



**TINJAUAN PEMENUHAN HAK PEKERJA
DALAM KASUS PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA
DI PT. SURYA MADISTRINDO (STUDI PUTUSAN PENGADILAN
HUBUNGAN INDUSTRIAL NOMOR 10/PDT.SUS-PHI/2023/PN.SMG)**

Carissa Maharani*, Sonhaji, Nabitatus Saadah

Program Studi S1 Hukum, Fakultas Hukum, Universitas Diponegoro

E-mail : carissa.maharani0801@gmail.com

Abstrak

Perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) masih sering ditemukan, salah satu penyebabnya karena tidak terpenuhinya hak-hak pekerja yang terkena PHK, seperti yang terjadi pada kasus dalam Putusan Nomor 10/Pdt.Sus-PHI/2023/PN.Smg. Permasalahan yang diteliti adalah bagaimana kebijakan PHK dan pemenuhan hak pekerja di PT. Surya Madistrindo ditinjau dari peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan, serta bagaimana putusan hakim dalam kasus tersebut jika dikaitkan dengan pemenuhan kepentingan kedua belah pihak yang bersengketa. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kebijakan PHK dan pemenuhan hak Penggugat oleh Tergugat tidak sesuai dengan ketentuan dalam peraturan ketenagakerjaan yang berlaku. Putusan hakim dalam kasus ini sudah sesuai dengan perundang-undangan ketenagakerjaan, khususnya terkait pemenuhan hak Penggugat atas PHK berupa Uang Pesangon, Uang Penghargaan Masa Kerja, dan Uang Penggantian Hak. Putusan tersebut dapat dikatakan telah mengakomodasi kepentingan masing-masing pihak yang berperkara dengan penggunaan dasar hukum yang tepat sebagai dasar putusannya.

Kata kunci : Pemutusan Hubungan Kerja; PHK

Abstract

Disputes over Termination of Employment (PHK) are still often encountered, one of the causes being the failure to fulfill the rights of employees who are terminated, as seen in the case of Decision Number 10/Pdt.Sus-PHI/2023/PN.Smg. The issue examined is how the PHK policy and the fulfillment of workers' rights at PT. Surya Madistrindo are reviewed in terms of labor laws and regulations, as well as how the court's decision in this case relates to fulfilling the interests of both parties in the dispute. The research results indicate that the PHK policy and the fulfillment of the Plaintiff's rights by the Defendant do not comply with the provisions of applicable labor regulations. The court's decision in this case is in accordance with labor laws, particularly regarding the fulfillment of the Plaintiff's rights in terms of severance pay, long service award, and replacement benefits. The decision can be said to have accommodated the interests of both parties in the dispute by using the appropriate legal basis for the ruling.

Keywords : Termination of Employment; PHK

I. PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Masyarakat mendapat perlindungan oleh konstitusi berdasarkan Pasal 27 ayat (2) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 bahwa, "Tiap-tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan". Artinya, di sini negara memberikan jaminan hak bagi masyarakatnya untuk mendapat kesempatan bekerja guna mewujudkan

kehidupan yang layak dengan mengaturnya dalam undang-undang. Kelanjutan realisasi perlindungan ketenagakerjaan oleh pemerintah yang diamanatkan konstitusi dapat dilihat melalui peraturan perundang-undangan atau hukum positif yang berlaku di Indonesia, yakni Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.¹

Hubungan kerja memang tidak selalu berjalan mulus sehingga akan banyak ditemukan perselisihan hubungan industrial ini. Seperti halnya perselisihan akibat Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) yang dimana ada beberapa faktor yang menyebabkan terjadinya konflik karena ketidaksesuaian pandangan antara pihak pekerja dan penguasa terhadap terputusnya hubungan kerja yang terjadi, yaitu tidak adanya pemenuhan hak-hak bagi pekerja yang di-PHK.²

Meningkatnya PHK dalam dunia ketenagakerjaan di tanah air termasuk salah satu persoalan bangsa Indonesia yang belum dapat terselesaikan hingga sekarang. Pada periode Januari sampai Desember 2024, terdapat 77.965 pekerja yang mengalami PHK.³

Pada dasarnya, pengusaha, pekerja, serikat pekerja, dan pemerintah harus mengupayakan tidak terjadinya PHK (Pasal 151 ayat (1) Undang-Undang (UU) Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja menjadi Undang-Undang). Namun, ketika PHK tersebut tidak dapat dihindari, maka maksud PHK harus dirundingkan terlebih dahulu oleh pengusaha dan pekerja (perundingan bipartit).⁴ Apabila perundingan bipartit gagal, maka dapat dilanjutkan ke tingkat Tripartit dengan membuat pengaduan kepada instansi di bidang ketenagakerjaan, yakni Dinas Ketenagakerjaan, dilengkapi dengan bukti telah melakukan perundingan bipartit.⁵ Jika upaya penyelesaian perselisihan tingkat Tripartit tidak berhasil, maka dapat melanjutkan penyelesaian perselisihan dengan menempuh jalur hukum ke Pengadilan Hubungan Industrial melalui Pengadilan Negeri setempat.⁶

Berdasarkan UU Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan *juncto* UU Nomor 6 Tahun 2023, diketahui bahwa pekerja yang diputus hubungan kerjanya memiliki perlindungan hukum berupa hak-hak normatif yang akan

¹ Genies Wisnu Pradana dan Purwono Sungkowo Raharjo, "Peran Mediator Hubungan Industrial Dalam Menyelesaikan Perselisihan Hubungan Industrial Pada Dinas Tenaga Kerja, Koperasi Usaha Kecil dan Menengah Kota Madiun," *Jurnal Discretie* 3, no. 3 (2022): 160–169, <https://doi.org/10.20961/jd.v3i3.52337>, 161.

² Maswandi, "Penyelesaian Perselisihan Hubungan Kerja di Pengadilan Hubungan Industrial," *Jurnal Ilmu Administrasi Publik* 5, no. 1 (2017): 36–42, <https://doi.org/10.31289/publika.v5i1.1203>, 37.

³ Kementerian Ketenagakerjaan Republik Indonesia, "Tenaga Kerja ter-PHK Tahun 2024," *Satu Data Kemenaker*, 20 Januari 2025, [https://satudata.kemnaker.go.id/data/kumpulan-data/2342#:~:text=Tenaga%20Kerja%20ter%2DPHK%20Tahun%202024&text=Pada%20periode%20Januari%2DDesember%202024,PHK%20\(Pemutusan%20Hubungan%20Kerja\)](https://satudata.kemnaker.go.id/data/kumpulan-data/2342#:~:text=Tenaga%20Kerja%20ter%2DPHK%20Tahun%202024&text=Pada%20periode%20Januari%2DDesember%202024,PHK%20(Pemutusan%20Hubungan%20Kerja)).

⁴ Arifuddin Muda Harahap, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan* (Malang: Literasi Nusantara, 2020), 172.

⁵ Asri Wijayanti, *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi* (Jakarta: Sinar Grafika, 2009), 186.

⁶ Pasal 14 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.

diterimanya. Kini, kita akan melihat bagaimana prosedur dan pemenuhan hak tersebut diterapkan dalam sebuah kasus yang terjadi di PT. Surya Madistrindo. Pada kasus yang terjadi di PT. Surya Madistrindo, terdapat permasalahan hukum mengenai pemenuhan hak dari seorang pekerja yang diputus hubungan kerjanya oleh pihak perusahaan.

B. Kasus Posisi

Permasalahan hukum yang ditemukan pada kasus PHK di PT. Surya Madistrindo antara Sari Damayanti selaku Penggugat melawan PT. Surya Madistrindo selaku Tergugat ini adalah berawal dari tanggal 6 Oktober 2021 dimana Tergugat memutus hubungan kerja dengan Penggugat berdasarkan Surat Keputusan Nomor 186/SM/HRDGA/X/2021 akibat gratifikasi berupa fasilitas peminjaman uang dengan total sebesar Rp25.000.000,00 yang terjadi pada tanggal 5 Maret 2018, 25 April 2018 dan 18 Agustus 2018 dari rekan Tergugat, yang dimana perbuatan ini merupakan pelanggaran kerja yang bersifat mendesak menurut Peraturan Perusahaan PT. Surya Madistrindo Pasal 41 ayat (4) huruf (c) angka (3) dan (7). Pada tanggal 8 Oktober 2021, Tergugat telah memberikan hak Tergugat atas PHK tersebut berupa Uang Pisah sebesar Rp2.000.000,00 dan Uang Penggantian Hak berupa pembayaran sisa cuti sebesar Rp9.571.627,00 serta biaya ongkos pulang kampung Rp4.677.800,00 sesuai peraturan perusahaan yang merujuk pada Pasal 52 ayat (2) Peraturan Pemerintah (PP) Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja.

Penggugat menolak PHK tersebut sehingga terjadi perselisihan PHK yang kemudian dirundingkan dalam tahap bipartit, namun berakhir gagal karena Tergugat tidak ingin memberikan apa yang dituntut oleh Penggugat berupa Uang Pesangon dan Uang Penghargaan Masa Kerja. Upaya penyelesaian masalah tersebut lanjut ke tahap tripartit melalui mediasi yang dalam prosesnya dipimpin oleh seorang mediator, namun kembali berakhir gagal karena mediator dalam anjuran tertulisnya tidak menganjurkan Tergugat untuk membayar Uang Pesangon dan Uang Penghargaan Masa Kerja sebagaimana yang dituntut oleh Penggugat. Langkah terakhir yang dapat ditempuh oleh para pihak adalah menyelesaikan perkara melalui Pengadilan Hubungan Industrial. Pada intinya, majelis hakim mengabulkan sebagian petitum dari Penggugat yang berkenaan dengan pokok perkara saja, seperti mengenai hak atas Upah Pesangon dan Penghargaan Masa Kerja dengan perbaikan perhitungan sesuai UU Nomor 6 Tahun 2023.

Majelis hakim pada tanggal 23 Mei 2023 mengucapkan putusannya, yakni mengabulkan gugatan dari Penggugat untuk menghukum Tergugat membayar Uang Pesangon dan Uang Penghargaan Masa Kerja dengan fakta hukum yang ditemukan bahwa Peraturan Perusahaan PT. Surya Madistrindo Pasal 41 ayat (4) huruf (c) angka (3) dan (7) yang mengatur mengenai pelanggaran kerja bersifat mendesak tidak dapat diberlakukan dalam kasus PHK yang dialami Penggugat karena peraturan perusahaan tersebut sudah tidak berlaku lagi,

sehingga majelis hakim memakai dasar hukum Pasal 52 ayat (1) PP Nomor 35 Tahun 2021 untuk memutus sengketa ini.

C. Intisari Putusan Pengadilan

Berikut adalah petitum dari Penggugat:

- 1) Menerima dan mengabulkan semua gugatan Penggugat;
- 2) Menetapkan PHK antara Penggugat dan Tergugat sebagai akibat Putusan Hubungan Industrial;
- 3) Mengharuskan Tergugat untuk mengeluarkan surat keterangan kerja atas nama Penggugat;
- 4) Menyatakan bahwa sita jaminan berupa Rekening Bank, Bank Negara Indonesia dengan Nomor Rekening: 164608965 milik Perusahaan atas nama Surya Madistrindo adalah sah dan berharga.
- 5) Menyatakan bahwa putusan ini dapat dilaksanakan terlebih dahulu meski terdapat verzet, banding, kasasi, atau upaya hukum lainnya;
- 6) Mengharuskan Tergugat untuk membayar hak-hak normatif Penggugat secara tunai dan seketika sebesar Rp283.700.000,00 dengan rincian sebagai berikut:
 - Uang Pesangon: Rp14.085.000,00 x 9 bulan sehingga berjumlah Rp126.765.000,00;
 - Uang Penghargaan Masa Kerja: Rp14.085.000,00 x 5 bulan sehingga berjumlah Rp70.425.000,00;
 - Upah Proses: Rp14.085.000,00 x 6 bulan sehingga berjumlah Rp84.510.000,00; dan
 - Uang Pisah: Rp2.000.000,00.
- 7) Mengharuskan Tergugat untuk membayar Uang Paksa sebesar Rp1.000.000,00 setiap harinya jika Tergugat tidak melaksanakan putusan yang telah berkekuatan hukum tetap;
- 8) Menghukum Tergugat untuk membayar biaya perkara.

Putusan hakim DALAM EKSEPSI adalah menolak eksepsi Tergugat dan DALAM POKOK PERKARA memutuskan untuk mengabulkan gugatan Penggugat sebagian. Putusan tersebut menyatakan hubungan kerja antara Penggugat dengan Tergugat putus sejak dibacakan putusan itu. Tergugat diperintah untuk menerbitkan surat pengalaman kerja pada Penggugat yang sudah bekerja sejak 1 Januari 2009 dengan jabatan terakhir sebagai *Buyer Regional*, kemudian mengharuskan Tergugat untuk membayar secara tunai dan seketika sebagai kompensasi akibat PHK kepada Penggugat sebesar Rp133.807.500,00 dengan rincian adalah:

- Uang Pesangon: 0.5 x Rp14.085.000,00 x 9 bulan sehingga berjumlah Rp63.382.500,00; dan
- Uang Penghargaan Masa Kerja: Rp14.085.000,00 x 5 bulan sehingga berjumlah Rp70.425.000,00.

Kemudian, putusan hakim menolak gugatan Penggugat untuk selainnya, serta menghukum Tergugat untuk membayar biaya perkara sebesar Rp138.000,00.

D. Rumusan Masalah

1. Bagaimana kebijakan pemutusan hubungan kerja dan pemenuhan hak pekerja di PT. Surya Madistrindo ditinjau dari Peraturan Perundang-Undangan Ketenagakerjaan?
2. Bagaimana putusan hakim dalam kasus PT. Surya Madistrindo jika dikaitkan dengan pemenuhan kepentingan kedua belah pihak?

II. ANALISIS KASUS

A. Kebijakan PHK dan Pemenuhan Hak Pekerja di PT. Surya Madistrindo ditinjau dari Peraturan Perundang-Undangan Ketenagakerjaan

Penggugat di-PHK oleh Tergugat karena gratifikasi berupa fasilitas pinjaman uang dari rekanan perusahaan sehingga tindakan Penggugat merupakan pelanggaran yang bersifat mendesak menurut Pasal 41 ayat (4) huruf (c) angka (3) dan (7) Peraturan Perusahaan PT. Surya Madistrindo.

Penggugat sebagai *Buyer Regional* wilayah Semarang merupakan pihak yang mengurus pengadaan barang dan jasa, termasuk dalam pemilihan vendor (rekanan) Perusahaan. Fasilitas peminjaman uang yang diterima oleh Penggugat dari vendor Perusahaan tentu saja berpotensi memunculkan *conflict of interest* (konflik kepentingan) sehingga dapat memengaruhi aktivitas perusahaan. Konflik kepentingan didefinisikan sebagai situasi yang memiliki potensi untuk menyebabkan tindakan korupsi, yang dapat dilihat melalui berbagai pengaturan dan lembaga yang mengaturnya.⁷

Konflik kepentingan diartikan sebagai situasi dimana seorang pekerja dengan jabatan dan kuasanya, memiliki hubungan dengan kepentingan pribadinya dalam penggunaan jabatannya sehingga dapat memengaruhi kinerja hingga profesionalitas karyawan. Oleh karena itulah, Tergugat mengambil tindakan untuk memutus hubungan kerja dengan Penggugat dengan mengacu pada peraturan perusahaan dan peraturan perundang-undangan. Langkah ini juga diambil untuk menjaga hubungan kerja sama yang profesionalitas antara Perusahaan dengan pihak ketiga, dan mencegah terjadinya *conflict of interest*, baik antara pihak ketiga dengan Tergugat, maupun antara Tergugat dengan Penggugat.

Penjelasan Pasal 52 ayat (2) PP Nomor 35 Tahun 2021 menerangkan bahwa pelanggaran oleh pekerja yang bersifat mendesak dapat diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama. PHK dapat dilakukan tanpa perlu memberi surat peringatan terlebih dahulu kepada pekerja yang melakukan pelanggaran bersifat mendesak. Bunyi pasal tersebut diperkuat dengan ketentuan Pasal 52 ayat (3) PP Nomor 35 Tahun 2021, "Pengusaha dapat melakukan Pemutusan Hubungan Kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (2), tanpa pemberitahuan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 37 ayat (2)". Pelanggaran bersifat mendesak itu harus diatur dalam peraturan perusahaan,

⁷ Pascal Wilmar Yehezkiel Toloh, "Konflik kepentingan dan mekanisme penanganannya dalam pengelolaan keuangan negara," *Integritas: Jurnal Antikorupsi* 10, no. 1 (2024): 65–80, <https://doi.org/10.32697/integritas.v10i1.1024>, 67.

peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama berupa perbuatan tertentu, misalnya:

- a. Menipu, mencuri, menggelapkan barang atau uang perusahaan;
- b. Merugikan perusahaan akibat keterangan palsu;
- c. Mengonsumsi minuman keras, mabuk, atau menggunakan narkoba, psikotropika, dan zat adiktif lainnya di tempat kerja;
- d. Berbuat asusila atau melakukan judi di tempat kerja;
- e. Melakukan penyerangan penganiayaan, pengancaman, atau intimidasi kepada rekan kerja atau pengusaha;
- f. Memengaruhi rekan kerja atau pengusaha untuk melanggar hukum;
- g. Merugikan perusahaan akibat kerusakan atau pembiaran barang perusahaan dalam keadaan bahaya;
- h. Membiarkan rekan kerja atau pengusaha dalam situasi bahaya di lingkungan kerja;
- i. Membongkar rahasia perusahaan, kecuali untuk kepentingan negara;
- j. Melakukan perbuatan yang diancam pidana penjara 5 tahun atau lebih.

Berjalannya sidang di pengadilan, majelis hakim mengungkapkan bahwa ternyata dasar pengenaan PHK kepada Penggugat melalui Pasal 41 ayat (4) huruf (c) angka (3) dan (7) Peraturan Perusahaan PT. Surya Madistrindo periode 2019-2021 ini sudah tidak berlaku. Peraturan perusahaan yang dipakai oleh Tergugat sebagai dasar hukumnya memutus hubungan kerja dengan Penggugat merupakan peraturan yang berlaku per tanggal 30 Agustus 2019 sampai 30 Agustus 2021. Sedangkan, PHK terjadi pada Oktober 2021 yang artinya peraturan perusahaan tersebut tidak dapat diberlakukan pada pelanggaran kerja oleh Penggugat.

Penulis berpandangan bahwa apabila perbuatan Penggugat yang dikategorikan sebagai pelanggaran bersifat mendesak tersebut diatur dalam Peraturan Perusahaan PT. Surya Madistrindo yang berlaku pada saat terjadi PHK, maka Tergugat dapat saja memberlakukan PHK sesuai peraturan perusahaan. Pihak Perusahaan seharusnya menggunakan peraturan perusahaan yang terbaru, yakni setelah Agustus 2021 karena sebagaimana diketahui bahwa peraturan perusahaan hanya berlaku untuk 2 tahun kemudian harus diperbarui (Pasal 111 ayat (3) UU Nomor 13 Tahun 2003).

Tidak tertuangnya ketentuan yang menetapkan bahwa tindakan gratifikasi berupa fasilitas pinjaman uang dari rekanan perusahaan sebagai pelanggaran karyawan yang bersifat mendesak dalam Peraturan Perusahaan PT. Surya Madistrindo menyebabkan Tergugat tidak memiliki dasar hukum untuk menetapkan sanksi atas pelanggaran yang dilakukan oleh Penggugat, sehingga Tergugat tidak dapat melakukan PHK dengan alasan pelanggaran mendesak karena pelanggaran tersebut haruslah diatur dalam peraturan perusahaan.

Dunia hukum mengenal adagium "*Lex Specialis Derogat Legi Generali*," yakni peraturan khusus mengenyampingkan peraturan umum. Artinya, apabila ada peraturan khusus maka penggunaan aturan khusus tersebut dapat mengecualikan aturan yang umum terhadap suatu masalah hukum, dengan catatan bahwa

peraturan khusus tersebut tidak bertentangan dengan aturan umum tersebut.⁸ Pekerja yang melakukan pelanggaran, baik pelanggaran peraturan perusahaan maupun peraturan perundang-undangan, pada umumnya harus mendapatkan peringatan terlebih dahulu. Ketentuan ini dapat dilihat pada Pasal 36 huruf (k) PP Nomor 35 Tahun 2021 *juncto* Pasal 52 ayat (1) PP Nomor 35 Tahun 2021 bahwa PHK dapat terjadi bila pekerja melanggar hal-hal yang diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama yang sebelumnya telah diberikan surat peringatan pertama, kedua, dan ketiga secara berturut-turut masing-masing berlaku 6 bulan. Seharusnya, apabila peraturan perusahaan belum diperbarui, maka untuk mengisi kekosongan hukum tersebut adalah menggunakan peraturan perundang-undangan yang berlaku di bidang ketenagakerjaan. Sebab, tidak ada peraturan khusus yang mengatur penyebab dari terjadinya peristiwa PHK saat itu sehingga yang digunakan adalah aturan umum.

Berdasarkan pemaparan di atas, dapat diketahui bahwa terdapat 2 prosedur PHK terhadap pekerja yang melakukan pelanggaran kerja, yakni:

- a. Pengusaha dapat langsung memutus hubungan kerja kepada pekerja tanpa surat peringatan maupun surat pemberitahuan PHK karena pekerja melakukan pelanggaran bersifat mendesak berupa perbuatan tertentu yang diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama berdasarkan Penjelasan Pasal 52 ayat (2) dan (3) PP Nomor 35 Tahun 2021, sehingga hak-hak yang didapatkan pekerja atas PHK akibat pelanggaran mendesak tersebut adalah sebagaimana ketentuan Pasal 52 ayat (2) PP Nomor 35 Tahun 2021, yakni Uang Penggantian Hak dan Uang Pisah.
- b. Pengusaha harus memberikan surat peringatan terlebih dahulu, yakni surat peringatan pertama, kedua, ketiga secara berturut-turut karena pekerja melakukan pelanggaran kerja dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama (di luar Penjelasan Pasal 52 ayat (2) PP Nomor 35 Tahun 2021) berdasarkan Pasal 36 huruf (k) PP Nomor 35 Tahun 2021 *juncto* Penjelasan Pasal 52 ayat (1) PP Nomor 35 Tahun 2021. Jika setelah menerima surat peringatan ketiga pekerja tetap melakukan pelanggaran dan PHK harus terjadi, maka pengusaha harus menyampaikan surat pemberitahuan PHK dalam 14 hari sebelum PHK (Penjelasan Pasal 52 ayat (1) PP Nomor 35 Tahun 2021 *juncto* Pasal 37 ayat (3) PP Nomor 35 Tahun 2021). Hak-hak yang didapatkan pekerja atas PHK akibat pelanggaran kerja tersebut adalah sebagaimana ketentuan Pasal 52 ayat (1) PP Nomor 35 Tahun 2021, yakni Uang Pesangon, Uang Penghargaan Masa Kerja, dan Uang Penggantian Hak.

Dengan demikian, penulis menganalisis bahwa tindakan Tergugat yang memutus hubungan kerja dengan Penggugat pada kasus ini tidak sesuai dengan peraturan perundang-undangan karena langsung melakukan PHK secara sepihak kepada Penggugat. Tergugat seharusnya memberikan surat peringatan terlebih dahulu kepada Penggugat karena dasar hukum Tergugat berupa peraturan perusahaan periode 30 Agustus 2019 sampai 30 Agustus 2021 tersebut tidak dapat diterapkan pada pelanggaran kerja yang dilakukan oleh Penggugat karena tidak ada ketentuan yang mengatur bahwa tindakan gratifikasi berupa fasilitas

⁸ Aziz Syamsuddin, *Tindak Pidana Khusus* (Jakarta: Sinar Grafika, 2011), 11.

peminjaman uang dari rekanan perusahaan sebagai pelanggaran karyawan yang bersifat mendesak dalam Peraturan Perusahaan PT. Surya Madistrindo.

Ketentuan pemberian hak Penggugat atas PHK yang terjadi seharusnya mendasar kepada Pasal 52 ayat (1) PP Nomor 35 Tahun 2021 *juncto* Pasal 156 ayat (2) UU Nomor 6 Tahun 2023 *juncto* Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 168/PUU-XXI/2023 bahwa pengusaha dapat melakukan PHK terhadap pekerja karena telah melakukan pelanggaran kerja yang sebelumnya telah diberikan surat peringatan pertama, kedua, dan ketiga secara berturut-turut, maka Penggugat berhak paling sedikit atas:

- Uang Pesangon sebesar Rp63.382.500,00;
- Uang Penghargaan Masa Kerja sebesar Rp70.425.000,00; dan
- Uang Penggantian Hak sebesar Rp14.429.427,00.

B. Putusan Hakim dalam Kasus PT. Surya Madistrindo Terkait Pemenuhan Kepentingan Kedua Belah Pihak

Berdasarkan pertimbangan hakim pada kasus ini, terlihat bahwa hakim menolak semua jawaban yang diberikan oleh Tergugat dalam eksepsi maupun pokok perkara, dan mengabulkan sebagian gugatan dari Penggugat. Menurut analisis penulis, majelis hakim memperhatikan segala argumentasi dan bukti-bukti yang ada, terutama mengenai pokok permasalahan yang dianalisis yakni mengenai pemenuhan hak Penggugat selaku pekerja yang pada poin keenam petitum penggugat menginginkan Tergugat untuk membayar hak Penggugat atas Uang Pesangon, Uang Penghargaan Masa Kerja, Upah Proses, dan Uang Pisah sebesar Rp283.700.000,00.

Hakim mempertimbangkan bahwa peraturan perusahaan yang berlaku untuk masa 30 Agustus 2019 hingga 30 Agustus 2021, serta adanya perubahan peraturan perusahaan pada 30 Maret 2021 telah berakhir saat PHK yang dilakukan pada 6 Oktober 2021 terjadi, sehingga PHK dengan alasan mendesak menurut Pasal 52 ayat (2) PP Nomor 35 Tahun 2021 tidak dapat dikenakan. PHK dengan sifat yang mendesak harus diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama, maka Surat Keputusan Nomor 186/SM/HRDGA/X/2021 tentang PHK Karyawan atas nama Sari Damayanti dianggap batal demi hukum. Penulis sepakat dengan majelis hakim karena prosedur PHK yang dilakukan oleh Tergugat pada tanggal 6 Oktober 2021 tidak menggunakan dasar hukum yang berlaku.

Hakim mempertimbangkan tindakan Penggugat yang meminjam uang kepada rekanan Tergugat, yakni penanggung jawab CV. Sisi Barat sebesar Rp25.000.000,00 pada tanggal 5 Maret 2018, 25 April 2018 dan 18 Agustus 2018 adalah pelanggaran kerja yang seharusnya diberi surat peringatan pertama, kedua, dan ketiga pada tanggal 5 Maret 2018, 25 April 2018 dan 18 Agustus 2018, sehingga majelis hakim menetapkan putus hubungan kerja antara Penggugat dengan Tergugat. Pandangan penulis terhadap pernyataan majelis hakim bahwa Penggugat harus diberi surat peringatan di tanggal 5 Maret 2018, 25 April 2018

dan 18 Agustus 2018 menimbulkan kebingungan. Sebab, konflik baru muncul pada Oktober 2021 yang artinya bisa saja pihak Tergugat baru mengetahui adanya tindakan peminjaman uang ini pada tahun 2021, atau bisa saja permasalahan mengenai perbuatan Penggugat baru berdampak di tahun 2021 sehingga pihak Tergugat perlu mengambil langkah tegas untuk menanganinya. Oleh karena itu, bagaimana bisa Penggugat diberikan surat peringatan pertama, kedua, dan ketiga yang masing-masing pada tanggal 5 Maret 2018, 25 April 2018 dan 18 Agustus 2018. Penulis berpandangan bahwa pernyataan majelis hakim tersebut dapat ditafsirkan bahwa surat peringatan pelanggaran kerja oleh Penggugat diberikan pada Oktober 2021 (ketika konflik muncul), sehingga setelah menerima surat peringatan pertama, kedua, dan ketiga tersebut perusahaan dapat melakukan PHK. Dengan demikian, hak atas PHK yang diterima oleh Penggugat mengikuti aturan pemberian kompensasi sesuai Pasal 52 ayat (1) PP Nomor 35 Tahun 2021.

Berdasarkan Pasal 52 ayat (1) PP Nomor 35 Tahun 2021, Tergugat dijatuhi hukuman untuk membayar kompensasi PHK sejumlah Rp133.807.500,00 berupa:

- Uang Pesangon sebesar Rp63.382.500,00 dengan perhitungannya adalah $0,5 \times \text{Rp}14.085.000,00 \times 9$ bulan; dan
- Uang Penghargaan Masa Kerja sebesar Rp70.425.000,00 dengan perhitungannya adalah $\text{Rp}14.085.000,00 \times 5$ bulan.

Tuntutan terhadap Uang Pisah ditolak oleh majelis hakim karena Penggugat tidak berhak atas kompensasi tersebut sesuai ketentuan dalam Pasal 52 ayat (1) PP Nomor 35 Tahun 2021. Uang Penggantian Hak sesuai ketentuan Pasal 52 ayat (1) huruf (c) PP Nomor 35 Tahun 2021 sudah diterima Penggugat sebesar Rp14.249.427,00 sejak tanggal 8 Oktober 2021, sehingga majelis hakim tidak memasukkan Uang Penggantian Hak dalam perhitungan kompensasi PHK.

Tuntutan penggugat atas Upah Proses tidak dijelaskan dalam pertimbangan hakim dan tidak dicantumkan dalam putusan tersebut. Upah Proses adalah upah yang diberikan kepada pekerja selama dalam proses perselisihan hubungan industrial, seperti PHK.⁹ Berdasarkan Surat Edaran Mahkamah Agung (SEMA) Nomor 3 Tahun 2015 tentang Pemberlakuan Rumusan Hasil Rapat Pleno Kamar Mahkamah Agung Tahun 2015 sebagai Pedoman Pelaksanaan Tugas Bagi Pengadilan butir (B) angka (2) huruf (f), Upah Proses dalam masa penyelesaian perselisihan hubungan industrial diberikan paling lama enam bulan dan apabila perselisihan berlanjut lebih dari waktu tersebut tidak menjadi tanggung jawab para pihak (bukan kewajiban bagi pihak pengusaha lagi untuk memberi Upah Proses).

Pasal 151 UU Nomor 6 Tahun 2023 *juncto* UU Nomor 13 Tahun 2003 menjelaskan bahwa pengusaha, pekerja, serikat pekerja, dan pemerintah harus mencegah terjadi PHK, namun jika tidak dapat dihindari pengusaha wajib memberikan surat pemberitahuan yang apabila ditolak harus dirundingkan, dan jika masih tidak tercapai kesepakatan maka pengusaha akan melewati tahap selanjutnya sebagaimana diatur dalam UU Nomor 2 Tahun 2004 (Tripartit dan Pengadilan). Berdasarkan Pasal 93 ayat (1) dan (2) UU Nomor 13 Tahun 2003

⁹ Fitriana Gunadi, "Upah Proses Dalam Pemutusan Hubungan Kerja," *Jurnal Hukum dan Pembangunan* 50, no. 4 (2020): 858-878, <https://dx.doi.org/10.21143/jhp.vol50.no4.2856>, 860.

dijelaskan bahwa jika pekerja tidak melakukan pekerjaan maka tidak akan mendapat upah, kecuali apabila pekerja sedang dalam keadaan berikut:

- a. pekerja sakit sampai tidak dapat bekerja;
- b. pekerja perempuan yang sakit saat hari pertama dan kedua masa haidnya sehingga tidak dapat bekerja;
- c. pekerja tidak masuk kerja karena menikah, menikahkan, mengkhitankan, membaptiskan anaknya, istri melahirkan atau keguguran kandungan, suami atau isteri atau anak atau menantu atau orang tua atau mertua atau anggota keluarga dalam satu rumah meninggal dunia;
- d. pekerja tidak dapat bekerja karena sedang menjalankan kewajiban terhadap negara;
- e. pekerja tidak dapat bekerja karena sedang menjalankan ibadah;
- f. pekerja bersedia untuk bekerja tetapi pengusaha tidak mempekerjakannya, baik karena kesalahan sendiri maupun hambatan yang seharusnya dapat dihindari pengusaha;
- g. pekerja sedang menjalankan haknya untuk beristirahat;
- h. pekerja melaksanakan tugas serikat pekerja atas persetujuan pengusaha; dan
- i. pekerja melaksanakan tugas pendidikan dari perusahaan.

Penulis memandang bahwa menurut Pasal 151 UU Nomor 6 Tahun 2023 *juncto* UU Nomor 13 Tahun 2003, selama proses penyelesaian perselisihan hubungan industrial berlangsung, mulai dari tahap bipartit, tripartit, dan pengadilan (Pengadilan Hubungan Industrial maupun Mahkamah Agung), ikatan hubungan bekerja masih berlangsung yang dimana pihak pekerja dan pengusaha masih dapat melaksanakan hak dan kewajiban mereka selagi menunggu dan mendapat penetapan atau putusan yang berkekuatan hukum tetap dan tidak diajukan upaya hukum lagi. Pengusaha yang menghendaki agar pekerja tidak melakukan pekerjaannya selama proses penyelesaian perselisihan hubungan industrial, tetap harus memberikan upah kepada pekerja sebagaimana ketentuan dalam Pasal 93 ayat (2) UU Nomor 13 Tahun 2003, namun berbeda halnya terhadap pekerja yang tidak melakukan pekerjaan dengan alasan yang tidak diatur dalam Pasal 93 ayat (2) UU Nomor 13 Tahun 2003, misalnya ketika pengusaha sudah memberikan pekerjaan, akan tetapi pekerja tidak melakukan kewajibannya (pekerjaan) atas kehendaknya sendiri, maka pekerja tersebut tidak akan mendapatkan upah. Apabila kembali melihat pada SEMA Nomor 3 Tahun 2015, artinya hakim yang menangani kasus perselisihan hubungan industrial harus memutuskan agar pengusaha membayar upah proses kepada pekerja selama enam bulan, baik bila pekerja tetap bekerja maupun pekerja sedang tidak bekerja karena alasan yang diatur dalam Pasal 93 ayat (2) UU Nomor 13 Tahun 2003.¹⁰

Majelis hakim telah luput untuk menjelaskan pertimbangannya untuk tidak mengabulkan Upah Proses yang dituntut oleh Penggugat, padahal hakim seharusnya mencantumkan alasan atau dasar putusnya dalam pertimbangan hukum secara komprehensif dan jelas agar tidak para pihak yang berperkara tidak kebingungan terhadap hasil putusan hakim. Kendati demikian, apabila Upah Proses ingin diperjuangkan pemenuhannya oleh Penggugat sejak

¹⁰ Gunadi, "Upah Proses Dalam Pemutusan Hubungan Kerja," 872.

awal, seharusnya Penggugat mencantumkan dalil-dalil yang berhubungan dengan pemenuhan hak tersebut karena pada eksepsi Tergugat tidak menjelaskan secara detail mengenai penolakannya terhadap pembayaran Upah Proses kepada Penggugat, dan Penggugat dalam putusan tersebut tidak menerangkan secara jelas dan tidak ada bukti yang mendasari permasalahan mengenai Upah Proses. Dalil yang tidak dijelaskan oleh Penggugat misalnya mengenai apakah selama proses penyelesaian PHK berlangsung kedua belah pihak masih saling menjalankan kewajibannya atau Tergugat melakukan skorsing sebagai bentuk penolakan kepada Penggugat untuk bekerja kembali di perusahaan, kemudian Penggugat tidak diberikan Upah Proses. Sebaliknya, apakah Penggugatlah yang tidak melakukan kewajibannya meski diberi pekerjaan oleh Tergugat sehingga memenuhi ketentuan Pasal 93 ayat (1) UU Nomor 13 Tahun 2003 yang dimana Penggugat memang tidak berhak menerima upah apabila tidak ingin bekerja dengan alasan yang tidak diatur dalam Pasal 93 ayat (2) UU Nomor 13 Tahun 2003. Dengan demikian, penulis mengambil kesimpulan bahwa untuk mengabulkan gugatan atas Upah Proses pada kasus ini tidak ada alasan mendasar dan tidak dapat dibuktikan bahwa apakah seharusnya Penggugat berhak mendapat Upah proses sesuai dengan ketentuan di Pasal 157A ayat (2) UU Nomor 6 Tahun 2023 *juncto* UU Nomor 13 Tahun 2003 *juncto* Putusan Nomor 168/PUU-XXI/2023 dan Pasal 93 UU Nomor 13 Tahun 2003, padahal Penggugat yang menuntut Upah Proses harus dapat membuktikan bahwa Tergugat tidak melakukan kewajibannya, namun pada isi putusan tidak terdapat dalil Penggugat yang menjelaskan hal tersebut.

Menurut analisis penulis, pertimbangan majelis hakim yang memutus perkara Nomor 10/Pdt.Sus-PHI/2023/PN.Smg telah sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku, walaupun dalam pertimbangan hukum terdapat beberapa bagian yang belum dijelaskan secara tegas dan jelas sehingga menimbulkan kebingungan dan menciptakan penafsiran sendiri bagi penulis, serta adanya penolakan atas petitum yang tidak dijelaskan.

Pada kasus perselisihan PHK di PT. Surya Madistrindo ini, putusan pengadilan memberikan kompensasi PHK kepada Penggugat yang semula tidak diberikan oleh Tergugat sesuai peraturan perundang-undangan, dan Tergugat pada akhirnya dapat melakukan PHK kepada Penggugat sebagaimana yang diinginkan sejak awal. Penulis berpandangan bahwa putusan pengadilan mengenai kasus ini telah mengakomodasi kepentingan kedua belah pihak dengan baik, dilihat dari keobjektifan majelis hakim dalam memeriksa dan menilai semua bukti yang diajukan oleh Penggugat dan Tergugat menghasilkan putusan yang mengakomodasi kepentingan kedua belah pihak dengan memberikan pemenuhan bagi hak-hak Penggugat dan Tergugat sesuai dengan peraturan perundang-undangan berdasarkan bukti dan alasan hukum yang jelas.

III. SIMPULAN

1. Kebijakan PHK dan pemenuhan hak pekerja yang dilakukan oleh Tergugat (PT. Surya Madistrindo) tidak sesuai dengan peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan. Tergugat seharusnya melakukan PHK dengan memberi surat peringatan terlebih dahulu, dan memberikan sanksi kepada Penggugat

berdasarkan ketentuan pada peraturan perundang-undangan yang berlaku umum karena tidak ada ketentuan yang mengatur bahwa peminjaman uang dari rekanan perusahaan sebagai pelanggaran bersifat mendesak pada Peraturan Perusahaan PT. Surya Madistrindo, serta dasar hukum berupa peraturan perusahaan yang digunakan oleh Tergugat adalah sudah habis masa berlakunya dan tidak diperbaharui.

2. Putusan hakim dalam kasus PT. Surya Madistrindo telah sesuai dengan peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan yang berlaku, terutama mengenai pemenuhan hak Penggugat atas PHK berupa Uang Pesangon dan Uang Penghargaan Masa Kerja, serta Uang Penggantian Hak yang telah diberi oleh Tergugat sehingga tidak dicantumkan dalam poin putusan hakim. Putusan dalam perkara Nomor 10/Pdt.Sus-PHI/2023/PN.Smg dapat dikatakan telah mengakomodasi kepentingan masing-masing pihak yang berselisih dengan penggunaan dasar hukum yang tepat sebagai dasar putusannya.

IV. DAFTAR PUSTAKA

A. Buku

- Hanifah, Ida. *Hukum Ketenagakerjaan di Indonesia*. Medan: Pustaka Prima, 2020.
- Harahap, Arifuddin Muda. *Buku Ajar Hukum Ketenagakerjaan*. Bandung: Media Sains Indonesia, 2023.
- . *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan*. Malang: Literasi Nusantara, 2020.
- Harahap, M. Yahya. *Hukum Acara Perdata tentang Gugatan, Persidangan, Penyitaan, Pembuktian, dan Putusan Pengadilan*. Jakarta: Sinar Grafika, 2016.
- Khakim, Abdul. *Dasar-dasar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*. Bandung: PT Citra Aditya Bakti, 2014.
- Komisi Pemberantasan Korupsi Republik Indonesia. *Panduan Penanganan Konflik Kepentingan bagi Penyelenggara Negara*. Jakarta: Komisi Pemberantasan Korupsi, 2009.
- Kusbianto, dan Dian Hardian Silalahi. *Hukum Perburuhan*. Medan: Enam Media, 2020.
- Mahkamah Agung Republik Indonesia. *Pedoman Teknis Administrasi dan Teknis Peradilan Perdata Umum dan Perdata Khusus*. Jakarta: Mahkamah Agung Republik Indonesia, 2008.
- Marpi, Yapiter. *Ilmu Hukum Suatu Pengantar*. Tasikmalaya: Zona Media Mandiri, 2020.
- Mashudi. *Penyelesaian Sengketa Hubungan Industrial*. Surabaya: Jakad Publishing, 2019.
- Pujiastuti, Endah. *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan*. Semarang: Semarang University Press, 2008.
- Sipayung, Parlin Dony, Sardjana Orbav Manullang, Hendrik Ruben Gelong, Nasrin, Hijriani, Martono Anggusti, dan Annisa Ilmi Faried. *Hukum Ketenagakerjaan*. Medan: Yayasan Kita Menulis, 2022.
- Soepomo, Iman. *Pengantar Hukum Perburuhan*. Jakarta: Djambatan, 1997.

- Suhartini, Endah, Ani Yumarni, Siti Maryam, dan Mulyadi. *Hukum Ketenagakerjaan dan Kebijakan Upah*. Depok: PT Raja Grafindo Persada, 2020.
- Sulaiman, Abdullah dan Andi Walli. *Hukum Ketenagakerjaan/Perburuhan*. Jakarta: Yayasan Pendidikan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia, 2019.
- Sutedi, Andrian. *Hukum Perburuhan*. Jakarta: Sinar Grafika, 2009.
- Syamsuddin, Aziz. *Tindak Pidana Khusus*. Jakarta: Sinar Grafika, 2011.
- Wijayanti, Asri. *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi*. Jakarta: Sinar Grafika, 2009.

B. Jurnal

- Amin, Muhammad Nur. "Implementasi Putusan Serta Merta (Uitvoerbaar Bij Voorraad) dalam Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial." *Jurnal Disiplin: Majalah Civitas Akademika Sekolah Tinggi Ilmu Hukum sumpah Pemuda* 27, no. 3 (2021): 180–89.
- Chairah, Dakwatul. "Implementasi Kaukus dalam Mediasi Berdasar PERMA RI Nomor 1 Tahun 2016 Perspektif Hakim Mediator Pengadilan Agama Pasuruan." *Jurnal Al-Qānūn* 23, no. 2 (2020): 215–37.
- Dewi, Ratna, Reni Aryani, Heidy Andriani, Agung Praptono, dan Sofyan Manullang. "Analisis Hukum atas Konsekuensi Perburuhan Keperdataan terhadap Hak dan Kewajiban Pekerja." *JICN: Jurnal Intelek dan Cendekiawan Nusantara* 1, no. 2 (2024): 1831–1843.
- Febriani, Reni, dan Suryadi Samudra. "Implementasi Sustainable Development Goals (SDGs) Desa sebagai Upaya Menuju Kemandirian Desa Kotarindau." *Jurnal Ilmiah Publika* 11, No. 1 (2023): 337–344.
- Gunadi, Fitriana. "Upah Proses Dalam Pemutusan Hubungan Kerja." *Jurnal Hukum & Pembangunan* 50, no. 4 (2020): 858-878.
- Hananto, Muhammad Ramdhan, dan Gunardi Lie. "Perlindungan Hukum Terhadap Hak Pekerja Pada Pemutusan Hubungan Kerja Sepihak Oleh Perusahaan (Studi Putusan Nomor 361/PDT.SUS PHI/2023/PN.JKT.PST)." *Unes Law Review* 6, no. 4 (2024): 10711–22.
- Handayani, Dwi. "Kajian Filosofis Prinsip Audi Et Alteram Partem dalam Perkara Perdata." *Jurnal Ilmiah Kebijakan Hukum* 14, no. 2 (24 Juli 2020): 385.
- Handrian, Eko, dan Hendry Andry. "Sustainable Development Goals : Tinjauan Percepatan Pencapaian Di Provinsi Riau." *Publika: Jurnal Ilmu Administrasi Publik* 6, No. 1 (30 April 2020): 77–87.
- Kotimah, Erwin Kusnul, dan Lukman Santoso. "Urgensi Tanda Tangan dan Materai dalam Memberikan Kepastian Hukum terhadap Kontrak Waralaba (Franchise)." *Halu Oleo Law Review* 1, no. 1 (2017): 43–63. <https://doi.org/10.33561/holrev.v1i1.2349>.
- Maswandi. "Penyelesaian Perselisihan Hubungan Kerja di Pengadilan Hubungan Industrial." *Jurnal Ilmu Administrasi Publik* 5, no. 1 (2017): 36–42.

- Muharamani, Adelia, Karin Nur Kartini, Gunardi, Tatiek Ekawati Permana, dan M. Yusuf Sanny. "Analisis Efektifitas Pemungutan Cukai Rokok terhadap Penerimaan Pendapatan Negara." *Jurnal Co-Management* 4, no. 1 (2021): 543–49.
- Pradana, Genies Wisnu, dan Purwono Sungkowo Raharjo. "Peran Mediator Hubungan Industrial Dalam Menyelesaikan Perselisihan Hubungan Industrial Pada Dinas Tenaga Kerja, Koperasi Usaha Kecil dan Menengah Kota Madiun." *Jurnal Discretie* 3, no. 3 (25 Oktober 2022): 160–169.
- Putri, Kerenhapukh Milka Tarmadi, dan Gunardi Lie. "Pengaruh Kebijakan Efisiensi sebagai Alasan Penjatuhan PHK: Perbandingan antara Undang-Undang Ketenagakerjaan dan Undang-Undang Cipta Kerja." *Syntax Literate: Jurnal Ilmiah Indonesia* 8, no. 11 (2023): 6439–6452.
- Rifki Firzatullah, Muhammad, Bian Ilmar Irawan, Hasan Akmal Rohmatino, Rijal Jajuly, dan Fiqri Munawar. "Analisis Problematika Lelang Sebagai Eksekusi Putusan Pengadilan dalam Perkara Perdata." *Journal of Multidisciplinary Inquiry in Science Technology and Educational Research* 1, no. 4 (2024): 2489–2505.
- Rizal, Muh. Syamsul. "Efektivitas Peran Mediator Dalam Penyelesaian Sengketa Hubungan Industrial Pada Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Kabupaten Lombok Timur." *JURIDICA : Jurnal Fakultas Hukum Universitas Gunung Rinjani* 5, no. 2 (31 Mei 2024): 81–90.
- Rizka, Zaizatun, Chika Meidyanputri, Rusdi Hidayat, dan Indah Respati. "Analisis Pengambilan Keputusan PT. Gudang Garam Hadapi Tantangan Industri Rokok di Indonesia." *Musytari: Neraca Manajemen, Akuntansi, dan Ekonomi* 9, no. 8 (2024): 101–110.
- Sinaga, Dara Sari, dan Akmaluddin Syahputra. "Tinjauan Yuridis Terhadap Putusan Niet Ontvankelijk Verklaard Dalam Perkara Gugatan Kurang Pihak." *Jurnal Hukum Unissula* 39, no. 1 (2023): 40–54.
- Sonhaji. "Analisis Putusan Mahkamah Agung Nomor 501 K/ PDT.SUS-PHI/ 2016 Tentang Pemutusan Hubungan Kerja." *Administrative Law & Governance Journal* 1, no. 1 (2018): 26–46.
- Toloh, Pascal Wilmar Yehezkiel. "Konflik kepentingan dan mekanisme penanganannya dalam pengelolaan keuangan negara." *Integritas : Jurnal Antikorupsi* 10, no. 1 (2024): 65–80.

C. Peraturan dan Keputusan

Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia 1945.

Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja/Serikat Buruh.

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.

Undang-Undang Nomor 4 Tahun 2004 tentang Kekuasaan Kehakiman.

Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja menjadi Undang-Undang.

Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja.

Peraturan Mahkamah Agung Nomor 1 Tahun 2016 tentang Prosedur Mediasi di Pengadilan.

Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor 17 Tahun 2014 tentang Pengangkatan dan Pemberhentian Mediator Hubungan Industrial serta Tata Kerja Mediasi.

Surat Edaran Mahkamah Agung Nomor 3 Tahun 2000 tentang Putusan Serta Merta dan Provisionil Mahkamah Agung Republik Indonesia.

Surat Edaran Nomor 3 Tahun 2015 tentang Pemberlakuan Rumusan Hasil Rapat Pleno Kamar Mahkamah Agung Tahun 2015 sebagai Pedoman Pelaksanaan Tugas bagi Pengadilan.

Het Herziene Indonesisch Reglement (HIR). Statblad Tahun 1941 Nomor 44.

Reglement tot Regeling van Het Rechtswezen in de Gewesten Buiten Java en Madura (RBg). Staatsblad 1927 Nomor 227.

Reglement op de Rechtvordering (Rv). Staatsblad 1847 Nomor 52 *juncto* 1849 Nomor 63.

D. Sumber Lainnya

Abdi, Husnul. "Profil PT Surya Madistrindo, Sejarah, dan Produk-produknya." *Liputan6*, 6 Desember 2022. <https://www.liputan6.com/hot/read/5145894/profil-pt-surya-madistrindo-sejarah-dan-produk-produknya?>

Anjelina, Chella Defa, dan Inten Esti Pratiwi. "Gelombang PHK Massal, Sinyal Lampu Kuning Manufaktur Indonesia." *Kompas*, 10 Januari 2024. <https://www.kompas.com/tren/read/2024/10/01/093000165/gelombang-phk-massal-sinyal-lampu-kuning-manufaktur-indonesia?page=all>.

Farianto, Willy. "Kritik untuk PHK karena Pelanggaran Bersifat Mendesak." *Hukum Online*, 20 Maret 2024. <https://www.hukumonline.com/berita/a/kritik-untuk-phk-karena-pelanggaran-bersifat-mendesak-lt65fac3b111ed4/>.

Gillardo, Fernando Junio. "Karyawan Diskors, Apakah Tetap Digaji?" *Hukum Online*, 17 April 2024. <https://www.hukumonline.com/klinik/a/karyawan-diskors--apakah-tetap-digaji-lt4d56a0a460363/>.

Kamus Besar Bahasa Indonesia. "PHK." *Kemdikbud*, 15 Juli 2020. <https://kbbi.kemdikbud.go.id/entri/PHK>.

Kementerian Ketenagakerjaan Republik Indonesia. "Tenaga Kerja ter-PHK Tahun 2024." *Satu Data Kemenaker*, 20 Januari 2025. [https://satudata.kemnaker.go.id/data/kumpulan-data/2342#:~:text=Tenaga%20Kerja%20ter%2DPHK%20Tahun%202024&text=Pada%20periode%20Januari%2DDesember%202024,PHK%20\(Pemutusan%20Hubungan%20Kerja\)](https://satudata.kemnaker.go.id/data/kumpulan-data/2342#:~:text=Tenaga%20Kerja%20ter%2DPHK%20Tahun%202024&text=Pada%20periode%20Januari%2DDesember%202024,PHK%20(Pemutusan%20Hubungan%20Kerja)).

Kurniasih, Etika. "Peranan mediator Dalam menyelesaikan perselisihan Hubungan industrial antara Pekerja dengan pengusaha Pada dinas tenaga kerja dan mobilitas penduduk kabupaten sukoharjo." *Skripsi*. Fakultas Hukum Univesritas Sebelas Maret. Surakarta, 2008.



- Tim Hukumonline. “Menguasai Keterampilan Mediator yang Kompeten Demi Tercapainya Kesepakatan Mediasi.” *Hukum Online*, 8 Agustus 2023. <https://www.hukumonline.com/berita/a/menguasai-keterampilan-mediator-yang-kompeten-demi-tercapainya-kesepakatan-mediasi-lt64d1ebd7abcbd/>.
- Yasin, Muhammad, dan Aida Mardhatillah. “Kaidah-Kaidah Yurisprudensi dalam Penjatuhan Dwangsom.” *Hukum Online*, 15 November 2019. <https://www.hukumonline.com/berita/a/kaidah-kaidah-yurisprudensi-dalam-penjatuhan-dwangsom-lt5dcd1c596f897/>.
- Yatasi, Manuela Natasha. “Apa perbedaan Usaha Sosial dan Usaha Komersial? Pahami Lima Perbedaannya.” *Platform Usaha Sosial*, t.t, <https://usahasosial.com/id/learn/apa-perbedaan-usaha-sosial-dan-usaha-komersial/>.