

PENYELESAIAN PERSELISIHAN HUBUNGAN INDUSTRIAL ANTARA PENGUSAHA DENGAN PEKERJA (ANALISIS PUTUSAN NO. 1/PDT.SUS-PHI/2022/PN PDG)

Rina Rahma Ornella Angelia, Andi Desmon, Rahmi

Fakultas Hukum Universitas Ekasakti
rinarahmaornelaangelia@gmail.com

Abstract: *Termination of Employment (PHK) refers to the end of an employment relationship as regulated in Indonesian labor law. Dismissal may occur for various reasons, including company efficiency. This article analyzes Decision No. 1/Pdt.Sus-PHI/2022/PN Pdg using a normative juridical approach and qualitative analysis of secondary data. The dispute was first mediated by the Manpower Office but failed, leading to litigation in the Industrial Relations Court. The judges divided their considerations into exceptions, provisional claims, and the main case. They rejected the exception and the provisional claim, declaring the dismissal legally valid. The recognized period of employment was limited to six months due to the legal separation of two companies. Out of eight claims, three were granted, four rejected, and one set aside.*

Keywords: *Termination of Employment; Industrial Relations Dispute.*

Abstrak: Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) merupakan berakhirnya hubungan kerja antara pengusaha dan pekerja sebagaimana diatur dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan. PHK dapat terjadi karena berbagai alasan, termasuk efisiensi perusahaan. Artikel ini menganalisis Putusan No. 1/Pdt.Sus-PHI/2022/PN Pdg dengan pendekatan yuridis normatif dan menggunakan data sekunder yang dianalisis secara kualitatif. Penyelesaian perselisihan dilakukan melalui mediasi di Dinas Tenaga Kerja, namun gagal, sehingga ditempuh jalur litigasi di Pengadilan Hubungan Industrial. Majelis hakim membagi pertimbangan hukum menjadi eksepsi, provisi, dan pokok perkara. Hakim menolak eksepsi dan provisi, dan menyatakan bahwa PHK sah secara hukum. Masa kerja yang diakui hanya enam bulan karena perbedaan badan hukum. Dari delapan petitum, tiga dikabulkan, empat ditolak, dan satu dikesampingkan.

Kata Kunci: Pemutusan Hubungan Kerja; Perselisihan Hubungan Industrial

A. Pendahuluan

Dalam hubungan industrial antara pekerja dan pengusaha, diperlukan adanya perlindungan hukum yang mencakup berbagai aspek, seperti hak atas pekerjaan, kesehatan kerja, dan kesehatan, jaminan sosial, upah, keadilan, serta keamanan. (Harikedua, 2015) Perlindungan ini juga termasuk saat terjadi pemutusan hubungan kerja (PHK) beserta proses penyelesaiannya. Hubungan kerja terbentuk atas dasar perjanjian antara pekerja dan pemberi kerja, yang substansinya tidak boleh bertentangan dengan peraturan perundang-undangan, perjanjian kerja bersama, maupun ketentuan serikat pekerja. (Asikin, 2008) Berdasarkan Pasal 1 angka 15 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, hubungan kerja adalah keterikatan antara pekerja dan pengusaha yang mengandung unsur pekerjaan, upah, dan perintah. Sementara itu, Pasal 1 angka 16 menjelaskan bahwa hubungan industrial merupakan sistem relasi antara pengusaha, pekerja, dan pemerintah dalam proses produksi, yang didasarkan pada nilai-nilai Pancasila dan UUD 1945.

Kehadiran pemerintah sebagai mediator dalam hubungan industrial adalah bagian dari peran negara untuk mewujudkan kesejahteraan masyarakat sebagaimana tercantum dalam Pembukaan UUD 1945. Hal ini penting mengingat posisi pekerja umumnya lebih

lemah dibandingkan pengusaha, terutama dalam kasus PHK sepihak yang kerap terjadi. Sebagaimana hubungan sosial lainnya, hubungan kerja juga bisa berakhir. Dalam konteks hukum ketenagakerjaan, penghentian hubungan kerja ini dikenal sebagai PHK yang dapat disebabkan oleh pensiun, kematian, pengunduran diri, atau alasan lainnya. (Widiastiani, 2021). PHK seringkali memicu konflik antara hak pekerja atas kompensasi dan kewajiban pengusaha yang harus tetap menjaga stabilitas usahanya (Suwardi, 2019). Menurut data Kementerian Ketenagakerjaan RI, selama Januari hingga Desember 2024, terdapat 77.965 pekerja yang mengalami PHK (Kerja, 2025). Di wilayah Kota Padang, tercatat 31 perkara PHK yang ditangani Pengadilan Hub. Industrial pada PN-Padang Klas-IA sepanjang tahun 2024.

Tabel 1 Perkara PHI pada PN Padang Tahun 2024

No.	Bulan	Sisa Bulan Lalu	Perkara Masuk	Putus	Sisa
1	Januari	9	0	5	4
2	Februari	4	9	3	10
3	Maret	10	1	1	10
4	April	10	8	0	18
5	Mei	18	0	4	14
6	Juni	14	2	4	12
7	Juli	12	1	7	6
8	Agustus	6	5	5	5
9	September	6	2	0	8
10	Oktober	8	1	1	8
11	November	8	2	1	9
12	Desember	9	0	3	6
Total					

Sumber: SIPP Pengadilan Negeri Padang Klas IA 2025

Salah satu perkara PHI yang sampai ke Pengadilan adalah antara pekerja bernama Chaysa Al Azhany (selaku Penggugat) yang bekerja di PT. Farel Artharesha Pratama Padang (Tergugat). Ia diberhentikan sepihak dengan alasan kurangnya pengalaman dan efisiensi perusahaan. Padahal, menurut Penggugat, dirinya telah menjalankan tugas dengan baik, namun hak-haknya tidak dibayarkan pasca-PHK. Kondisi tersebut memunculkan Perselisihan Hubungan Industrial (PHI), yaitu ketidaksepakatan antara pengusaha dan pekerja, Menurut bunyi Pasal 1 angka 1 dalam UU No. 2 Tahun 2004, yang mencakup konflik hak, kepentingan, PHK, dan perselisihan antar serikat pekerja dalam suatu perusahaan.

Penggugat sebelumnya telah mengupayakan penyelesaian melalui mekanisme tripartit di Dinas Tenaga Kerja dan Perindustrian Kota Padang. Namun, karena tidak membuahkan hasil, Penggugat kemudian mengajukan gugatan ke Pengadilan Hubungan Industrial sesuai dengan ketentuan Pasal 5 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 yang mengatur bahwa apabila mediasi atau konsiliasi tidak mencapai kesepakatan, maka penyelesaian dapat dilanjutkan melalui jalur litigasi.

B. Metodologi Penelitian

Penelitian ini merupakan penelitian deskriptif dengan pendekatan yuridis normative. Data yang digunakan adalah data sekunder. Data dikumpulkan melalui studi kepustakaan, kemudian dianalisis secara kualitatif. Data yang terkumpul kemudian disajikan dalam bentuk deskriptif analitis.

C. Hasil dan Pembahasan

1. Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial antara Pengusaha dengan Pekerja pada Putusan No. 1/Pdt.Sus-PHI/2022/PN. Pdg

Secara umum, konflik dalam hubungan industrial maupun jenis sengketa lainnya dapat diselesaikan melalui dua jalur utama, yakni non-litigasi dan litigasi. Jalur non-litigasi mengacu pada proses penyelesaian di luar sistem peradilan, seperti melalui mediasi, perundingan bipartit, atau konsiliasi. Sebaliknya, litigasi merupakan upaya penyelesaian yang dilakukan melalui mekanisme pengadilan melalui pengajuan gugatan. Dalam perkara yang teregistrasi dengan Nomor 1/Pdt.Sus-PHI/2022/PN Pdg, Penggugat telah menempuh kedua bentuk penyelesaian tersebut. Setelah menerima Surat Pemutusan Hubungan Kerja dari Tergugat, Penggugat mengajukan penyelesaian tripartit melalui Dinas Tenaga Kerja dan Perindustrian Kota Padang pada 5 Mei 2021. Prosedur tripartit melibatkan pekerja, pengusaha, dan pihak ketiga yang berperan sebagai fasilitator dan dapat berbentuk mediasi, konsiliasi, atau arbitrase.

Surat PHK dengan Nomor 118/FAP/06.2021 dikeluarkan oleh Tergugat pada 14 Juni 2021. Penggugat merespons dengan mengajukan permohonan penyelesaian non-litigasi ke dinas terkait pada 5 Agustus 2021. Menindaklanjuti permohonan tersebut, dinas memanggil kedua pihak untuk mengikuti mediasi yang dijadwalkan pada 16 Agustus 2021 di hadapan Mediator Ibu Yeni Kasim, S.Sos. Namun, mediasi pertama tidak membuahkan kesepakatan, sehingga sesi kedua diadakan pada 19 Agustus 2021. Sayangnya, mediasi lanjutan pun tidak menghasilkan solusi yang disepakati bersama. Akhirnya, Mediator mengeluarkan Surat Anjuran Nomor 536/1053/DTKP/2021 pada 20 Agustus 2021.

Berdasarkan surat yang diajukan oleh Penggugat, maka Dinas Tenaga Kerja dan Perindustrian Kota Padang telah memanggil Penggugat dan Tergugat untuk dilakukan mediasi terhadap penyelesaian segala hak-hak dan kewajiban yang timbul akibat PHK oleh Tergugat kepada Tergugat yang didasarkan Surat 563/907/DTKP/2021 tertanggal 9 Agustus 2021, untuk menghadap dan bertemu dengan Mediator Hubungan Industrial Ibu Yeni Kasim, S.Sos, Senin 16 Agustus 2021 untuk dicarikan jalan penyelesaiannya. Perundingan yang dilakukan Senin 16 Agustus 2021 antara Penggugat dan Tergugat bertempat pada Dinas Tenaga Kerja dan Perindustrian Kota Padang ternyata tidak membuahkan hasil. Upaya mediasi antara Penggugat dan Tergugat tidak mencapai kesepakatan, sehingga mediator kembali mengadakan mediator kedua pada hari Kamis tanggal 19 Agustus 2021 untuk melakukan mediasi kedua.

Pertemuan media kedua antara Penggugat dan Tergugat ternyata juga tidak menemui jalan tengah / penyelesaian *win-win solution* bagi kedua belah pihak sehingga mediator menyimpulkan tidak tercapai kesepakatan diantara kedua belah pihak. Oleh karena tidak tercapainya kesepakatan, maka Mediator mengeluarkan Surat Nomor 536/1053/DTKP/2021 tertanggal 20 Agustus 2021, perihal: Anjuran. Berdasarkan proses mediasi tersebut, diperoleh sejumlah temuan sebagai berikut:

- a. Penggugat diketahui pernah bekerja di PT. Harapan Putnas Persada sejak Desember 2019 dan dipindahkan ke PT. Farel Arthares Pratama pada Januari 2021, dengan gaji bulanan Rp2.484.041,00.
- b. PHK dilakukan oleh Tergugat pada 14 Juni 2021 dengan dalih kurangnya pengalaman kerja Penggugat.
- c. Penggugat mengklaim hak-haknya atas dua perusahaan yang dimiliki oleh pemilik yang sama, termasuk pesangon dan kompensasi cuti yang belum diambil.
- d. Tergugat hanya bersedia memberikan kompensasi sebesar satu bulan gaji.

Mediator menilai bahwa PHK dilakukan dengan alasan efisiensi untuk menghindari kerugian perusahaan akibat kurangnya keterampilan pekerja. Berdasarkan Pasal 43 ayat (2)

PP No. 35 Tahun 2021, pekerja yang diberhentikan karena efisiensi Pesangon diberikan kepada yang bersangkutan mengacu pada Pasal 40 ayat (2), serta uang pisah sesuai aturan kerja yang berlaku di perusahaan.

- a. Agar Pengusaha membayarkan kepada pekerja:
 1. Uang Pesangon sebesar 2 x Rp. 2.484.041,-Rp. 4.968.082,-
 2. Cuti tahunan 12/25 x Rp. 2.484.041,- Rp. 1.192.340,-Jumlah yang diterima Rp. 6.160.422,-
- b. Agar pekerja dapat menerima pemberhentian ini dengan mendapatkan hak sesuai butir a;
- c. Kedua pihak diharapkan menyampaikan tanggapan terhadap anjuran tersebut paling lambat dalam waktu 10 (sepuluh) hari kerja sejak surat ini diterima.

Penggugat menyatakan menerima anjuran tersebut secara lisan, namun Tergugat menolak dan tidak bersedia membayar hak-hak Penggugat. Akibat penolakan itu, Penggugat kemudian mengajukan gugatan litigasi tertanggal 20 Desember 2021, yang diterima dan diregistrasi pada 1 Januari 2022 di Pengadilan Hubungan Industrial, dengan nomor perkara 1/Pdt.Sus-PHI/2022/PN Pdg. Gugatan tersebut diajukan dalam jangka waktu sekitar 7 bulan setelah PHK terjadi. Merujuk pada ketentuan daluwarsa dalam Pasal 171 UU No. 13 Tahun 2003 dan Pasal 82 UU No. 2 Tahun 2004, gugatan atas PHK hanya dapat diajukan dalam jangka waktu paling lama 1 tahun sejak tanggal PHK atau sejak pemberitahuan resmi dari pengusaha.

Walaupun Pasal 171 telah dihapus oleh UU No. 11 Tahun 2020 (Cipta Kerja), Pasal 82 UU No. 2 Tahun 2004 tetap berlaku, meskipun secara substansial merujuk pada ketentuan yang telah dihapus. Oleh karena itu, dapat diartikan bahwa tenggat waktu pengajuan gugatan tetap satu tahun sejak diterimanya keputusan PHK oleh pekerja. Proses persidangan berlangsung selama kurang lebih tiga bulan, sejak Januari hingga Maret 2022. Putusan Majelis Hakim dijatuhkan pada 31 Maret 2022 dengan amar putusan yang mengabulkan sebagian tuntutan Penggugat dan mewajibkan Tergugat membayar kompensasi sebesar Rp3.179.572,48.

2. Pertimbangan Hakim dalam Penyelesaian Hubungan Industrial antara Pengusaha dengan Pekerja pada Putusan No. 1/Pdt.Sus-PHI/2022/PN. Pdg.

Pertimbangan hukum yang tercantum dalam putusan pengadilan memiliki peran krusial sebagai landasan bagi hakim dalam menjatuhkan keputusan terhadap para pihak yang bersengketa. Pertimbangan tersebut, yang dikenal juga dengan istilah *ratio decidendi*, mencakup alasan-alasan hukum (yuridis) maupun non-hukum (non-yuridis) yang digunakan oleh hakim dalam menilai perkara. Keberadaan *ratio decidendi* menjadi salah satu indikator penting dalam menilai kualitas sebuah putusan pengadilan. Jika suatu putusan tidak memuat pertimbangan hukum dari hakim, maka putusan tersebut dapat dianggap cacat hukum dan berpotensi batal demi hukum (Mulyadi, 2009).

Sejalan dengan uraian sebelumnya, Pasal 50 Undang-Undang Nomor 48 Tahun 2009 tentang Kekuasaan Kehakiman secara eksplisit menyatakan bahwa suatu putusan pengadilan wajib memuat alasan serta dasar hukum yang digunakan dalam pengambilan keputusan, termasuk rujukan terhadap pasal dalam peraturan perundang-undangan yang relevan maupun sumber hukum tidak tertulis yang menjadi landasan dalam mengadili perkara. Selain itu, Pasal 5 dari undang-undang yang sama mewajibkan hakim untuk menggali, mengikuti, dan memahami nilai-nilai hukum serta rasa keadilan yang berkembang dalam masyarakat. Dalam ranah perdata, sengketa umumnya melibatkan dua pihak, yakni penggugat dan tergugat. Jenis perkara seperti ini disebut sebagai peradilan *contentiosa* atau *contentious jurisdiction*, yakni bentuk kewenangan pengadilan yang

menangani perkara dengan pokok persoalan berupa konflik atau perselisihan antar pihak yang saling bertentangan (Wignjosoebroto, 2006). Penggugat merupakan pihak yang merasa haknya telah dilanggar oleh pihak lain (tergugat). Dalam Putusan Nomor 1/Pdt.Sus-PHI/2022/PN Pdg, Majelis Hakim menyusun pertimbangan hukumnya ke dalam tiga bagian utama, yaitu: pertama, analisis terhadap eksepsi yang diajukan oleh Tergugat; kedua, penilaian terhadap tuntutan provisi dari Penggugat; dan ketiga, pertimbangan terhadap substansi pokok perkara.

Dalam Eksepsi. Majelis Hakim yang memeriksa dan memutus perkara ini menyatakan secara tegas menolak seluruh eksepsi yang disampaikan Tergugat. Penolakan tersebut didasarkan pada pertimbangan bahwa dalil eksepsi yang disampaikan tidak berkaitan dengan aspek formal dari gugatan. Setelah dianalisis secara seksama terhadap seluruh isi jawaban Tergugat, tidak ditemukan adanya argumentasi yang berkaitan dengan keberwenangan absolut maupun relatif, atau bentuk eksepsi lain yang dapat menggugurkan gugatan sebelum pokok perkara diperiksa. Secara terminologis, eksepsi dapat dipahami sebagai keberatan atau sanggahan terhadap gugatan yang tidak menyentuh substansi perkara (Wojowasito, 2003). Walaupun tidak dijelaskan secara eksplisit dalam peraturan perundang-undangan, R. Soepomo menyatakan bahwa eksepsi merupakan bentuk pembelaan untuk menolak klaim Penggugat, tanpa menyentuh pokok sengketa (Soepomo, 1972). Dalam praktik peradilan perdata, eksepsi dimaknai sebagai bantahan dari Tergugat terhadap aspek formal gugatan, seperti kompetensi absolut, kedaluwarsa, atau error in persona (Mertokusumo, 2006).

Menurut pendapat Yahya Harahap, eksepsi bertujuan untuk mengakhiri pemeriksaan perkara tanpa perlu memeriksa pokok substansinya. Tujuan utama dari eksepsi adalah untuk menghasilkan putusan negatif, yaitu putusan tidak dapat diterima (*niet ontvankelijke verklard*) tanpa perlu membahas pokok perkara lebih lanjut (Harahap, 2005). Jika dicermati dari seluruh poin yang disampaikan oleh Tergugat dalam jawabannya pada Putusan Nomor 1/Pdt.Sus-PHI/2022/PN Pdg seperti yang tertuang dalam poin pertama hingga ketiga belas tampak bahwa seluruh argumen yang diajukan lebih mengarah pada pembelaan terhadap materi sengketa, bukan aspek formil. Misalnya, soal hubungan kerja, alasan PHK, tekanan dalam pekerjaan, serta penolakan terhadap permintaan upah, surat pengalaman kerja, dan sita jaminan, merupakan bagian dari pokok sengketa dan bukan alasan formal untuk menolak gugatan. Dengan demikian, penulis berpendapat bahwa Majelis Hakim telah mengambil sikap yang tepat dalam menolak eksepsi tersebut, karena substansi yang diajukan oleh Tergugat tidak memenuhi kriteria eksepsi, melainkan merupakan jawaban materiil terhadap pokok perkara.

Dalam Provisi. Tuntutan provisi merupakan bagian tambahan dari gugatan utama yang memuat permohonan kepada pengadilan untuk mengeluarkan keputusan sementara. Keputusan ini dimaksudkan sebagai tindakan pendahuluan yang bersifat temporer, berlaku hingga gugatan pokok memperoleh putusan akhir. Karena sifatnya yang bersandar pada gugatan utama (bersifat *accessoir*), maka pengajuan provisi tidak dapat berdiri sendiri tanpa adanya gugatan pokok. Tuntutan semacam ini dapat diajukan bersamaan ataupun terpisah, namun dalam praktiknya, provisi umumnya dicantumkan langsung dalam surat gugatan utama (Harahap, Hukum Acara Perdata tentang Gugatan, Persidangan, Penyitaan, Pembuktian dan Putusan Pengadilan, 2008). Dalam perkara Nomor 1/Pdt.Sus-PHI/2022/PN Pdg, Penggugat mengajukan tuntutan provisi yang pada intinya meminta agar Majelis Hakim memerintahkan Tergugat untuk membayar gaji atau upah proses terhitung sejak terjadinya Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) hingga perkara tersebut didaftarkan di pengadilan. Selain itu, Penggugat juga meminta agar pembayaran upah tetap dilakukan secara berkelanjutan setiap bulan hingga perkara memperoleh kekuatan hukum tetap (*inkracht van gewijsde*).

Menanggapi permohonan tersebut, Majelis mempertimbangkan dua aspek utama: pertama, mengenai keberlakuan putusan sela dalam perkara perselisihan hubungan industrial; dan kedua, terkait dengan hak pekerja atas upah proses dalam konteks PHK. Terkait dengan putusan sela, Majelis menjelaskan bahwa putusan sela merupakan keputusan yang diambil di tengah proses pemeriksaan perkara. Tujuannya adalah untuk memperlancar proses persidangan dan mendukung efektivitas pemeriksaan sebelum putusan akhir dijatuhkan. Dalam konteks hubungan industrial, putusan sela termasuk dalam kategori *interlocutoir* atau provisi, yang biasanya berisi perintah kepada pengusaha untuk memenuhi kewajiban sementara seperti pembayaran upah dan hak-hak normatif lainnya kepada pekerja selama sengketa PHK masih berlangsung.

Putusan *interlocutoir* sendiri merupakan bentuk khusus dari putusan sela (*een interlocutoir vonnis is een special soort tussen vonnis*) yang dapat berisi berbagai instruksi tergantung kebutuhan pemeriksaan, seperti menghadirkan saksi ahli, memeriksa dokumen perusahaan, melakukan pemeriksaan setempat, dan sebagainya (Chamdani, 2022). Ketentuan mengenai putusan sela dalam perkara Perselisihan Hubungan Industrial secara eksplisit diatur dalam Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial. Dalam Pasal 96 ayat (1) ditegaskan bahwa apabila dalam sidang pertama terbukti secara nyata bahwa pengusaha tidak memenuhi kewajiban sebagaimana dimaksud dalam Pasal 155 ayat (3) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, maka Hakim Ketua Sidang wajib menjatuhkan putusan sela yang memerintahkan pengusaha membayarkan upah dan hak-hak lainnya yang biasa diterima oleh pekerja. Ayat (2) mengatur bahwa putusan tersebut dapat dikeluarkan pada sidang pertama atau kedua.

Akan tetapi pasca diberlakukannya UU Ciptaker, Kebijakan Pasal 155 ayat (3) dari UU Ketenagakerjaan telah dicabut. Oleh karena itu, Tim majelis yang memutus perkara tersebut berkesimpulan bahwa putusan sela hanya dapat dikabulkan apabila terbukti bahwa pengusaha telah melakukan tindakan skorsing terhadap pekerja dalam masa sengketa PHK dan tidak membayarkan hak-hak normatifnya. Berdasarkan penilaian terhadap dokumen dan keterangan para saksi, Majelis tidak menemukan bukti yang menunjukkan bahwa Tergugat melakukan skorsing terhadap Penggugat selama masa pemutusan hubungan kerja. Oleh sebab itu, tidak terdapat dasar hukum yang cukup untuk mengabulkan tuntutan provisi yang dimohonkan oleh Penggugat.

Penggugat dalam surat gugatannya meminta agar Tergugat membayarkan upah proses selama enam bulan, terhitung sejak bulan Juni hingga November 2021, dengan total sebesar Rp14.904.246,00. Namun, berdasarkan bukti yang diajukan dan fakta yang terungkap di persidangan, Majelis menilai bahwa Tergugat telah melaksanakan kewajibannya hingga PHK dilakukan. Oleh karena itu, tuntutan provisi dianggap tidak beralasan dan pantas untuk ditolak. Terkait dengan upah proses, konsep ini merujuk pada kewajiban pengusaha untuk tetap membayarkan upah kepada pekerja selama proses penyelesaian sengketa PHK berlangsung hingga diterbitkannya putusan oleh lembaga penyelesaian perselisihan. Sesuai ketentuan dalam Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004, proses penyelesaian perselisihan industrial, termasuk PHK, harus diawali dengan perundingan bipartit antara pengusaha dan pekerja, sebagai upaya mencapai kesepakatan secara musyawarah (Mashudi, 2018).

Terkait upah proses dalam perkara ini, majelis hakim berpendapat bahwa tidak seluruh pekerja yang mengalami PHK berhak menerima upah proses tersebut. Hak atas upah proses hanya diberikan kepada pekerja yang di-PHK dengan alasan yang bertentangan hukum ketenagakerjaan atau apabila alasan PHK tersebut tidak terbukti secara hukum. Dengan demikian, hak atas upah proses baru dapat diputuskan setelah seluruh proses PHK ditelaah berdasarkan bukti-bukti yang diajukan dalam persidangan.

Oleh karena itu, tuntutan upah proses termasuk dalam pokok perkara.

Putusan provisi merupakan putusan sementara yang diberikan sebelum putusan akhir dan tidak menyangkut pokok perkara. Karena itu, majelis hakim menilai bahwa gugatan provisi dari Penggugat harus ditolak. Penulis menilai bahwa pertimbangan hukum hakim sudah tepat, yakni upah proses hanya dibayarkan jika: 1) PHK dilakukan oleh pengusaha secara melanggar peraturan ketenagakerjaan; 2) pekerja tetap menjalankan kewajibannya. Berdasarkan kronologi dalam Putusan No. 1/Pdt.Sus-PHI/2022/PN Pdg dan hasil bipartit maupun tripartit, diketahui bahwa PHK oleh Tergugat terhadap Penggugat didasarkan pada efisiensi perusahaan untuk mencegah kerugian, karena Penggugat dianggap tidak memiliki kompetensi yang dibutuhkan. Alasan ini sah menurut UU Ketenagakerjaan, sehingga keputusan hakim menolak tuntutan upah proses sudah tepat. Dalam pokok perkara, berdasarkan gugatan dan jawaban yang diajukan, hakim memandang sengketa antara Penggugat dan Tergugat adalah mengenai keabsahan PHK dan akibat hukumnya bagi kedua pihak.

Majelis hakim menilai bukti dan keterangan saksi yang diajukan, seperti bukti P-1 sampai T-6 serta kesaksian Seska Nurjamingsih dan Loli Nisrina yang saling mendukung, bahwa terdapat hubungan kerja antara Penggugat dan Tergugat. Mediator dalam Anjuran Nomor 536/1053/DTKP/2021 menyatakan bahwa Penggugat bekerja di PT. Harapan Putnas Persada sejak Desember 2019 hingga Juni 2020, kemudian dipindahkan ke PT. Farrel Artharesa Pratama pada Januari 2021 dengan gaji terakhir sebesar Rp 2.484.041 per bulan. Fakta lain yang ditemukan ialah bahwa pemilik PT. Harapan Putnas Persada dan PT. Farrel Artharesa Pratama adalah orang yang sama. Namun, hakim berpendapat kedua perusahaan tersebut adalah badan hukum yang terpisah dan mandiri sehingga masa kerja Penggugat di PT. Harapan Putnas Persada tidak dapat digabungkan dengan masa kerja di PT. Farrel Artharesa Pratama, kecuali terjadi perubahan status perusahaan. Karena gugatan hanya ditujukan kepada PT. Farrel Artharesa Pratama dan tidak ada bukti perubahan status perusahaan, maka masa kerja Penggugat yang dihitung oleh hakim hanya enam bulan sejak Januari hingga Juni 2021 dengan upah terakhir sebesar Rp 2.484.041.

Surat PHK dari Tergugat menyatakan bahwa alasan PHK adalah kebutuhan akan karyawan dengan pengalaman lebih dalam pendistribusian pupuk bersubsidi, sehingga PHK dilakukan karena Penggugat dianggap kurang kompeten demi mencegah kerugian perusahaan. Alasan efisiensi ini sesuai Pasal 43 ayat (2) PP No. 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu dan PHK, sehingga PHK dinyatakan sah secara hukum tanpa memerlukan persetujuan Penggugat. Dalam menilai posita gugatan, Majelis Hakim mempertimbangkan delapan tuntutan yang diajukan. Petitum pertama ditolak karena tidak seluruh tuntutan dikabulkan. Petitum kedua dikabulkan karena fakta persidangan menunjukkan Penggugat adalah karyawan Tergugat. Petitum ketiga dikesampingkan agar putusan tidak kontradiktif, dengan pengakuan sahnya PHK sejak 14 Juni 2021. Petitum keempat mengenai hak normatif Penggugat sebagian dikabulkan, yakni sebesar Rp 3.179.572,48. Pertimbangan ini dianggap tepat karena masa kerja di PT. Harapan Putnas Persada tidak dapat diperhitungkan karena perusahaan tersebut tidak turut digugat.

Petitum kelima mengenai Surat Pengalaman Kerja dikabulkan sesuai Pasal 1602 KUHPerdara. Petitum keenam mengenai sita jaminan ditolak karena tidak berdasar hukum. Petitum ketujuh yang meminta denda keterlambatan pelaksanaan putusan juga ditolak karena tidak sesuai Pasal 611a ayat (1) Rv dan yurisprudensi MA. Petitum kedelapan juga ditolak karena tidak memenuhi ketentuan hukum terkait putusan serta merta dan provisi.

D. Penutup

Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial antara Pengusaha dan Pekerja dalam Putusan Nomor 1/Pdt.Sus-PHI/2022/PN Pdg dilakukan melalui dua jalur, yaitu jalur

non-litigasi dengan mediasi di Dinas Tenaga Kerja dan Perindustrian Kota Padang. Karena mediasi gagal, Penggugat melanjutkan dengan jalur litigasi dengan mengajukan gugatan ke Pengadilan Hubungan Industrial Padang. Dalam putusan tersebut, majelis hakim membagi pertimbangan hukum menjadi tiga bagian: eksepsi dari Tergugat, tuntutan provisi dari Penggugat, dan pokok perkara. Pada bagian eksepsi, seluruh keberatan Tergugat ditolak karena tidak berhubungan dengan aspek formal gugatan. Dalam tuntutan provisi, hakim menilai tidak cukup bukti terkait skorsing yang dilakukan oleh Tergugat dan menyatakan bahwa tidak semua pekerja yang di-PHK berhak atas upah proses. Dalam pokok perkara, hakim menyatakan bahwa Penggugat merupakan karyawan Tergugat. Meski kedua perusahaan dimiliki oleh satu pemilik, keduanya dianggap sebagai entitas hukum yang berbeda sehingga masa kerja tidak bisa digabungkan. Masa kerja yang diakui hanya enam bulan, yakni dari Januari sampai Juni 2021 dengan gaji terakhir sebesar Rp2.484.041,00. Dari delapan petitum yang diajukan, tiga dikabulkan, empat ditolak, dan satu dikesampingkan oleh majelis hakim.

Daftar Pustaka

- Asikin, Z. (2008). *Dasar-Dasar Hukum Perburuhan*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Chamdani, d. (2022). Penerapan Putusan Sela di Pengadilan Hubungan Industrial Dalam perkara Pemutusan Hubungan Kerja Pasca Berlakunya Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020. *Legal Standing Jurnal Ilmu Hukum*
- Harahap, M. Y. (2005). *Hukum Acara Perdata*. Jakarta: Sinar Grafika.
- Harahap, M. Y. (2008). *Hukum Acara Perdata tentang Gugatan, Persidangan, Penyitaan, Pembuktian dan Putusan Pengadilan*. Jakarta: Sinar Grafika.
- Harikedua, M. T. (2015). Perjanjian Kerja Antara Pengusaha dan Pekerja Menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. *Lex Administratum*
- Keputusan Menteri Tenaga Kerja Nomor Kep-102/MEN/VI/2004 tentang Dasar Perhitungan Upah Lembur.
- Keputusan Menteri Tenaga Kerja Nomor Kep-150/MEN/2000 tentang Tata Cara Pemutusan Hubungan Kerja dan Penetapan Uang Pesangon, Penghargaan Masa Kerja.
- Keputusan Menteri Tenaga Kerja Transmigrasi Nomor 16/MEN/2001 tentang Tata Cara Pencatatan Serikat Buruh/Serikat Pekerja.
- Kerja, K. T. (2025, 2 2). *Tenaga Kerja ter-PHK Tahun 2024*. Retrieved from <https://satudata.kemnaker.go.id/data/kumpulan-data/2342>
- Mashudi, Z. A. (2018). Upah Proses Pemutusan Hubungan Kerja Menurut Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 37/PUU-IX/2011 (Study Kasus Putusan Nomor 9/G/2015/PHI.Sby). *Jurnal Pro Hukum: Jurnal Penelitian Bidang Hukum Universitas Gresik*
- Mertokusumo, S. (2006). *Hukum Acara Perdata Indonesia*. Yogyakarta: Liberty.
- Mulyadi, L. (2009). *Pergeseran Perspektif dan Praktek dari Mahkamah Agung Mengenai Putusan*. , Bandung: Citra Aditya Bakti.
- Peraturan Mahkamah Agung Nomor 1 Tahun 2016 tentang Mediasi.
- Peraturan Mahkamah Agung Nomor 3 Tahun 2022 tentang Mediasi di Pengadilan Secara Elektronik.
- Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu.
- Peraturan Pemerintah Nomor 36 Tahun 2021 tentang Pengupahan.
- Soepomo, R. (1972). *Hukum Acara Perdata Pengadilan Negeri*. Jakarta: Pradnya Paramita.
- Suwardi, Y. T. (2019). Penyelesaian Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) Melalui

Perundingan Bipartit. *Jurnal Ketenagakerjaan*

- Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945.
Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja.
Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.
Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja/Buruh.
Undang-Undang Nomor 30 Tahun 1999 tentang Arbitrasi dan Alternatif Penyelesaian Sengketa.
Undang-Undang Nomor 39 tahun 1999 tentang Hak Asasi Manusia.
Undang-Undang Nomor 49 Tahun 2009 tentang Perubahan Kedua Atas Undang-Undang No. 2 Tahun 1986 tentang Peradilan Umum.
Widiastiani, N. S. (2021). Justifikasi Pemutusan Hubungan Kerja Karena Efisiensi Masa Pandemi Covid-19 dan Relevansinya dengan Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 19/PUU-IX/2011. *Jurnal Konstitusi*
Wignjosoebroto, S. (2006). *Menggagas Terwujudnya Peradilan yang Independen dengan Hakim Profesional yang Tidak Memihak*. Jakarta: Buletin Komisi Yudisial.
Wojowasito, S. (2003). *Kamus Umum Belanda Indonesia*. Jakarta: PT. Ichtiar Baru Van Hoeve.