

**ANALISIS HUKUM PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA SECARA
SEPIHAK AKIBAT MENERIMA GRATIFIKASI TANPA IZIN**

TERTULIS PERUSAHAAN

(Studi Putusan No.251/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Mdn)

SKRIPSI

Oleh :

Yasir Arafah Solin

218400093



PROGRAM STUDI ILMU HUKUM

FAKULTAS HUKUM

UNIVERSITAS MEDAN AREA

MEDAN

2025

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

Document Accepted 9/3/26

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

Access From (repositori.uma.ac.id)9/3/26

**ANALISIS HUKUM PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA SECARA
SEPIHAK AKIBAT MENERIMA GRATIFIKASI TANPA IZIN**

TERTULIS PERUSAHAAN

(Studi Putusan No.251/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Mdn)

SKRIPSI

Diajukan sebagai salah satu syarat untuk memperoleh
Gelar sarjana di Fakultas Hukum Universitas Medan Area



PROGRAM STUDI ILMU HUKUM

FAKULTAS HUKUM

UNIVERSITAS MEDAN AREA

MEDAN

2025

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

Document Accepted 9/3/26

Access From (repositori.uma.ac.id)9/3/26

LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI

Judul Skripsi : Analisis Hukum Pemutusan Hubungan Kerja Secara Sepihak
Akibat Menerima Gratifikasi Tanpa Izin Tertulis Perusahaan
(Studi Putusan No.251/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Mdn)

Nama : Yasir Arafah Solin

NPM : 218400093

Disetujui Oleh :
Dosen Pembimbing



Anggreni Atmei Lubis, S.H., M.Hum

Diketahui Oleh
Dekan Fakultas Hukum



Dr. M. Citra Ramadhan, S.H., M.H.

HALAMAN PERNYATAAN

Saya menyatakan bahwa skripsi yang telah saya susun sebagai syarat untuk memperoleh gelar sarjana hukum merupakan hasil karya tulis ilmiah saya sendiri. Adapun bagian-bagian tertentu dalam penulisan skripsi ini yang saya kutip dari karya tulis ilmiah orang lain, telah saya cantumkan sumber kutipan tersebut secara jelas sesuai dengan norma, kaidah dan etika dalam penulisan karya tulis ilmiah Saya bersedia menerima sanksi pencabutan gelar akademik dan sanksi lain sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku, apabila dikemudian hari ditemukan adanya plagiat dalam skripsi ini.

Medan, 12 Agustus 2025.


Yasir Arafah Solin
218400093

HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI SKRIPSI

UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS

Sebagai sivitas akademik Universitas Medan Area, saya yang bertanda tangan

Nama : Yasir Arafah Solin

Npm : 218400093

Program Studi : Ilmu Hukum

Jenis Karya : Skripsi

Demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Universitas Medan Area Hak Bebas Royalti Non-eksklusif (NonEksklusive Royalti FreeRight) atas karya ilmiah saya yang berjudul "Analisis Hukum Pemutusan Hubungan Kerja Secara Sepihak Akibat Menerima Gratifikasi Tanpa Izin Tertulis Perusahaan (Studi Putusan No.251/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Mdn)", beserta perangkat yang ada (jika diperlukan). Dengan hak bebas Royalti Non-Eksklusif ini Universitas Medan Area berhak menyimpan, mengalih media/formatkan mengelola dalam bentuk pangkalan data (database) merawat dan mempublikasikan tugas akhir skripsi saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta dan sebagai pemilik Hak Cipta. Demikian saya buat pernyataan ini dengan sebenarnya.

Dibuat di Medan

Pada Tanggal 12 Agustus 2025.

Yang Menyatakan



Yasir Arafah Solin
218400093

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

I. Data Pribadi

Nama : Yasir Arafah Solin
Tempat, Tanggal Lahir : Aceh Singkil, 04-03-2003
Alamat : Gunung Lagan, Aceh Singkil
Agama : Islam
Status : Mahasiswa

II. Data Orangtua

Nama Ayah : H. Mulyadi Solin
Nama Ibu : Hj. Rosnah Bancin
Anak ke : ke-2

III. Pendidikan

SD : SDN Tanah Bara
SMP : SMP Darul Mutaallimin
SMA : SMA YPSA Medan
Universitas Medan Area : Lulus Tahun 2025

ABSTRAK

ANALISIS HUKUM PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA SECARA SEPIHAK AKIBAT MENERIMA GRATIFIKASI TANPA IZIN TERTULIS PERUSAHAAN

(Studi Putusan No.251/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Mdn)

Oleh

Yasir Arafah Solin

NPM : 218400093

Pemutusan hubungan kerja secara sepihak akibat penerimaan gratifikasi tanpa izin tertulis dari perusahaan merupakan fenomena yang menimbulkan permasalahan hukum dalam hubungan industrial. Kasus dalam Putusan No.251/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Mdn menunjukkan bagaimana pekerja yang menerima gratifikasi dapat dijadikan dasar pemutusan hubungan kerja oleh perusahaan. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis kedudukan para pihak dalam sengketa PHK, pertimbangan hakim dalam memutus perkara, serta akibat hukum dari pemutusan hubungan kerja tersebut. Penelitian ini menggunakan metode yuridis normatif dengan studi kasus terhadap putusan pengadilan dan analisis terhadap peraturan ketenagakerjaan yang berlaku, termasuk Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003, Undang-Undang Cipta Kerja, dan PP No. 35 Tahun 2021. Hasil penelitian menunjukkan bahwa tindakan pekerja yang menerima gratifikasi tanpa izin pimpinan perusahaan dikualifikasikan sebagai pelanggaran serius sehingga PHK secara sepihak dianggap sah secara hukum apabila memenuhi prosedur formal. Hakim mempertimbangkan pelanggaran etika, prinsip kejujuran, dan potensi kerugian perusahaan. Penelitian merekomendasikan agar perusahaan memperjelas kebijakan anti-gratifikasi serta meningkatkan edukasi etika bisnis kepada pekerja guna mencegah terulangnya kasus serupa. Hakim dalam perkara ini mempertimbangkan aspek pelanggaran etika, kepatuhan terhadap aturan internal perusahaan, dan perlindungan terhadap integritas perusahaan. Penegakan hukum yang adil dan tegas diperlukan demi melindungi hak perusahaan tanpa mengabaikan perlindungan pekerja.

Kata Kunci: Pemutusan Hubungan Kerja Secara Sepihak, Gratifikasi.

ABSTRACT

LEGAL ANALYSIS OF UNILATERAL TERMINATION OF EMPLOYMENT DUE TO RECEIVING GRATIFICATION WITHOUT WRITTEN PERMISSION FROM THE COMPANY (Study of Decision No.251/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Mdn)

By:

Yasir Arafah Solin

NPM : 218400093

Unilateral termination of employment due to the acceptance of gratuities without written permission from the company is a phenomenon that raises legal issues in industrial relations. The case in Decision No. 251/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Mdn shows how workers who receive gratuities can be used as grounds for termination of employment by a company. This study aims to analyze the positions of the parties in a layoff dispute, the judge's considerations in deciding the case, and the legal consequences of such termination. This study uses a normative juridical method with a case study of court decisions and an analysis of applicable labor regulations, including Law Number 13 of 2003, the Job Creation Law, and Government Regulation No. 35 of 2021. The results show that the actions of workers who accept gratuities without the permission of company management are classified as serious violations, so unilateral termination is considered legally valid if it meets formal procedures. The judge considers ethical violations, the principle of honesty, and potential losses to the company. The study recommends that companies clarify anti-gratuity policies and increase business ethics education for employees to prevent similar cases from recurring. The judge in this case considered aspects of ethical violations, compliance with internal company regulations, and protection of the company's integrity. Fair and firm law enforcement is necessary to protect company rights without compromising employee protections.

Keywords: *Unilateral Termination of Employment, Gratuity.*

KATA PENGANTAR

Segala puji dan syukur penulis panjatkan kepada Allah SWT sang maha segalanya yang telah memberikan karunia berupa kesehatan, kelapangan berpikir, kelancaran kepada penulis, sehingga tulisan ilmiah dalam bentuk skripsi ini dapat terselesaikan dengan baik. Adapun yang menjadi Judul dari penelitian ini adalah **“ANALISIS HUKUM PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA SECARA SEPIHAK AKIBAT MENERIMA GRATIFIKASI TANPA IZIN TERTULIS PERUSAHAAN (Studi Putusan No.251/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Mdn)”** Skripsi ini disusun untuk melengkapi syarat guna memperoleh gelar sarjana hukum pada program Studi Ilmu Hukum di Fakultas Hukum Universitas Medan Area.

Pada kesempatan ini penulis juga ingin menyampaikan rasa terimakasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Bapak Prof. Dr. Dadan Ramdan, M. Eng.,M.Sc. selaku Rektor Universitas Medan Area atas kesempatan fasilitas yang telah diberikan kepada penulis untuk mengikuti dan menyelesaikan pendidikan Sarjana Hukum di Fakultas Hukum Universitas Medan Area.
2. Bapak Dr. Citra Ramadhan, S.H.,M.H. selaku Dekan Fakultas Hukum Universitas Medan Area atas kesempatan yang di berikan untuk dapat menjadi mahasiswa Fakultas Hukum Universitas Medan Area
3. Ibu Dr. Rafiqi SH, MM, M.Kn Selaku Wakil Bidang Penjamin Mutu Akademik.
4. Bapak Nanang Tomi Sitorus S.H., M.H. Selaku Ketua Program Studi Fakultas Hukum Universitas Medan Area.

5. Ibu Anggreni Atmei Lubis, S.H, M.Hum selaku dosen pembimbing yang telah banyak memberikan bimbingan, arahan, semangat ataupun dorongan agar penulis tidak putus asa dan juga kritik dan saran yang membangun kepada penulis.
6. Bapak Isnaini, S.H, M.Hum, Ph.D selaku ketua seminar yang telah memberikan saran dan perbaikan penulisan Skripsi penulis.
7. Ibu Sri Hidayani, S.H, M.Hum, selaku sekretaris seminar yang telah memberikan saran dan perbaikan penulisan Skripsi penulis.
8. Hakim di Pengadilan Negeri Medan, seluruh staff jajaran Pengadilan Negeri Medan yang telah mendukung dan membantu penulis untuk memberikan data dan informasi yang diperlukan dalam penyusunan skripsi ini.
9. Bapak Surya Dharma, S.H.,S.E.,M.H. yang telah memberikan informasi dan membantu dalam penelitian penulis di pengadilan Negeri Medan.
10. Bapak dan Ibu dosen yang telah memberikan bimbingan dan pengajaran kepada penulis selama proses perkuliahan berlangsung di Fakultas Hukum Universitas Medan Area.
11. Seluruh staf tata usaha di Fakultas Hukum Universitas Medan Area yang telah memberikan banyak bantuan khususnya pada pengurusan administrasi.
12. Penghargaan setinggi-tingginya penulis persembahkan kepada kedua orang tua tercinta yang paling tulus ayahanda H. Mulyadi Solin dan Ibunda Hj. Rosnah Wati Bancin terimakasih atas doa, kasih sayang, pengorbanan, dukungan yang tak pernah putus dan telah membesarkan dan membimbing penulis sehingga dapat berjuang dalam meraih mimpi dan cita-cita penulis

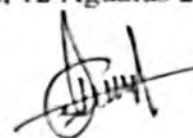
hingga dapat menulis skripsi ini dengan lancar di Fakultas Hukum Universitas Medan Area baik secara pembiayaan perkuliahan maupun kebutuhan lainnya. Penulis sampaikan sebagai bentuk rasa hormat dan terimakasih yang tidak terhingga kepada kedua orang tua tercinta.

13. Kepada saudara saudari kandung penulis drg. Rizky Mulyanti, Fauzan solin, Amrul solin, Rifky, yang sudah mendukung dan memberikan semangat kepada penulis dalam menulis skripsi ini.
14. Kepada seseorang yang istimewa dalam hidup penulis ingin menyampaikan terimakasih kepada Zira Rizky Alamsyah atas cinta, dukungan, kesabaran, serta semangat yang senantiasa diberikan selama proses penulisan skripsi ini yang menjadi sumber kekuatan bagi penulis untuk terus berjuang dan tidak menyerah.
15. Kepada sahabat saya Mashuri Malau terimakasih telah menghibur dan mendukung penulis dalam mengerjakan skripsi ini.
16. Terimakasih teman-teman penulis yaitu Sheila Nazihah Vazir, Nova Avira, Matius Larosa, Jona E. Lumban Siantar, Alfonso Lihardo Situngkir, Mesti Andriani, Elroy, Monica Br. Ginting dan Ratna Wati Hulu yang selalu senantiasa bersama dari semester satu hingga sekarang ini.
17. Terimakasih kepada teman teman seperjuangan stambuk 2021 Fakultas Hukum Universitas Medan Area.

Akhir kata semoga bantuan yang telah diberikan dapat menjadi amal ibadah dengan pahala berlipat ganda dari Tuhan Yang Maha Esa. Penulis menyadari bahwa penelitian ini masih memiliki kekurangan dan jauh dari kata sempurna. Oleh karena itu, Penulis

dengan senang menerima adanya kritik dan saran yang membangun demi kesempurnaan karya ilmiah ini. Semoga Skripsi ini bermanfaat dan berguna bagi diri penulis sendiri dan para pembaca.

Medan, 12 Agustus 2025



Yasir Arafah Solin



DAFTAR ISI

ABSTRAK.....	i
ABSTRACT.....	ii
KATA PENGANTAR	iii
DAFTAR ISI.....	vii
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang.....	1
1.2 Rumusan Masalah	8
1.3 Tujuan Penelitian.....	9
1.4 Manfaat Penelitian.....	9
1.5 Keaslian penelitian	10
BAB II TINJAUAN PUSTAKA.....	16
2.1 Tinjauan Umum Tentang Ketenaga Kerjaan	16
2.1.1 Pengertian Ketenagakerjaan	17
2.1.2 Pengertian Pengusaha.....	18
2.1.3 Pengertian Perusahaan.....	19
2.1.4 Pengertian Upah	21
2.1.5 Pengertian Kerja.....	23
2.2 Tinjauan Umum Tentang Pemutusan Hubungan Kerja	25
2.2.1 Pengertian Pemutusan Hubungan Kerja.....	25
2.2.2 Jenis-jenis Pemutusan Hubungan Kerja	25
2.2.3 Dasar Hukum Pemutusan Hubungan Kerja.....	29
2.2.4 Akibat Pemutusan Hubungan Kerja	30
2.3. Tinjauan Umum Mengenai Perselisihan Hubungan Industrial.....	31
2.3.1 Pengertian Perselisihan Hubungan Industrial.....	31
2.3.2 Prosedur Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.....	33
BAB III METODE PENELITIAN.....	41
3.1 Waktu Penelitian dan Tempat Penelitian	41

3.1.1 Waktu Penelitian	41
3.1.2 Tempat Penelitian.....	42
3.2 Metodologi Penelitian.....	42
3.2.1 Jenis Penelitian	42
3.2.2 Sifat Penelitian.....	43
3.2.3 Teknik Pengumpulan Data	43
3.2.4 Analisis Data	44
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	46
4.1 Kedudukan para pihak dan Duduk perkara dalam sengketa pemutusan hubungan kerja secara sepihak Putusan No.251/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Mdn.....	46
4.2 Pertimbangan Hakim Atas Perbuatan Melawan Hukum Oleh Karyawan Yang Menerima Gratifikasi.....	54
4.3 Akibat hukum pemutusan hubungan kerja secara sepihak akibat menerima gratifikasi tanpa izin tertulis pimpinan perusahaan.....	59
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	68
5.1 Kesimpulan	68
5.2 Saran.....	69
DAFTAR PUSTAKA	71
LAMPIRAN	

BAB I PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Negara hukum adalah negara yang menyelenggarakan segala urusan pemerintahan yang diatur oleh suatu hukum. Tujuan dari negara hukum tercantum pada Alinea ke 4 pada pembukaan UUD 1945 yaitu “untuk melindungi segenap bangsa dan seluruh tumpah darah Indonesia dan guna memajukan kesejahteraan umum, mencerdaskan kehidupan bangsa, dan ikut serta melaksanakan ketertiban dunia yang berdasarkan kemerdekaan, perdamaian abadi dan keadilan sosial”.

Hukum berperan sebagai pengatur interaksi sosial dimasyarakat serta cara-cara untuk menyelesaikan masalah-masalah yang ada dalam kehidupan bermasyarakat. Saat perkembangan manfaat dari hukum itu sendiri mempunyai tujuan yang memberikan keamanan dan ketertiban serta menjamin kesejahteraan untuk masyarakat negara tersebut dan mewujudkan keadilan sosial lahir dan batin.

¹Manfaat dari hukum bukan hanya mengatur manusia namun juga mengatur hubungan antar masyarakat negara itu². Tujuan dari kemanfaatan dapat dilihat dari fungsi perlindungan kepentingan terhadap manusia dan hukum mempunyai arah atau sasaran yang hendak dicapai atau yang hendak dituju³. Dan perlindungan terhadap pekerja/buruh memang harus lebih diperhatikan guna mencapai tujuan hukum itu sendiri.

¹ Arifuddin Muda Harahap, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan* (Malang: Literasi Nusantara, 2020), hal 17.

² Sudikno Mertokusumo, (2011). *Penemuan Hukum: Sebuah Pengantar*. Yogyakarta: Kebebasan

³ Said Sampara. (2011). *Pengantar Ilmu Hukum*. Makasar: Pustaka Pena Press

Pengertian hukum ketenaga kerjaan menurut Molenaar menyatakan bahwa Hukum perburuhan adalah bagian hukum yang berlaku, yang pokoknya mengatur hubungan antara tenaga kerja dan pengusaha, antara tenaga kerja dan tenaga kerja, serta antara tenaga kerja dan pengusaha.⁴Awalnya hubungan kerja antara pemberi kerja dengan pekerja/buruh hanya menyangkut tentang kepentingan hukum perdata, untuk mengantisipasi tidak terjadinya perbuatan tidak sewenang-wenang, perbudakan, dan diskriminatif dari pemberi kerja, maka pemerintah membuat regulasi terhadap ketenagakerjaan sehingga hukum ketenagakerjaan mencakup aspek hukum perdata, hukum administrasi negara dan hukum pidana.

Peraturan Perundang-undangan tentang ketenagakerjaan di Indonesia saat ini:

1. Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Pasal 28D ayat (2) tentang Menjamin Setiap Orang Mendapat Perlakuan Adil dan Layak;
2. Undang- Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang ketenagakerjaan di Indonesia;
3. Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial;
4. Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Cipta Kerja;
5. Undang-Undang Nomor 40 Tahun 2004 tentang Perlindungan Sosial bagi Pekerja;
6. PP 35 Tahun 2021 tentang perjanjian kerja waktu tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja;

⁴ Arifuddin Muda Harahap, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan* (Malang: Literasi Nusantara, 2020), hal 15.

7. Permenaker No. 10 Tahun 2022 tentang pedoman pemberian bantuan pemerintah berupa subsidi gaji/upah bagi pekerja/buruh.

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, yang kemudian disempurnakan oleh Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja, telah mengatur secara rinci prosedur PHK yang harus dilakukan dengan mengedepankan asas keadilan dan kepastian hukum.⁵ Namun, dalam praktiknya, pemberi kerja sering kali mengabaikan ketentuan hukum tersebut dengan alasan efisiensi perusahaan atau kondisi keuangan yang memburuk. Hal ini memunculkan dilema hukum dan moral karena di satu sisi perusahaan harus tetap beroperasi, sementara di sisi lain pekerja memiliki hak untuk mendapatkan perlindungan hukum. Perkembangan hukum ketenagakerjaan di Indonesia, penting untuk menganalisis lebih lanjut tentang legalitas dan prosedur PHK secara sepihak, serta bagaimana implementasi dan pengawasan hukum ketenagakerjaan di lapangan.

Untuk meningkatkan efektivitas dan efisiensi dalam penyelesaian hubungan kerja antara pekerja dan pengusaha sesuai dengan Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Hubungan Industrial. Dengan adanya Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021, diharapkan dapat memberikan panduan yang lebih jelas dan terperinci dalam proses penyelesaian sengketa hubungan kerja, sehingga dapat mengurangi potensi konflik antara kedua belah pihak dan mempercepat penyelesaian masalah yang timbul. Selain itu, regulasi yang lebih

⁵ Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, sebagaimana diubah oleh Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja.

terperinci juga diharapkan dapat memberikan perlindungan hukum yang lebih kuat bagi pekerja dan pengusaha dalam menyelesaikan sengketa hubungan kerja.

Perjanjian kerja termasuk di dalamnya hak-hak dan kewajiban yang telah disepakati dalam suatu bentuk perjanjian Bersama dan hanya melibatkan para pekerja dan pemberi kerja maka dalam hal ini diatur dalam aspek hukum perdata. Hubungan kerja merupakan hubungan yang timbul akibat adanya perjanjian yang dibuat atau disepakati Bersama oleh pengusaha atau pemberi kerja dan pekerja atau buruh⁶. Dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 mengatur tentang PHK kepada pekerja yang melanggar peraturan perusahaan yang diatur dalam dengan syarat yang cukup kuat. Namun pada Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja yang mana pengusaha atau perusahaan dapat melakukan pemutusan hubungan kerja dengan berbagai alasan yang tidak objektif.

Hubungan antara pemberi kerja dengan pekerja itu diserahkan kepada kedua belah pihak yang berkepentingan langsung maka demi kepentingan Bersama tersebut sebenarnya diperlukan perjanjian tertulis atas kesepakatan bersama, kecakapan, dan sebab yang halal hal yang dapat dilakukan dan hal yang tidak dapat dilakukan selama dalam hubungan kerja berjalan dan perjanjian tersebut dibuat secara bersama dan kemudian di tandatangani oleh kedua belah pihak. Perjanjian tertulis yang sudah ditanda tangani kedua belah pihak mengandung izin-izin apa saja yang halal untuk dilakukan dan yang tidak dapat dilakukan namun apa bila dari salah satu pihak tersebut melanggar perjanjian tersebut akan dapat dikatakan wanprestasi.

⁶ Lalu Husni. (2006). *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*. Jakarta: Raja Grafindo Persada

Izin tertulis secara umum dalam hubungan kerja bertujuan untuk memberikan kepastian hukum dan melindungi hak-hak dan kewajiban pemberi kerja dan pekerja. Dalam izin tertulis untuk pemutusan hubungan kerja (PHK) harus melalui prosedur yang ketat, dan dalam pemberi kerja harus mendapat persetujuan tertulis dari Lembaga terkait, seperti pengadilan hubungan industrial, jika tidak ada kesepakatan bersama antara pemberi kerja dengan pekerja. Pekerja atau buruh sering menjadi perhatian publik tentang perekonomian yang tidak stabil dengan adanya masalah-masalah yang dialami oleh pekerja atau buruh. Pemutusan Hubungan kerja (PHK) adalah suatu permasalahan yang sangat sulit dihadapi bagi para pekerja atau buruh, dikarenakan akan hilangnya mata pencaharian bagi pekerja atau buruh.

Pemutusan hubungan kerja antara pekerja dan pemberi kerja tidak boleh dilakukan sewenang-wenang pemberi kerja, namun apabila ada hal tertentu yang harus dipenuhi kedua belah pihak agar Pemutusan Hubungan Kerja tidak merusak rasa adil antara pekerja dengan pemberi kerja. Hakikat dari hukum ketenagakerjaan adalah melindungi segenap pekerja dari Tindakan pemberi kerja yang sewenang-wenangnya. Pekerja memiliki hak kebebasan yang dilindungi oleh peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Banyak yang menjadi faktor-faktor yang mengakibatkan terjadi pemutusan hubungan kerja antara pekerja atau buruh dengan pemberi kerja atau pengusaha salah satu faktor tersebut adalah pemberian gratifikasi atau pemberian uang, barang, diskon, komisi, pinjaman tanpa bunga, dan fasilitas lainnya. Gratifikasi dianggap tidak sah maka akan berpotensi muncul pemutusan hubungan kerja karena sudah melanggar kebijakan atau keputusan yang adalah dalam perusahaan. Gratifikasi dalam hukum perdata yang terkait adalah gratifikasi yang menyebabkan kerugian

pada pihak lain. Gratifikasi ini pada umumnya berupa pemberian suap atau pemberian barang kepada pihak-pihak tanpa sepengetahuan dengan maksud tersembunyi kepada karyawan perusahaan dapat dianggap sebagai perbuatan yang melanggar hukum jika bertentangan dengan prinsip-prinsip hukum perdata yang berlaku. Gratifikasi kepada karyawan dapat dianggap sebagai suap atau pemberian yang tidak sah jika bertujuan untuk mempengaruhi karyawan dalam menjalankan tugasnya atau untuk mendapatkan keuntungan yang tidak sah.

Pemutusan hubungan kerja secara sepihak akibat menerima gratifikasi tanpa izin tertulis perusahaan merupakan suatu permasalahan yang sering terjadi di dunia ketenagakerjaan. Gratifikasi yang diterima oleh karyawan tanpa izin tertulis dari perusahaan dapat dianggap sebagai pelanggaran etika dan kebijakan perusahaan. Hal ini dapat menjadi dasar bagi perusahaan untuk melakukan pemutusan hubungan kerja secara sepihak terhadap karyawan yang terbukti menerima gratifikasi tanpa izin.

Perusahaan yang memberikan gratifikasi kepada karyawan atau karyawan yang menerima gratifikasi dapat terkena sanksi hukum sesuai dengan ketentuan hukum perdata yang berlaku. Sanksi tersebut dapat berupa ganti rugi, pembatalan perjanjian, Akibat hukum dari pemutusan hubungan kerja secara sepihak akibat menerima gratifikasi tanpa izin tertulis pimpinan perusahaan adalah sahnyanya pemutusan hubungan kerja tersebut sesuai dengan Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perlindungan Pekerja. Dalam hal ini, pemutusan hubungan kerja secara sepihak dapat dianggap sah karena karyawan telah melanggar ketentuan yang berlaku dan merugikan perusahaan.

Pertimbangan hakim perbuatan melawan hukum oleh karyawan yang menerima gratifikasi dianggap sebagai pelanggaran serius terhadap aturan perusahaan dan juga melanggar hukum yang berlaku. Hakim mempertimbangkan bahwa tindakan tersebut merugikan perusahaan dan melanggar prinsip kejujuran serta etika dalam dunia kerja. Dalam hal gratifikasi, para pihak yang melakukannya akan mendapatkan sanksi-sanksi yang sudah ditetapkan, yaitu:

1. Pembatalan perjanjian, Jika gratifikasi dalam proses perjanjian dan kontrak oleh para pihak dapat dibatalkan karna ada sebab yang halal diatur pada pasal 1446 KUHPerdara yang mengatakan "pembatalan perjanjian yang dilakukan dengan sebab yang tidak sah".
2. Ganti rugi, jika gratifikasi menyebabkan kerugian maka pihak yang dirugikan dapat menuntut ganti rugi jalur perdata yang diatur pada pasal 1365 KUHPerdara Perbuatan Melawan Hukum "Tiap perbuatan melanggar hukum, yang membawa kerugian kepada orang lain, mewajibkan orang yang karena salahnya menerbitkan kerugian itu, mengganti kerugian tersebut."

Oleh karena itu, perusahaan sebaiknya memastikan bahwa kebijakan internal terkait gratifikasi kepada karyawan telah sesuai dengan hukum perdata yang berlaku dan tidak melanggar prinsip-prinsip hukum perdata. Selain itu, perusahaan juga sebaiknya memberikan pelatihan kepada karyawan mengenai etika bisnis dan anti-korupsi untuk mencegah terjadinya gratifikasi yang melanggar hukum.

Gratifikasi dengan jalur hukum perdata dapat dilakukan untuk menyelesaikan tuntutan yang berkaitan dengan kerugian materi atau perjanjian

yang tidak sah akibat tindakan gratifikasi dalam putusan No 251/pdt.sus.phi/2023/pn.mdn, para pihak dalam sengketa pemutusan hubungan kerja secara sepihak adalah perusahaan sebagai penggugat dan karyawan sebagai tergugat. Perusahaan menggugat karyawan atas pemutusan hubungan kerja secara sepihak karena melanggar ketentuan perusahaan terkait penerimaan gratifikasi tanpa izin tertulis dari pimpinan perusahaan. Peneliti tertarik untuk menjadikan pengadilan ini sebagai studi putusan karena kasus ini tidak hanya melibatkan aspek hukum perdata, tetapi juga bagaimana menampilkannya hukum perdata dapat digunakan sebagai instrumen untuk mengembalikan keadilan dan melindungi hak-hak pihak yang dirugikan. Selain itu, putusan ini menarik untuk diteliti karena dapat memberikan pandangan baru mengenai mekanisme hukum perdata dalam konteks tindak gratifikasi yang umumnya lebih sering ditangani melalui jalur pidana. Berdasarkan uraian singkat diatas maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul **“Analisis Hukum Pemutusan Hubungan Kerja Secara Sepihak Akibat Menerima Gratifikasi Tanpa Izin Tertulis Perusahaan (Studi Putusan No.251/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Mdn)”**

1.2 Rumusan Masalah

1. Bagaimana Kedudukan para pihak dan Duduk perkara dalam sengketa pemutusan hubungan kerja secara sepihak dalam Dalam perkara Nomor 251/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Mdn?
2. Bagaimana pertimbangan hakim dalam Putusan No.251/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Mdn atas perbuatan melawan hukum oleh karyawan yang menerima gratifikasi?

3. Bagaimana akibat hukum pemutusan hubungan kerja secara sepihak akibat menerima gratifikasi tanpa izin tertulis pimpinan perusahaan pada Putusan No.251/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Mdn?

1.3 Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui kedudukan para pihak dan duduk perkara yang terkait dalam sengketa Pemutusan Hubungan Kerja secara sepihak No.251/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Mdn
2. Untuk mengetahui pertimbangan hakim terhadap perbuatan melawan hukum oleh karyawan yang menerima gratifikasi pada Putusan No.251/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Mdn
3. Untuk mengetahui akibat hukum pemutusan hubungan kerja secara sepihak akibat menerima gratifikasi tanpa izin tertulis pimpinan perusahaan pada Putusan No.251/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Mdn

1.4 Manfaat Penelitian

1. Manfaat teoritis:

Hasil dari penelitian ini akan memperkaya ilmu hukum, terutama dalam kajian tentang bagaimana duduk perkara para pihak, bagaimana hakim memutuskan perkara, dan menerapkan hukum. Selain itu penelitian ini dapat mengembangkan teori-teori hukum baru atau memperkuat teori hukum yang sudah ada berdasarkan temuan dari analisis hukum.

2. Manfaat Praktis:

- a) Bagi peneliti: penelitian yang dilakukan oleh penulis dapat meningkatkan pemahaman hukum dalam meneliti putusan hukum

oleh hakim, mengembangkan keterampilan analisis kritis dalam mengevaluasi dan mengkaji putusan hakim dan memahami berbagai sudut pandang dalam hukum, pengetahuan metodologi penelitian hukum yang sudah diperoleh dibangku perkuliahan, dan pemahaman tentang dampak putusan.

- b) Bagi masyarakat: penelitian ini bermanfaat bagi masyarakat umum dengan memberikan pemahaman yang lebih baik tentang bagaimana sistem peradilan bekerja, serta bagaimana hukum diterapkan dalam kasus tertentu. Hal ini dapat meningkatkan kesadaran masyarakat.

1.5 Keaslian penelitian

Berdasarkan hasil penelusuran penulis di repositori Universitas Medan Area dan melalui pencarian di internet, khususnya pada situs resmi yang relevan seperti perpustakaan digital universitas lain, jurnal hukum online, serta portal akademik, penulis tidak menemukan penelitian dengan judul yang identik dengan penelitian ini. Berbeda dengan penelitian lain yang mengandalkan analisis teoretis atau studi kasus umum, penelitian ini menggunakan putusan pengadilan terbaru sebagai objek utama. Analisis ini akan memberikan perspektif empiris terhadap praktik hukum di Pengadilan Hubungan Industrial (PHI). Namun, penulis menemukan beberapa karya ilmiah yang memiliki kesamaan tema, tetapi berbeda dari segi pendekatan dan format. Penelitian ini merupakan hasil karya asli dari peneliti dan bukan merupakan duplikasi atau plagiasi dari hasil karya peneliti lain. Namun terdapat beberapa peneliti terlebih dahulu yang berkaitan langsung dengan penelitian ini diantaranya sebagai berikut:

1. Niru Anita Sinaga dan Tiberus Zaluchu, yang dipublikasikan dalam bentuk jurnal Teknologi dan Inovasi Universitas Suryadarma yang berjudul “Perlindungan Hukum Hak-Hak Pekerja Dalam Hubungan Ketenagakerjaan di Indonesia” yang membahas tentang pelaksanaan perlindungan hukum terhadap hak-hak pekerja dalam hubungan ketenagakerjaan di Indonesia. Perlindungan hukum tersebut diatur dalam berbagai peraturan perundang-undangan, antara lain: Pembukaan UUD 1945 yang berlandaskan Pancasila, Pasal 27 ayat 2, Pasal 28D ayat 1 dan 2, serta Pasal 33 UUD 1945, Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Secara yuridis, kedudukan pekerja dianggap bebas dan seimbang dengan pengusaha. Namun, dalam prakteknya, sering terjadi ketidakseimbangan yang menimbulkan masalah. Untuk mengatasinya, diperlukan solusi yang dapat diterima oleh semua pihak, memberikan manfaat, kepastian hukum, dan perlindungan bagi semua pihak yang terlibat. Rumusan Masalah:

1. Bagaimana bentuk perlindungan hukum terhadap hak-hak pekerja dalam hubungan ketenagakerjaan di Indonesia menurut peraturan perundang-undangan yang berlaku?
2. Apa saja faktor yang menyebabkan ketidakseimbangan hubungan antara pekerja dan pengusaha dalam praktik ketenagakerjaan di Indonesia?
3. Solusi seperti apa yang dapat diterapkan untuk mengatasi ketidakseimbangan tersebut agar tercipta hubungan industrial yang

adil dan memberikan kepastian hukum serta perlindungan bagi semua pihak?

Berdasarkan penelitian di atas terdapat perbedaan yaitu penelitian ini lebih fokus pada bentuk perlindungan hukum terhadap hak hak pekerja dalam hukum ketenagakerjaan. Sedangkan penelitian yang akan saya lakukan membahas tentang Analisis hukum pemutusan hubungan kerja secara sepihak akibat menerima gratifikasi tanpa izin tertulis perusahaan.

2. Muhammad Emil Kesuma, NIM 02011381621288, Fakultas Hukum, Universitas Sriwijaya, Meneliti tentang Analisis Pemutusan Hubungan Kerja Secara Sepihak, yang membahas tentang Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) yang dilakukan secara sepihak oleh pengusaha tanpa mengikuti prosedur yang diatur dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan. PHK semacam ini dianggap melanggar hukum dan menimbulkan permasalahan terkait akibat hukum yang ditimbulkan serta upaya untuk meminimalisir terjadinya PHK sepihak. Penelitian ini menggunakan metode normatif dengan mengkaji peraturan perundang-undangan dan data sekunder terkait. Hasil penelitian menunjukkan bahwa akibat hukum dari PHK secara sepihak adalah dapat dibatalkannya PHK tersebut. Untuk meminimalisir terjadinya PHK sepihak, disarankan agar pekerja meningkatkan profesionalisme dan keterampilan yang relevan dengan pekerjaan mereka, seperti kemampuan mengoperasikan peralatan modern dan penguasaan bahasa asing. Selain itu, pengusaha diharapkan berperan sebagai pemimpin yang baik, pemerintah dan pengusaha perlu bekerja sama dalam

meningkatkan kemampuan pekerja, memberikan bantuan modal kepada pengusaha, serta pemerintah harus berperan aktif dalam pencegahan PHK. Disarankan juga diadakan pelatihan dan peningkatan pengetahuan bagi pekerja dan pengusaha secara berkala, terutama dalam bidang hukum dan teknologi, sesuai dengan amanat Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

Rumusan Masalah :

1. Bagaimana ketentuan hukum mengenai pemutusan hubungan kerja (PHK) menurut Undang-Undang Ketenagakerjaan di Indonesia?
2. Apa saja akibat hukum dari pemutusan hubungan kerja secara sepihak oleh pengusaha yang tidak sesuai dengan prosedur hukum?
3. Apa upaya yang dapat dilakukan untuk meminimalisir terjadinya pemutusan hubungan kerja secara sepihak di Indonesia?

Berdasarkan penelitian di atas terdapat perbedaan yaitu penelitian ini lebih fokus pada ketentuan hukum mengenai pemutusan hubungan kerja PHK. Sedangkan penelitian yang akan saya lakukan membahas tentang Analisis hukum pemutusan hubungan kerja secara sepihak akibat menerima gratifikasi tanpa izin tertulis perusahaan.

3. Wandoyo Hadi Kusumo dari Fakultas Hukum Universitas Nahdlatul Ulama Indonesia, menulis Skripsi berjudul “Tinjauan Yuridis Penyelesaian Perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja Sepihak (Studi Putusan Nomor 322/Pdt.Sus-PHI/2021/PN.Jkt.Pst)”. membahas mengenai pemutusan hubungan kerja (PHK) sepihak yang dilakukan oleh pengusaha tanpa

mengikuti prosedur yang diatur dalam peraturan perundang-undangan. Penelitian ini berfokus pada analisis yuridis terhadap penyelesaian perselisihan PHK sepihak dengan studi kasus pada Putusan Nomor 322/Pdt.Sus-PHI/2021/PN.Jkt.Pst. Penelitian ini bertujuan untuk memahami bagaimana pertimbangan hakim dalam menyelesaikan perselisihan PHK sepihak dan implikasi penggunaan Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja terhadap para pihak yang terlibat. Metode penelitian yang digunakan adalah yuridis normatif dengan pendekatan kasus dan pendekatan perundang-undangan. Hasil penelitian menunjukkan adanya kekeliruan dalam pertimbangan hakim serta perbedaan penggunaan dasar hukum antara penggugat dan hakim, yang berdampak pada hak-hak yang diterima oleh penggugat setelah putusan dijatuhkan. Secara umum, skripsi ini menyoroti pentingnya pemahaman yang mendalam terhadap peraturan perundang-undangan yang berlaku, baik oleh pihak yang berperkara maupun oleh hakim, dalam penyelesaian perselisihan PHK sepihak untuk memastikan keadilan dan kepastian hukum bagi semua pihak yang terlibat.

Rumusan Masalah :

1. Bagaimana pertimbangan hukum hakim dalam menyelesaikan perselisihan pemutusan hubungan kerja (PHK) sepihak sebagaimana tercantum dalam Putusan Nomor 322/Pdt.Sus-PHI/2021/PN.Jkt.Pst?

2. Bagaimana implikasi penggunaan Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja dalam penyelesaian sengketa PHK sepihak tersebut?
3. Apa dampak dari perbedaan dasar hukum antara pihak penggugat dan hakim terhadap perlindungan hak-hak pekerja dalam kasus tersebut?

Berdasarkan ketiga penelitian terdahulu tersebut, dapat disimpulkan bahwa masing-masing fokus pada aspek perlindungan hukum pekerja secara umum, pemutusan hubungan kerja secara sepihak tanpa prosedur, serta analisis yuridis terhadap putusan pengadilan terkait PHK sepihak. Berbeda dengan penelitian yang akan dilakukan oleh peneliti saat ini, fokus utama terletak pada analisis hukum terhadap pemutusan hubungan kerja secara sepihak akibat pekerja menerima gratifikasi tanpa izin tertulis dari perusahaan, yang merupakan persoalan lebih spesifik dan belum dikaji secara mendalam dalam penelitian-penelitian sebelumnya. Oleh karena itu, penelitian ini bersifat orisinal, belum pernah dilakukan sebelumnya, serta dapat dipertanggungjawabkan secara ilmiah maupun hukum, karena mengacu pada ketentuan hukum positif yang berlaku dan didukung oleh pendekatan yuridis yang sistematis. Penelitian ini juga diharapkan mampu memberikan kontribusi signifikan dalam pengembangan kajian hukum ketenagakerjaan, khususnya terkait batasan pelanggaran etik dan hukum dalam hubungan kerja.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Tinjauan Umum Tentang Ketenaga Kerjaan

Menurut Undang - Undang No. 13 Tahun 2003 Bab 1 pasal 1 ayat (1) Ketenagakerjaan adalah segala hal yang berhubungan dengan tenaga kerja pada waktu sebelum, selama dan sesudah masa kerja. jadi Ketenagakerjaan ini membahas segala hal yang berhubungan dengan tenaga kerja, baik itu sebelum waktu bekerja, maupun setelah bekerja. Menurut Imam Soepomo, Perburuhan atau ketenagakerjaan adalah : ⁷ “Suatu himpunan, baik tertulis maupun tidak tertulis, yang berkenaan dengan kejadian saat seseorang bekerja pada orang lain dengan menerima upah” hukum ketenagakerjaan memiliki unsur – unsur :

- a. Serangkaian peraturan yang berbentuk tertulis dan tidak tertulis;
- b. Mengatur tentang kejadian hubungan kerja antara pekerja dan pengusaha/ majikan;
- c. Adanya orang bekerja pada dan dibawah orang lain, dengan mendapat upah sebagai balas jasa;
- d. Mengatur perlindungan pekerja/buruh, meliputi masalah keadaan sakit, haid, hamil, melahirkan, keberadaan organisasi pekerja/buruh dan sebagainya.

Oleh karena itu, ada benarnya jika hukum ketenagakerjaan tidak hanya mengatur hubungan kerja, tetapi meliputi juga pengaturan diluar hubungan kerja, serta perlu

⁷ Muhammad Fandrian Adhistianto, H. Dauman & Agus Purwanto (Unpam Press, 2021) , *Hukum Ketenagakerjaan*, Menggunakan konsep dasar yang berbasis UU 13/2003 dan definisi Imam Soepomo dalam tinjauan yuridis normatif.

diindahkan oleh semua pihak dan perlu adanya perlindungan pihak ketiga, yaitu pengusaha (pemerintah) jika ada pihak – pihak yang dirugikan.

2.1.1 Pengertian Ketenagakerjaan

Ketenagakerjaan dalam perspektif hukum mengacu pada segala hal yang berkaitan dengan tenaga kerja sejak sebelum, selama, hingga sesudah masa kerja. Hal ini mencakup hubungan antara pemberi kerja dan pekerja, perjanjian kerja, hak dan kewajiban masing-masing pihak, serta pengaturan hukum yang bertujuan menciptakan keadilan, keseimbangan, dan perlindungan hukum di dunia kerja.⁸ Dalam Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan menjelaskan pengertian tenaga kerja dalam pasal 1 ayat 2 Tenaga kerja merupakan setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan/atau jasa baik untuk kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat. Menurut Undang - Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan Bab 1 Pasal 1 ayat 2 Disebutkan bahwa : “Tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat”, dalam hal ini mencerminkan cakupan yang luas dari hukum ketenagakerjaan, termasuk pengaturan mengenai hubungan kerja, perlindungan hak-hak pekerja, syarat-syarat kerja, hingga penyelesaian perselisihan hubungan industrial.⁹ Tenaga kerja adalah individu yang sedang mencari atau sudah melakukan pekerjaan yang Menghasilkan barang atau jasa yang sudah memenuhi persyaratan atau batasan usia yang telah ditetapkan oleh undang-undang

⁸ Ridwan Halim, *Hukum Ketenagakerjaan Indonesia* (Jakarta: PT RajaGrafindo Persada, 2017), hlm. 15.

⁹ Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Pasal 1 ayat (2).

yang bertujuan untuk memperoleh hasil atau upah untuk kebutuhan hidup sehari-hari.

Menurut Dr. Payaman Simanjuntak : “ Tenaga kerja mencakup penduduk yang sudah atau sedang bekerja, yang sedang mencari pekerjaan dan yang melakukan kegiatan lain seperti bersekolah dan mengurus rumah tangga. Pencari pekerja, bersekolah, dan mengurus rumah tangga walaupun tidak bekerja, tetapi secara fisik mampu dan sewaktu – waktu dapat bekerja”. Pengertian tenaga kerja disini mencakup tenaga kerja/buruh yang sedang terkait dalam suatu hubungan kerja dan tenaga kerja yang belum bekerja.¹⁰

Dalam analisis hukum, ketenagakerjaan sering kali menjadi isu yang kompleks karena melibatkan berbagai dimensi, seperti sosial, ekonomi, dan hukum. Hal ini juga mencakup tantangan dalam mengakomodasi kepentingan pekerja untuk mendapatkan perlindungan, sekaligus memberikan keleluasaan bagi pemberi kerja dalam mengelola operasional bisnis secara efisien.¹¹

2.1.2 Pengertian Pengusaha

Pengusaha merujuk kepada individu atau badan hukum yang menjalankan, memimpin, atau memiliki tanggung jawab atas suatu perusahaan dan menjadi pihak yang berhubungan langsung dengan tenaga kerja. Menurut Undang - Undang No 13 Tahun 2003 Bab 1 Pasal 1 ayat 5 disebutkan bahwa pengusaha adalah:

- a. Orang perseorangan, persekutuan, atau badan hukum yang menjalankan suatu perusahaan milik sendiri;

¹⁰ Hardijan Rusli, *Hukum Ketenagakerjaan*, Ghalia Indonesia, Jakarta, 2003, hlm. 12 -13.

¹¹ Sri Redjeki Hartono, *Perspektif Hukum dalam Hubungan Industrial* (Bandung: Alumni, 2020), hlm. 23.

- b. Orang perorangan, persekutuan, atau badan hukum yang secara berdiri sendiri menjalankan perusahaan bukan miliknya;
- c. Orang perorangan, persekutuan, atau badan hukum yang berada di Indonesia mewakili perusahaan sebagaimana dimaksud huruf a dan b yang berkedudukan di luar wilayah Indonesia.

Pada prinsipnya pengusaha adalah orang yang memperkerjakan orang untuk dirinya dengan kewajiban memberikan upah yang layak sesuai dengan perjanjian yang telah disepakati kedua belah pihak, kegagalan dalam memenuhi kewajiban ini dapat berujung pada sanksi hukum atau perselisihan hubungan industrial.¹² Dalam analisis hukum, posisi pengusaha sering kali menjadi perhatian dalam menyelesaikan sengketa ketenagakerjaan, terutama dalam memastikan bahwa hak-hak tenaga kerja dipenuhi sesuai dengan ketentuan perundang-undangan.¹³

2.1.3 Pengertian Perusahaan

Perusahaan merujuk pada entitas yang menjalankan kegiatan usaha yang terorganisasi dengan tujuan untuk menghasilkan barang atau jasa. Pengertian perusahaan Menurut Molengraaff “Perusahaan adalah keseluruhan perbuatan yang dilakukan secara terus menerus, bertindak ke luar untuk memperoleh penghasilan,

¹² Siti Nurhayati, "Tanggung Jawab Pengusaha dalam Hubungan Ketenagakerjaan", *Jurnal Hukum dan Keadilan*, Vol. 7 No. 1, 2020, hlm. 56.

¹³ Mukhtar Wahid, *Perspektif Hukum dalam Hubungan Industrial* (Bandung: Citra Aditya Bakti, 2020), hlm. 43.

dengan cara memperdagangkan atau menyerahkan barang atau mengadakan perjanjian perdagangan.”¹⁴

Menurut Undang – Undang No. 13 Tahun 2003 Bab 1 Pasal 6 disebutkan bahwa perusahaan adalah :

- a. Setiap bentuk usaha yang berbadan hukum atau tidak, milik orang perorangan, milik persekutuan, atau milik badan hukum, baik Milik Swasta maupun milik negara yang mempekerjakan pekerja atau buruh dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain;
- b. Usaha - usaha sosial dan usaha-usaha lain yang mempunyai pengurus dan mempekerjakan orang lain dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain.

Pengertian ini mencakup berbagai bentuk usaha, mulai dari usaha mikro hingga perusahaan besar, baik di sektor formal maupun informal. Perusahaan dapat berupa entitas milik pribadi, kelompok, atau pemerintah, yang menjalankan kegiatan ekonomi dengan struktur kerja yang melibatkan pemberi kerja dan tenaga kerja.¹⁵

Perusahaan bertanggung jawab untuk mematuhi regulasi ketenagakerjaan, seperti pengupahan, jam kerja, keselamatan dan kesehatan kerja (K3), serta perlindungan tenaga kerja. Pelanggaran terhadap kewajiban hukum oleh

¹⁴ R. Soekardono, *Hukum Dagang Indoensia*, Dian Rakyat, Jakarta, 1981, hlm. 19.

¹⁵ Sri Redjeki Hartono, *Hukum Ketenagakerjaan di Indonesia* (Bandung: Alumni, 2018), hlm. 35.

perusahaan dapat mengakibatkan sanksi administratif, denda, hingga gugatan hukum.¹⁶

2.1.4 Pengertian Upah

Upah merupakan elemen fundamental dalam hubungan kerja antara pemberi kerja dan pekerja. Secara umum, upah dapat diartikan sebagai imbalan yang diterima oleh pekerja atau buruh sebagai hasil dari pelaksanaan tugas dan tanggung jawab yang disepakati dalam perjanjian kerja. Dalam hukum ketenagakerjaan Indonesia, pengertian upah telah dirumuskan secara eksplisit dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, yang menyebutkan bahwa upah adalah hak pekerja atau buruh yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai ketidakseimbangan dari pengusaha atau pemberi kerja kepada pekerja, yang ditetapkan dan pemberiannya sesuai dengan suatu perjanjian kerja, kesepakatan, atau peraturan perundang-undangan, termasuk tunjangan bagi pekerja atau buruh dan keluarganya.

Upah memiliki peran yang sangat penting dalam menciptakan keseimbangan dan keadilan dalam hubungan kerja. Bagi pekerja, upah bukan sekadar ketidakseimbangan atas tenaga yang diberikan, tetapi juga merupakan sumber utama untuk memenuhi kebutuhan hidup mereka dan keluarga. Oleh karena itu, konsep upah yang layak telah menjadi salah satu fokus utama dalam kebijakan ketenagakerjaan. Upah yang layak mencakup nilai nominal yang cukup untuk

¹⁶ Mukhtar Wahid, *Perspektif Hukum dalam Hubungan Industrial* (Bandung: Citra Aditya Bakti, 2020), hlm. 48.

memenuhi kebutuhan dasar pekerja, termasuk makanan, tempat tinggal, pendidikan, kesehatan, dan kebutuhan sosial lainnya.

Dalam konteks hukum, upah juga mencakup berbagai komponen seperti upah pokok, tunjangan tetap, dan tunjangan tidak tetap. Peraturan Pemerintah Nomor 36 Tahun 2021 tentang Pengupahan menjelaskan struktur dan skala upah yang harus diterapkan oleh pengusaha, yang mencakup transparansi dan keadilan dalam penetapannya. Selain itu, sistem pembayaran upah harus disesuaikan dengan prinsip-prinsip hukum ketenagakerjaan, seperti kepastian waktu pembayaran, jumlah yang sesuai dengan kesepakatan, dan tidak adanya pengurangan pihak yang melanggar aturan.

Dalam konteks pemutusan hubungan kerja (PHK) secara sepihak akibat gratifikasi tanpa izin tertulis dari perusahaan, isu mengenai upah dapat menjadi salah satu aspek yang diperdebatkan. Pemutusan hubungan kerja sering kali membawa konsekuensi terhadap hak-hak pekerja, termasuk pembayaran upah terakhir, kompensasi, uang pesangon, dan uang penghargaan masa kerja. Dalam situasi ini, pengusaha wajib memperhatikan ketentuan dalam Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, yang mengatur hak-hak pekerja dalam hal terjadinya perkelahian terkait PHK, termasuk hak atas upah selama proses penyelesaian berlangsung. Oleh karena itu, upah tidak hanya menjadi isu ekonomi, tetapi juga menjadi isu hukum dan sosial yang berdampak luas terhadap kehidupan pekerja, dinamika hubungan industrial, dan citra perusahaan. Dalam makalah ini, pengertian upah juga akan dijelaskan dalam kaitannya dengan kasus pemutusan hubungan kerja akibat tindakan gratifikasi tanpa

izin tertulis perusahaan, yang menimbulkan dilema antara kewajiban hukum dan etika profesionalisme di tempat kerja.

2.1.5 Pengertian Kerja

Kerja merupakan aktivitas manusia yang dilakukan secara fisik maupun mental untuk mencapai tujuan tertentu, baik dalam bentuk mendapatkan penghasilan, memenuhi kebutuhan hidup, maupun memberikan kontribusi terhadap masyarakat. Dalam konteks hukum ketenagakerjaan, kerja memiliki makna yang lebih spesifik, yaitu hubungan antara pekerja dan pemberi kerja yang timbul berdasarkan suatu perjanjian kerja. Hubungan ini mencakup hak dan kewajiban masing-masing pihak yang diatur oleh peraturan perundang-undangan, termasuk Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang merupakan landasan hukum utama di Indonesia dalam mengatur hubungan kerja.

Dalam suatu hubungan kerja, terdapat unsur-unsur penting yang harus dipenuhi, yaitu adanya pekerjaan, perintah, dan upah. Pekerjaan menjadi objek dari hubungan kerja, di mana pekerja atau buruh melaksanakan tugas atau tanggung jawab sesuai dengan perjanjian yang disepakati. Perintah merupakan wewenang pemberi kerja untuk mengarahkan pekerja dalam melaksanakannya, selama masih dalam batasan yang diatur dalam hukum. Sedangkan upah adalah ketidakseimbangan yang diterima pekerja atas pelaksanaan pekerjaan tersebut, baik dalam bentuk gaji, bonus, maupun insentif lainnya.¹⁷

¹⁷ Ridwan Halim, *Hukum Ketenagakerjaan Indonesia* (Jakarta: PT RajaGrafindo Persada, 2017), hlm. 17.

Dalam praktiknya, hubungan kerja sering kali menghadapi berbagai tantangan, salah satunya adalah pemutusan hubungan kerja (PHK) secara sepihak. PHK secara sepihak terjadi ketika pemberi informasi kerja mengakhiri hubungan kerja tanpa adanya kesepakatan dengan pekerja atau tanpa memenuhi prosedur yang diatur oleh hukum. Salah satu alasan yang sering menjadi dasar PHK adalah pelanggaran terhadap aturan perusahaan, seperti tindakan menerima gratifikasi tanpa izin tertulis dari perusahaan. Gratifikasi, dalam hal ini, Merujuk pada pemberian dalam bentuk apa pun yang diterima oleh pekerja yang dapat mempengaruhi integritas atau profesionalisme pekerja dalam menjalankannya.

Penerimaan gratifikasi tanpa izin tertulis dari perusahaan sering dianggap sebagai pelanggaran berat yang dapat merugikan nama baik perusahaan, menimbulkan konflik kepentingan, atau bahkan pelanggaran hukum yang berlaku. Oleh karena itu, perusahaan sering menggunakan dasar ini untuk melakukan PHK secara sepihak. Namun, dalam analisis hukum, tindakan tersebut harus dievaluasi berdasarkan prinsip keadilan, prosedur hukum, dan perlindungan hak-hak pekerja. Hukum ketenagakerjaan mengatur bahwa setiap PHK harus dilakukan dengan alasan yang sah dan melalui prosedur yang sesuai, termasuk pemberian peringatan tertulis dan kesempatan untuk memberikan klarifikasi atau pembelaan.

Dalam kaitannya dengan makalah ini, analisis hukum terhadap pemutusan hubungan kerja akibat gratifikasi tanpa izin tertulis perusahaan menjadi penting untuk memahami batasan kewenangan pemberi pemberi kerja, perlindungan terhadap pekerja, dan bagaimana hukum ketenagakerjaan mengakomodasi isu-isu etika dan integritas di tempat kerja. Hal ini juga mencerminkan perlunya keseimbangan antara kepentingan perusahaan dalam menjaga reputasi dan

integritasnya serta hak pekerja untuk mendapatkan perlakuan yang adil dalam penyelesaian kesejahteraan ketenagakerjaan.¹⁸

2.2 Tinjauan Umum Tentang Pemutusan Hubungan Kerja

2.2.1 Pengertian Pemutusan Hubungan Kerja

Bagi pekerja pemutusan hubungan kerja sendiri awal mulanya hilangnya mata pencarian, Melihat fakta dilapangan bahwa mencari pekerjaan tidaklah mudah seperti yang dibayangkan.¹⁹ Menurut Halim A Ridwan bahwa : “Pemutusan hubungan kerja adalah suatu langkah pengakhiran hubungan kerja antara buruh dan majikan karena suatu hal tertentu.”²⁰ Sedangkan menurut Pasal 1 angka 25 UU 13/2003 mendefinisikan PHK sebagai: “pengakhiran hubungan kerja karena suatu hal tertentu yang mengakibatkan berakhirnya hak dan kewajiban antara pekerja/buruh dan pengusaha”, Hanya bahwa perizinan melalui panitia Daerah/Pusat sudah tidak lagi berlaku, sejak digantikan oleh mekanisme penyelesaian hubungan industrial berdasarkan undang-undang kemudian

2.2.2 Jenis-jenis Pemutusan Hubungan Kerja

Hal ini sering muncul PHK oleh pengusaha yang sering tidak dapat diterima oleh pekerja atau karyawan . Pemutusan hubungan kerja secara teoritis terbagi dalam 4 jenis, yaitu sebagai berikut :

¹⁸ Mukhtar Wahid, "Etika dan Integritas dalam Dunia Kerja: Perspektif Hukum Ketenagakerjaan", *Jurnal Hukum dan Keadilan*, Vol. 8 No. 2, 2021, hlm. 102.

¹⁹ Mohd, Syaufi, *Norma Perlindungan Dalam Hubungan Industrial*, Jakarta, : Sarana Bhakti Persada, 2009.hlm.76.

²⁰ Halim, A. Ridwan, *Hukum Perburuhan dalam Tanya Jawab*, Cet. II, Gahlia Indonesia, Jakarta, 1990, hlm. 136.

a. Pemutusan kerja demi hukum

Pemutusan hubungan kerja demi hukum terjadi dengan sendirinya karena hukum. Pasal 1603 KUH Perdata menyebutkan bahwa “Hubungan kerja berakhir demi hukum jika habis waktunya yang di tetapkan dalam perjanjian dan dalam peraturan undang – undang atau jika semuanya itu tidak ada, menurut kebiasaan.”

Berdasarkan ketentuan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Pasal 154, menyatakan : “Pemutusan hubungan kerja demi hukum ialah PHK yang terjadi dengan sendirinya secara hukum.” Berakhirnya perjanjian kerja waktu tertentu tidak hanya karena berdasarkan waktu yang telah disepakati tetapi juga karena telah selesainya pekerjaan yang diperjanjikan.

b. Pemutusan hubungan kerja oleh pengadilan

Tindakan PHK karena adanya putusan hakim pengadilan. Dalam hal terkait ini dengan pemberlakuan Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 , Dalam hal salah satu pihak (pengusaha atau pekerja/keluarga pekerja) mengajukan pembatalan perjanjian kepada pengadilan apabila karena pengusaha mempekerjakan anak dibawah umur, diaman wali anak tersebut mengajukan pembatalan perjanjian kerja kepada pengadilan.

c. Pemutusan Hubungan Kerja Oleh Pekerja/Buruh

Pemutusan hubungan kerja atau buruh atas permintaan pengunduran diri ialah PHK yang timbul karena kehendak pekerja atau buruh secara murni tanpa adanya paksaan pihak lain. Secara Teknik dilakukan pekerja atau karyawan secara tertulis dan atas kemauan sendiri tanpa indikasi tekanan atau intimidasi dari pihak pengusaha. Namun apabila ditemukannya indikasi dari pihak pengusaha secara

hukum bukan PHK oleh perka atau buruh melainkan PHK oleh pengusaha. Agar tindakan PHK oleh pekerja atau buruh tidak melawan hukum maka pekerja atau buruh yang bersangkutan wajib memenuhi dua syarat yaitu harus ada persetujuan pengusaha dan memperhatikan pegang waktu pengakhiran hubungan kerja sesuai pasal 1603 KUHP Perdata.

d. Pemutusan Hubungan Kerja oleh pengusaha

Apabila pengusaha akan melakukan PHK kepada pekerja atau buruh dengan alasan kesalahan berat yang sudah melanggar kontrak-kontrak pekerjaan yang sudah diatur oleh perusahaan pengusaha dapat mempengaruhi pekerja atau buruh pasal 158 UU undang-undang nomor 13 tahun 2003 karena alasan pekerjaan atau buru telah melakukan kesalahan berat sebagai berikut:

- a. Melakukan penipuan dan pencurian, atau penggelapan barang dan atau uang milik perusahaan;
- b. Memberikan keterangan palsu atau yang dipalsukan sehingga merugikan perusahaan;
- c. Mabuk; meminum minuman keras yang memabukkan; memakai dan atau mengedarkan narkotika, psikotropika, dan zat adiktif lainnya dilingkungan kerja;
- d. Melakukan perbuatan asusila dan perjudian di lingkungan kerja;
- e. Menyerang, menganiaya, mengancam, atau mengintimidasi teman sekerja atau pengusaha di lingkungan kerja;
- f. Membujuk teman sekerja atau pengusaha untuk melakukan perbuatan yang bertentangan dengan peraturan perundang- undangan;

- g. Dengan ceroboh atau sengaja merusak atau membiarkan dalam keadaan bahaya barang milik perusahaan yang menimbulkan kerugian perusahaan;
- h. Dengan ceroboh atau sengaja membiarkan teman sekerja atau pengusaha dalam keadaan bahaya di tempat kerja; kerja.
- i. Membongkar atau membocorkan rahasia perusahaan yang seharusnya dirahasiakan kecuali untuk kepentingan negara; atau
- j. Melakukan perbuatan lainnya di lingkungan perusahaan yang diancam pidana penjara 5 tahun atau lebih.

Pemutusan hubungan kerja (PHK) karena gratifikasi biasanya terkait dengan tindakan pelanggaran disiplin atau etika yang dilakukan oleh karyawan, terutama jika gratifikasi tersebut melanggar kebijakan internal perusahaan atau hukum yang berlaku. Jika seorang karyawan terbukti menerima atau memberikan gratifikasi secara ilegal (misalnya, untuk mendapatkan keuntungan pribadi atau bisnis secara tidak sah), maka hal itu bisa menjadi alasan kuat untuk PHK berdasarkan pelanggaran berat dan dilakukan oleh pengusaha atau bawah UU Ketenagakerjaan Indonesia, PHK karena pelanggaran semacam ini dapat dilakukan, tetapi perusahaan harus mengikuti prosedur yang benar, termasuk memberikan bukti yang cukup dan, dalam beberapa kasus, meminta izin dari Pengadilan Hubungan Industrial jika karyawan tidak setuju dengan PHK tersebut. Apabila pengusaha akan melakukan PHK kepada pekerja atau buruh dengan alasan kesalahan berat, harus menempuh proses Peradilan Pidana terlebih dahulu, yaitu dengan cara mengadukan pekerja atau buruh yang melakukan kesalahan berat tersebut kepada aparat berwajib. Untuk menyikapi PHK seperti ini akhirnya kembali pada kesepakatan antara pengusaha dan pekerja atau buruh yang

bersangkutan, bagaimana cara menyiasatinya dengan baik sehingga perselisihan PHK dapat selesai dengan praktis dan cepat.²¹

2.2.3 Dasar Hukum Pemutusan Hubungan Kerja

Undang-Undang Ketenagakerjaan di Indonesia mengatur secara komprehensif berbagai aspek ketenagakerjaan, termasuk alasan yang sah untuk melakukan pemutusan hubungan kerja (PHK). Salah satu regulasi penting adalah Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021, yang merupakan peraturan turunan dari Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja, dan mengatur lebih lanjut mengenai hubungan kerja, waktu kerja, dan alasan serta prosedur PHK. Selain itu, Keputusan Menteri Tenaga Kerja Nomor 150 Tahun 2000 tentang Penyelesaian PHK di Perusahaan tetap relevan sebagai rujukan operasional teknis. Untuk penyelesaian perselisihan yang timbul akibat PHK, digunakan mekanisme yang diatur dalam Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial. Dalam kasus PHK yang terkait dugaan gratifikasi, perusahaan umumnya merujuk pada kebijakan internal yang mendasarkan diri pada peraturan perundang-undangan yang berlaku. Jika terdapat dugaan pelanggaran seperti gratifikasi tanpa izin tertulis, perusahaan dapat melakukan penyelidikan internal terlebih dahulu untuk memastikan kebenaran dugaan tersebut sebelum mengambil tindakan PHK, dengan tetap memperhatikan prinsip kehati-hatian, asas keadilan, dan mekanisme hukum yang berlaku.

²¹ *Ibid*, hlm. 193-196

Dalam hubungan kerja, terkadang situasi yang tidak diharapkan terjadi karena berbagai hal. Meskipun perusahaan dan karyawan telah berupaya semaksimal mungkin, ada suatu waktu perusahaan harus bertindak tegas dalam memberikan hukuman kepada karyawan yang tidak disiplin. Hal ini bertujuan untuk memberikan contoh sehingga karyawan lain lebih berhati-hati dalam pekerjaannya.

Dalam hal pekerja/buruh melakukan pelanggaran ketentuan yang diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama, pengusaha dapat melakukan pemutusan hubungan kerja, setelah kepada pekerja/buruh yang bersangkutan diberikan surat peringatan pertama, kedua, dan ketiga secara berturut-turut. Pengusaha diperbolehkan memberikan surat peringatan kedua atau ketiga, jika memang karyawan melakukan pelanggaran berbeda sebelum masa SP pertama berakhir. Pengusaha baru dapat melakukan pemutusan hubungan kerja (PHK) setelah surat peringatan ketiga, yang artinya karyawan dianggap tidak melakukan perbaikan sama sekali—atau justru perilakunya semakin buruk. Langkah ini dapat diambil sekaligus untuk memberikan ‘pelajaran’ kepada karyawan lainnya.

2.2.4 Akibat Pemutusan Hubungan Kerja

Sehubung dampak PHK sangat kompleks dan cenderung menimbulkan perselisihan, maka mekanisme dan prosedur PHK diatur sedemikian rupa agar pekerja/buruh tetap mendapatkan perlindungan yang layak dan memperoleh hak – haknya sesuai dengan ketentuan. Keputusan Menteri Tenaga Kerja Nomor 150 Tahun 2000 Hak – hak pekerja akibat PHK lain :

a. Uang Pesangon

Uang pesangon adalah pembayaran dalam bentuk uang dari pengusaha kepada pekerja sebagai akibat adanya PHK yang jumlahnya disesuaikan dengan masa kerja pekerja Pasal 22

b. Uang Penghargaan Masa Kerja

Uang penghargaan masa kerja atau dalam peraturan sebelumnya disebut dengan uang jasa adalah uang penghargaan oleh pengusaha kepada pekerja yang besarnya dikaitkan dengan lamanya masa kerja (Pasal 23)

c. Uang Ganti Rugi

Ganti kerugian adalah pemberian berupa uang dari pengusaha kepada pekerja sebagai pengganti dari hak- hak yang belum diambil istirahat tahunan, istirahat panjang, biaya perjalanan pulang ke tempat di mana pekerja diterima bekerja, fasilitas pengobatan, fasilitas perumahan dan hal-hal lain yang ditetapkan oleh Panitia Hak – hak pekerja atas uang pesangon, uang penghargaan masa kerja, dan ganti rugi

2.3. Tinjauan Umum Mengenai Perselisihan Hubungan Industrial

2.3.1 Pengertian Perselisihan Hubungan Industrial

Secara sosiologis perselisihan dapat terjadi mana – mana. Jadi masalah perselisihan sendiri merupakan hal yang lumrah karena telah menjadi kodrat manusia itu sendiri. Cara untuk memecahkan suatu perselisihan sendiri ialah

dengan memperoleh solusi yang tepat dan akurat.²² Hubungan Industrial bertujuan dan berfungsi untuk menciptakan kemitraan, mengembangkan usaha memperluas lapangan kerja, memberikan kesejahteraan bagi buruh, demokratis, serta berkeadilan agar tercipta dan terjaminnya ketenagagaan bekerja untuk pekerja dan ketenagagaan dilingkungan usaha tersebut. Sedangkan menurut ketentuan Pasal 1 angka 22 Undang – Undang Nomor 13 Tahun 2003 dan Pasal 1 angka 1 Undang – Undang Nomor 2 Tahun 2004 bahwa :“Perselisihan hubungan industrial ialah perbedaan pendapat yang mengakibatkan bertentangan antara pengusaha atau gabungan pengusaha dengan pekerja/buruh atau serikat pekerja/serikat buruh karena adanya perselisihan mengenai hak, perselisihan kepentingan, dan perselisihan pemutusan hubungan kerja, serta perselisihan antara serikat pekerja/serikat buruh hanya dalam satu perusahaan.”

Perselisihan Hubungan Industrial yaitu perselisihan antara serikat pekerja/ serikat buruh dengan serikat pekerja/ serikat buruh lain hanya dalam satu perusahaan, karena tidak adanya persesuaian paham mengenai keanggotaan, pelaksanaan hak, dan kewajiban keserikatpekerjaan. Perselisihan ini biasanya menyangkut masalah dominasi keanggotaan dan keterwakilan dalam perundingan pembuatan perjanjian kerja bersama (PKB) di suatu perusahaan.²³

²² Pangabea, H.P, *Hukum Acara Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial*, Jakarta, Jala Permata, 2007.hlm.89.

²³ Maimun, *Hukum Ketenagakerjaan Suatu Pengantar*, Jakarta, P.T. Pradnya Paramita, 2007, hlm. 153

2.3.2 Prosedur Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial

Berdasarkan ketentuan Undang – Undang Nomor 2 Tahun 2004, maka prosedur penyelesaian hubungan industrial ditempuh dalam beberapa tahap. Keempat tahap tersebut berikut ini akan diuraikan satu demi satu:

1. Penyelesaian Melalui Bipartit

Pengertian bipartit dalam hal ini sebagai mekanisme adalah tata cara atau proses perundingan yang dilakukan antara dua pihak, yaitu pihak pengusaha dengan pihak pekerja/buruh atau serikat pekerja/serikat buruh, antara lain, apabila terjadi antara pengusaha dengan pekerja/buruh diperusahaan.²⁴ Penyelesaian hubungan industrial wajib diupayakan penyelesaiannya terlebih dahulu melalui perundingan bipartit secara musyawarah untuk mufakat. Penyelesaian perselisihan yang demikian merupakan penyelesaian perselisihan yang terbaik karena masing-masing pihak dapat langsung berbicara dan dapat memperoleh kepuasan tersendiri dikarenakan tidak ada campur tangan dari pihak ketiga.

UU No. 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Pasal 3 mengharuskan perundingan bipartit secara musyawarah untuk mufakat dilakukan terlebih dahulu dalam setiap perselisihan hubungan industrial sebelum diajukan kepada lembaga penyelesaian perselisihan. Penyelesaian melalui bipartit harus diselesaikan paling lama tiga puluh hari sejak tanggal dimulainya perundingan. Apabila dalam jangka waktu tiga puluh hari kerja salah satu pihak

²⁴ Abdul Khakim, *Op.Cit*, hlm.156

menolak untuk berunding atau telah melakukan perundingan, tetapi tidak mencapai kesepakatan, upaya bipartit sendiri dianggap gagal.

Apabila upaya melalui bipartit gagal, salah satu pihak atau kedua pihak mencatat perselisihannya kepada instansi yang bertanggung jawab dibidang ketenagakerjaan setempat dengan melampirkan bukti bahwa upaya – upaya penyelesaian melalui bipartit telah dilakukan. Apabila bukti – bukti tersebut tidak dilampirkan, kepada instansi yang bertanggung jawab dibidang ketenagakerjaan setempat agar mengembalikan berkas untuk dilengkapi paling lambat dalam waktu tujuh hari kerja sejak tanggal diterimanya pengembalian berkas. Setelah menerima pencatatan dari salah satu atau pihak, instansi yang bertanggung jawab dibidang ketenagakerjaan setempat wajib menawarkan kepada para pihak untuk menyepakati memilih penyelesaian melalui konsiliasi atau arbitrase. Setiap perundingan bipartit harus dibuat risalah yang ditandatangani oleh para pihak.

2. Penyelesaian Melalui Konsiliasi

Penyelesaian melalui konsiliasi (conciliation) ini dilakukan melalui seorang atau beberapa orang atau badan sebagai penengah yang disebut konsiliator dengan mempertemukan atau memberi fasilitas kepada pihak-pihak yang berselisih untuk menyelesaikan perselisihannya secara damai. Konsiliasi Hubungan Industrial yang selanjutnya disebut konsiliasi adalah penyelesaian perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja atau perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh hanya dalam satu perusahaan melalui musyawarah yang ditengahi oleh seorang atau lebih konsiliator yang netral. Konsiliator Hubungan Industrial yang selanjutnya disebut dengan konsiliator adalah seorang atau lebih

yang memenuhi syarat-syarat sebagai konsiliator ditetapkan oleh Menteri, yang bertugas melakukan konsiliasi dan wajib memberikan anjuran tertulis kepada para pihak yang berselisih untuk menyelesaikan perselisihan kepentingan.

1. Penyelesaian Melalui Tripartit

Penyelesaian masalah tripartit adalah mekanisme penyelesaian perselisihan ketenagakerjaan yang melibatkan tiga pihak utama, yaitu: Pemerintah melalui kementerian atau dinas tenaga kerja, Perwakilan pekerja biasanya serikat pekerja dan Perwakilan pengusaha perusahaan. Proses penyelesaian ini bertujuan untuk mencari solusi atau kesepakatan atas masalah atau konflik yang terjadi di tempat kerja, seperti perselisihan hak, kepentingan, pemutusan hubungan kerja (PHK), atau kondisi kerja. Langkah-langkah umum dalam penyelesaian tripartit:

- a. Pengaduan atau Pelaporan Perselisihan yaitu, Salah satu pihak (pekerja atau pengusaha) melaporkan perselisihan ke instansi terkait, seperti Dinas Tenaga Kerja.
- b. Mediasi Tripartit yaitu, Pemerintah bertindak sebagai mediator antara pihak pekerja dan pengusaha. Pemerintah melalui mediator atau lembaga tripartit berupaya memfasilitasi dialog antara kedua belah pihak agar dapat menemukan solusi yang disepakati bersama.
- c. Perundingan dan Dialog yaitu, Dalam proses mediasi ini, ketiga pihak akan berunding untuk mencapai kesepakatan yang saling menguntungkan dan adil.
- d. Kesepakatan Bersama yaitu, Jika perundingan berhasil, maka akan dicapai suatu kesepakatan yang dituangkan dalam perjanjian tertulis dan mengikat bagi semua pihak.

- e. Tahap Lanjut (Jika Tidak Ada Kesepakatan) yaitu, Jika mediasi tripartit gagal mencapai kesepakatan, kasus tersebut dapat dilanjutkan ke pengadilan hubungan industrial atau penyelesaian lebih lanjut sesuai hukum yang berlaku.
- f. Mekanisme tripartit biasanya digunakan untuk menjaga keseimbangan kepentingan pekerja, pengusaha, dan pemerintah, serta mencegah eskalasi konflik di dunia kerja.

2. Penyelesaian Melalui Pengadilan Hubungan Industrial

Pengadilan Hubungan Industrial merupakan pengadilan khusus yang berada pada lingkungan peradilan umum, yang bertugas dan berwenang untuk memeriksa dan memutus :

- a. Di tingkat pertama mengenai perselisihan hak dan perselisihan pemutusan hubungan kerja;
- b. Di tingkat pertama dan terakhir mengenai perselisihan kepentingan dan perselisihan antarserikat pekerja/ serikat buruh dalam satu perusahaan.

Berdasarkan Undang-Undang No. 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, Pengadilan Hubungan Industrial untuk pertama kalinya dibentuk pada setiap Pengadilan Negeri Kabupaten/ Kota di setiap ibu kota provinsi yang mempunyai daerah hukum meliputi seluruh wilayah provinsi bersangkutan dan pada Mahkamah Agung di tingkat kasasi. Untuk Kabupaten/ Kota yang padat industri juga dibentuk Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri setempat. Susunan hakim Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan

Negeri terdiri dari Hakim, Hakim Ad-Hoc, Panitera Muda dan Panitera Pengganti. Di mana Ketua Pengadilan Hubungan Industrial adalah Ketua Pengadilan Negeri setempat, dengan Majelis Hakim terdiri dari 1 (satu) Ketua Majelis dari Hakim Karier, 2 (dua) anggota Hakim Ad- Hoc masing-masing dari unsur pengusaha dan unsur pekerja yang diangkat oleh Presiden atas usul Ketua Mahkamah Agung. Sedangkan susunan hakim pada Mahkamah Agung terdiri dari Hakim Agung, Hakim Agung Ad-Hoc dan Panitera. Hukum acara yang berlaku pada Pengadilan Hubungan Industrial adalah hukum acara perdata yang berlaku pada pengadilan dalam lingkungan peradilan umum kecuali bila ada hal-hal yang diatur secara khusus dalam Undang-Undang No. 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial. Pemeriksaan melalui acara biasa meliputi tahapan-tahapan sebagai berikut :

- a. Gugatan;
- b. Jawaban tergugat;
- c. Replik (tanggapan penggugat atas jawaban tergugat);
- d. Duplik(tanggapan tergugat atas replik penggugat);
- e. Pembuktian (surat dan saksi-saksi);
- f. Kesimpulan para pihak dan
- g. Putusan hakim. Penyelesaian perselisihan hubungan industrial melalui jalur pengadilan dilakukan dengan pengajuan gugatan yang daerah hukumnya meliputi tempat pekerja/ buruh bekerja.

Di mana dalam pengajuan gugatan harus dilampiri dengan risalah penyelesaian melalui mediasi dan konsiliasi. Bila gugatan tersebut tidak dilampiri

dengan risalah tersebut, Pengadilan Hubungan Industrial wajib mengembalikan gugatan tersebut kepada penggugat. Hakim yang menerima pengajuan gugatan wajib memeriksa isi gugatan dan bila terdapat kekurangan, hakim meminta penggugat untuk menyempurnakan gugatannya. Kemudian, Ketua Pengadilan Negeri harus sudah menetapkan Majelis Hakim yang akan memeriksa dan memutus perselisihan hubungan industrial tersebut selambat-lambatnya 7 (tujuh) hari setelah menerima gugatan. Setelah Majelis Hakim ditetapkan, Ketua Majelis Hakim harus sudah menentukan tanggal persidangan dalam waktu selambat-lambatnya 7 (tujuh) hari sejak penetapan Majelis Hakim tersebut. Pemanggilan para pihak yang berselisih untuk datang ke persidangan dilakukan secara sah dengan surat panggilan sidang, dimana pemberian surat panggilan sidang kepada pihak yang dipanggil atau melalui orang lain harus dilakukan dengan bukti tanda terima.

Putusan Majelis Hakim harus diambil dengan mempertimbangkan hukum perjanjian yang ada, kebiasaan dan keadilan serta harus dibacakan dalam sidang yang terbuka untuk umum, di mana setiap orang yang hadir dalam persidangan wajib menghormati tata tertib persidangan. Apabila salah satu pihak tidak hadir dalam sidang pembacaan putusan, maka Ketua Majelis Hakim harus memerintahkan Panitera Pengganti untuk menyampaikan pemberitahuan putusan kepada pihak yang tidak hadir dalam waktu selambat-lambatnya 7 (tujuh) hari kerja sejak putusan dijatuhkan. Tidak semua perkara perselisihan hubungan industrial yang telah diputus pada pengadilan tingkat pertama dapat diajukan kasasi. Perkara yang dapat diajukan kasasi adalah perselisihan hak dan perselisihan pemutusan hubungan kerja, dua perkara lainnya yaitu perselisihan kepentingan dan perselisihan antarserikat pekerja/ serikat buruh dalam satu perusahaan, tidak dapat

diajukan kasasi karena putusan pada pengadilan tingkat pertama bersifat final dan tetap.²⁵

Pengajuan kasasi harus dilakukan secara tertulis dan dapat disampaikan melalui Sub-Kepaniteraan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri setempat dalam waktu selambat-lambatnya 14 (empat belas) hari kerja. Perselisihan yang dimohonkan kasasi tersebut diperiksa dan diputus oleh Majelis Hakim Kasasi yang terdiri dari satu orang Hakim Agung dan dua orang Hakim.

3. Prosedur Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Melalui Mediasi

Mediasi adalah upaya penyelesaian gangguan hubungan industrial yang dilakukan oleh seorang mediator dari Dinas Ketenagakerjaan. Mediator bertindak sebagai pihak netral yang membantu kedua belah pihak mencapai kesepakatan. Proses Mediasi:

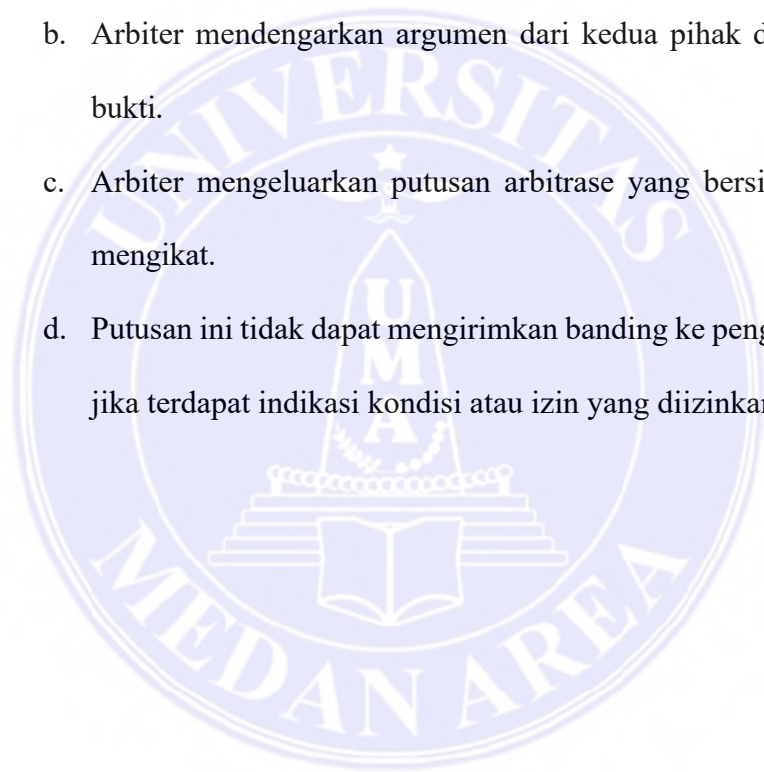
- a. Salah satu pihak mengajukan permohonan tertulis kepada Dinas Ketenagakerjaan.
- b. Mediator mempelajari kasus dan memanggil pihak-pihak untuk musyawarah.
- c. Jika tercapai kesepakatan, maka hasilnya dituangkan dalam perjanjian bersama yang mengikat secara hukum.
- d. Jika tidak tercapai kesepakatan, mediator mengeluarkan surat tertulis sebagai rekomendasi.

²⁵ Sri Subiandini Gultom. *Aspek hukum hubungan industrial. Inti Prima Promo Sindo*, Jakarta. 2008.hlm.93.

4. Prosedur Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Melalui Arbitrase

Arbitrase adalah mekanisme penyelesaian gangguan melalui pihak ketiga (arbiter) yang memiliki wewenang untuk membuat keputusan yang mengikat. Arbitrase hanya dilakukan jika kedua belah pihak sepakat untuk menggunakan jalur ini. Proses Arbitrase:

- a. Para pihak sepakat menunjuk arbiter atau majelis arbitrase.
- b. Arbiter mendengarkan argumen dari kedua pihak dan memeriksa bukti.
- c. Arbiter mengeluarkan putusan arbitrase yang bersifat final dan mengikat.
- d. Putusan ini tidak dapat mengirimkan banding ke pengadilan kecuali jika terdapat indikasi kondisi atau izin yang diizinkan



BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Waktu Penelitian dan Tempat Penelitian

3.1.1 Waktu Penelitian

Estimasi penelitian ini akan dilakukan maret sampai juni 2025. Sebagaimana di gambarkan dalam tabel di bawah ini.

NO	KEGIATAN	BULAN																KET
		Maret-april 2024				Sept-des 2024				Jan-juli 2025				Mei-agustus 2025				
		I	II	III	IV	I	II	III	IV	I	II	III	IV	I	II	III	IV	
1	Pengajuan Judul																	
2	Seminar Proposal																	
3	Penelitian																	
4	Penulisan dan Bimbingan Skripsi																	
5	Seminar Hasil																	
6	Sidang Meja Hijau																	

3.1.2 Tempat Penelitian

Peneliti melakukan penelitian di Pengadilan Negeri Medan yang beralamat di Jl. Pengadilan Kelurahan No.8, Petisah Tengah, Kec. Medan Petisah, Kota Medan, Sumatera Utara. Untuk melakukan wawancara dengan bapak Surya Dharma, S.H., M.H. terkait dengan judul skripsi penulis.

3.2. Metodologi Penelitian

3.2.1 Jenis Penelitian

Penelitian ini dilakukan dengan yuridis normatif yaitu jenis penelitian yang dilakukan dengan mempelajari norma-norma yang ada atau peraturan perundang-undangan yang terkait dengan permasalahan yang dibahas. Data sekunder adalah data yang mencakup dokumen-dokumen resmi, buku-buku, hasil-hasil penelitian yang berwujud laporan. Data sekunder yaitu putusan perkara perdata No 251/pdt.sus.phi/2023/pn.mdn yang diperoleh atau bersumber langsung dari instansi yang terkait yaitu Pengadilan Negeri Medan sebagai lokasi penelitian dilakukan, yang mana penelitian hanya dilakukan dengan cara mengambil keputusan tersebut untuk kemudian dianalisis untuk bahan kelengkapan penelitian dan penulisan skripsi.²⁶ Pada umumnya data sekunder dalam keadaan siap terbuat dan dapat dipergunakan. Dalam hal ini juga menyangkut Peraturan perundang-undangan dan juga pasal-pasal pada Kitab Undang-Undang Hukum Perdata dan Undang-Undang yang terkait dalam penulisan skripsi.

²⁶ Soerjono Soekanto, 2004. *"Pengantar Penelitian Hukum"*, Jakarta: UIP. Hal. 12

- a. Dokumen pribadi, seperti surat-surat, buku harian dan seterusnya;
- b. Data pribadi yang tersimpan di lembaga dimana yang bersangkutan pernah bekerja atau sedang bekerja.

Bahan hukum tertier, yaitu bahan penunjang yang memberi petunjuk dan penjelasan terhadap bahan hukum primer dan bahan hukum sekunder seperti kamus umum, majalah, jurnal ilmiah, surat kabar, majalah dan internet juga menjadi tambahan bagi penulisan penelitian ini.

3.2.2 Sifat Penelitian

Sifat penelitian yang dipergunakan dalam menyelesaikan skripsi ini adalah deskriptif analisis dari studi putusan kasus. Studi kasus adalah penelitian tentang status subjek penelitian yang berkenaan dengan suatu fase spesifik atau kasus dari keseluruhan personalitas yang mengarah pada penelitian hukum normatif, yaitu suatu bentuk penulisan hukum yang berdasarkan pada karakteristik ilmu hukum yang berdasarkan pada karakteristik ilmu hukum yang normatif.²⁷ Sifat penelitian ini secara deskriptif analisis yaitu untuk memberikan data tentang prosedur pelaksanaan pengajuan Gugatan ke Pengadilan dan faktor penyebab gugatan tidak dapat diterima dalam putusan perkara No 251/pdt.sus.phi/2023/pn.mdn.

3.2.3 Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang dilakukan dalam penelitian ini dengan cara berikut:

²⁷ Astri Wijayanti, 2011. “*Strategi Penulisan Hukum*”, Bandung: Lubuk Agung, Hal 163.

1. Penelitian Kepustakaan (Library Research).

Metode ini dengan melakukan penelitian terhadap berbagai sumber bacaan tertulis dari para sarjana yaitu buku-buku teori tentang hukum, majalah hukum, jurnal-jurnal hukum dan juga bahan-bahan kuliah serta peraturan-peraturan yang terkait. Data sekunder yaitu Putusan terkait tentang perdata No. 251/Pdt.Sus.PHI/2023/ PN. Mdn dan peraturan hukum tentang Undang-Undang No.48 tahun 2009 tentang Kekuasaan Kehakiman, Undang-Undang No. 3 Tahun 2009 tentang Mahkamah Agung dan Kitab Undang-Undang Hukum Perdata (KUHPerdata).

2. Penelitian Lapangan (Field Research)

Metode ini dilakukan lapangan dalam hal ini penulis langsung melakukan studi pada Pengadilan Negeri Medan dengan melakukan wawancara dengan akademisi hukum dan Advokat sebagai pembanding terhadap Putusan No. 251/Pdt.Sus.PHI/2023/PN. Mdn

3.2.4 Analisis Data

Data sekunder dari bahan hukum primer disusun secara sistematis dan kemudian substansinya dianalisis untuk memperoleh jawaban tentang pokok permasalahan yang akan dibahas dalam penulisan skripsi ini secara deskriptif untuk mendapatkan jawaban yang pas dan hasil yang akurat. Penelitian kualitatif adalah penekanan pada proses dan makna yang tidak dikaji secara ketat atau belum diukur, menekankan sifat realita yang terbangun secara sosial, hubungan erat antara yang diteliti dengan peneliti, tekanan situasi yang membentuk penyelidikan, sarat nilai, menyoroti cara munculnya pengalaman sosial sekaligus perolehan maknanya.

Dalam Penelitian ini analisis data yang dilakukan secara kualitatif yang menekankan pada pemahaman mengenai masalah-masalah dalam kehidupan sosial berdasarkan kondisi realitas atau natural setting yang holistik, kompleks dan rinci.²⁸

Data Kualitatif yaaitu berdasarkan data sekunder yaitu Putusan No 251/pdt.sus.phi/2023/pn.mdn. yang berkaitan dengan judul untuk dianalisis yang diperoleh secara sistematis dan kemudian substansinya dianalisis untuk memperoleh jawaban tentang pokok permasalahan yang akan dibahas dalam penulisan skripsi ini secara kualitatif untuk mendapatkan jawaban yang pasti dan hasil yang akurat. Sedangkan data-data berupa teori yang diperoleh dikelompokkan sesuai dengan sub bab pembahasan, selanjutnya dianalisis secara kualitatif sehingga diperoleh gambaran yang jelas tentang pokok permasalahan. Selanjutnya data yang disusun di analisis secara deskriptif sehingga dapat diperoleh gambaran secara menyeluruh terhadap gejala dan fakta dalam gugatan yang ditolak pada Pengadilan Negeri Medan. Dan diakhiri dengan penarikan kesimpulan dengan menggunakan metode induktif sebagai jawaban dari permasalahan yang dirumuskan

²⁸ Syamsul, Arifin, 2012. *"Metode Penulisan Karya Ilmiah dan Penelitian Hukum"*, Medan Area University Press. Hal. 66

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

1. Kedudukan para pihak dan duduk perkara dalam sengketa pemutusan hubungan kerja secara sepihak pada Putusan Nomor 251/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Mdn Penggugat, yaitu Muhammad Ridwan, adalah pekerja/karyawan yang memiliki hubungan kerja dengan Tergugat, yakni PT Suzuki Finance Indonesia, berdasarkan perjanjian kerja. Hubungan kerja tersebut menimbulkan hak dan kewajiban timbal balik sebagaimana diatur dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan dan peraturan terkait. Perselisihan timbul ketika Tergugat secara sepihak memutus hubungan kerja dengan Penggugat tanpa melalui prosedur yang sesuai dengan ketentuan hukum, khususnya tanpa adanya penetapan dari lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial.
2. Putusan No. 251/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Mdn menunjukkan bahwa PHK yang dilakukan PT Suzuki Finance Indonesia terhadap Muhammad Ridwan dinilai cacat secara hukum karena tidak memenuhi syarat formil dan materiil sebagaimana ditentukan dalam UU Ketenagakerjaan dan UU Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial. Majelis hakim dalam perkara ini menilai bahwa tidak terdapat bukti kuat mengenai pelanggaran berat berupa gratifikasi oleh pekerja, dan PHK dilakukan tanpa peringatan tertulis ataupun proses bipartit yang memadai. Oleh karena itu, pengusaha tetap dibebankan kewajiban untuk membayar hak-hak pekerja, seperti pesangon, uang penghargaan masa kerja, dan penggantian hak lainnya.

3. Akibat hukum dari PHK sepihak yang dilakukan oleh perusahaan terhadap pekerja tanpa melalui prosedur dan alasan sah adalah dinyatakannya PHK tersebut tidak sah secara hukum, serta timbulnya kewajiban kompensasi kepada pekerja. Perusahaan tetap harus membayar kompensasi penuh dan dilarang melakukan PHK tanpa melalui proses hukum yang adil. Kasus ini memperkuat posisi hukum pekerja sebagai pihak yang wajib dilindungi dari tindakan sewenang-wenang dalam hubungan industrial, sejalan dengan asas *due process of law* dan prinsip perlindungan terhadap pihak yang lemah. Peran Pengadilan Hubungan Industrial (PHI) sangat penting sebagai pelindung hak pekerja sekaligus pengendali pelaksanaan PHK oleh pengusaha agar tidak menyimpang dari asas keadilan dan kepastian hukum.

5.2 Saran

1. Bagi Perusahaan (Tergugat) hendaknya lebih mematuhi ketentuan peraturan perundang-undangan di bidang ketenagakerjaan, khususnya prosedur pemutusan hubungan kerja. Setiap keputusan PHK harus melalui mekanisme yang sah serta memperoleh penetapan dari lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial, sehingga tidak merugikan pekerja dan menghindarkan perusahaan dari sengketa hukum. Bagi Pekerja (Penggugat dan pekerja lain) Pekerja diharapkan memahami hak-hak normatifnya yang dijamin oleh undang-undang serta memperkuat posisi hukum melalui perjanjian kerja yang jelas.
2. Pertimbangan Hakim pada perusahaan dalam melakukan pemutusan hubungan kerja tetap mematuhi prosedur hukum yang berlaku meskipun

karyawan terbukti melakukan pelanggaran seperti menerima gratifikasi, sehingga tidak menimbulkan sengketa baru. Karyawan juga perlu lebih berhati-hati dan menaati aturan perusahaan dengan tidak menerima pemberian tanpa izin tertulis untuk menghindari tuduhan perbuatan melawan hukum. Selain itu, hakim diharapkan mempertimbangkan asas keadilan dan proporsionalitas dalam setiap putusan, sedangkan pemerintah perlu memperkuat regulasi dan sosialisasi mengenai gratifikasi di sektor swasta guna memberikan kepastian hukum bagi pekerja maupun pengusaha.

3. Perusahaan sebaiknya tetap menempuh prosedur PHK sesuai peraturan perundang-undangan meskipun pekerja dianggap melakukan pelanggaran berat, termasuk menerima gratifikasi. Dengan cara ini, PHK tidak hanya memiliki dasar hukum materiil (alasan sah), tetapi juga formal (prosedur yang benar), sehingga putusan pengadilan tidak berpotensi membatalkan keputusan perusahaan. Pekerja harus memahami bahwa menerima gratifikasi tanpa izin tertulis dari pimpinan perusahaan dapat dipandang sebagai pelanggaran etik maupun pelanggaran berat yang merugikan kepercayaan pemberi kerja.

DAFTAR PUSTAKA

A. BUKU

- Abdurrahman, I. (2018). Hukum Perdata Indonesia. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Astri Wijayanti. (2011). Strategi Penulisan Hukum. Bandung: Lubuk Agung.
- Halim, Ridwan. (2017). Hukum Ketenagakerjaan Indonesia. Jakarta: PT RajaGrafindo Persada.
- Hardijan Rusli. (2003). Hukum Ketenagakerjaan. Ghalia Indonesia, Jakarta.
- Husni, Lalu. (2006). Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Maimun. (2007). Hukum Ketenagakerjaan: Suatu Pengantar. Jakarta: P.T. Pradnya Paramita.
- Mertokusumo, S. (2016). Hukum Perdata Indonesia: Suatu Pengantar. Yogyakarta: Liberty.
- Mertokusumo, S. (2011). Penemuan Hukum: Sebuah Pengantar. Yogyakarta: Kebebasan Sampara.
- Pangabeian, H.P. (2007). Hukum Acara Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial. Jakarta: Jala Permata.
- Rusli, Hardijan. (2003). Hukum Ketenagakerjaan. Ghalia Indonesia, Jakarta.
- Sri Redjeki Hartono. (2020). Perspektif Hukum dalam Hubungan Industrial. Bandung: Alumni.
- Syaufi, Mohd. (2009). Norma Perlindungan Dalam Hubungan Industrial. Jakarta: Sarana Bhakti Persada.
- Wahid, Mukhtar. (2020). Perspektif Hukum dalam Hubungan Industrial. Bandung: Citra Aditya Bakti.
- Wahid, Mukhtar. (2021). Etika dan Integritas dalam Dunia Kerja: Perspektif Hukum Ketenagakerjaan. Jurnal Hukum dan Keadilan, Vol. 8 No. 2.
- Wibowo, Dwi. (2011). Pengantar Ilmu Hukum. Makassar: Pustaka Pena Press.

B. PERATURAN PERUNDANG-UNDANGAN

Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan di Indonesia

Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Cipta Kerja

Undang-Undang Nomor 40 Tahun 2004 tentang Perlindungan Sosial bagi Pekerja

PP 35 Tahun 2021 tentang perjanjian kerja waktu tertentu, Alih Daya, Waktu

Kerja dan waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja

Permenaker No. 10 Tahun 2022 tentang pedoman pemberian bantuan pemerintah

berupa subsidi gaji/upah bagi pekerja/buruh

Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan

Hubungan Industrial

C. JURNAL

Harahap, Arifuddin Muda. (2020). Pengantar Hukum Ketenagakerjaan. Malang:m Literasi Nusantara.

Imron, Ali. (2020). "Perlindungan Hukum terhadap Pekerja dalam Pemutusan Hubungan Kerja Sepihak oleh Pengusaha." Jurnal Rechts Vinding, Vol. 9, No. 3.

Nugroho Setiawan. (2019). "Efektivitas Peraturan Pemutusan Hubungan Kerja dalam Menjamin Kepastian Hukum Pekerja." Jurnal Hukum dan Pembangunan, Vol. 49, No. 1.

Paksi Rafi & Rasji Rasji. (2024). "Perlindungan Hukum terhadap Pekerja PKWT dalam Kasus PHK Sepihak, Studi Putusan Nomor 2/Pdt.Sus PHI/2024/PN Smg." MORALITY: Jurnal Ilmu Hukum, Vol. 11 No. 1.

Putri, Ratu Ayu. (2020). "Pelaksanaan Asas Itikad Baik dalam Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial di Pengadilan Hubungan Industrial." Jurnal Hukum dan Pembangunan, Vol. 50 No. 3.

Rachmawati, Dwi. (2018). "Analisis Yuridis Terhadap Hak Pekerja atas Upah Selama Proses Penyelesaian Perselisihan PHK." Jurnal Ilmu Hukum Legal Opinion, Vol. 6, No. 2.

Ramli, Lanny. (2020). "Kepastian Hukum dalam Perlindungan Tenaga Kerja Menurut Undang-Undang Ketenagakerjaan." Jurnal Mimbar Hukum, Vol. 32, No. 1.

Said, Sampara. (2011). Pengantar Ilmu Hukum. Makasar: Pustaka Pena Press.



LAMPIRAN

Gambar 1 : Wawancara dengan bapak Surya Dharma, S.H, S.E. M.H.



Gambar 2 : Surat pengambilan data

 **UNIVERSITAS MEDAN AREA**
FAKULTAS HUKUM

Kampus I : Jalan Kolam Nomor 1 Medan Estate (061) 7360168, 7364348 (061) 7368012 Medan 20223
Kampus II : Jalan Seliabudi Nomor 79 / Jalan Sei Serayu Nomor 70 A (061) 8225602 (061) 8226331 Medan 20122
Website: www.uma.ac.id E-Mail: univ_medanarea@uma.ac.id

Nomor : 470/FH/01.10/II/2025 27 Februari 2025
Lampiran : —
Hal : Permohonan Pengambilan Data/Riset dan Wawancara

Kepada Yth :
Ketua Pengadilan Negeri Medan

di-
Tempat

Dengan hormat, bersama surat ini kami mohon kepada Bapak/Ibu untuk memberikan Izin dan kesempatan kepada mahasiswa kami berikut ini :

Nama : Yasir Arafah Solin
N I M : 218400093
Fakultas : Hukum
Bidang : Hukum Keperdataan

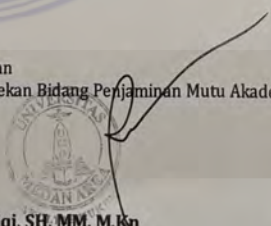
Untuk melaksanakan Pengambilan Data/Riset dan Wawancara di Pengadilan Negeri Medan , guna penyusunan Skripsi Mahasiswa Fakultas Hukum Universitas Medan Area dengan judul *"Analisis Hukum Pemutusan Hubungan kerja Secara Sepihak Akibat Menerima Gratifikasi Tanpa Izin Tertulis Perusahaan (Studi Putusan No 251/Pdt.sus.phi/2023/pn.mdn)"*.

Perlu kami sampaikan bahwa Pengambilan Data/Riset Dan Wawancara dimaksud adalah semata-mata untuk penulisan ilmiah dan penyusunan skripsi yang merupakan salah satu syarat bagi mahasiswa untuk mengikuti Ujian Skripsi di Fakultas Hukum Universitas Medan Area.

Apabila mahasiswa tersebut telah selesai melaksanakan pengambilan data/riset Dan Wawancara, kami mohon agar dapat diberikan Surat Keterangan telah selesai melaksanakan riset di instansi yang Bapak/Ibu pimpin.

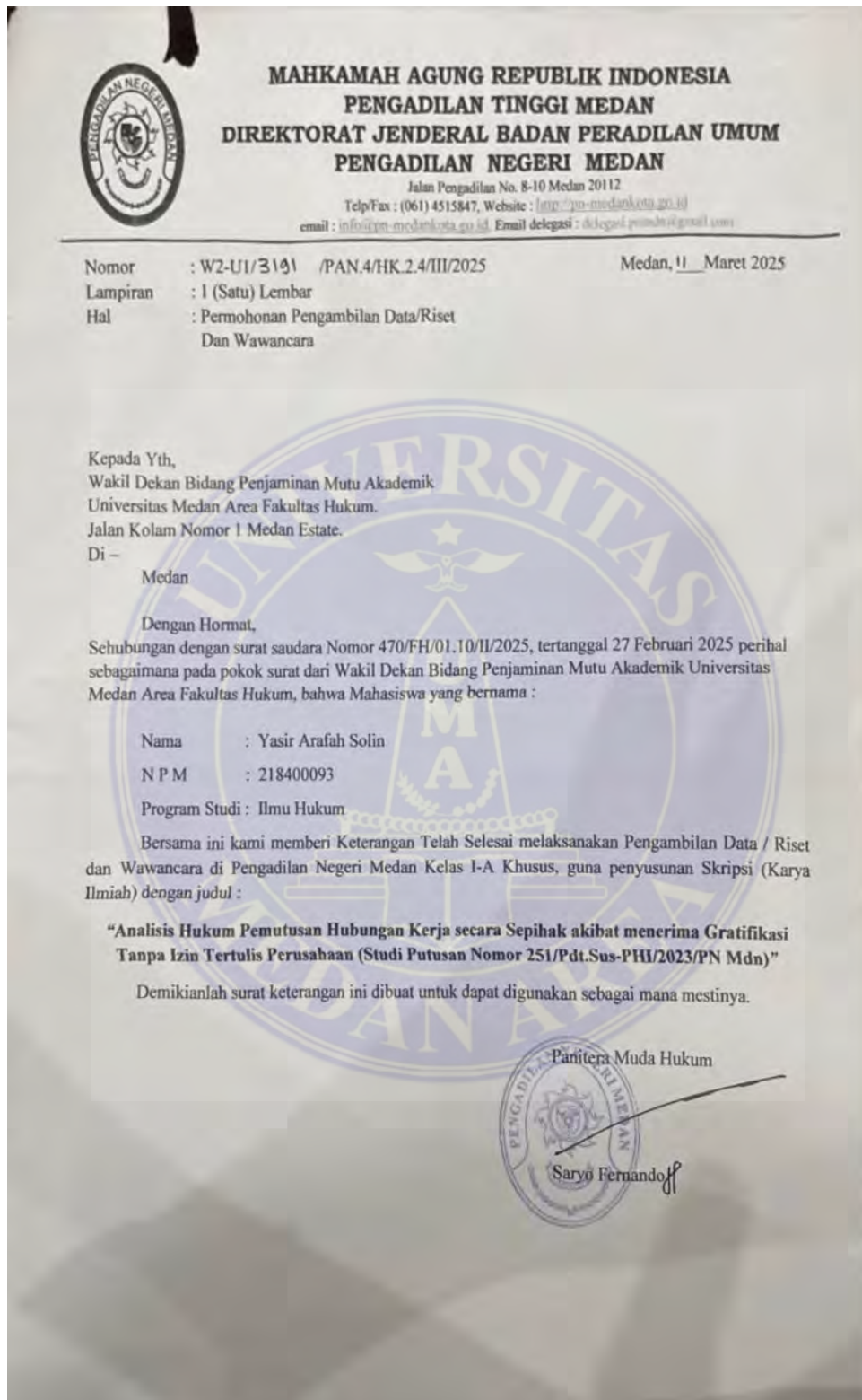
Demikian kami sampaikan, atas perhatian dan kerjasama yang baik diucapkan terima kasih.

a.n Dekan
Wakil Dekan Bidang Penjaminan Mutu Akademik


Dr. Rafiqi, SH, MM, M.Kn

Dipindai dengan
CamScanner

Gambar 3 : Surat selesai riset



Laporan Hasil Wawancara Di Pengadilan Negeri Medan

Topik : Analisis Hukum Pemutusan Hubungan Kerja Secara Sepihak
Akibat Menerima Gratifikasi Tanpa Izin Tertulis Perusahaan
(Studi Putusan No.251/Pdt.Sus-Phi/2023/Pn Mdn)

Narasumber : Surya Dharma, S.H, S.E. M.H.

Tanggal : 27 Februari 2025

Pukul : 10:00 – 11:00 WIB

Tempat : Pengadilan Negeri Medan

Pewancara : Yasir Arafah Solin

Fakultas : Hukum Universitas Medan Area

Daftar Pertanyaan :

Daftar pertanyaan wawancara ini berfungsi untuk menjawab rumusan masalah pada penelitian yang berjudul “Analisis Hukum Pemutusan Hubungan Kerja Secara Sepihak Akibat Menerima Gratifikasi Tanpa Izin Tertulis Perusahaan (Studi Putusan No.251/Pdt.Sus-Phi/2023/Pn Mdn)” .

Berikut daftar pertanyaan wawancara, yaitu sebagai berikut :

1. Pewancara : Bagaimana hakim menilai kedudukan hukum (legal standing) antara pekerja dan perusahaan dalam sengketa PHK ini?

Narasumber : Majelis Hakim menilai Penggugat memiliki kedudukan hukum karena terbukti sebagai pekerja PT Suzuki Finance Indonesia sejak tahun 2007 dengan jabatan terakhir

Marketing Head. Hal ini dikuatkan dengan bukti P-1 (badge karyawan) dan P-3 (SK rotasi jabatan). Tergugat juga sah sebagai pihak pemberi kerja. Dengan demikian, hubungan kerja antara kedua belah pihak terbukti sah menurut hukum.

2. Pewawancara : Apakah dalam penerimaan gratifikasi tanpa izin tertulis dapat dikategorikan sebagai pelanggaran yang berat sehingga mengakibatkan pemutusan hubungan kerja ?

Narasumber : Pada perkara ini pengugat melakukan 2 (dua) pelanggaran yaitu menerima uang dan menerima kue dari pihak ketiga (debitur) dan penggugat sudah mengakui hal tersebut yang dapat dikategorikan dalam pelanggaran berat yang dapat menyebabkan Pemutusan Hubungan Kerja, yang diatur dalam aturan perusahaan itu sendiri dalam pasal 27 ayat 2 huruf d.9 secara jelas mengatur bahwa menerima hadiah, sumbangan, hibah, komisi, atau gratifikasi dari pihak ketiga yang berhubungan dengan pekerjaannya tanpa izin tertulis dari perusahaan adalah pelanggaran berat.

3. Pewawancara : Bagaimana Hakim mempertimbangkan bukti-bukti yang diajukan oleh perusahaan dan pekerja dalam kasus ini?

Narasumber : Bukti Penggugat lebih meyakinkan dalam hal hubungan kerja, masa kerja, dan besaran upah, sedangkan bukti Tergugat hanya cukup membuktikan adanya pelanggaran tetapi tidak menghapus kewajiban membayar hak normatif.

Hakim kemudian menyeimbangkan kedua bukti tersebut dengan asas keadilan. Pemutusan Hubungan Kerja diakui sah, tetapi hak-hak pekerja tetap wajib dibayar.

4. Pewawancara : Apakah ada aspek proses hukum yang adil (*due process of law*) yang dipertimbangkan dalam pengambilan keputusan?

Narasumber : Perkara ini mempertimbangkan *due process of law* dengan memastikan prosedur penyelesaian sengketa ditempuh (bipartit–tripartit–pengadilan), memberi ruang bagi kedua belah pihak untuk mengajukan eksepsi, bukti, dan saksi, serta menilai bukti secara proporsional dengan prinsip pembuktian yang adil.

5. Pewawancara : Bagaimana dampak putusan ini terhadap perlindungan hak-hak pekerja dalam kasus Pemutusan Hubungan Kerja sepihak?

Narasumber : Putusan ini memperkuat perlindungan pekerja dalam kasus Pemutusan Hubungan Kerja sepihak dengan menegaskan bahwa Pemutusan Hubungan Kerja tidak menghapus hak-hak normatif, sekaligus menegakkan prinsip proporsionalitas dan keadilan. Dengan begitu, putusan ini mencegah praktik Pemutusan Hubungan Kerja sewenang-wenang oleh perusahaan dan menjamin pekerja tetap memiliki perlindungan ekonomi setelah hubungan kerja berakhir.

6. Pewawancara : Bagaimana status hukum hubungan kerja antara Penggugat dan Tergugat setelah adanya Pemutusan Hubungan Kerja sepihak ini?

Narasumber : Hubungan kerja dinyatakan putus per 13 Juni 2023 sesuai Surat PHK No. 31/SFI-IR/PHK/VI/2023. Pemutusan Hubungan Kerja sah secara hukum.

7. Pewawancara : Apakah Pemutusan Hubungan Kerja yang dilakukan oleh perusahaan telah memenuhi unsur asas proporsionalitas dan asas keadilan?

Narasumber : Pemutusan Hubungan Kerja yang dilakukan perusahaan sah secara hukum karena pelanggaran terbukti, tetapi untuk memenuhi asas proporsionalitas dan asas keadilan, pekerja tetap diberikan kompensasi penuh sesuai undang-undang.

8. Pewawancara : Bagaimana putusan ini berdampak bagi perlindungan pekerja lain di masa depan?

Narasumber : Putusan ini memberi preseden bahwa meskipun pekerja terbukti melakukan pelanggaran (seperti menerima gratifikasi), pengusaha tetap tidak boleh sewenang-wenang menghapus hak-hak normatif pekerja. Hal ini memperkuat perlindungan hukum terhadap pekerja lain agar tidak kehilangan hak secara sepihak.

PUTUSAN

Nomor 251/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Mdn

“DEMI KEADILAN BERDASARKAN KETUHANAN YANG MAHA ESA”

Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Medan Kelas I A Khusus yang mengadili perkara perselisihan hubungan industrial pada tingkat pertama, telah menjatuhkan putusan sebagai berikut dalam perkara gugatan antara:

MUHAMMAD RIDWAN, Warga Negara Indonesia, Lahir di Kisaran, tanggal 06 Oktober 1978, Jenis Kelamin: Laki-laki, beralamat di Komplek PMDU Asahan LK VI, Desa Mekar Baru, Kecamatan Kisaran Barat, Kabupaten Asahan, Provinsi Sumatera Utara, alamat sekarang di jalan Sumatera Komplek Royal Sumatera No 10, Kelurahan Damai, Kecamatan Binjai Utara, Kota Binjai, Provinsi Sumatera Utara. Dalam hal ini memberikan kuasa kepada **Drs. H. MOHD AMRI, S.H.**, adalah Advokat – Penasihat Hukum, pada ”KANTOR HUKUM H. MUHAMMAD AMRI & ASSOCIATES”, yang beralamat kantor di Jalan Bambu d/h Jalan Perjuangan LK II Gg. Sarah No. 1 A, Kelurahan Sidorejo, Kecamatan Medan Tembung, Kota Medan, Provinsi Sumatera Utara, berdasarkan Surat Kuasa Khusus, tanggal 26 Oktober 2023, selanjutnya disebut sebagai **Penggugat**;

Melawan

PIMPINAN PT SUZUKI FINANCE INDONESIA (SFI), yang berkedudukan di Jalan Abdul Manaf Lubis No. 25 A.B.C. Kota Medan, Provinsi Sumatera Utara, yang diwakili oleh **SYAIFULLAH RAMADHAN SIMANJUNTAK** sebagai Wakil Presiden Direktur PT Suzuki Finance Indonesia, berdasarkan Akta Notaris No. 03 tanggal 02 September 2021 yang dibuat dihadapan Notaris Al Faraby Angkat, S.H., M.Kn., Notaris di Tangerang, selanjutnya **SYAIFULLAH RAMADHAN SIMANJUNTAK** memberikan kuasa kepada **INDRA LESMANA** sebagai Branch Manager Head berdasarkan surat kuasa No.037/SFIBOD/SK-BH/IX/2021 tanggal 20 September 2021, selanjutnya **INDRA LESMANA** memberikan kuasa kepada **1. TOMMY BELLYN WIRYADI, S.H., 2. EDDY SUHAIRY, S.H. 3. MUHAMMAD ILHAM TUMANGGER, S.H., 4. ANDRI ANZAHRI LUBIS, S.H., 5. JOKO PURNOMO, S.H., 6. SATRIA BONA WIBOWO HUTAGALUNG, S.H.,** adalah para advokat dari “**KANTOR HUKUM NUSANTARA**”, beralamat di Jalan Jawa Komplek Javanise No. 17, Kelurahan Sei Sikambing C.II.,

Kecamatan Medan Helvetia, Kota Medan, Provinsi Sumatera Utara, berdasarkan surat kuasa khusus, tanggal 13 November 2023, selanjutnya disebut sebagai **Tergugat;**

Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Medan tersebut ; Setelah membaca dan mempelajari berkas perkara yang bersangkutan; Setelah mendengar keterangan dari kedua belah pihak yang berperkara; Setelah memperhatikan buktibukti yang diajukan kedua belah pihak;

TENTANG DUDUK PERKARA

Menimbang, bahwa Penggugat dengan surat gugatannya tanggal 30 Oktober 2023 yang dilampiri anjuran atau risalah penyelesaian perselisihan hubungan industrial dari Dinas Ketenagakerjaan Pemerintah Provinsi Sumatra Utara, yang diterima dan didaftarkan di Kepaniteraan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Medan pada tanggal 02 November 2023 dalam Register Nomor: 251/Pdt.SusPHI/2023/PN Mdn, telah mengajukan gugatan terhadap Tergugat, yang isinya adalah sebagai berikut:

1. Bahwa Penggugat merupakan staf PT SUZUKI FINANCE INDONESIA (SFI) sebagai Marketing Head Cabang Medan area Sumbaguteng berdasarkan Surat Keputusan No. 0307/HR.IR&GA/VI/2021 yang bekerja sejak tanggal 20 Agustus 2007 telah bekerja selama 16 tahun dan menerima upah Rp. 6.328.947.- (*enam juta tiga ratus dua puluh delapan ribu sembilan ratus empat puluh tujuh rupiah*), gaji Rp. 5.428.947,- (*lima juta empat ratus dua puluh delapan ribu sembilan ratus empat puluh tujuh rupiah*) ditambah dengan uang sewa rumah sebesar Rp. 900.000.- (*sembilan ratus ribu rupiah*) diterima pada bulan Juni 2023;

2. Bahwa sejak tanggal 13 Juni 2023 Tergugat (PT.SUZUKI FINANCE INDONESIA) (SFI) melakukan Pemutusan Hubungan Kerja Terhadap Muhammad Ridwan dengan surat Pemutusan Hubungan Kerja No. 31/SFIIR/PHK/VI/2023 tanggal 13 Juni 2023 tanpa diberi surat peringatan I. II. III dengan alasan Peraturan Perusahaan Pasal 27 ayat 2 butir (d.9) yang isinya meminta dan atau menerima uang dan /atau barang dalam bentuk apapun dari nasabah, dan atau pihak ketiga lainnya (dealer, supplier/vendor) diluar ketentuan perusahaan dengan tujuasn apapun, atau menerima hadiah dan /atau gratifikasi dalam bentuk apapun tanpa izin tertulis pimpinan perusahaan yang berwenang;
3. Bahwa dalam pertemuan bipartit Penggugat telah menjelaskan bahwa Pengugat pernah diberi kue oleh PIC Dealer adalah selaku pribadi dan pertemanan dan kue itu dimakan bersama teman teman dikantor dan hal ini sudah biasa dilakukan walaupun dari pihak cabang Medan yang dapat kiriman dari pihak lain;
4. Bahwa Penggugat dalam penyelesaian permasalahan perkara ini sudah diupayakan secara bipartit dan bahkan telah diupayakan melalui tripartit Dinas Ketenagakerjaan Pemerintahan Provinsi Sumatera Utara sehingga pada tanggal 13 Oktober 2023 Nomor 500.15.14/1.709 6/DIS NAKER?X?2023 telah diterbitkan surat Anjuran yang menganjurkan agar Tergugat PT.SUZUKI FINANCE INDONESIA (SFI) memberikan hak hak pekerja sdr Muhammad , sesuai dengan ketentuan Pasal 40 ayat (4) Peraturan Pemerintah No. 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, alih daya, Waktu kerja dan Waktu istirahat dan Pemutusan Hubungan Kerja;

5. Bahwa sesuai dengan pasal 155 ayat (2) Undang undang ketenag kerjaan menerangkan bahwa selama putusan lembaga Penyelesaian Hubungan Industrial belum ditetapkan maka bagi pengusaha maupun pekerja/buruh harus tetap melaksanakan segala kewajibannya. dalam hal ini juga didukung pula dengan Putusan Mahkamah Konstitusi No. 37/PUU-IX/2011 tentang pemberian upah proses yang terkandung dalam pasal 155 ayat (2) Undang Undang No. 13 Tahun 2003 hingga perkara memperoleh kekuatan hukum tetap;
6. Bahwa selain itu cukup beralasan pula bagi Penggugat untuk memohon kepada majelis Hakim Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Medan untuk meletakkan sita jaminan (*conserveitoir beslag*) atas harta kekayaan milik Tergugat terhadap barang bergerak berupa 1 (satu) buah mobil Merk Suzuki Ertiga Plat B 2313 BFX;
7. Bahwa oleh karena gugatan Penggugat diajukan berdasarkan pada bukti bukti autentik dan berdasarkan hukum serta sesuai dengan ketentuan peraturan perundang undangan yang berlaku, maka Penggugat memohon agar Majelis Hakim Pengadilan Perselisihan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Medan menyatakan putusan dalam perkara ini dapat dilaksanakan terlebih dahulu (*uitvoerbaar bij vooraad*) meskipun adanya upaya hukum atau perlawanan (*verzet*); Berdasarkan uraian tersebut diatas cukup beralasan bagi penggugat untuk mengajukan Gugatan Perselisihan Hubungan Industrial ini dan meminta kepada Majelis Hakim Pengadilan Hubungan Industrial pada pengadilan Negeri Medan memutus sebagai berikut :

Dalam Pokok Perkara;

1. Menerima dan mengabulkan gugatan Penggugat untuk seluruhnya;

2. Menyatakan Penggugat sebagai Penggugat yang bertikad baik menurut hukum;
3. Menyatakan sah dan berharga serta meletakkan sita Jaminan (*consevatoir beslag*) atas harta milik Tergugat berupa 1 (satu) buah mobil Merk Ertiga Palt B 2313 BFX;
4. Menyatakan Tergugat telah melakukan Pemutusan Hubungan Kerja secara sepihak terhadap Penggugat;
5. Menghukum Tergugat untuk membayar segala hak hak normative Penggugat sebesar Rp. 138.161.176,-, (*seratus tiga puluh delapan juta seratus enam puluh satu ribu seratus tujuh puluh enam rupiah*) .sesuai dengan pasal 156 ayat 2 , uang penghargaan masa kerja sesuai pasal 156 ayat (3) dan uang pengantian hak sesuai pasal 156 ayat (4) UU RI No. 13 tahun 2003 tentang ketenaga kerjaan denag rincian sebagai berikut :

- Uang Pesangon, 16 tahun kerja $9 \times \text{Rp. } 6.328.947. = \text{Rp. } 56.960.523.-$
- Uang jasa, 16 tahun kerja $6 \times \text{Rp. } 6.328.947 = \underline{\text{Rp. } 37.973.682.-}$
- Jumlah Rp. 94.934.205.-
- Uang gantian hak dan perobatan dan perumahan

$$15 \% \times \text{Rp. } 94.934.205.- = \text{Rp. } 14.240.130.-$$

- Gaji yang belum dibayar dalam proses

$$3 \times \text{Rp. } 6.328.947.- = \text{Rp. } 18.986.841.-$$

- Uang pindah = Rp. 10.000.000.-

$$\text{Rp. } 138.161.176.-$$

(*seratus tiga puluh delapan juta seratus enam puluh satu ribu seratus tujuh puluh enam rupah*);

- Menghukum Tergugat untuk mengeluarkan Surat Refrensi Kerja atas nama Penggugat selama bekerja di PT. Suzuki Finace Indonesia (SFI);
- Menyatakan putusan ini dapat dijalankan dengan serta merta (*uitvoerbaarbij vooraad*) meskipun ada upaya hukum, kasasi atau perlawanan (*verzet*) Atau : Apabila Majelis Hakim Pengadilan Negeri Medan Kelas I A Khusus berpendapat lain, mohon putusan yang seadil-adilnya (*ex aequo et bono*);

Menimbang, bahwa pada hari persidangan yang telah ditentukan, para pihak hadir di persidangan, dimana untuk Penggugat hadir kuasanya demikian pula Tergugat hadir kuasanya masing-masing sebagaimana tersebut di atas;

Menimbang, bahwa sesuai dengan ketentuan Pasal 154 Rbg Majelis Hakim juga telah berupaya mendamaikan para pihak yang berperkara, namun para pihak berketetapan untuk melanjutkan perkaranya;

Menimbang, bahwa pemeriksaan perkara dilanjutkan dengan pembacaan surat gugatan, dimana Penggugat menyatakan tetap mempertahankan isi surat gugatannya tanpa ada perbaikan maupun perubahan, sebagaimana tersebut di atas;

Menimbang, bahwa terhadap gugatan Penggugat tersebut pihak Tergugat memberikan jawaban secara tertulis, yang pada pokoknya sebagai berikut :

I. TENTANG EKSEPSI

a. Eksepsi Kompetensi relatif

1. Bahwa Penggugat didalam mengajukan gugatan perselisihan hubungan industrial di pengadilan negeri medan adalah kekeliruan dikarenakan didalam gugatan Penggugat, Penggugat mengajukan gugatannya kepada PT. Suzuki Finance Indonesia (SFI) bukan kepada PT. Suzuki Finance Indonesia (SFI) cabang medan seharusnya penggugat mengajukan gugatannya kepada pengadilan hubungan industrial di Jakarta, hal ini membuktikan bahwa pengadilan hubungan industrial

2. Bahwa dikarenakan gugatan penggugat salah dalam kompetensi rerlatif, maka sangat beralasan bagi majelis hakim bagi yang memeriksa dan mengadili perkara ini untuk menolak gugatan Penggugat dan tidak dapat diterima (*Niet Onvankelijk Verklaard*);

b. Gugatan Penggugat Bersifat Kabur (Obscuur Libel)

1. Bahwa dalam petitum gugat Penggugat perihal :Pada point 5 penggugat meminta hak normatif sebesar Rp: 138.161.176 (seratus tiga puluh delapan juta seratus enam puluh satu ribu rupiah). Dengan rincian sebagai berikut:

- Uang pesangon 16 tahun kerja	$9 \times \text{Rp } 6.328.947$	= Rp 56.960.523.
- Uang jasa 16 tahun kerja	$6 \times \text{Rp } 6.328.947$	= <u>Rp 37.973.682.</u>
- Jumlah		= Rp 94. 934.205.
- Uang pengantian hak dan perobatan dan perumahan		
	$15\% \times \text{Rp } 94.934.205$	= Rp 14.240.130.
- Gaji yang belum dibayar dalam proses		
	$3 \times \text{Rp. } 6.328.947$	= Rp. 18.986.841
Uang Pindah		= Rp. 10.000.000
Jumlah		= Rp. 138.161.176

2. Bahwa yang seharusnya yang dihitung oleh Penggugat adalah gaji pokok perbulan sebesar Rp. 5.428.947. (*lima juta empat ratus dua puluh delapan sembilan ratus empat puluh tujuh rupiah*), sehingga petitum penggguat point 5 tentang uang pesangon $9 \times \text{Rp } 6.328.947$ adalah tidak sesuai dengan Pasal 56 Ayat 2 Undang-Undang Ketenagakerjaan dimana penggugat juga menggabungkan gaji pokok dan tunjangan lainnya. Hal ini membuktikan bahwa gugatan Penggugat tidak sesuai dengan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Pasal 56 Ayat 2 dan gugatan Penggugat sangat tidak jelas (*Obscuur Libel*) ;

3. Bahwa dalam posita Penggugat tidak ada dijelaskan tentang penghitungan besaran pesangon akan tetapi didalam petitum Penggugat point 5, Penggugat menyatakan dan merincikan besaran pesangon yang diminta Penggugat. Hal ini membuktikan antara posita dan petitum Penggugat tidaklah sejalan. Hal ini juga membuktikan gugatan Penggugat tidaklah jelas (*Obscuur Libel*);
4. Bahwa berdasarkan alasan-alasan diatas, maka telah terbukti gugatan Penggugat Obscured Libel dan Dengan demikian Gugatan Penggugat patut untuk dinyatakan tidak dapat diterima (*Niet Ontvonkelijke Verklaard*)

c. Gugatan Penggugat cacat formil

1. Bahwa gugat Penggugat jika dicermati merupakan gugatan yang cacat Formil dikarenakan gugatan Penggugat tidak bermaterai dan tidak ditanda tangani oleh Penggugat atau kuasanya. Hal ini membuktikan gugatan Penggugat cacat formil sesuai dengan pasal 118 ayat 1 HIR;
2. bahwa dikarenakan gugatan Penggugat cacat formil dan melanggar pasal 118 hir maka sangat beralasan menurut hukum majelis hakim yang memeriksa perkara ini untuk menolak gugatan Penggugat untuk seluruhnya;

II. DALAM POKOK PERKARA

1. Bahwa Tergugat sangat keberatan dan membantah segala dalil-dalil yang diuraikan Penggugat dalam gugatannya kecuali terhadap hal-hal yang diakui secara tegas;
2. Bahwa Eksepsi diatas adalah satu kesatuan dan bagian yang tidak dapat dipisahkan dengan bagian pokok perkara ini, sehingga tidak perlu diulangi lagi;
3. Bahwa gugatan Penggugat pada point ke 2 yang menyatakan bahwasanya Tergugat melakukan PHK tanpa surat peringatan yang mana dalilnya mengadangada. Dikarenakan tergugat telah terbukti melakukan pelanggaran peraturan perusahaan

Pasal 27 Ayat 2 butir d.9, Mengenai disiplin dan sanksi yang termasuk kategori kesalahan hak yang mendesak;

4. Bahwa menurut Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2001 Pasal 52 Ayat 2 dikatakan dengan jelas pengusaha dapat melakukan pemutusan kerja terhadap pekerja karena alasan pekerja melakukan pelanggaran bersifat mendesak. Hal ini membuktikan bahwa Tergugat dalam melakukan pemutusan kerja sudah sesuai dengan peraturan berlaku;
5. Bahwa alasan Penggugat pada point ke 3 yang menganggap biasa pemberian dari pihak ke 3 itu adalah dalil yang tidak benar dikarenakan sudah tertulis dengan jelas pada peraturan perusahaan Pasal 27 Ayat 2 butir d.9 dinyatakan meminta atau menerima dan atau barang dalam bentuk apapun pada nasabah dan/atau pihak ketiga lainnya (dealer, supplier/vendor,dst) di luar ketentuan perusahaan dengan tujuan apapun, atau menerima hadiah dan/atau gratifikasi dalam bentuk apapun tanpa ijin tertulis pimpinan perusahaan yang berwenang ;
6. Bahwa dalam hal karyawan melanggar peraturan perusahaan dengan kategori pelanggaran berat/pelanggaran bersifat mendesak Pasal 27 ayat (2) butir d.9, maka Pengusaha dapat melakukan pemutusan hubungan kerja terhadap pekerja/buruh karena alasan pekerja/buruh melakukan pelanggaran bersifat mendesak tidak perlu adanya Putusan Pengadilan, bila ketentuan mengenai pelanggaran tersebut sudah diatur dalam peraturan perusahaan, maka atas PHK tersebut pekerja/buruh hanya berhak atas:
 - a. Uang penggantian hak sesuai ketentuan Pasal 40 ayat (4);
 - b. Uang pisah yang besarnya diatur dalam peraturan perusahaan hal ini sesuai dengan ketentuan dalam Pasal 52 ayat (2) Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021;

Bahwa SEMA 3/2015 memberikan kaidah bahwa dalam hal terjadi PHK terhadap pekerja/buruh karena alasan melakukan kesalahan berat eks Pasal 158 UUNomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (pasca Putusan MK Nomor 012/PUU-I/2003 tanggal 28 Oktober 2004), maka PHK dapat dilakukan tanpa harus menunggu putusan pidana berkekuatan hukum tetap (BHT);

7. bahwa oleh karena itu jelas argumentasi hukum Tergugat yang mana Penggugat melanggar pasal 27 ayat (2) butir d.9 yang mana penggugat telah melakukan pelanggaran yang bersidat mendesak yang diatur didalam peraturan perusahaan sehingga atas surat keputusan Nomor:31/SFIIR/PHK/VI/2023 tentang pemutusan hubungan kerja tertanggal 13 juni 2023 di jakarta, hak-hak Penggugat sesuai ketentuan dalam pasal 52 ayat (2) peraturan pemerintah nomor 35 tahun 2021 yakni Penggugat berhak atas uang pisah dan uang penggantian hak sebagaimana pasal 52 ayat (2) tahun 2021;

- a. Uang pisah : Rp. 10.525.899
b. Uang Penggantian Hak : Rp. 4.102.402
Total : Rp.14.628.301

Maka uang pisah dan uang penggantian hak yang berhak diterima oleh Penggugat sebesar Rp Rp.14.628.301,-;

8. Bahwa pada surat anjuran dari Dinas Ketenagakerjaan Pemerintah Provinsi Sumatera Utara nomor: 500.15.14/1.709-6/DIS NAKER/X/2023 tertanggal 13 Oktober 2023 agar pihak Tergugat memberikan hak-hak kepada Penggugat sesuai dengan ketentuan Pasal 40 ayat (4) Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2001;
9. Bahwa gugatan Penggugat pada point 5 yang meminta upah proses sangatlah merugikan Tergugat (pengusaha) maka sangat wajar majelis hakim yang memeriksa

perkara a quo mengesampingkan alasan posita Penggugat pada point 5 ;

10. Bahwa dalam posita gugatan Penggugat yang memohon untuk berupa sita jaminan terhadap satu buah mobil merek suzuki Ertiga plat B 2313 BFX untuk dapat ditolak dan dikesampingkan dikarenakan Penggugat tidak menjelaskan tentang status kepemilikan terhadap satu buah mobil merek suzuki Ertiga plat B 2313 BFX. Dikarenakan disita jaminan bukan milik Tergugat;

Berdasarkan alasan-alasan tersebut diatas, mohon yang Mulia Majelis Hakim Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Medan yang memeriksa dan mengadil perkara gugatan ini berkenan memberi putusan sebagai berikut :

PRIMAIR

I. DALAM EKSEPSI

1. Menerima eksepsi Tergugat untuk seluruhnya;

II. DALAM POKOK PERKARA

1. Menolak gugatan penggugat untuk seluruhnya ;
2. Menghukum PENGGUGAT untuk membayar biaya perkara ini;

SUBSIDAIR

Atau, Bila Majelis Hakim yang memeriksa perkara ini berpendapat lain, mohon putusan yang seadil-adilnya (*ex aequo et bono*);

Menimbang, bahwa atas jawaban Tergugat tersebut, Penggugat tidak mengajukan repliknya yang pada pokoknya Penggugat tetap pada dalil-dalil gugatannya, dan Tergugat juga tidak mengajukan dupliknya yang pada pokoknya Tergugat tetap pada dalil-dalil Jawabannya;

Menimbang bahwa untuk membuktikan kebenaran dalil-dalil gugatannya, Penggugat telah mengajukan bukti surat-surat, yang telah dibubuhi materai secukupnya dan telah diberi tanda bukti **P-1** sampai dengan bukti **P-5**, berupa:

1. Fotokopi sesuai dengan aslinya, Bad nama atas nama Muhammad Ridwan No. 2007 08 03718 dari PT Suzuki Finance Indonesia, yang menerangkan sebagai Karyawan Suzuki Finance Indonesia, selanjutnya diberi tanda dengan **P-1**;
 2. Fotokopi sesuai dengan aslinya, Surat Keputusan dari Suzuki Finance Indonesia No : 31/SFI-IR/PHK/VI/2023 Tentang Pemutusan Hubungan Kerja, tanggal 13 Juni 2023, selanjutnya diberi tanda dengan **P-2**;
 3. Fotokopi sesuai dengan aslinya, Surat Keputusan dari Suzuki Finance Indonesia No. 0307/HR,IR & GA/VI/2021 tentang Surat Rotasi Karyawan atas nama M. Ridwan dari jabatan lama Marketing Head 2W Menjadi jabatan baru Marketing Head mulai efektif tanggal 1 Juni 2021, selanjutnya diberi tanda dengan **P-3**;
 4. Fotokopi sesuai dengan fotokopinya, Rekening Bank Mandiri Nomor Rekening 107-00-0554590-2 atas nama Ridwan Bulan Mei 2023, mutasi pada tanggal 25-5-2023 keterangan gaji Mei 2023 sebesar Rp. 6.967.756, selanjutnya diberi tanda dengan **P-4**;
 5. Fotokopi sesuai dengan aslinya, Surat dari Dinas Ketenagakerjaan Provinsi Sumatra Utara Nomor: 500.15.14/1709.6/DIS NAKER/X/2023 Perihal Anjuran, tanggal 13 Oktober 2023, selanjutnya diberi tanda dengan **P-5**;
- Menimbang, bahwa selain bukti surat-surat tersebut Penggugat juga mengajukan **2 (dua)** orang saksi yang masing masing-masing telah memberikan keterangan di bawah sumpah/janji, yaitu saksi **Surya Setia Bakti** dan saksi **Ferry Handoko** yang keterangan sebagaimana yang termuat dalam berita acara persidangan ini;
- Menimbang, bahwa terhadap bukti-bukti Penggugat tersebut di atas, KuasaTergugat menyatakan akan menanggapi dalam kesimpulan.

Menimbang, bahwa selanjutnya untuk membuktikan dalil-dalil bantahannya Tergugat telah mengajukan bukti surat-surat, yang telah dibubuhi materai secukupnya dan telah dicocokkan dengan aslinya lalu diberi tanda bukti **T1** sampai dengan bukti **T6**, berupa:

1. Fotokopi sesuai dengan fotokopinya, Surat Keputusan dari Suzuki Finance Indonesia No : 31/SFI-IR/PHK/VI/2023, tentang Pemutusan Hubungan Kerja, tanggal 13 Juni 2023, selanjutnya diberi tanda dengan **T-1**;
2. Fotokopi sesuai dengan aslinya, Surat dari Dinas Ketenagakerjaan Provinsi Sumatra Utara Nomor: 500.15.14/1.709-6/DIS NAKER/X/2023, Perihal Anjuran, tanggal 13 Oktober 2023, selanjutnya diberi tanda dengan **T-2**;
3. Fotokopi sesuai dengan fotokopinya, Surat dari Suzuki Finance Indonesia, No : 104/S.Kel-HRD/SFI/X/2023, Kepada Dinas Ketenagakerjaan Pemerintah Provinsi Sumatra Utara Perihal : Jawaban Surat Anjuran, tanggal 20 Oktober 2023, selanjutnya diberi tanda dengan **T-3**;
4. Fotokopi sesuai dengan fotokopinya, Peraturan Perusahaan Suzuki Finance Indonesia Tahun 2021-2023, Pasal 27 Ayat 2 Butir d.9, selanjutnya diberi tanda dengan **T-4**;
5. Fotokopi sesuai dengan aslinya, Surat Pengakuan Penggugat yang telah menerima uang dari pihak ke tiga, tanggal 22 Mei 2023, selanjutnya diberi tanda dengan **T-5**;
6. Fotokopi sesuai dengan aslinya, Berita Acara Klarifikasi Nomor: 001/SFIIA.BAK/V/Medan/2023, tanggal 23 Mei 2023, selanjutnya diberi tanda dengan **T6**;

Menimbang, bahwa setelah Tergugat mengajukan bukti surat-suratnya tersebut Tergugat tidak mengajukan saksinya di persidangan, walaupun majelis Hakim telah memberikan kesempatan untuk itu;

Menimbang bahwa terhadap bukti-bukti Tergugat tersebut di atas, Kuasa Penggugat menyatakan akan menanggapinya dalam kesimpulan;

Menimbang bahwa selanjutnya Penggugat telah mengajukan kesimpulannya pada persidangan tanggal 18 Desember 2023 dan Tergugat telah mengajukan kesimpulannya pada persidangan tanggal 21 Desember 2023;

Menimbang bahwa selanjutnya segala sesuatu yang termuat dalam berita acara persidangan perkara ini, untuk menyingkat putusan ini dianggap telah termuat dan menjadi bagian yang tidak terpisahkan dengan putusan ini;

Menimbang, bahwa akhirnya para pihak menyatakan tidak ada hal-hal yang diajukan lagi dan mohon putusan kepada Majelis Hakim yang memeriksa perkara ini;

TENTANG PERTIMBANGAN HUKUM

Menimbang, bahwa maksud dan tujuan gugatan Penggugat yang pada pokoknya adalah mengenai perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja sebagaimana tersebut di atas;

Menimbang, bahwa Tergugat selain menjawab gugatan Penggugat, Tergugat juga menyampaikan eksepsi-eksepsinya, maka Majelis Hakim akan mempertimbangkan eksepsinya terlebih dahulu sebelum mempertimbangkan pokok perkaranya;

Menimbang, bahwa eksepsi-eksepsi Tergugat pada pokoknya adalah sebagai berikut:

Dalam Eksepsi

A. Eksepsi Kompetensi Relatif.

Menimbang bahwa Tergugat pada pokoknya menyatakan bahwa Penggugat didalam mengajukan gugatan perselisihan hubungan industrial pada Pengadilan Negeri Medan adalah kekeliruan, dikarenakan didalam gugatan Penggugat, Penggugat mengajukan gugatannya kepada PT Suzuki Finance Indonesia (SFI), bukan kepada PT Suzuki Finance Indonesia (SFI) cabang Medan, seharusnya Penggugat mengajukan gugatannya kepada Pengadilan Hubungan Industrial di Jakarta, hal ini membuktikan bahwa Pengadilan Hubungan Industrial Medan tidak berwenang mengadili perkara aquo, oleh karena gugatan Penggugat salah dalam kompetensi relatif, maka sangat beralasan bila Tergugat mohon kepada Majelis Hakim yang memeriksa dan mengadili perkara ini untuk menolak gugatan Penggugat dan tidak dapat diterima (*Niet Onvankelijk Verklaard*);

Menimbang bahwa dalam eksepsi perkara aquo Majelis Hakim telah memberikan pertimbangan-pertimbangan atas eksepsi Tergugat khususnya eksepsi mengenai kewenangan mengadili (kompetensi relatif) dan Majelis Hakim telah membacakan Putusan Sela No.251/Pdt.Sus-PHI/2023/PN.Mdn pada hari Kamis tanggal 11 Desember 2023, yang mana putusan sela tersebut sebagaimana yang termuat dalam berita acara persidangan ini dan merupakan satu kesatuan dengan putusan ini;

Menimbang, bahwa Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Medan telah menjatuhkan Putusan Sela No.251/Pdt.SusPHI/2023/PN.Mdn, tanggal 11 Desember 2023, yang amarnya sebagai berikut:

MENGADILI:

1. Menolak eksepsi Tergugat tersebut;
2. Menyatakan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Medan berwenang memeriksa dan mengadili perkara ini;
3. Memerintahkan pemeriksaan perkara ini untuk dilanjutkan;
4. Menanggihkan biaya perkara sampai dengan putusan akhir;

Menimbang, bahwa karena eksepsi Tergugat tentang kewenangan mengadili ditolak, maka Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Medan berwenang memeriksa, mengadili dan memutus perkara aquo, maka pemeriksaan perkara ini dilanjutkan dan eksepsi Tergugat tersebut **ditolak**;

B. Gugatan Penggugat Bersifat Kabur (Obscuur Libel).

Menimbang bahwa Tergugat pada pokoknya menyatakan dalam Petitum gugatan Penggugat point 5 Penggugat meminta hak normatif total sebesar Rp.138.161.176 (*seratus tiga puluh delapan juta seratus enam puluh satu ribu seratus tujuh puluh enam rupiah*). Yang seharusnya yang dihitung oleh Penggugat adalah gaji pokok perbulan sebesar Rp.5.428.947,- (*lima juta empat ratus dua puluh delapan ribu sembilan ratus empat puluh tujuh rupiah*), sehingga petitum Penggugat point 5 tentang uang pesangon 9 x Rp 6.328.947. adalah tidak sesuai dengan Pasal 56 Ayat 2 Undang-undang Ketenagakerjaan, dimana Penggugat menggabungkan gaji pokok dengan tunjangan lainnya, sehingga gugatan Penggugat tidak jelas (*obscur libel*) dan didalam posita Penggugat tidak ada dijelaskan tentang penghitungan besaran pesangon akan tetapi didalam petitum Penggugat point 5 (*lima*), Penggugat menyatakan dan merincikan besaran pesangon yang diminta Penggugat. Hal ini juga membuktikan antara posita dan petitum penggugat tidak sejalan, sehingga Tergugat menyatakan gugatan Penggugat tidaklah jelas (*Obscuur Libel*);

Menimbang bahwa dalam eksepsi ini Majelis Hakim mempertimbangkan bahwa mengenai upah Penggugat apakah sebesar Rp.6.328.947 (*enam juta tiga ratus dua puluh delapan ribu sembilan ratus empat puluh tujuh rupiah*) atau sebesar Rp.5.428.947,- (*lima juta empat ratus dua puluh delapan ribu sembilan ratus empat puluh tujuh rupiah*), eksepsi Tergugat tersebut telah masuk dalam pokok perkara yang akan dipertimbangkan oleh Majelis Hakim dalam Pokok perkara dan mengenai eksepsi Tergugat yang menyatakan dalam posita Penggugat tidak ada dijelaskan tentang perhitungan besaran pesangon yang diminta oleh Penggugat, dalam hal eksepsi ini Majelis Hakim telah membaca gugatan Penggugat pada point 4 (empat) yang pada pokoknya agar Tergugat incasu PT Suzuki Finance Indonesia (SFI), memberikan hak-hak pekerja/Penggugat incasu Muhammad Ridwan sesuai ketentuan dalam Pasal 40 Ayat (4) Peraturan Pemerintah No.35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, alih daya, waktu kerja dan waktu istirahat dan Pemutusan Hubungan Kerja, sehingga eksepsi Tergugat tersebut tidak beralasan menurut hukum, sehingga eksepsi Tergugat tersebut **ditolak**;

C. Gugatan Penggugat Cacat Formil

Menimbang bahwa Tergugat pada pokoknya menyatakan gugatanmmPenggugat merupakan gugatan yang cacat Formil dikarenakan gugatan Penggugat tidak bermaterai dan tidak ditanda tangani oleh Penggugat atau kuasanya. Hal ini membuktikan gugatan Penggugat cacat formil sesuai dengan pasal 118 ayat 1 HIR. Maka Tergugat menyatakan sangat beralasan menurut hukum bila Majelis Hakim yang memeriksa perkara ini untuk menolak gugatan Penggugat untuk seluruhnya;

Menimbang bahwa dalam eksepsi ini Majelis Hakim telah melihat dan memperhatikan bahwa gugatan Penggugat telah ditandatangani oleh kuasanya yaitu Drs. Mohd. Amri, SH dan telah diberi stempel dari kantor Advokat Drs. Mohd. Amri, SH, dan surat gugatan tidak wajib dibubuhi materai, karena surat gugatan bukan merupakan alat bukti. Surat gugatan dalam perkara aquo telah diterima pendaftarannya pada tanggal 2 November 2023 dengan register perkara Nomor 251/Pdt.Sus.PHI/2023/PN.Mdn, sehingga eksepsi Tergugat tersebut tidak beralasan menurut hukum, sehingga eksepsi Tergugat tersebut **ditolak**;

Menimbang, bahwa berdasarkan seluruh pertimbangan tersebut maka Majelis Hakim berpendapat bahwa eksepsi Tergugat tersebut tidak cukup beralasan menurut hukum, sehingga eksepsi Tergugat haruslah dinyatakan **ditolak seluruhnya**;

Dalam Pokok perkara

Menimbang, bahwa Penggugat dalam surat gugatannya pada pokoknya menyatakan Penggugat merupakan staff Tergugat in casu PT Suzuki Finance Indonesia (SFI) sebagai Marketing Head Cabang Medan, Penggugat bekerja sejak tanggal 20 Agustus 2007, telah bekerja selama 16 tahun dan menerima upah sebesar Rp.6.328.947.-(enam juta tiga ratus dua puluh delapan ribu sembilan ratus empat puluh tujuh rupiah). pada tanggal 13 Juni 2023 Tergugat melakukan Pemutusan Hubungan Kerja Terhadap Muhammad Ridwan tanpa diberi surat peringatan I. II. III dengan alasan pelanggaran Peraturan Perusahaan Pasal 27 ayat 2 butir (d.9). Penggugat dalam penyelesaian permasalahan perkara ini sudah diupayakan secara bipartit dan tripartit di Dinas Ketenagakerjaan Pemerintahan Provinsi Sumatera Utara sehingga tanggal 13 Oktober 2023 diterbitkan surat Anjuran agar Tergugat memberikan hak hak pekerja sdr Muhammad, sesuai dengan ketentuan Pasal 40 ayat (4) Peraturan Pemerintah No. 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu

Tertentu, alih daya, Waktu kerja dan Waktu istirahat dan Pemutusan Hubungan Kerja dan Penggugat mohon untuk menghukum Tergugat untuk membayar hak-hak Penggugat total sebesar Rp.138.161.176,-, (seratus tiga puluh delapan juta seratus enam puluh satu ribu seratus tujuh puluh enam rupiah);

Menimbang, bahwa dari uraian-uraian gugatan Penggugat tersebut, Penggugat mohon kepada Majelis Hakim untuk mengabulkan gugatan Penggugat untuk seluruhnya sebagaimana yang diuraikan Penggugat dalam gugatannya;

Menimbang, bahwa Tergugat didalam jawabannya pada pokoknya menyatakan Penggugat telah terbukti melakukan pelanggaran peraturan perusahaan, pada Pasal 27 Ayat 2 butir d.9. Gugatan Penggugat pada point ke 3 adalah dalil yang tidak benar dikarenakan sudah tertulis dengan jelas pada peraturan perusahaan Pasal 27 Ayat 2 butir d.9, yang menyatakan bahwa meminta atau menerima dan atau barang dalam bentuk apapun pada nasabah dan/atau pihak ketiga lainnya di luar keten tuan perusahaan dengan tujuan apapun atau gratifikasi dalam bentuk apapun tanpa ijin tertulis pimpinan perusahaan yang berwenang. Maka Pengusaha dapat melakukan pemutusan hubungan kerja terhadap pekerja karena alasan pekerja/buruh melakukan pelanggaran, maka Tergugat menyatakan atas PHK tersebut Penggugat berhak atas Uang Pisah dan Uang Penggantian Hak dengan total sebesar Rp.14.628.301,-;

Menimbang, bahwa dari uraian-uraian jawaban Tergugat tersebut diatas, Tergugat mohon kepada Majelis Hakim untuk menolak gugatan Penggugat untuk seluruhnya sebagaimana yang uraikan dalam jawaban Tergugat;

Menimbang, bahwa berkaitan dengan hal tersebut dan oleh karena telah diakui atau setidak-tidaknya tidak disangkal oleh Tergugat maka menurut hukum harus dianggap terbukti bahwa adanya hubungan kerja antara Penggugat dengan Tergugat dan Penggugat adalah benar pekerja yang bekerja pada Tergugat;

Menimbang, bahwa oleh karena gugatan pokok Penggugat dibantah oleh Tergugat, maka dengan memperhatikan ketentuan Pasal 283 R.Bg jo. Pasal 1865 K.U.H.Perdata, kepada Penggugat dibebani kewajiban untuk membuktikan dalildalil gugatannya;

Menimbang, bahwa Penggugat untuk menguatkan dalil-dalil gugatannya telah mengajukan bukti surat yang telah diberi tanda **P-1** sampai dengan bukti **P-5** dan **2 (dua)** orang saksi yang masing masing-masing telah memberikan keterangan di bawah sumpah, yaitu saksi **Surya Setia Bakti** dan saksi **Ferry Handoko**, saksisaksi pada pokoknya menerangkan bahwa Penggugat bekerja pada Tergugat sejak tahun 2007 sampai tahun 2023 dengan jabatan terakhir sebagai Marketing Head dan telah diputus hubungan kerjanya oleh Tergugat;

Menimbang, bahwa sebaliknya untuk menguatkan dalil sangkalannya Tergugat juga telah mengajukan bukti surat-surat yang telah diberi tanda **T-1** sampai dengan **T-6**, dan Tergugat tidak mengajukan saksinya dipersidangan;

Menimbang, bahwa terhadap sekalian alat-alat bukti baik yang diajukan Pengugat maupun oleh Tergugat, maka alat bukti yang akan dipertimbangkan adalah bukti-bukti yang mempunyai relevansi dengan perkara a quo;

Menimbang, bahwa setelah Majelis Hakim mencermati dalil-dalil gugatan Penggugat dan dalil-dalil jawaban Tergugat, maka yang menjadi pokok permasalahan antara Penggugat dengan Tergugat pada pokoknya adalah Pengugat menyatakan diputus hubungan kerjanya oleh Tergugat tanpa diberikan uang pesangon dan hak-hak lainnya sebagaimana diuraikan Penggugat dalam gugatannya, sedangkan Tergugat menyatakan bahwa Penggugat diputus hubungan kerjanya oleh Tergugat, karena Penggugat telah melakukan pelanggaran terhadap Peraturan Perusahaan mengenai disiplin dan sanksinya dikategorikan kesalahan hak yang

mendesak, sehingga menurut Tergugat Penggugat berhak atas pisah dan uang penggantian hak sebesar Rp.14.628.301,- (empat belas juta enam ratus dua puluh delapan ribu tiga ratus satu rupiah) sebagaimana diuraikan Tergugat dalam jawabannya;

Menimbang, bahwa yang menjadi persengketaan antara kedua belah pihak sebagai berikut:

1. Bagaimana pemutusan hubungan kerja yang dilakukan Tergugat terhadap Pengugat menurut undang-undang ketenagakerjaan?
2. Apa yang menjadi hak-hak normatif Penggugat atas berakhirnya hubungan kerja antara Pengugat dengan Tergugat?

Menimbang, bahwa berdasarkan Pasal 163 HIR/283 RBg Penggugat berkewajiban untuk membuktikan hal tersebut diatas;

Menimbang, bahwa tentang pokok permasalahan yang pertama, Bagaimana pemutusan hubungan kerja yang dilakukan Tergugat terhadap Pengugat menurut undang-undang ketenagakerjaan?

Menimbang, bahwa Majelis Hakim mempertimbangkan peristiwa Perkaranya berdasarkan bukti-bukti sebagai berikut :

- Menimbang bahwa Penggugat in casu Muhammad Ridwan dalam surat gugatannya pada pokoknya menyatakan Penggugat merupakan staff Tergugat in casu PT Suzuki Finance Indonesia (SFI) sebagai Marketing Head Cabang Medan area Sumbaguteng, hal ini bersesuaian dengan **bukti P-3** yaitu Surat Keputusan No. 0307/HR.IR&GA/VI/2021 tentang Surat Rotasi Karyawan atas nama M. Ridwan dari jabatan lama Marketing Head 2W, menjadi jabatan baru Marketing Head mulai efektif tanggal 1 Juni 2021;

- Menimbang bahwa Penggugat menyatakan menerima upah sebesar Rp.6.328.947,-.(enam juta tiga ratus dua puluh delapan ribu sembilan ratus empat puluh tujuh rupiah), Penggugat juga mengajukan **bukti P-4** yaitu print out Rekening Bank Mandiri Nomor Rekening 107-00-0554590-2 atas nama Ridwan, mutasi pada tanggal 25-5-2023 keterangan gaji Mei 2023 sebesar Rp. 6.967.756,-. (enam juta sembilan ratus enam puluh tujuh ribu tujuh ratus lima puluh enam rupiah). Tergugat dalam jawabannya membantahnya dan menyatakan bahwa upah Penggugat adalah sebesar Rp.5.428.947,- (lima juta empat ratus dua puluh delapan ribu sembilan ratus empat puluh tujuh rupiah), namun Tergugat tidak dapat membuktikan bantahannya tersebut, maka **Majelis Hakim menyatakan bahwa upah Penggugat adalah sebesar Rp.6.328.947,- (enam juta tiga ratus dua puluh delapan ribu sembilan ratus empat puluh tujuh rupiah);**
- Menimbang bahwa Penggugat menyatakan bekerja sejak tanggal 20 Agustus 2007 dan Tergugat tidak membantahnya secara tegas, selanjutnya Majelis Hakim memperhatikan dan menghubungkannya dengan bukti P-1 yaitu Bad nama atas nama Muhammad Ridwan No. 2007.08 03718 dari PT Suzuki Finance Indonesia, badge tersebut menerangkan No. 2007.08, sehingga **Majelis Hakim menyatakan bahwa Penggugat bekerja pada Tergugat sejak tanggal 20 Agustus 2007;**
- Menimbang bahwa pada tanggal 13 Juni 2023 Tergugat melakukan Pemutusan Hubungan Kerja terhadap Penggugat, hal ini bersesuaian dengan **bukti P-2 = bukti T-1**, yaitu Surat Keputusan dari Suzuki Finance Indonesia No: 31/SFI-IR/PHK/VI/2023 Tentang Pemutusan Hubungan Kerja atas nama

- Muhammad Ridwan, tanggal 13 Juni 2023, **sehingga Majelis Hakim berkesimpulan bahwa Penggugat bekerja sejak tanggal 20 Agustus 2007;**
- Menimbang bahwa pada tanggal 13 Juni 2023 Tergugat melakukan Pemutusan Hubungan Kerja terhadap Penggugat, hal ini bersesuaian dengan bukti P-2= bukti T-1, yaitu Surat Keputusan dari Suzuki Finance Indonesia No: 31/SFI-IR/PHK/VI/2023 Tentang Pemutusan Hubungan Kerja atas nama Muhammad Ridwan, tanggal 13 juni 2023, sehigga **Majelis Hakim berksimpulan bahwa Penggugat bekerja sejak tanggal 20 Agustus 2007 hingga tanggal 31 Juni 202, dengan masa kerja 15 tahun 9 bulan;**
 - Menimbang bahwa Pemutusan Hubungan Kerja yang dilakukan Tergugat terhadap Penggugat dengan pelanggaran berupa, menerima uang dari pihak ketiga (dialer) diluar ketentuan perusahaan, hal tersebut merupakan pelanggaran Peraturan Perusahaan PT Suzuki Finance Indonesia (SFI) priode 2021-2023, Pasal 27 ayat 2 butir (d.9). yang berbunyi: “meminta dan atau menerima uang dan /atau barang dalam bentuk apapun dari nasabah, dan atau pihak ketiga lainnya (dealer, supplier/vendor) diluar ketentuan perusahaan dengan tujuan apapun, atau menerima hadiah dan/atau gratifikasi dalam bentuk apapun tanpa izin tertulis pimpinan perusahaan yang berwenang” (vide: **bukti T-4**) hal ini bersesuaian dengan **bukti T-5** yaitu Surat Pengakuan Penggugat yang telah menerima uang dari pihak ke tiga, tanggal 22 Mei 2023 dan bukti **T-6** yaitu Berita Acara Klarifikasi Nomor: 001/SFI-IA.BAK/V/Medan/2023, tanggal 23 Mei 2023;
 - Menimbang bahwa menurut Tergugat, Penggugat diputus hubungan kerjanya dengan alasan mendesak, sehingga Penggugat berhak atas uang penggantian hak dan uang pisah, sebagaimana diatur dalam pasal 52 Ayat (2) Peraturan

Pemerintah Nomor 35 tahun 2021 tentang tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja;

- Menimbang bahwa dalam Pemutusan Hubungan Kerja tersebut, Penggugat telah melakukan upayakan penyelesaian secara bipartit, dalam pertemuan bipartit Penggugat telah menjelaskan kepada Tergugat bahwa Pengugat pernah diberi kue oleh PIC Dealer adalah selaku pribadi dan pertemanan dan kue tersebut dimakan bersama teman-teman di kantor dan hal ini sudah biasa dilakukan bila pihak cabang Medan mendapat kiriman dari pihak lain;
- Menimbang bahwa Penggugat juga telah melakukan perundingan secara tripartit di Dinas Ketenagakerjaan Pemerintahan Provinsi Sumatera Utara;
- Menimbang bahwa oleh karena tidak tercapai kesepakatan, Dinas Ketenagakerjaan Pemerintah Provinsi Sumatera Utara menerbitkan surat No. 500.15.14/1.709.6/DISNAKER/X/2023, tanggal 13 Oktober 2023, perihal Anjuran (vide: **bukti P-5 = bukti T-2**), yang pada pokoknya agar Tergugat memberikan hak-hak Penggugat sesuai dengan ketentuan Pasal 40 ayat (4) Peraturan Pemerintah No. 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, alih daya, Waktu kerja dan Waktu istirahat dan Pemutusan Hubungan Kerja;
- Menimbang bahwa atas surat anjuran Dinas Ketenagakerjaan Provinsi Sumatera Utara tersebut, Tergugat menjawabnya secara tertulis sebagaimana **bukti T-3**, yaitu Surat dari Suzuki Finance Indonesia, No:104/S.KelHRD/SFI/X/2023, Kepada Dinas Ketenagakerjaan Pemerintah Provinsi Sumatra Utara, Perihal: Jawaban Surat Anjuran, tanggal 20 Oktober 2023, yang pada pokoknya menerangkan bahwa Tergugat bersedia

membayarkan hak pekerja berupa uang pisah sebesar Rp. 10.525.899,- (sepuluh juta lima ratus dua puluh lima ribu delapan ratus sembilan puluh sembilan rupiah) dan membayar uang penggantian hak berupa cuti tahunan yang belum gugur sebesar Rp.4.102.402,- dengan total sebesar Rp.14.628.301,- (empat belas juta enam ratus dua puluh delapan ribu tiga ratus satu rupiah);

Menimbang, bahwa berdasarkan bukti-bukti serta pertimbangan-pertimbangan tersebut diatas Majelis Hakim berpendapat bahwa Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) yang dilakukan Tergugat terhadap Penggugat adalah Pemutusan Hubungan Kerja karena Penggugat melakukan pelanggaran Peraturan Perusahaan PT Suzuki Finance Indonesia (SFI) periode 2021-2023, Pasal 27 ayat 2 butir (d.9). yang berbunyi: “meminta dan atau menerima uang dan /atau barang dalam bentuk apapun dari nasabah, dan atau pihak ketiga lainnya (dealer, supplier/vendor) diluar ketentuan perusahaan dengan tujuan apapun, atau menerima hadiah dan/atau gratifikasi dalam bentuk apapun tanpa izin tertulis pimpinan perusahaan yang berwenang”;

Menimbang, bahwa **tentang pokok permasalahan yang kedua**, apa hak-hak normatif Penggugat dalam hal pemutusan hubungan kerja yang dilakukan Tergugat?

Menimbang bahwa Undang-Undang No.6 tahun 2023 Tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang(Perpu) Nomor 2 tahun 2022 tentang Cipta Kerja menjadi UU, telah diterbitkan dan diberlakukan pada tanggal 31 Maret 2023, dengan berlakunya Undang Undang No.6 tahun 2023 Tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 tahun 2022 tentang Cipta Kerja menjadi UU, maka Undang Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja dicabut dan dinyatakan tidak berlaku;

Menimbang bahwa peraturan perundang-undangan yang merupakan peraturan pelaksana dari Undang Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja masih tetap berlaku sepanjang tidak bertentangan dengan Perpu Nomor 2 tahun 2022 tentang Cipta Kerja;

Menimbang bahwa Peraturan Pemerintah No. 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja, diterbitkan pada tanggal 2 Februari 2021, masih tetap berlaku;

Menimbang, bahwa berdasarkan SEMA Nomor 5 tahun 2021, gugatan perselisihan hubungan industrial yang diajukan sebelum dikeluarkan Peraturan Pemerintah No. 35 Tahun 2021 tanggal 2 Februari 2021 sebagai pelaksana dari Undang-Undang Nomor 11 tahun 2020 tentang cipta kerja, berlaku ketentuan Undang-Undang No. 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Dalam perkara aquo gugatan perselisihan hubungan industrial ini diajukan dan didaftarkan pada tanggal 02 November 2023, sehingga dalam perkara aquo menggunakan Peraturan Pemerintah No.35 tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, alih daya, waktu kerja dan waktu istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja junto UndangUndang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan junto Undang-Undang No.6 tahun 2023 Tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 tahun 2022 tentang Cipta Kerja menjadi Undang Undang;

Menimbang, bahwa Pasal 156 Ayat (1) Undang Undang No. 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan junto Pasal 80 Angka 47 Undang Undang No.6 tahun 2023 Tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 tahun 2022 tentang Cipta Kerja menjadi Undang Undang junto Pasal 40 Ayat (1) Peraturan Pemerintah Nomor 35 tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan waktu istirahat dan Pemutusan Hubungan Kerja,

UNIVERSITAS MEDAN AREA :
menyebutkan :

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

Document Accepted 9/3/26

Access From (repository.uma.ac.id)9/3/26

“Dalam hal terjadi pemutusan hubungan kerja, pengusaha wajib membayar uang pesangon dan atau uang penghargaan masa kerja dan uang penggantian hak yang seharusnya diterima”;

Menimbang bahwa Pasal 52 ayat (1) Peraturan Pemerintah No.35 tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, alih daya, waktu kerja dan waktu istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja, berbunyi: “Pengusaha dapat melakukan Pemutusan Hubungan Kerja terhadap pekerja/buruh karena alasan pekerja/buruh melakukan pelanggaran ketentuan yang diatur dalam Perjanjian Kerja, Peraturan Perusahaan atau Perjanjian Kerja Bersama dan sebelumnya telah diberikan surat peringatan pertama, kedua, dan ketiga secara berturut-turut maka pekerja/buruh berhak atas:

- a. Uang pesangon sebesar 0.5 (nol koma lima) kali ketentuan Pasal 40 ayat (2);
- b. Uang Penghargaan Masa Kerja 1 (satu) kali ketentuan Pasal 40 ayat (3); dan
- c. Uang Penggantian Hak sesuai ketentuan Pasal 40 ayat (4)”;

Menimbang, bahwa Majelis Hakim telah berpendapat bahwa Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) yang dilakukan Tergugat terhadap Penggugat adalah pelanggaran Peraturan Perusahaan PT Suzuki Finance Indonesia (SFI) periode 2021-2023, Pasal 27 ayat 2 butir (d.9), sehingga dalam perkara aquo Penggugat dikategorikan berhak sebagaimana dimaksud dalam Pasal 52 Ayat (1) Peraturan Pemerintah No. 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja, yaitu Penggugat berhak uang pesangon sebesar 0.5 (nol koma lima) kali ketentuan Pasal 40 ayat (2), Uang Penghargaan Masa Kerja 1 (satu) kali ketentuan Pasal 40 ayat (3) dan Uang Penggantian Hak sesuai ketentuan Pasal 40 ayat (4);

Menimbang, bahwa dari ketentuan tersebut Majelis Hakim menyatakan menghukum Tergugat untuk membayar hak-hak Penggugat secara tunai dan

UNIVERSITAS MEDAN AREA
sekarang, dengan perincian sebagai berikut :

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

Document Accepted 9/3/26

Access From (repositori.uma.ac.id)9/3/26

Atas nama Muhammad Ridwan, masa kerja 15 tahun 9 bulan, upah Rp.6.328.947.-

- Uang pesangon, (9 bulan x 0.5) X Rp.6.328.947.- = Rp.28.480.261,-
- Uang Penghargaan masa kerja, 5 bulan X Rp. 6.328.947.- = Rp.31.644.735,-
- Uang penggantian hak, cuti yg belum diambil = Rp. 4.102.402,-
- = Rp.64.227.398,-

(enam puluh empat juta dua ratus dua puluh tujuh ribu tiga ratus sembilan puluh delapan rupiah);

Menimbang, bahwa tentang upah proses selama 3 (tiga) bulan upah yang dimohonkan Penggugat adalah upah yang dibayarkan kepada Pekerja/Penggugat apabila pekerja yang di PHK sebelum adanya putusan Pengadilan Hubungan Industrial (PHI). Sebagaimana yang dimaksud dalam Pasal 155 ayat (2) Undang Undang No.13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, yang menyatakan: “Selama putusan lembaga perselisihan hubungan industrial belum ditetapkan (dimaknai : belum Berkekuatan Hukum Tetap (BHT), baik pengusaha maupun pekerja/buruh harus tetap melaksanakan segala kewajibannya”, oleh karena Pasal 155 ayat (2) Undang Undang No.13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan telah di hapus oleh Undang Undang Nomor 6 tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang Undang (Perpu) No.2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja menjadi Undang Undang, maka Majelis Hakim menyatakan permohonan pembayaran upah proses tidak dapat dikabulkan atau **ditolak**;

Menimbang bahwa oleh karena Penggugat telah mengabdikan dan bekerja pada Tergugat selama 15 tahun 9 bulan, maka sangat beralasan bila Majelis hakim memerintahkan kepada Tergugat untuk mengeluarkan Surat Referensi Kerja terhadap Penggugat;

Menimbang, bahwa mengenai petitum Penggugat yang memohon kepada Majelis Hakim agar Tergugat membayar uang pindah sebesar Rp.10.000.000,- (sepuluh juta rupiah), dalam hal ini menurut pendapat Majelis Hakim tidak ada bukti tentang status penerimaan Penggugat bekerja pada Tergugat, maka permohonan tersebut harus **ditolak**;

Menimbang, bahwa mengenai **petitum angka 3 (tiga)** gugatan penggugat yang memohon kepada Majelis Hakim untuk menyatakan sah dan berharga sita jaminan (Conservatoir beslag) atas barang milik Tergugat berupa Mobil Ertiga plat B 2313 BFX, dalam hal ini menurut pendapat Majelis Hakim Penggugat tidak mengajukan secara terperinci dan tidak dapat membuktikan kepemilikan Tergugat sehingga tidak memenuhi syarat-syarat sita jaminan sebagaimana dimaksud dalam Ketentuan Pasal 261 RBg, maka permohonan tersebut harus **ditolak**;

Menimbang, bahwa mengenai petitum penggugat yang memohon kepada Majelis Hakim untuk menyatakan putusan dalam perkara aquo dapat dilaksanakan lebih dahulu (Uitvoerbaar bij vooraad), meskipun ada upaya hukum dari Tergugat, dalam hal ini Majelis Hakim mempertimbangkan bahwa dalam Perkara ini tidak terpenuhinya syarat-syarat yang ditentukan dalam Pasal 191 Rbg junto Surat Edaran Mahkamah Agung RI No. 3 Tahun 2000 junto Surat Edaran Mahkamah Agung Nomor 4 Tahun 2001 dan terhadap putusan ini masih dapat dilakukan upaya hukum Kasasi serta untuk menghindari kesulitan Penggugat sendiri dibelakang hari apabila terdapat putusan yang berbeda, maka permohonan tersebut harus **ditolak**;

Menimbang, bahwa Majelis Hakim telah mencermati dan mempertimbangkan seluruh alat-alat bukti yang diajukan oleh kedua belah pihak sebagai mana tersebut diatas dalam kaitannya satu sama lain ternyata bersesuaian maka **Majelis Hakim berpendapat bahwa gugatan Penggugat haruslah dikabulkan sebagian**;

Menimbang, bahwa oleh karena gugatan Penggugat dikabulkan sebagian, maka **gugatan selain dan selebihnya harus ditolak;**

Menimbang, bahwa oleh karena gugatan Penggugat dikabulkan sebagian dan oleh karena gugatan dibawah Rp.150.000.000 (seratus lima puluh juta rupiah), maka menurut ketentuan Pasal 58 Undang-undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, maka para pihak dalam perkara ini tidak dikenakan biaya, sehingga **biaya yang timbul dalam perkara ini dibebankan kepada Negara;**

Mengingat dan memperhatikan R.Bg, K.U.H.Perdata, Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, Undang Undang No.6 tahun 2023 Tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 tahun 2022 tentang Cipta Kerja menjadi Undang Undang, Peraturan Pemerintah No. 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja, serta SEMA Nomor 5 tahun 2021 dan peraturan-peraturan lain yang bersangkutan;

MENGADILI:

Dalam Eksepsi

- Menolak eksepsi Tergugat untuk seluruhnya;

Dalam pokok perkara

1. Mengabulkan gugatan Penggugat untuk sebagian;
2. Menyatakan putus hubungan kerja antara Penggugat dengan Tergugat sejak putusan ini diucapkan;
3. Menghukum Tergugat untuk membayar hak-hak Penggugat secara tunai dan sekaligus, dengan perincian sebagai berikut:

UNIVERSITAS MEDAN AREA

Alas nama Muhammad Ridwan, masa kerja 15 tahun 9 bulan, upah Rp.6.328.947;

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

Document Accepted 9/3/26

- Uang pesangon, (9 bulan x 0.5) X Rp.6.328.947.- = Rp.28.480.261,
- Uang Penghargaan masa kerja, 5 bulan X Rp. 6.328.947.- = Rp.31.644.735,
- Uang penggantian hak, cuti yg belum diambil = Rp. 4.102.402,- +
= Rp.64.227.398,-

(enam puluh empat juta dua ratus dua puluh tujuh ribu tiga ratus sembilan puluh delapan rupiah);

4. Memerintahkan Tergugat mengeluarkan Surat Referensi Kerja terhadap Penggugat, selama Penggugat bekerja pada Tergugat;
5. Menolak gugatan Penggugat untuk selain dan selebihnya;
6. Membebaskan biaya perkara ini kepada Negara, sejumlah Rp.41.000,- (*empat puluh satu ribu rupiah*);

Demikian diputuskan dalam sidang permusyawaratan Majelis Hakim Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Medan, pada hari Kamis, tanggal 4 Januari 2024 oleh kami, **Ahmad Sumardi, S.H., M.Hum.** sebagai hakim ketua, **Surya Dharma, S.H., S.E., M.H.**, dan **Minggu Saragih, S.H., M.H.**, masingmasing sebagai Hakim Anggota. putusan tersebut dibacakan pada hari Kamis, tanggal 11 Januari 2024, diucapkan dalam persidangan terbuka untuk umum oleh Hakim Ketua didampingi oleh Para Hakim Anggota tersebut, dibantu oleh **Rohanna Pardede, SH.** sebagai Panitera Pengganti Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Medan serta dihadiri kuasa Penggugat dan kuasa Tergugat.

Hakim-Hakim Anggota

Hakim Ketua

Surya Dharma, S.H., S.E., M.H.

Ahmad Sumardi, S.H., M.Hum.,

Minggu Saragih, S.H., M.H.

Panitera Pengganti

Rohanna Pardede, SH

Perincian biaya:

1. Panggilan Rp.21.000,-
2. Materai Rp.10.000,- 3. Redaksi Rp.10.000,- Jumlah Rp .41.000,-
(empat puluh satu ribu rupiah)