

**ANALISIS PUTUSAN MAHKAMAH AGUNG NOMOR 374K/PDT.SUS-PHI/2023 TENTANG
KEWAJIBAN ADANYA RISALAH MEDIASI DALAM PENGAJUAN GUGATAN KE
PENGADILAN HUBUNGAN INDUSTRIAL**

Sohibatul Istifaiah

S-1 Ilmu Hukum, Fakultas Hukum, Universitas Negeri Surabaya
sohibatulistifaiah@mhs.unesa.ac.id

Arinto Nugroho

S-1 Ilmu Hukum, Fakultas Hukum, Universitas Negeri Surabaya
arintonugroho@unesa.ac.id

Abstrak

Surianto adalah karyawan PT Bintang Prima Lestari Utama yang bekerja sebagai karyawan tetap selama 21 tahun 5 bulan. Perusahaan melakukan pemutusan hubungan kerja (PHK) sepihak kepada Surianto tanpa alasan yang jelas. Perusahaan tidak membayarkan hak Surianto saat terkena PHK, sehingga dilakukan perundingan bipartit dan menghasilkan Perjanjian Bersama. Pada faktanya isi Perjanjian Bersama tidak dijalankan oleh perusahaan, sehingga Surianto membuat surat pengaduan ke Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Deli Serdang. Pengaduan tersebut ditolak dengan alasan telah diselesaikan secara bipartit dan menghasilkan Perjanjian Bersama, sehingga mediator tidak dapat menerbitkan risalah mediasi dan mengeluarkan surat pemberitahuan Nomor:565/36/DK-2 PHI/DS/2021. Surianto mengajukan gugatan ke Pengadilan Hubungan Industrial, Hakim dalam pertimbangannya menyatakan gugatan Surianto tidak melampirkan risalah mediasi maka gugatan tidak dapat diterima, sedangkan Mahkamah Agung mengabulkan sebagian gugatan Surianto melalui Putusan Nomor 374K/Pdt.Sus-PHI/2023. Tujuan akhir dari penelitian ini adalah untuk menganalisis apakah tidak dilampirkannya risalah mediasi dapat menjadi dasar hakim menolak ajuan gugatan, serta menganalisis akibat hukum dari tidak dilampirkannya risalah mediasi. Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian yuridis normatif. Hasil dari penelitian ini adalah tidak dilampirkannya risalah penyelesaian mediasi dalam mengajukan gugatan ke Pengadilan Hubungan Industrial tidak menjadikan dasar hakim untuk menolak gugatan khusus pada kasus Surianto dan PT Bintang Prima Lestari Utama dikarenakan terdapat bukti pelanggaran yang dilakukan perusahaan. Akibat hukum dalam perselisihan dan putusan ini, yaitu terdapat akibat hukum langsung dan akibat hukum tidak langsung baik bagi perusahaan maupun bagi Surianto selaku pekerja.

Kata Kunci : Perjanjian Bersama, Karyawan Tetap, Pemutusan Hubungan Kerja.

Abstract

Surianto is an employee of PT Bintang Prima Lestari Utama who worked as a permanent employee for 21 years and 5 months. The company unilaterally terminated Surianto's employment without clear reasons. The company did not pay Surianto his dues when he was laid off, so bipartite negotiations were carried out and a Collective Agreement was produced. In fact, the contents of the Collective Agreement were not implemented by the company, so Surianto wrote a letter of complaint to the Deli Serdang Regency Employment Service. The complaint was rejected on the grounds that it had been resolved bipartitely and resulted in a Joint Agreement, so the mediator could not publish mediation minutes and issue notification letter Number: 565/36/DK-2 PHI/DS/2021. Surianto filed a lawsuit at the Industrial Relations Court, the Judge in his consideration stated that Surianto's lawsuit did not include mediation minutes so the lawsuit could not be accepted, while the Supreme Court partially granted Surianto's lawsuit through Decision Number 374K/Pdt.Sus-PHI/2023. The final aim of this research is to analyze whether not attaching mediation minutes can be the basis for a judge to reject a lawsuit, as well as analyzing the legal consequences of not attaching mediation minutes. The research method used in this research is normative juridical research. The result of this research is that not attaching the mediation settlement minutes when filing a lawsuit to the Industrial Relations Court does not constitute a basis for the judge to reject the specific lawsuit in the case of Surianto and PT Bintang Prima Lestari Utama because there is evidence of violations committed by the company. The legal consequences in this dispute and decision are direct legal consequences and indirect legal consequences for both the company and Surianto as a worker.

Keywords : Collective Agreement, Permanent Employees, Termination of Employment Relations.

PENDAHULUAN

Permasalahan terkait ketenagakerjaan di indonesia masih menjadi isu yang perlu mendapat perhatian serius. Besarnya jumlah penduduk dan pertumbuhan ekonomi yang terus meningkat, tantangan dalam mengelola ketenagakerjaan semakin sulit terkendali. Peningkatan kualitas tenaga kerja, pengurangan angka pengangguran, serta peningkatan produktivitas menjadi fokus utama dalam menghadapi dinamika ketenagakerjaan saat ini. Menurut ketentuan yang terdapat dalam Pasal 1 angka 1 Undang – Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (yang selanjutnya disingkat Undang-Undang Ketenagakerjaan) menyatakan mengenai pengertian ketenagakerjaan “Ketenagakerjaan adalah segala hal yang berhubungan dengan tenaga kerja pada waktu sebelum, selama, dan sesudah masa kerja”. Pemahaman dalam hal tersebut mengenai latar belakang, kondisi, dan permasalahan ketenagakerjaan menjadi sangat penting dalam menciptakan kebijakan yang tepat dan berkelanjutan.

Seiring dengan perkembangan zaman, masalah hubungan kerja antara pengusaha dan pekerja mencakup banyak aspek. Hubungan industrial tidak terbatas dari sekadar hubungan antara pekerja dengan pengusaha, adanya intervensi pemerintah juga diperlukan. Menurut Pasal 1 angka 15 Undang-Undang Ketenagakerjaan menjelaskan tentang definisi hubungan kerja “Hubungan kerja adalah hubungan antara pengusaha dengan pekerja berdasarkan perjanjian kerja, yang mempunyai unsur pekerjaan, upah, dan perintah” dalam hubungan kerja, pekerja memiliki kewajiban untuk melaksanakan tugas sesuai dengan peraturan perusahaan dan majikan memiliki kewajiban untuk memberikan upah, kompensasi atau tunjangan serta perlindungan kepada pekerja sesuai dengan hukum dan ketentuan terkait ketenagakerjaan yang berlaku.

Hubungan kerja harus didasari atas adanya perjanjian kerja, ketika melakukan suatu perjanjian seperti perjanjian kerja maka kepentingan pekerja dengan pengusaha akan bersamaan dijamin oleh hukum. “Hubungan hukum antara buruh dan pengusaha tersebut diawali dengan pembuatan perjanjian kerja baik yang dibuat secara tertulis maupun secara lisan” (Sherly, Mulya Karsona, dan Inayatillah 2021). Hubungan kerja berkembang karena adanya kesepakatan kerja yang memuat persyaratan yang mendukung kesejahteraan dan pencapaian tujuan bersama. “Hubungan antara pengusaha dan pekerja tidak selamanya berjalan dengan baik. Hal ini dimungkinkan adanya perselisihan. Dalam hubungan kerja antara pengusaha dan pekerja tidak tertutup kemungkinan terjadi perselisihan, yang kemudian disebut perselisihan hubungan industrial ” (Mantili 2021).

Perselisihan terjadi karena dalam suatu interaksi tidak jarang terjadi persamaan dan perbedaan, hal ini juga berlaku dalam hubungan kerja yang dapat menyebabkan terjadinya perselisihan. Hubungan industrial antara pekerja dan pengusaha ada banyak hal yang dapat menyebabkan ketidaksepakatan, seperti pemutusan hubungan kerja atau tidak terpenuhi hak-hak pekerja (Maswandi 2017). Perselisihan hubungan industrial (yang selanjutnya disebut PHI) terdapat berbagai alasan yang dapat menyebabkan perselisihan antara pekerja dengan pengusaha dalam hubungan industrial, salah satu diantaranya adalah Pemutusan Hubungan Kerja (yang selanjutnya disebut PHK) masalah hubungan kerja ini sering menyebabkan kerugian materi sehingga menjadi penyebab kekhawatiran pekerja. Salah satu sengketa Hubungan Industrial yang terjadi antara Surianto melawan PT Bintang Prima Lestari Utama.

Kronologi kasus ini dimulai dari gugatan yang diajukan oleh Surianto seorang pekerja yang beralamat di Dusun XVII, Karang Tengah, Kelurahan Paya Bakung, Kecamatan Hampanan Perak, Kabupaten Deli Serdang. PT Bintang Prima Lestari Utama sebuah perusahaan yang berfokus pada industri *furniture* berlokasi di Jalan Bintang Terang, Nomor 1, Desa Muliorejo, Kecamatan Sunggal, Kabupaten Deli Serdang, Provinsi Sumatera Utara. Awalnya Surianto bekerja sejak tanggal 15 Februari 1999 sampai dengan 06 Juli 2020 dengan posisi sebagai karyawan tetap. Masa kerja Surianto adalah 21 tahun 5 bulan dengan menerima upah akhir sebesar Rp3.379.907.

Pada 6 Juli 2020, melalui Surat Keputusan PHK Nomor: 200/BPLU/VII/2020, PT Bintang Prima Lestari Utama melakukan PHK sepihak kepada Surianto tanpa alasan yang jelas. PT Bintang Prima Lestari Utama atas PHK tersebut berjanji akan membayarkan kompensasi berupa uang pergantian hak, uang penghargaan masa kerja, dan uang pesangon sejumlah Rp66.584,167 (enam puluh enam juta lima ratus delapan puluh empat ribu seratus enam puluh tujuh rupiah). Faktanya sampai tiga bulan PT Bintang Prima Lestari Utama baru membayar sebesar 15%, yaitu Rp9.911.577 (sembilan juta sembilan ratus sebelas ribu lima ratus tujuh puluh tujuh rupiah). Akhirnya, Surianto dan PT Bintang Prima Lestari Utama melakukan upaya perundingan bipartit dan menghasilkan Perjanjian Bersama (yang selanjutnya disebut PB) yang telah ditandatangani kedua pihak pada 16 Oktober 2020.

Surianto merasa keberatan dan dirugikan dengan hasil PB tersebut karena haknya tak kunjung diperoleh. Akhirnya, pada 3 Desember 2020, Surianto melalui kuasanya membuat surat pengaduan ke Dinas Ketenagakerjaan (yang selanjutnya disebut DISNAKER) Kabupaten Deli Serdang untuk dapat menyelesaikan perselisihan ini secara tripartit. Laporan/pengaduan tersebut

ditolak dengan alasan DISNAKER Kabupaten Deli Serdang tidak dapat melanjutkan proses penanganan penyelesaian PHI tersebut karena telah diselesaikan secara bipartit dan kedua pihak telah menandatangani PB tersebut, maka pihak mediator (DISNAKER Kabupaten Deli Serdang) tidak dapat menerbitkan risalah mediasi, sehingga DISNAKER Kabupaten Deli Serdang mengeluarkan surat pemberitahuan Nomor: 565/36/DK-2 PHI/DS/2021 tertanggal 19 Februari 2021.

Surianto merasa keberatan dan haknya diberikan tidak sesuai jumlah rincian Surat PHK yang dikeluarkan oleh Pimpinan PT Bintang Prima Lestari Utama. Surianto kemudian mengajukan gugatan ke Pengadilan Hubungan Industrial Pengadilan Negeri Medan tertanggal 1 April 2021. Putusan Nomor 156/Pdt.Sus- PHI/2021/PN Mdn dikeluarkan oleh Pengadilan Hubungan Industrial sebagai tanggapan terhadap gugatan Surianto. Majelis hakim Pengadilan Hubungan Industrial dalam pertimbangannya menyatakan bahwasanya dalam gugatan Surianto tidak melampirkan risalah penyelesaian melalui mediasi atau anjuran berbentuk risalah penyelesaian melalui mediasi, maka gugatan tidak dapat diterima. Surianto merasa bahwa Putusan Pengadilan Hubungan Industrial Nomor 156/Pdt.Sus-PHI/2021/PN Mdn sangat memberatkan dan merugikannya, sehingga Surianto mengajukan permohonan kasasi ke Mahkamah Agung dengan dalil gugatan sebelumnya. Mahkamah Agung kemudian mengabulkan sebagian gugatan Surianto melalui Putusan Nomor 374K/Pdt.Sus- PHI/2023. Hakim Mahkamah Agung dalam pertimbangannya menyatakan bahwa *Judex Facti* tidak tepat menyatakan gugatan Surianto tidak dapat diterima dengan pertimbangan tidak adanya risalah mediasi atau anjuran berbentuk risalah mediasi karena berdasarkan Surat DISNAKER Kabupaten Deli Serdang Nomor 565/36/DK-2PHI/DS/2021 tanggal 19 Februari 2021 perihal pemberitahuan, hal ini membuktikan bahwa Surianto telah melakukan pengaduan ke DISNAKER Kabupaten Deli Serdang. Surianto dengan hal tersebut secara formil telah berupaya melalui proses tripartit di DISNAKER Kabupaten Deli Serdang, kemudian ditemukan bukti bahwasannya PB antara Surianto dengan PT Bintang Prima Lestari Utama tidak terdaftar dalam Pengadilan Hubungan Industrial di Pengadilan Negeri Medan, sehingga belum berkekuatan hukum eksekutorial dan tidak dapat menjadi acuan.

Perselisihan Hubungan Industrial pada kasus antara Surianto melawan PT Bintang Prima Lestari Utama ini sangat menarik untuk dijadikan penelitian serta adanya perbedaan dalam amar putusan antara tingkat pertama dengan kasasi ini dikarenakan hakim memiliki penafsiran yang berbeda terkait adanya risalah mediasi atau juga disebut konsiliasi untuk mengajukan gugatan secara resmi

ke Pengadilan Hubungan Industrial. Berdasarkan permasalahan tersebut peneliti tertarik untuk mengkaji putusan tersebut dalam penelitian ini dengan rumusan masalah yaitu, apakah dengan tidak dilampirkannya risalah mediasi dapat menjadi dasar hakim untuk menolak ajuan gugatan pada kasus Surianto dengan PT Bintang Prima Lestari Utama, dan Apa akibat hukum dari tidak dilampirkannya risalah mediasi dalam mengajukan gugatan ke Pengadilan Hubungan Industrial.

METODE

Penelitian ini menggunakan metodologi penelitian yuridis normatif. Penelitian normatif adalah proses mengidentifikasi doktrin, aturan, dan prinsip hukum untuk menjawab permasalahan hukum. Penelitian ini termasuk dalam kategori penelitian yuridis normatif karena peneliti bermaksud menganalisis Putusan Mahkamah Agung Nomor 374K/Pdt.Sus-PHI/2023 tentang kewajiban adanya risalah mediasi dalam pengajuan gugatan ke pengadilan hubungan industrial dengan isu hukum kecaburan hukum terkait belum adanya penjelasan secara detail mengenai pengaturan Pasal 83 ayat (1) Undang-Undang No 2 Tahun 2004 tentang risalah mediasi sebagai syarat formil.

Pendekatan yang digunakan penulis dalam skripsi ini adalah pendekatan undang-undang (*Statute Approach*), pendekatan konsep (*Conceptual Approach*) dan pendekatan kasus (*Case Approach*). Pendekatan Perundang-undangan atau *statute approach* Pendekatan yang dilakukan dengan menelaah semua Undang-Undang dan peraturan yang berkaitan dengan isu hukum yang sedang diteliti. Peraturan yang digunakan berkaitan dengan isu hukum penelitian ini yaitu Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentan Cipta Kerja, Undang-Undang No 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perelisihan Hubungan Industrial, Undang-Undang Nomor 48 Tahun 2009 Tentang Kekuasaan Kehakiman, Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 Tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya,Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja, Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor 17 Tahun 2014 Tentang Pengangkatan dan Pemberhentian Mediator Hubungan Industrial serta Tata Kerja Mediasi.

Pendekatan konseptual atau *conceptual approach* adalah Pendekatan yang dilakukan dengan menganalisa bahan hukum sehingga menemukan prinsip, asas-asas, ataupun doktrin yang berkaitan dengan penelitian ini. Pendekatan konseptual dalam penelitian ini berawal dari prinsip dan pandangan-pandangan yang tumbuh dalam ilmu hukum. Konsep yang digunakan dalam penelitian ini adalah konsep

terkait kewajiban dilampirkannya risalah mediasi dalam pengajuan gugatan ke pengadilan hubungan industrial ditinjau dari Pasal 83 ayat (1) Undang- Undang No 2 Tahun 2004.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Kasus Posisi

Perselisihan yang terjadi antara Surianto dan PT Bintang Prima Lestari Utama. Surianto adalah mantan karyawan PT Bintang Prima Lestari Utama yang bekerja sejak tanggal 15 Februari 1999 sampai dengan 06 Juli 2020 dengan posisi sebagai karyawan tetap dengan masa kerja Surianto adalah 21 tahun 5 bulan. PT Bintang Prima Lestari Utama adalah sebuah Perusahaan yang bergerak di bidang pembuatan furniture. Pada 6 Juli 2020, melalui Surat Keputusan PHK Nomor: 200/BPLU/VII/2020, PT Bintang Prima Lestari Utama melakukann PHK sepihak kepada Surianto tanpa alasan yang jelas. PT Bintang Prima Lestari Utama atas PHK tersebut berjanji akan membayar uang pesongan, uang penghargaan masa kerja, dan uang penggantian hak sebesar Rp66.584,167 (enam puluh enam juta lima ratus delapan puluh empat ribu seratus enam puluh tujuh rupiah). Faktanya hingga tiga bulan kemudian, PT Bintang Prima Lestari Utama baru membayar sebesar 15% yaitu Rp.9.911.577 (sembilan juta sembilan ratus sebelas ribu lima ratus tujuh puluh tujuh rupiah). Surianto kemudian melakukan upaya perundingan bipartit untuk terpenuhi haknya sesuai dengan surat PHK yang dikeluarkan oleh PT Bintang Prima Lestari Utama. Perundingan bipartit tersebut menghasilkan PB yang telah ditandatangani kedua pihak pada 16 Oktober 2020.

Surianto merasa keberatan dan dirugikan dengan hasil PB karena perusahaan mengingkari PB tersebut. Akhirnya, pada 3 Desember 2020, Surianto melalui kuasanya membuat surat pengaduan ke DISNAKER Kabupaten Deli Serdang untuk dapat menyelesaikan perselisihan ini secara tripartit yaitu mediasi. Laporan/pengaduan tersebut ditolak dengan alasan DISNAKER Kabupaten Deli Serdang tidak dapat melanjutkan proses penanganan PHI tersebut karena telah diselesaikan secara bipartit dan kedua pihak telah menandatangani PB. Pihak mediator (DISNAKER Kabupaten Deli Serdang) tidak dapat menerbitkan risalah mediasi, sehingga DISNAKER mengeluarkan surat pemberitahuan Nomor: 565/36/DK-2 PHI/DS/2021 tertanggal 19 Februari 2021.

Surianto merasa keberatan dan haknya diberikan tidak sesuai jumlah rincian Surat PHK yang ditandatangani Pimpinan PT Bintang Prima Lestari Utama. Surianto kemudian mengajukan gugatan ke Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Medan tanggal 1 April 2021. Pengadilan Hubungan Industrial mengeluarkan Putusan Nomor 156/Pdt.Sus- PHI/2021/PN Mdn atas

gugatan yang diajukan oleh Surianto yang putusannya adalah sebagai berikut:

DALAM EKSEPSI

Mengabulkan eksepsi Tergugat tersebut;

DALAM POKOK PERKARA

1. Menyatakan gugatan Penggugat tidak dapat diterima (*Niet Ontvankelijk verklaard*);
2. Membebankan biaya perkara kepada Negara sebesar Rp.220.000,- (dua ratus dua puluh ribu rupiah).

Majelis hakim Pengadilan Hubungan Industrial dalam pertimbangannya menyatakan bahwa gugatan Surianto tidak melampirkan risalah penyelesaian melalui mediasi atau anjuran berbentuk risalah penyelesaian melalui mediasi, maka gugatan tidak dapat diterima. Pasal 83 ayat (1) Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 berbunyi “Pengajuan gugatan yang tidak dilampiri risalah penyelesaian melalui mediasi atau konsiliasi, maka hakim Pengadilan Hubungan Industrial wajib mengembalikan gugatan kepada pengugat.”

Merasa keberatan dengan Putusan Pengadilan Hubungan Industrial Nomor 156/Pdt.Sus-PHI/2021/PN Mdn dikarenakan hak Surianto sebagai pekerja tidak terpenuhi secara adil, Surianto melakukan permohonan kasasi ke Mahkamah Agung dengan gugatan yang sama, yaitu menuntut tergugat membayar uang pesongan, uang penghargaan masa kerja, dan uang penggantian hak yang seharusnya diterima Penggugat serta hak-hak lainnya sesuai dengan Pasal 156 ayat (1), (2), (3) dan (4) Undang Undang Ketenagakerjaan. Mahkamah Agung mengabulkan sebagian gugatan dari pihak Surianto dengan mengeluarkan Putusan Nomor 374K/Pdt.Sus- PHI/2023 dengan amar sebagai berikut:

DALAM EKSEPSI:

Menolak eksepsi Tergugat untuk seluruhnya.

DALAM POKOK PERKARA:

1. Mengabulkan gugatan Penggugat untuk sebagian;
2. Menyatakan tindakan Tergugat yang melakukan pemutusan hubungan kerja sepihak bertentangan dengan ketentuan Pasal 151 Undang Undang Ketenagakerjaan juncto Undang Undang Nomor 11 Tahun 2020 Ciptaker;
3. Menghukum Tergugat untuk membayar hak pesongan dan hak-hak lainnya kepada Penggugat sebagai akibat pemutusan hubungan kerja kepada Penggugat secara tunai dan sekaligus dengan jumlah keseluruhan sebesar Rp56.165.604,00 (lima puluh enam juta seratus enam puluh lima ribu enam ratus empat rupiah);
4. Menolak gugatan Penggugat selain dan selebihnya;
5. Membebankan biaya perkara kepada negara.

Majelis hakim Mahkamah Agung dalam pertimbangannya menyatakan bahwa *Judex Facti* tidak tepat menyatakan gugatan Penggugat tidak dapat diterima dengan pertimbangan tidak adanya risalah mediasi, karena berdasarkan Surat DISNAKER Kabupaten Deli Serdang Nomor 565/36/DK- 2PHI/DS/2021 tanggal 19 Februari 2021 perihal pemberitahuan, hal ini membuktikan Surianto secara formil telah berupaya melalui proses tripartit di DISNAKER Kabupaten Deli Serdang. Pertimbangan Mahkamah Agung selanjutnya menyatakan bahwa prosedur PHK bertentangan dengan Pasal 151 Undang-Undang Ketenagakerjaan, serta ditemukannya bukti bahwa PB antara Surianto dengan PT Bintang Prima Lestari belum didaftarkan ke Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Medan, sehingga belum berkekuatan hukum eksekutorial dan tidak dapat menjadi acuan.

Pembahasan

Analisis Mengenai Ketiadaan Risalah Penyelesaian Melalui Mediasi Dalam Mengajukan Gugatan ke Pengadilan Hubungan Industrial Pada Kasus PT Bintang Prima Lestari Utama dan Surianto

Perbedaan pertimbangan Majelis Hakim Pengadilan Hubungan Industrial dengan pertimbangan Mahkamah Agung pada kasus PT Bintang Prima Lestari Utama dengan Surianto. Pertimbangan Majelis Hakim Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Medan menolak gugatan Surianto dengan menyatakan gugatan Surianto tidak diterima (*Niet Ontvankelijk verklaard*). Pertimbangan hakim menyatakan bahwa, gugatan Surianto *legal standing* yaitu tidak melampirkan risalah mediasi atau anjuran tertulis. Hakim memberikan pertimbangan dalam memutus perkara tersebut berdasarkan ketentuan Pasal 83 ayat (1) Undang-Undang No 2 Tahun 2004 yang menyebutkan bahwa, “Pengajuan gugatan yang tidak dilampiri risalah penyelesaian melalui mediasi atau konsiliasi, maka hakim Pengadilan Hubungan Industrial wajib mengembalikan gugatan kepada pengugat”.

Pertimbangan Mahkamah Agung mengabulkan gugatan Surianto karena terdapat beberapa fakta yang membuktikan bahwa perusahaan melanggar Undang-Undang Ketenagakerjaan dan Undang-Undang No 2 Tahun 2004 yang mengakibatkan hak Surianto tidak terpenuhi. Pertimbangan Majelis Hakim Mahkamah Agung dalam Putusan Nomor 374K/Pdt.Sus-PHI/2023 berpendapat Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Medan telah salah menerapkan hukum, dibuktikan sebagai berikut :

1. Pertimbangan Majelis Hakim Mahkamah Agung dalam Putusan Nomor 374K/Pdt.Sus-PHI/2023 menyatakan bahwa *judex facti* tidak tepat menyatakan gugatan Surianto tidak dapat diterima dengan pertimbangan Surianto tidak dapat melampirkan

risalah mediasi atau anjuran tertulis namun terdapat bukti Surat DISNAKER Kabupaten Deli Serdang Nomor 565/36/DK-2PHI/DS/2021, tanggal 9 Februari 2021 perihal pemberitahuan membuktikan bahwa Surianto telah melakukan pengaduan ke DISNAKER Kabupaten Deli Serdang sehingga diterbitkan surat pemberitahuan yang seharusnya dilakukan proses mediasi oleh Mediator DISNAKER, oleh karenanya meskipun tidak adanya anjuran tertulis atau risalah mediasi, Surianto secara formil telah berupaya melalui proses tripartit di DISNAKER Kabupaten Deli Serdang.

Penulis sepakat dengan pertimbangan Majelis Hakim Mahkamah Agung yang menyatakan bahwa pengadilan pada tingkat pertama tidak tepat menyatakan gugatan Surianto tidak dapat diterima, sebab tidak melampirkan anjuran tertulis/risalah mediasi. Menurut Raden Reza dalam tulisannya berpendapat “Anjuran tertulis merupakan bagian dari risalah penyelesaian melalui mediasi atau konsiliasi” (Thrienandya dan Yurikosari 2022) jadi risalah mediasi dan anjuran tertulis merupakan satu bagian. Risalah mediasi atau anjuran tertulis pada kasus Surianto ini tidak dapat keluar karena mediasi tidak terlaksana oleh pihak DISNAKER Kabupaten Deli Serdang. Mediasi dalam hukum ketenagakerjaan merupakan salah satu upaya penyelesaian sengketa antara pekerja dan perusahaan dijelaskan dalam Pasal 1 angka 11 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 “Mediasi Hubungan Industrial yang selanjutnya disebut mediasi adalah penyelesaian perselisihan hak, perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja dan perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh hanya dalam satu perusahaan melalui musyawarah yang ditengahi oleh seorang atau lebih mediator yang netral”.

Mediasi dalam kasus Surianto ini tidak dapat dilaksanakan dengan alasan DISNAKER Kabupaten Deli Serdang tidak dapat melanjutkan proses penanganan perselisihan hubungan industrial tersebut karena telah diselesaikan secara bipartit dan kedua pihak telah menandatangani PB. Berdasarkan hal ini dengan adanya Surat DISNAKER Kabupaten Deli Serdang Nomor 565/36/DK-2PHI/DS/2021 menjadikan bukti Surianto sudah berupaya untuk menyelesaikan permasalahan ini secara tripartit yaitu mediasi terlebih dahulu sebelum melakukan gugatan ke Pengadilan Hubungan Industrial. Hakim dalam hal ini seharusnya mempertimbangkan fakta-fakta tersebut dan memberikan putusan yang adil dan sesuai dengan hukum untuk penyelesaian sengketa antara Surianto dan PT Bintang Prima Lestari Utama.

Pada umumnya, sebelum mengajukan gugatan ke Pengadilan Hubungan Industrial, pihak-pihak yang bersengketa diwajibkan untuk menyelesaikan permasalahannya secara tripartit. Kasus Surianto disini mediasi yang ditempuh tidak jalan, sehingga risalah mediasi atau anjuran tertulis tersebut tidak ada dan saat mengajukan gugatan ke Pengadilan Hubungan Industrial tidak disertai risalah mediasi tersebut yang mengakibatkan gugatan Surianto ditolak oleh hakim Pengadilan Hubungan Industrial. Ketidaaan risalah mediasi tersebut dapat diatasi dengan bukti-bukti lain yang menunjukkan upaya formal yang telah dilakukan oleh Surianto untuk menyelesaikan permasalahan melalui mediasi. Hakim dalam hal ini harus benar benar mempertimbangkan dalam mengambil keputusan karena setiap kasus dapat memiliki fakta dan pertimbangan hukum yang berbeda.

Menurut pendapat penulis penerapan Hakim Mahkamah Agung mengenai *judex facti* tersebut merupakan bentuk sebuah kepastian hukum. Keputusan para hakim hanya terikat pada fakta-fakta yang relevan dan kaidah hukum yang dijadikan landasan hukum, maka dalam memutus perkara PHI hakim tidak boleh mengesampingkan fakta hukum yang ada karena dapat bertentangan dengan prinsip keadilan, kepastian hukum, dan keberlanjutan sistem peradilan. Hakim Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Medan terkait kasus Surianto dengan PT Bintang Prima Lestari Utama seharusnya tidak mengesampingkan fakta dan dasar hukum yang ada hanya karena keharusan melampirkan risalah mediasi.

2. Pertimbangan Hukum Hakim Mahkamah Agung menyatakan bahwa PHK terhadap Surianto sesuai Surat Keputusan PHK Nomor 200/BPLU/VII/2020, tanggal 6 Juli 2020 tanpa penetapan dari lembaga PHI. Hal ini bertentangan dengan Pasal 151 Undang-Undang Ketenagakerjaan *juncto* Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Ciptaker, oleh karenanya surat keputusan PHK tersebut tidak sah dan batal demi hukum. Penulis sepakat dalam pertimbangan hakim bahwa keputusan PHK tidak sah dan batal demi hukum dikarenakan pada faktanya Surianto di PHK secara sepihak tanpa ada alasan yang jelas. Perusahaan saat mem-PHK pekerja harus disertai dengan alasan yang jelas secara transparan dengan memberikan penjelasan yang jelas mengenai alasan dilakukannya PHK tersebut. Menurut Pasal 36 PP Nomor 35 Tahun 2021 menjelaskan,
- “Pemutusan Hubungan Kerja dapat terjadi karena alasan sebagai berikut :

1. Perusahaan melakukan penggabungan,

peleburan, pengambilalihan, atau pemisahan Perusahaan dan Pekerja tidak bersedia melanjutkan Hubungan Kerja atau Pengusaha tidak bersedia menerima Pekerja;

2. Perusahaan melakukan efisiensi diikuti dengan penutupan Perusahaan atau tidak diikuti dengan penutupan Perusahaan yang disebabkan Perusahaan mengalami kerugian;
3. Perusahaan tutup yang disebabkan karena Perusahaan mengalami kerugian secara terus menerus selama 2 (dua) tahun;
4. Perusahaan tutup yang disebabkan keadaan memaksa (*force majeure*);
5. Perusahaan dalam keadaan penundaan kewajiban pembayaran utang;
6. Perusahaan pailit;
7. Adanya permohonan Pemutusan Hubungan Kerja yang diajukan oleh Pekerja dengan alasan Pengusaha melakukan perbuatan sebagai berikut:
 - 1) menganiaya, menghina secara kasar, atau mengancam Pekerja/ Buruh;
 - 2) membujuk dan/atau menyuruh Pekerja untuk melakukan perbuatan yang bertentangan dengan peraturan perundang- undangan;
 - 3) tidak membayar Upah tepat pada waktu yang telah ditentukan selama 3 (tiga) bulan berturut-turut atau lebih, meskipun Pengusaha membayar Upah secara tepat waktu sesudah itu;
 - 4) tidak melakukan kewajiban yang telah dijanjikan kepada Pekerja;
 - 5) memerintahkan Pekerja untuk melaksanakan pekerjaan di luar yang diperjanjikan; atau
 - 6) memberikan pekerjaan yang membahayakan jiwa, keselamatan, kesehatan, dan kesusailaan Pekerja sedangkan pekerjaan tersebut tidak dicantumkan pada Perjanjian Kerja;
8. Adanya putusan lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang menyatakan Pengusaha tidak melakukan perbuatan sebagaimana dimaksud pada huruf g terhadap permohonan yang diajukan oleh Pekerja dan Pengusaha memutuskan untuk melakukan Pemutusan Hubungan Kerja;
9. Pekerja mengundurkan diri atas kemauan sendiri dan harus memenuhi syarat:
 - 1) Mengajukan permohonan pengunduran diri secara tertulis selambat-lambatnya 30 (tiga puluh) hari sebelum tanggal

- mulai pengunduran diri;
- 2) tidak terikat dalam ikatan dinas;
 - 3) dan tetap melaksanakan kewajibannya sampai tanggal mulai pengunduran diri;
10. Pekerja mangkir selama 5 (lima) hari kerja atau lebih berturut-turut tanpa keterangan secara tertulis yang dilengkapi dengan bukti yang sah dan telah dipanggil oleh Pengusaha 2 (dua) kali secara patut dan tertulis;
 11. Pekerja 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 masing-masing berlaku untuk paling lama 6 (enam) bulan kecuali ditetapkan lain dalam Perjanjian Kerja, Peraturan Perusahaan, atau Perjanjian Kerja Bersama;
 12. Pekerja tidak dapat melakukan pekerjaan selama 6 (enam) bulan akibat ditahan pihak yang berwajib karena diduga melakukan tindak pidana;
 13. Pekerja mengalami sakit berkepanjangan atau cacat akibat kecelakaan kerja dan tidak dapat melakukan pekerjaannya setelah melampaui batas 12 (dua belas) bulan;
 14. Pekerja memasuki usia pensiun; atau
 15. Pekerja/ Buruh meninggal dunia”.

Perusahaan diperbolehkan melakukan PHK dengan beberapa alasan yang sudah dijelas dalam PP Nomor 35 Tahun 2021, pada faktanya Surianto tidak memenuhi yang sudah disebutkan dalam PP Nomor 35 Tahun 2021 tersebut. Perusahaan juga melakukan kesalahan dalam prosedur PHK yang tidak sesuai dengan Pasal 151 ayat (1) Undang-Undang Ketenagakerjaan yang berbunyi, “Pengusaha, pekerja/buruh, serikat pekerja/senat buruh, dan pemerintah, dengan segala upaya harus mengusahakan agar jangan terjadi pemutusan hubungan kerja”. Hal ini menunjukkan pentingnya menjaga keberlanjutan hubungan kerja antara pengusaha dan pekerja/buruh agar tercipta hubungan kerja yang harmonis. Selanjutnya dalam Pasal 151 ayat (2) Undang-Undang Ketenagakerjaan menjelaskan “Dalam hal segala upaya telah dilakukan, tetapi pemutusan hubungan kerja tidak dapat dihindari, maka maksud pemutusan hubungan kerja wajib dirundingkan oleh pengusaha dan serikat pekerja/senat buruh atau dengan pekerja/buruh apabila pekerja/buruh yang bersangkutan tidak menjadi anggota serikat pekerja/senat buruh”. Bunyi Pasal 151 ayat (2) Undang-Undang Ketenagakerjaan tersebut menunjukkan pentingnya proses perundingan dalam menangani kasus PHK agar lebih mudah diatasi.

Berdasarkan Pasal 151 ayat (3) Undang- Undang Ketenagakerjaan menjelaskan “Dalam hal perundingan sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) benar-benar tidak menghasilkan persetujuan, pengusaha hanya dapat memutuskan hubungan kerja dengan pekerja/buruh setelah memperoleh penetapan dari lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial”. Berdasarkan hal tersebut jika perundingan mengenai PHK tidak berhasil mencapai kesepakatan, pengusaha harus mengajukan permohonan ke lembaga penyelesaian PHI untuk mendapatkan penetapan resmi sebelum memutuskan hubungan kerja dengan pekerja/buruh hal ini menunjukkan pentingnya proses penyelesaian sengketa melalui lembaga yang berwenang.

Pada kasus Surianto dengan PT Bintang Prima Lestari, perusahaan langsung mem-PHK Surianto secara sepahak tanpa melakukan perundingan terlebih dahulu. Surianto langsung mendapatkan Surat PHK Nomor: 200/BPLU/VII/2020 pada 6 Juli 2020, sebelumnya Surianto tidak pernah mendapatkan surat peringatan (yang selanjutnya disebut SP) perihal kinerjanya. Seharusnya sebelum melakukan PHK perusahaan harus memberikan SP kepada Surianto secara berturut-turut, dimulai dari SP pertama, kedua, dan ketiga, hal ini diatur dalam ketentuan Pasal 161 ayat (1) Undang-Undang Ketenagakerjaan berbunyi, “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”. Proses pemberian SP secara berturut-turut tersebut bertujuan agar PHK tidak dapat dilakukan secara sepahak tanpa memberikan kesempatan kepada pekerja/buruh untuk memperbaiki perilaku atau tindakan yang melanggar ketentuan. Pada kenyataannya mengenai kasus Surianto ini perusahaan melakukan PHK sepahak tanpa memberikan SP terhadap Surianto yang berarti bisa dinyatakan Surianto tidak pernah melanggar ketentuan yang sudah diatur. Pada saat Surat PHK diterima baru kemudian Surianto mengajukan perundingan bipartit dikarenakan perusahaan mengingkari janji terkait pembayaran uang pesangon, uang penghargaan masa kerja, dan uang penggantian hak sesuai Surat PHK Nomor: 200/BPLU/VII/2020 tertanggal 6 Juli 2020. Menurut pendapat penulis hal ini tentu tidak sesuai dengan Pasal 151 Undang-Undang Ketenagakerjaan yang menjelaskan jika semua upaya telah dilakukan, tetapi PHK tidak dapat dihindari, maka PHK wajib dirundingkan oleh pengusaha dan serikat buruh atau

- dengan buruh bila buruh yang bersangkutan tidak menjadi anggota serikat buruh. Jika perundingan itu tidak menghasilkan persetujuan (kesepakatan), pengusaha hanya dapat melakukan PHK setelah memperoleh penetapan dari lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial.
3. Pertimbangan Hukum Hakim Mahkamah Agung menyatakan bahwa terhadap bukti T-1 berupa PB antara penggugat dan tergugat dimana dalam hal tersebut dibuat pada 16 Oktober 2020 belum didaftarkan ke Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Medan sehingga belum berkekuatan hukum eksekutorial dan tidak dapat menjadi acuan.
- Menurut pendapat penulis berkenaan dengan pertimbangan Majelis Hakim Mahkamah Agung yang menyatakan PB belum didaftarkan ke Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Medan sehingga belum berkekuatan hukum eksekutorial dan tidak dapat menjadi acuan sudah tepat. Menurut pendapat penulis PB yang belum didaftarkan ke Pengadilan Hubungan Industrial tidak memiliki kekuatan hukum eksekutorial karena belum diakui secara resmi oleh lembaga yang berwenang dan perjanjian tersebut tidak dapat menjadi acuan atau dasar hukum yang sah dalam penyelesaian perselisihan di pengadilan atau lembaga lainnya. PB yang dihasilkan dalam perundingan bipartit berisi sebuah perjanjian yang harus dijalankan oleh kedua belah pihak dalam Pasal 7 ayat (2) Undang-Undang No 2 tahun 2004 menyatakan bahwa, "Perjanjian Bersama sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) mengikat dan menjadi hukum serta wajib dilaksanakan oleh para pihak". Artinya, para pihak harus mematuhi dan melaksanakan ketentuan- ketentuan yang tercantum dalam perjanjian tersebut. Pada kasus Surianto ini pihak perusahaan PT Bintang Prima Lestari Utama tidak menjalankan kewajibannya yang telah disepakati dalam PB tersebut. PT Bintang Prima Lestari Utama membayarkan uang pesangon, uang penghargaan masa kerja, uang pengganti hak Surianto hanya dibayarkan 15% dari RP66.584,167 (enam puluh enam juta lima ratus delapan puluh empat ribu seratus enam puluh tujuh rupiah) yaitu sebesar 9.911.577 (sembilan juta sembilan ratus sebelas ribu lima ratus tujuh puluh tujuh rupiah) dimana dalam kasus ini PT Bintang Prima Lestari Utama melanggar PB yang telah disepakati dengan tidak menjalankan kewajiban berdasarkan ketentuan sesuai Pasal 7 ayat (2) Undang-Undang No 2 tahun 2004.
- PB wajib didaftarkan ke Pengadilan Hubungan Industrial karena pendaftaran perjanjian ini bertujuan untuk memberikan kepastian hukum dan perlindungan kepada para pihak dalam melaksanakan perjanjian.
- Pada kasus ini terdapat bukti bahwa PB antara Surianto dengan PT Bintang Prima Lestari Utama yang dibuat pada tanggal 06 November 2020 belum didaftarkan ke Pengadilan Hubungan Industrial, sehingga hal ini terbukti perusahaan melanggar Pasal 7 ayat (3) Undang- Undang No 2 Tahun 2004 yang menyatakan bahwa, "Perjanjian Bersama sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) wajib didaftarkan oleh para pihak yang melakukan perjanjian pada Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri di wilayah para pihak mengadakan Perjanjian Bersama". Pendaftaran PB pada pengadilan dapat memastikan kesesuaian perjanjian dengan ketentuan hukum yang berlaku. Pendaftaran juga memberikan akses ke pengadilan bagi para pihak untuk menyelesaikan sengketa yang mungkin timbul dalam pelaksanaan perjanjian, sehingga terkait kasus Surianto tersebut hakim seharusnya tidak hanya memandang dari ketidakadaan risalah mediasi namun melihat dengan aspek yang luas dengan menciptakan sebuah keadilan.
4. Pertimbangan Hakim Mahkamah Agung menyatakan bahwa hubungan kerja antara penggugat dan tergugat sudah tidak harmonis. Hakim menyatakan tidak mungkin untuk dilanjutkan, oleh karenanya ditetapkan PHK antara penggugat dan tergugat sejak tanggal 06 Juli 2020 karena dampak *Covid-19* yang menyebabkan penjualan hasil produksi dalam usaha *furniture* untuk penjualan eksport terus menurun sebagai keadaan memaksa (*force majeure*). Menurut penulis pertimbangan Hakim Mahkamah Agung dalam hal tersebut sudah tepat, terbukti pada tahun 2020 sedang marak penyakit menular yaitu *Covid-19* sehingga banyak perusahaan stop *eksport* hingga keuangan menurun yang kemudian harus terpaksa mem-PHK karyawan, namun tetap memberikan uang pesangon sebesar 1 (satu) kali sesuai dengan ketentuan Pasal 164 ayat (1) Undang-Undang Ketenagakerjaan menjelaskan bahwa, "Pengusaha dapat melakukan pemutusan hubungan kerja terhadap pekerja/buruh karena perusahaan tutup yang disebabkan perusahaan mengalami kerugian secara terus menerus selama 2 (dua) tahun, atau keadaan memaksa (*force majeure*) dengan ketentuan pekerja/buruh berhak atas uang pesangon sebesar 1 (satu) kali ketentuan Pasal 156 ayat (2) uang penghargaan masa kerja sebesar 1 (satu) kali ketentuan Pasal 156 ayat (3) dan uang penggantian hak sesuai ketentuan Pasal 156 ayat (4)". Ketentuan tersebut mengenai hak perusahaan untuk melakukan PHK terhadap pekerja/buruh jika perusahaan tutup akibat mengalami kerugian secara terus menerus selama 2 tahun atau dalam keadaan

- memaksa (*force majeur*) namun tidak mengabaikan hak pekerja/buruh saat terkena PHK.
5. PT Bintang Prima Lestari Utama tidak membayarkan uang kompensasi PHK terhadap Surianto sesuai perhitungan hak kompensasi saat di PHK sesuai Pasal 156 ayat (2) Undang-Undang Ketenagakerjaan mengenai perhitungan uang pesangon, Pasal 156 ayat (3) Undang-Undang Ketenagakerjaan mengenai uang penghargaan masa kerja dan Pasal 156 ayat (4) Undang-Undang Ketenagakerjaan mengenai uang penggantian hak.

Keterangan para saksi yang didatangkan dalam persidangan menyatakan bahwa benar Surianto hanya dibayarkan 15% dari 66.584,167 (enam puluh enam juta lima ratus delapan puluh empat ribu seratus enam puluh tujuh rupiah) yaitu sebesar 9.911.557 (sembilan juta sembilan ratus sebelas ribu lima ratus lima puluh tujuh rupiah) sehingga menurut penulis Hakim Pengadilan Hubungan Industrial Negeri Medan tidak mencerminkan tujuan hukum yaitu keadilan hukum.

Hak Surianto tidak dibayarkan sesuai dengan perhitungan kompensasi yang diatur dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan. Perusahaan wajib untuk memberikan uang kompensasi PHK terhadap Surianto sebagai hak pekerja, hal ini ditegaskan dalam Pasal 156 ayat (1) Undang-Undang Ketenagakerjaan berbunyi, "Dalam hal terjadi pemutusan hubungan kerja, pengusaha diwajibkan membayar uang pesangon dan atau uang penghargaan masa kerja dan uang penggantian hak yang seharusnya diterima". Penulis berpendapat bahwa Perusahaan dalam hal ini mempunyai kewajiban penuh untuk membayar hak Surianto saat terkena PHK. Putusan Hakim Mahkamah Agung mengenai perhitungan kompensasi yang telah dijumlahkan dengan total akhir sebesar 56.165.604 (lima puluh enam juta seratus enam puluh lima ribu enam ratus empat rupiah) sudah tepat karena perhitungan sesuai ketentuan Pasal 164 ayat (1), Pasal 156 ayat (2), Pasal 156 ayat (3), Pasal 156 ayat (4) Undang-Undang Ketenagakerjaan.

Berdasarkan hal yang sudah dijelaskan tersebut penulis berpendapat analisis terkait tidak dilampirkannya risalah penyelesaian mediasi dalam mengajukan gugatan ke Pengadilan Hubungan Industrial tidak menjadikan dasar hakim untuk menolak gugatan khusus pada kasus Surianto dan PT Bintang Prima Lestari Utama. Hakim tidak dapat menolak gugatan penggugat tanpa memuat dasar alasan yang jelas dan rinci serta mengabaikan bukti atau fakta hukum yang ada dimana perusahaan melakukan suatu pelanggaran dengan tidak

menjalankan kewajibannya. Menurut Yahya Harahap dalam bukunya berpendapat, "Prinsip ius curia novit menyatakan bahwa hakim dianggap memiliki pengetahuan dan memahami segala hukum yang ada" (Harahap 2019). Hal ini mengimplikasikan bahwa hakim diharapkan mampu memberikan keputusan yang berlandaskan pengetahuan yang memadai terhadap semua aspek permasalahan yang timbul dalam masyarakat.

"Yahya Harap dalam bukunya juga menerangkan bahwa hakim sebagai organ pengadilan:

- a. dianggap memahami hukum;
- b. oleh karena itu harus memberi pelayanan kepada setiap pencari keadilan yang memohon keadilan kepadanya;
- c. apabila hakim dalam memberi pelayanan menyelesaikan sengketa, tidak menemukan hukum tertulis, hakim wajib menggali hukum tidak tertulis untuk memutus perkara berdasar hukum sebagai orang yang bijaksana dan bertanggungjawab penuh kepada Tuhan Yang Maha Esa, diri sendiri, masyarakat, bangsa dan negara" (Harahap 2019).

Asas ius curia novit yaitu hakim dilarang menolak suatu perkara hanya karena ketidakjelasan hukum karena hakim memiliki kewenangan untuk menemukan dan menerapkan hukum sesuai dengan Pasal 5 ayat (1) Undang-Undang Nomor 48 tahun 2009 tentang Undang-Undang Kekuasaan Kehakiman (yang selanjutnya disebut Undang-Undang Kekuasaan Kehakiman) yang menyatakan bahwa, "Hakim dan hakim konstitusi wajib menggali, mengikuti, dan memahami nilai-nilai hukum dan rasa keadilan yang hidup dalam masyarakat" kemudian diuraikan lebih jelasnya dalam Pasal 50 ayat (1) Undang-Undang Kekuasaan Kehakiman menjelaskan bahwa, "Putusan pengadilan selain harus memuat alasan dan dasar putusan, juga memuat pasal tertentu dari peraturan perundang-undangan yang bersangkutan atau sumber hukum tak tertulis yang dijadikan dasar untuk mengadili". Putusan pengadilan tidak hanya didasarkan pada interpretasi formalitas hukum yang tertulis, tetapi juga mempertimbangkan nilai-nilai hukum dan keadilan yang lebih luas yang hidup dalam masyarakat.

Berdasarkan Undang-Undang Kekuasaan Kehakiman hakim harus menjalankan tugasnya secara adil dan objektif dengan mempertimbangkan bukti-bukti yang diajukan oleh kedua belah pihak serta menerapkan hukum yang berlaku secara tepat. Berdasarkan Pasal 10 ayat (1) dan ayat (2) Undang-Undang Kekuasaan Kehakiman menjelaskan bahwa,

“1) Pengadilan dilarang menolak untuk memeriksa, mengadili, dan memutus suatu perkara yang diajukan dengan dalih bahwa hukum tidak ada atau kurang jelas, melainkan wajib untuk memeriksa dan mengadilinya; 2) Ketentuan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) tidak menutup usaha penyelesaian perkara perdata secara perdamaian.”

Berdasarkan bunyi pasal tersebut, maka Pengadilan memiliki kewajiban untuk memeriksa, mengadili, dan memutus suatu perkara meskipun hukum yang terkait dengan perkara tersebut dianggap tidak ada atau kurang jelas. Artinya, pengadilan tidak dapat menolak perkara dengan alasan ketidakjelasan hukum. Pasal ini juga menyatakan bahwa penyelesaian perkara secara perdamaian tetap bisa dilakukan meskipun pengadilan wajib untuk memeriksa dan mengadili perkara tersebut. Berdasarkan hal tersebut maka menurut penulis dalam kasus Surianto tersebut terkait Pengadilan Hubungan Industrial Pengadilan Negeri Medan menolak gugatan Surianto kurang tepat, pengadilan tidak boleh hanya melihat satu sisi dari suatu perkara tanpa mempertimbangkan fakta-fakta yang relevan. Hakim sebagai lembaga yang bertanggung jawab untuk menegakkan keadilan harus memeriksa dan mengadili suatu perkara berdasarkan fakta-fakta yang ada serta aturan hukum yang berlaku. Hakim harus memberikan kesempatan kepada kedua belah pihak untuk menyampaikan argumen dan bukti-bukti yang mendukung posisi mereka. Hakim juga harus memastikan bahwa keputusan yang diambil didasarkan pada pertimbangan yang adil dan seimbang.

Gugatan yang diajukan Surianto tujuannya untuk mendapatkan haknya yang tidak terpenuhi, sehingga Surianto sebagai pekerja wajib untuk dilindungi untuk mendapatkan keadilan. Hakim pada pengadilan tingkat pertama seharusnya tidak hanya mempertimbangkan ketidadaan risalah mediasi, namun seharusnya juga mempertimbangkan bukti-bukti lain yang ada. Pada kasus Surianto ini dalam Putusan Mahkamah Agung Nomor 374K/Pdt.Sus-PHI/2023 Hakim Mahkamah Agung memperkuat bahwa tidak dilampirkannya risalah mediasi tidak menjadi masalah dalam mengajukan gugatan ke Pengadilan Hubungan Industrial, karena sudah dibuktikan dengan Surat DISNAKER Kabupaten Deli Serdang Nomor 565/36/DK-2PHI/DS/2021 sebagai bukti Surianto secara formil telah berupaya melalui proses tripartit dengan demekian Hakim Mahkamah Agung pada kasus Surianto mempertimbangkan berbagai faktor dan bukti yang diajukan oleh para pihak dalam menentukan keputusan hukumnya.

Analisis Akibat Hukum Dari Tidak Dilampirkannya Risalah Penyelesaian Melalui Mediasi Dalam Mengajukan Gugatan ke Pengadilan Hubungan Industrial Terkait Kasus Surianto dan PT Bintang Prima Lestari Utama

Putusan Pengadilan Hubungan Industrial dalam kasus perselisihan kepentingan dan perselisihan antara serikat pekerja atau serikat buruh di satu perusahaan adalah keputusan final yang tidak dapat diganggu gugat, sedangkan keputusan mengenai perselisihan hak dan PHK dapat diajukan kasasi sebagai upaya hukum terakhir. Hal ini diatur dan diperkuat dalam Pasal 56 Undang-Undang No 2 Tahun 2004 telah mengatur bahwa,

“Pengadilan Hubungan Industrial bertugas dan berwenang memeriksa dan memutus :

- a. di tingkat pertama mengenai perselisihan hak;
- b. di tingkat pertama dan terakhir mengenai perselisihan kepentingan;
- c. di tingkat pertama mengenai perselisihan pemutusan hubungan kerja;
- d. di tingkat pertama dan terakhir mengenai perselisihan antar serikat pekerja-serikat buruh dalam satu perusahaan”.

Kasus Surianto disini mengenai perselisihan PHK dimana Surianto tidak puas atau keberatan karena merasa dirugikan haknya tidak terpenuhi sehingga dapat mengajukan kasasi sebagai upaya terakhir. Pasal 110 Undang-Undang No 2 Tahun 2004 menjelaskan “Putusan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri mengenai perselisihan hak dan perselisihan pemutusan hubungan kerja mempunyai kekuatan hukum tetap apabila tidak diajukan permohonan kasasi kepada Mahkamah Agung dalam waktu selambat-lambatnya 14 (empat belas) hari kerja”. Maka PHI mengenai hal tersebut tidak mengenal proses banding, sehingga putusan Pengadilan Hubungan Industrial langsung diajukan kasasi ke Mahkamah Agung dalam waktu 14 hari setelah pembacaan putusan dalam persidangan atau pemberitahuan putusan. Mahkamah Agung memiliki peran penting dalam sistem peradilan di indonesia dengan kedudukan pengadilan negara tertinggi berdasarkan Pasal 20 ayat (1) Undang-Undang Kekuasaan Kehakiman menjelaskan “Mahkamah Agung merupakan pengadilan negara tertinggi dari badan peradilan yang berada di dalam keempat lingkungan peradilan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 18”. Bunyi pasal tersebut menegaskan bahwa sebagai pengadilan tertinggi Mahkamah Agung memiliki wewenang untuk mengadili perkara yang telah melewati proses persidangan di pengadilan di bawahnya dan juga memiliki wewenang untuk melakukan pengawasan terhadap pelaksanaan hukum di seluruh wilayah Indonesia.

Mahkamah Agung merupakan lembaga pengadilan tinggi yang memiliki tugas untuk mengembangkan konsistensi dalam penerapan hukum melalui putusan kasasi diatur dalam Pasal 24 A ayat (1) Undang-Undang Dasar 1945 (yang selanjutnya disebut UUD 1945) yang berbunyi “Mahkamah Agung berwenang mengadili pada tingkat kasasi, menguji peraturan perundang-undangan di bawah undang-undang terhadap undang-undang, dan mempunyai wewenang lainnya yang diberikan oleh undang-undang”. Putusan kasasi yang dikeluarkan oleh hakim Mahkamah Agung memiliki kekuatan hukum tetap dan mengikat para pihak yang terlibat dalam perkara tersebut dimana harus dipatuhi dan dijalankan oleh para pihak yang terlibat dalam perkara.

Putusan Nomor 156/Pdt.Sus-PHI/2021/PN Mdn hakim menerapkan Pasal 83 ayat (1) Undang-Undang No 2 Tahun 2004 yang menyatakan gugatan yang diajukan Surianto ditolak karena *legal standing* sebab tidak melampirkannya risalah mediasi, hakim dalam penerapan hukum tersebut tidak tepat. Pada akhirnya Surianto melakukan upaya hukum kasasi dengan dikeluarkannya Putusan Mahkamah Agung Nomor 374K/PDT.SUS-PHI/2023 dimana telah berkuatan hukum tetap maka wajib dijalankan oleh para pihak. Putusan Mahkamah Agung tersebut sebagai berikut :

1. Mengabulkan gugatan Penggugat untuk sebagian;
2. Menyatakan tindakan Tergugat yang melakukan pemutusan hubungan kerja sepihak bertentangan dengan ketentuan Pasal 151 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan juncto Undang Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja;
3. Menghukum Tergugat untuk membayar hak pesangon dan hak-hak lainnya kepada Penggugat sebagai akibat pemutusan hubungan kerja kepada Penggugat secara tunai dan sekaligus dengan jumlah keseluruhan sebesar Rp56.165.604,00 (lima puluh enam juta seratus enam puluh lima ribu enam ratus empat rupiah);
4. Menolak gugatan Penggugat selain dan selebihnya;
5. Membebankan biaya perkara kepada negara.

Putusan Mahkamah Agung tersebut merupakan upaya hukum terakhir dan telah *inkrach*, sehingga menurut pendapat penulis khusus kasus ini dengan putusan Mahkamah Agung tersebut yang sudah berkekuatan hukum tetap, maka PT Bintang Prima Lestari Utama harus menjalankan yang telah diucapkan hakim pada amar Putusan Mahkamah Agung Nomor 374K/PDT.SUS-PHI/2023. Ketiadaan risalah mediasi tidak menjadi alasan bagi Mahkamah Agung pada kasus Surianto ini untuk menolak gugatan, karena hakim lebih mempertimbangkan fakta bahwa ada pelanggaran terkait

pihak perusahaan tidak mendaftarkan PB dan tidak membayar uang kompensasi sesuai dengan Undang-Undang Ketenagakerjaan.

Berdasarkan analisis yang telah dilakukan penulis, maka akibat hukum akibat hukum dari Putusan Mahkamah Agung Nomor 374K/PDT.SUS-PHI/2023 adalah sebagai berikut :

1. Membatalkan Putusan Pengadilan Hubungan Industrial Nomor 156/Pdt.Sus-PHI/2021/PN Mdn
2. Hubungan kerja antara Surianto dengan PT Bintang Prima Lestari Utama berakhir pada tanggal 6 Juli 2020
3. PT Bintang Prima Lestari Utama berkewajiban untuk membayar uang kompensi Surianto yang terkena PHK dengan perhitungan sesuai ketentuan Pasal 164 ayat (1) Undang-Undang Ketenagakerjaan, Surianto berhak atas kompensasi PHK berupa uang pesangon 1 (satu) kali ketentuan Pasal 156 ayat (2) Undang-Undang Ketenagakerjaan mengenai perhitungan uang pesangon, Pasal 156 ayat (3) Undang-Undang Ketenagakerjaan mengenai uang penghargaan masa kerja dan Pasal 156 ayat (4) Undang-Undang Ketenagakerjaan mengenai uang penggantian hak dengan rincian sebagai berikut :
 - a. Masa kerja : 15 Februari 1999 s.d. 6 Juli 2020 (21 tahun 5 bulan);
 - b. Upah : Rp3.379.907,00;
 - c. Uang Pesangon (1×9 bulan \times Rp3.379.907,00) = Rp30.419.163,00
 - d. Uang Penghargaan Masa Kerja ($8 \times$ Rp3.379.907,00) = Rp27.039.256,00 Total Rp3.379.907 + 27.039.256 = Rp57.458.419,00
 - e. Uang Penggantian Hak 15 % \times Rp57.458.419,00 = Rp 8.618.762,00 Total Rp57.458.419,00 + Rp 8.618.762,00 = Rp66.077.181,00
 - f. Kompensasi yang telah diterima Penggugat Rp 9.911.577,00

Jumlah Rp66.077.181,00 + Rp 9.911.577,00 = Rp56.165.604,00 (lima puluh enam juta seratus enam puluh lima ribu enam ratus empat rupiah).

Berdasarkan uraian tersebut, maka akibat hukum langsung yang timbul dari Putusan Mahkamah Agung Nomor 374K/PDT.SUS-PHI/2023 bagi Surianto adalah Majelis Hakim Mahkamah Agung mengabulkan gugatan Surianto sebagian dan Surianto telah berakhir hubungan kerja dengan PT Bintang Prima Lestari sejak tanggal 6 Juli 2020. Akibat hukum langsung bagi perusahaan yaitu hubungan kerja antara PT Bintang Prima Lestari Utama dengan Surianto dinyatakan berskhir sejak 6 Juli 2020. Akibat hukum tidak langsung bagi perusahaan adalah perusahaan diwajibkan membayarkan hak Surianto mengenai uang kompensasi saat terkena PHK berupa uang

pesangon ,uang penghargaan masa kerja dan uang penggantian hak sebesar 56.165.604 (lima puluh enam juta seratus enam puluh lima ribu enam ratus empat rupiah) sesuai perhitungan Undang-Undang Ketenagakerjaan. Perhitungan kompensasi yang harus didapatkan Surianto saat terjadi PHK diatur dalam Pasal 156 ayat (2) Undang-Undang Ketenagakerjaan mengenai pesangon yaitu dijelaskan,

“Perhitungan uang pesangon sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) paling sedikit sebagai berikut :

- a. masa kerja kurang dari 1 (satu) tahun, 1 (satu) bulan upah;
- b. masa kerja 1 (satu) tahun atau lebih tetapi kurang dari 2 (dua) tahun, 2 (dua) bulan upah;
- c. masa kerja 2 (dua) tahun atau lebih tetapi kurang dari 3 (tiga) tahun, 3 (tiga) bulan upah;
- d. masa kerja 3 (tiga) tahun atau lebih tetapi kurang dari 4 (empat) tahun, 4 (empat) bulan upah;
- e. masa kerja 4 (empat) tahun atau lebih tetapi kurang dari 5 (lima) tahun, 5 (lima) bulan upah;
- f. masa kerja 5 (lima) tahun atau lebih, tetapi kurang dari 6 (enam) tahun, 6 (enam) bulan upah;
- g. masa kerja 6 (enam) tahun atau lebih tetapi kurang dari 7 (tujuh) tahun, 7 (tujuh) bulan upah.
- h. masa kerja 7 (tujuh) tahun atau lebih tetapi kurang dari 8 (delapan) tahun, 8 (delapan) bulan upah;
- i. masa kerja 8 (delapan) tahun atau lebih, 9 (sembilan) bulan upah”

Surianto dalam hal ini berhak atas uang pesangon yang dihitung uang pesangon dikali 9 bulan upah dengan upah yang didapat saat bekerja 3.379.907 karena dalam hal ini dibuktikan Surianto bekerja secara terus menerus selama 21 tahun 5 bulan terhitung sejak 15 Februari sampai dengan 6 Juli 2020. Perhitungan pesangon yang sesuai dengan ketentuan Undang-Undang Ketenagakerjaan merupakan langkah yang penting dalam menjaga keadilan dan perlindungan hak-hak pekerja. Uang pesangon tersebut sangat penting untuk memenuhi kebutuhan hidup saat terkena PHK hingga memperoleh pekerjaan yang baru.

Surianto juga berhak atas uang penghargaan masa kerja dengan perhitungan uang penghargaan masa kerja diatur dalam Pasal 156 ayat (3) Undang-Undang Ketenagakerjaan dengan perhitungan besaran kompensasi minimal sebagai berikut :

“Perhitungan uang penghargaan masa kerja sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) ditetapkan sebagai berikut:

- a. masa kerja 3 (tiga) tahun atau lebih tetapi kurang dari 6 (enam) tahun,(dua) bulan upah;
- b. masa kerja 6 (enam) tahun atau lebih tetapi kurang dari 9 (sembilan) tahun, 3 (tiga) bulan upah;
- c. masa kerja 9 (sembilan) tahun atau lebih tetapi kurang dari 12 (dua belas) tahun, 4 (empat) bulan upah;
- d. masa kerja 12 (dua belas) tahun atau lebih tetapi

kurang dari 15 (lima belas) tahun, 5 (lima) bulan upah;

- e. masa kerja 15 (lima belas) tahun atau lebih tetapi kurang dari 18 (delapan belas) tahun, 6 (enam) bulan upah;
- f. masa kerja 18 (delapan belas) tahun atau lebih tetapi kurang dari 21 (dua puluh satu) tahun, 7 (tujuh) bulan upah;
- g. masa kerja 21 (dua puluh satu) tahun atau lebih tetapi kurang dari 24 (dua puluh empat) tahun, 8 (delapan) bulan upah;
- h. masa kerja 24 (dua puluh empat) tahun atau lebih, 10 (sepuluh) bulan upah”

Seorang pekerja berhak mendapatkan uang penghargaan masa kerja apabila pekerja telah bekerja paling sedikit 3 tahun bekerja dalam suatu perusahaan, sedangkan Surianto sudah bekerja selama 21 tahun 5 bulan upah maka perhitungan uang penghargaan masa kerja dikali 8 bulan upah. Tujuan hukum dari Pasal 156 Ayat (3) Undang-Undang Ketenagakerjaan adalah untuk memberikan penghargaan kepada pekerja yang telah bekerja dalam waktu yang lama di suatu perusahaan. Uang penghargaan masa kerja ini diberikan sebagai bentuk apresiasi atas loyalitas dan kontribusi pekerja selama masa kerja. Artinya, semakin lama pekerja bekerja di perusahaan, semakin besar uang penghargaan masa kerja yang akan diterima.

Selain uang penghargaan masa kerja Surianto juga berhak atas uang penggantian hak. Perhitungan uang penggantian hak diatur dalam Pasal 156 ayat (4) Undang-Undang Ketenagakerjaan yaitu dijelaskan,

“uang penggantian hak yang seharusnya diterima sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) meliputi :

- a. Cuti tahunan yang belum diambil dan belum gugur;
- b. Biaya atau ongkos pulang untuk pekerja/buruh dan keluarganya ketempat dimana pekerja/buruh diterima bekerja;
- c. Penggantian perumahan serta pengobatan dan perawatan ditetapkan 15%(lima belas perseratus) dari uang pesangon dan/atau uang penghargaan masa kerja bagi yang memenuhi syarat;
- d. Hal-Hal lain yang ditetapkan dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama”

Surianto berhak atas uang penggantian uang hak ini sebagai bentuk hak nya sudah dilindungi secara hukum dalam hubungannya dengan pekerjaannya, uang penggantian hak ini dimaksudkan untuk melindungi kepentingan ekonomi Surianto yang terkena dampak dari PHK tersebut.

Setiap pekerja berhak atas uang pisah saat terkena PHK sebagai bentuk perlindungan haknya, apabila memenuhi

syarat yang tercantum dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan. Beberapa jenis uang pisah dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan diatur Pasal 158 ayat (4) Undang-Undang Ketenagakerjaan mengenai perusahaan dapat mem-PHK pekerja dengan alasan pekerja melakukan kesalahan berat maka pekerja berhak mendapatkan uang pisah, Pasal 162 ayat (2) Undang-Undang Ketenagakerjaan mengenai pekerja yang mengundurkan diri atas kemauan sendiri/sukarela maka pekerja berhak atas uang pisah, dan selanjutnya Pasal 168 ayat (3) Undang-Undang Ketenagakerjaan mengenai pekerja yang mangkir selama 5 hari kerja atau lebih secara berturut-turut tanpa keterangan secara tertulis dan dilengkapi bukti yang sah. Ketentuan lebih luas terkait penerapan uang pisah diatur dalam PP No 35 Tahun 2021 mengatur syarat dimana pekerja berhak menerima uang pisah saat terjadi PHK seperti yang diatur dalam beberapa pasal sebagai berikut :

1. Pasal 36 huruf (i) PP No 35 Tahun 2021 pekerja mengundurkan diri secara sukarela.
2. Pasal 49 PP No 35 Tahun 2021 karena perusahaan tidak terbukti melakukan perbuatan-perbuatan kepada pekerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 36 huruf g.
3. Pasal 51 PP No 35 Tahun 2021 karena pekerja telah mangkir selama 5 hari kerja atau berturut-turut tanpa keterangan yang jelas setelah dilakukan pemanggilan yang patut.
4. Pasal 52 ayat (2) PP No 35 Tahun 2021 karena pekerja telah melakukan pelanggaran yang bersifat mendesak.
5. Pasal 54 ayat (1) PP No 35 Tahun 2021 karena pekerja tidak dapat melakukan pekerjaan selama enam bulan akibat ditahan pihak berwajib karena diduga telah melakukan tindak pidana yang menyebabkan kerugian perusahaan.
6. Pasal 54 ayat (4) PP No 35 Tahun 2021 karena pekerja dinyatakan bersalah melakukan tindak pidana sebelum masa penahanan 6 bulan berakhir.

Dari hal diatas dapat disimpulkan bahwa pemberian uang pisah saat pekerja terkena PHK tidak hanya terbatas pada alasan umum yang diatur dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan, namun mencakup beberapa situasi khusus yang diatur secara jelas dalam PP No 35 Tahun 2021. Besaran uang pisah yang diterima oleh setiap pekerja sesuai dengan ketentuan dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, dan perjanjian kerja bersama. Perusahaan apabila tidak menetapkan besaran uang pisah, pekerja dapat mengacu pada besaran uang penghargaan masa kerja yang diatur dalam pasal 156 ayat (3) Undang-Undang Ketenagakerjaan. Pada kasus Surianto dengan PT Bintang Prima Lestari Utama ini, Surianto sebagai pekerja tidak berhak atas uang pisah tersebut karena tidak

memenuhi syarat yang sudah dijelaskan Undang-Undang Ketenagakerjaan dan PP No 35 Tahun 2021 dikarenakan Surianto di PHK secara sepihak tanpa alasan yang jelas kemudian langsung diberikan surat PHK tanpa adanya perundingan serta SP terlebih dahulu.

PENUTUP

Simpulan

1. Pertimbangan Pertimbangan Majelis Hakim Mahkamah Agung dalam Putusan Nomor 374K/Pdt.Sus-PHI/2023 mengabulkan gugatan Surianto dengan pertimbangan bahwa ketidaaan risalah mediasi tidak seharusnya menjadikan dasar hakim untuk menolak ajuan gugatan Surianto, dikarenakan Surianto telah melakukan upaya untuk menyelesaikan perselisihan melalui proses tripartit ke DISNAKER Kabupaten Deli Serdang, dibuktikan dengan adanya Surat Pemberitahuan DISNAKER Kabupaten Deli serdang Nomor: 565/36/DK-2 PHI/DS/2021.
2. Akibat hukum yang timbul dari Putusan Mahkamah Agung Nomor 374K/PDT.SUS-PHI/2023 bagi Surianto adalah berhak mendapatkan kompensasi saat terkena PHK dan perusahaan diwajibkan membayarkan hak Surianto mengenai uang kompensasi saat terkena PHK berupa uang pesongan ,uang penghargaan masa kerja dan uang penggantian hak sebesar Rp56.165.604 (lima puluh enam ratus seratus enam puluh lima ribu enam ratus empat rupiah) sesuai perhitungan Undang-Undang Ketenagakerjaan.

Saran

Berdasarkan hasil dan pembahasan penelitian yang telah dijelaskan tersebut, saran yang diperlukan yaitu sebagai berikut.

1. Kepada Majelis Hakim pada tingkat pertama dalam memutus perkara harus memuat dasar alasan yang jelas dan mencerminkan keadilan bagi semua pihak, sebaiknya hakim tidak boleh mengesampingkan fakta yang ada seperti halnya perusahaan terbukti melakukan pelanggaran dengan tidak menjalankan kewajiban sesuai dengan peraturan yang ada, kemudian dengan menolak gugatan penggugat disebabkan *legal standing* tidak melampirkan risalah mediasi dalam pengajuan gugatan ke pengadilan hubungan industrial. Hakim seharusnya juga tidak menjadikan risalah mediasi sebagai syarat utama dalam pengajuan gugatan ke pengadilan hubungan industrial khusus kasus ini karena tidak adanya risalah mediasi pada kasus ini dapat dibuktikan dengan Surat DISNAKER Kabupaten Deli

- Serdang Nomor 565/36/DK-2PHI/DS/2021 yg membuktikan bahwa sudah ada usaha formil dari pekerja untuk melakukan penyelesaian mediasi meskipun mediasi tidak jalan.
2. Kepada pihak Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Deli Serdang dalam menerima pengaduan terkait PHI sebaiknya lebih memperhatikan permasalahan yang diajukan. Misalnya, dalam menolak pengaduan penyelesaian PHI disebabkan sudah terjadi perundingan bipartit dan menghasilkan PB yang telah disepakati, namun pada kenyataanya PB belum didaftarkan ke pengadilan hubungan industrial dimana hal ini malanggar Undang-Undang Ketenagakerjaan, dalam hal ini mengakibatkan mediasi tidak terlaksana.
3. Bagi perusahaan, perusahaan harus lebih memperhatikan hal-hal yang menjadi kewajibannya, contohnya seperti kewajiban membayarkan uang kompensasi pekerja saat terkena phk sesuai dengan perhitungan Undang-Undang Ketenagakerjaan sebagai bentuk hak pekerja, kewajiban perusahaan dalam mendaftarkan perjanjian bersama ke pengadilan hubungan industrial agar dapat berkekuatan hukum dan diakui lembaga. Perusahaan juga harus memperhatikan dan memastikan bahwa dalam menjalankan kebijakannya telah mematuhi prosedur serta aturan-aturan dalam Undang-Undang terkait Ketenagakerjaan, seperti prosedur dalam PHK. Hal ini bertujuan agar tidak terjadi perselisihan antara perusahaan dan pekerja di waktu yang akan datang.

Dalam Mengajukan Gugatan Pengadilan Hubungan Industrial.” *Reformasi Hukum Trisakti* 4(1):107–16. Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 39, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 3468 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2004 Nomor 6, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4356 Undang-Undang Nomor 48 Tahun 2009 Tentang Kekuasaan Kehakiman, Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2009 Nomor 157, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5076 Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja, Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2021 Nomor 45, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 66

DAFTAR PUSTAKA

- Harahap, M. Yahya. 2019. *Hukum Acara Perdata*. Edisi Kedu. dedit oleh Tarmizi. Jakarta: Sinar Grafika.
- Mantili, Rai. 2021. “Konsep Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Antara Serikat Pekerja Dengan Perusahaan Melalui Combined Process (Med-Arbitrase).” *Jurnal Bina Mulia Hukum* 6(1):47–65. doi: 10.23920/jbmh.v6i1.252.
- Maswandi, Maswandi. 2017. “Penyelesaian Perselisihan Hubungan Kerja Di Pengadilan Hubungan Industrial.” *Publikauma : Jurnal Administrasi Publik Universitas Medan Area* 5(1):36. doi: 10.31289/publika.v5i1.1203.
- Sherly, Sherly Ayuna Putri, Agus Mulya Karsona, dan Revi Inayatillah. 2021. “Pembaharuan Penyelesaian Perselisihan Ketenagakerjaan Di Pengadilan Hubungan Industrial Berdasarkan Asas Sederhana, Cepat Dan Biaya Murah Sebagai Upaya Perwujudan Kepastian Hukum.” *Jurnal Bina Mulia Hukum* 5(2):310–27. doi: 10.23920/jbmh.v5i2.307.
- Thrienandya, Raden Reza Faris, dan Andari Yurikosari. 2022. “Risalah Mediasi Sebagai Syarat Formil