



Disparitas putusan hakim terhadap kasus perselisihan hubungan industrial di wilayah hukum Pengadilan Negeri Medan dan Padang

Nurfadilah¹, Suartini², Anas Lutfi³

^{1,2,3}Universitas Al Azhar, Indonesia

Email: ¹nurfadilahhamzah.76@gmail.com, ²suartini@uai.ac.id, ³anaslutfi.jakarta@gmail.com

Info Artikel :

Diterima :

23 September 2025

Disetujui :

24 November 2025

Dipublikasikan :

13 Desember 2025

ABSTRAK

Disparitas putusan hakim dalam perkara perselisihan hubungan industrial merupakan isu krusial dalam penegakan keadilan bagi pekerja dan pengusaha. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis faktor-faktor penyebab terjadinya disparitas putusan hakim dalam perkara hubungan industrial di Pengadilan Negeri Medan dan Padang. Dengan menggunakan pendekatan yuridis normatif dan metode perbandingan hukum, penelitian ini mengkaji perbedaan pertimbangan yuridis dalam dua putusan yang memiliki substansi serupa namun menghasilkan amar putusan yang berbeda dengan menggunakan teknik analisis berupa *content analysis*. Hasil penelitian menunjukkan disparitas disebabkan oleh perbedaan interpretasi Pasal 139 vs 142 UU Ketenagakerjaan, serta pengaruh faktor non-hukum seperti tingkat unionisasi dan peran dinas tenaga kerja. Selain itu, subjektivitas hakim dalam menafsirkan norma hukum turut memengaruhi hasil akhir putusan. Implikasi praktis dari temuan ini menunjukkan diperlukan pedoman teknis dari Mahkamah Agung dalam penanganan perkara hubungan industrial serta peningkatan kapasitas dan pelatihan bagi hakim, guna menjamin konsistensi dan kepastian hukum dalam sistem peradilan ketenagakerjaan di Indonesia. Dengan demikian, diperlukan regulasi yang lebih ketat dan terstruktur dalam penyelesaian perselisihan hubungan industrial untuk mewujudkan putusan yang adil, seragam, dan dapat diprediksi.

Kata Kunci: Disparitas Putusan, Perselisihan Hubungan Industrial, Perselisihan Tenaga Kerja

ABSTRACT

Disparities in judges' decisions in industrial relations disputes cases are a crucial issue in upholding justice for workers and employers. This research aims to analyze the factors that cause disparities in judges' decisions in industrial relations disputes cases at the Medan and Padang District Courts. By using a normative juridical approach and comparative legal methods, this research examines the differences in juridical considerations in two decisions that have similar substance but produce different decisions using an analytical technique in the form of Content Analysis. The research results show that the disparity is caused by differences in the interpretation of Article 139 vs 142 of the Manpower Law, as well as the influence of non-legal factors such as the level of unionization and the role of the Manpower Office. Apart from that, the judge's subjectivity in interpreting legal norms also influences the final outcome of the decision. The practical implications of these findings indicate the need for technical guidance from the Supreme Court in handling industrial relations cases as well as capacity building and training for judges, in order to ensure consistency and legal certainty in the labor justice system in Indonesia. Thus, stricter and more structured regulations are needed in resolving industrial relations disputes to achieve fair, uniform and predictable decisions.

Keywords: Decision Disparity, Industrial Relations Disputes, Labor Disputes



©2025 Nurfadilah, Suartini, Anas Lutfi. Diterbitkan oleh Arka Institute. Ini adalah artikel akses terbuka di bawah lisensi Creative Commons Attribution NonCommercial 4.0 International License. (<https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/>)

PENDAHULUAN

Perselisihan hubungan industrial merupakan bagian yang tidak terelakkan dalam dinamika ketenagakerjaan di Indonesia. Konflik antara pekerja dan pengusaha dapat terjadi akibat ketimpangan kepentingan, pelanggaran perjanjian kerja, ketidaksepakatan mengenai Pemutusan Hubungan Kerja (PHK), hingga perbedaan penafsiran terhadap hak-hak normatif pekerja. Untuk menyelesaikan konflik tersebut, negara telah menyediakan mekanisme hukum melalui Pengadilan Hubungan Industrial (PHI) yang berada di bawah yurisdiksi Pengadilan Negeri.¹ Disparitas ini menjadi problem nyata dalam sistem

¹ Muhammad Tio Salsa Wijaya and Arinto Nugroho, "Analisis Yuridis Putusan Hakim Mengenai Pemutusan Hubungan Kerja Karena Perusahaan Mengalami Kerugian Secara Terus Menerus," *Novum : Jurnal Hukum* 10, no. 1 (2023): 1–9, <https://doi.org/https://doi.org/10.2674/novum.v0i0.46100>.

peradilan ketenagakerjaan karena dapat menimbulkan ketidakpastian hukum dan ketidakadilan bagi pihak yang bersengketa, baik pekerja maupun pengusaha.² Sebagai contoh, berdasarkan data Badan Pusat Statistik (BPS) tahun 2023, jumlah kasus perselisihan hubungan industrial yang masuk ke PHI di Sumatera Utara mencapai 235 kasus, sedangkan di Sumatera Barat tercatat 189 kasus. Angka ini menunjukkan bahwa kedua wilayah tersebut cukup representatif untuk melihat dinamika penyelesaian sengketa hubungan industrial di Indonesia.

Studi sebelumnya telah membahas hal yang sama dalam kasus hubungan industrial secara umum.³ Tetapi belum ada yang secara khusus membandingkan antara dua wilayah hukum yang berbeda, seperti Medan dan Padang. Inilah yang menjadi *gap* penelitian ini: perlunya pemetaan komparatif terhadap cara hakim di wilayah berbeda menafsirkan hukum yang sama dalam kasus yang serupa.

Penelitian ini dipilih untuk menyoroiti dua putusan dalam perkara yang memiliki substansi serupa, yakni berkaitan dengan mogok kerja dan PHK, namun menghasilkan putusan yang berbeda secara signifikan. Putusan PN Medan cenderung menekankan pada legalitas prosedural, sementara PN Padang lebih mengedepankan aspek keadilan substantif. Dalam akademik, masih minim kajian komparatif yang secara khusus membedah disparitas putusan PHI antar wilayah yurisdiksi di Indonesia. Sebagian besar penelitian lebih berfokus pada aspek normatif tunggal atau studi kasus tunggal tanpa membandingkan pendekatan hukum yang berbeda dari satu pengadilan dengan pengadilan lainnya. *Gap* penelitian ini menunjukkan pentingnya studi ini dalam memahami dinamika interpretasi hukum di level praktis, sekaligus memberikan kontribusi terhadap penguatan konsistensi peradilan hubungan industrial.⁴

Selain memiliki kontribusi teoretis, penelitian ini juga memiliki signifikansi praktis. Penelitian ini memberikan manfaat teoretis dengan memperkaya kajian hukum ketenagakerjaan melalui analisis komparatif lintas wilayah terhadap putusan pengadilan hubungan industrial yang masih jarang dilakukan. Kajian ini juga memperdalam pemahaman mengenai penafsiran hukum oleh hakim dengan pendekatan teoritis seperti *unitary perspective* dan *industrial pluralism*, serta mendorong pengembangan hukum progresif melalui pendekatan interdisipliner yang mencakup aspek hukum, sosial, dan kebijakan publik.

Secara praktis, penelitian ini bermanfaat bagi Mahkamah Agung dalam merumuskan pedoman teknis guna meningkatkan konsistensi putusan, bagi Dinas Ketenagakerjaan dalam memperkuat peran mediasi, serta bagi serikat pekerja dan pengusaha dalam memahami pola pertimbangan hukum. Selain itu, penelitian ini dapat menjadi masukan bagi legislator dalam menyusun regulasi yang lebih responsif, dan menjadi referensi penting bagi akademisi dalam mengembangkan studi serupa di masa mendatang. Inkonsistensi putusan berdampak langsung terhadap ketidakpastian hukum, memperlemah posisi tawar pekerja, serta berpotensi menciptakan iklim kerja dan investasi yang tidak stabil. Oleh karena itu, penting untuk mengidentifikasi dan menganalisis faktor-faktor yang menyebabkan perbedaan putusan tersebut.⁵

Penelitian ini memiliki nilai pembaruan dibandingkan dengan studi-studi sebelumnya. Secara khusus, penelitian ini membandingkan dua putusan pengadilan dari wilayah hukum yang berbeda yakni Medan dan Padang, dalam kasus yang substansinya serupa, yaitu mogok kerja yang berujung pada PHK. Kajian perbandingan semacam ini masih jarang dilakukan dalam literatur akademik yang lebih banyak terfokus pada satu wilayah atau kasus tunggal. Selain itu, penelitian ini mengintegrasikan analisis isi (*content analysis*) untuk menelusuri tidak hanya aspek yuridis formal, tetapi juga pendekatan

² Arni Yusuf, Fence m. Wantu, and Mohamad Hidayat Muhtar, "Disparitas Putusan Hakim Dalam Tindak Pidana Penipuan Dan Implikasinya Terhadap Kepastian Hukum," *SINERGI : Jurnal Riset Ilmiah* 2, no. 2 (2025): 836–48, <https://doi.org/10.62335/sinergi.v2i2.923>.

³ Dani Alfian Hardi, Abdul Bari Azed, and Nuraini Zachman, "Analisis Yuridis Disparitas Putusan Hakim Terhadap Pelaku Penggelapan Dalam Hubungan Kerja Di Pengadilan Negeri Jambi," *Legalitas: Jurnal Hukum* 17, no. 1 (2025): 15, <https://doi.org/10.33087/legalitas.v17i1.1032>; Yusuf, Wantu, and Muhtar, "Disparitas Putusan Hakim Dalam Tindak Pidana Penipuan Dan Implikasinya Terhadap Kepastian Hukum."

⁴ Hardi, Azed, and Zachman, "Analisis Yuridis Disparitas Putusan Hakim Terhadap Pelaku Penggelapan Dalam Hubungan Kerja Di Pengadilan Negeri Jambi."

⁵ Rai Mantili, "Konsep Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Antara Serikat Pekerja Dengan Perusahaan Melalui Combined Process (Med-Arbitrase)," *Jurnal Bina Mulia Hukum* 6, no. 1 SE-Articles (September 30, 2021): 47–65, <https://jurnal.fh.unpad.ac.id/index.php/jbmbh/article/view/252>.

teoritis yang digunakan oleh hakim, seperti *unitary perspective* dan *industrial pluralism*. Penelitian ini juga memperluas analisis dengan mempertimbangkan faktor-faktor non-hukum seperti budaya lokal, tingkat unionisasi, serta efektivitas peran Dinas Ketenagakerjaan. Unsur kebaruan lainnya adalah rekomendasi normatif dan praktis yang ditawarkan, yaitu perlunya pedoman teknis dari Mahkamah Agung dan penguatan kelembagaan Dinas Tenaga Kerja untuk menekan disparitas dan meningkatkan konsistensi putusan hubungan industrial secara nasional.

Berdasarkan latar belakang tersebut, fokus utama dari penelitian ini adalah untuk mengidentifikasi dan menganalisis berbagai faktor yang menyebabkan terjadinya perbedaan putusan dalam perkara mogok kerja antara Pengadilan Negeri Medan dan Pengadilan Negeri Padang. Penelitian ini secara khusus menelaah faktor-faktor hukum maupun non-hukum yang memengaruhi perbedaan interpretasi dan pertimbangan hakim dalam menangani kasus yang secara substansi serupa. Selain itu, penelitian ini juga bertujuan untuk mengkaji implikasi dari disparitas tersebut terhadap kepastian hukum dan keadilan dalam penyelesaian perselisihan hubungan industrial di Indonesia.

Penelitian ini berupaya mengungkap faktor-faktor yang mempengaruhi terjadinya disparitas putusan hakim dalam perkara perselisihan hubungan industrial antara PN Medan dan PN Padang, baik yang bersumber dari aspek hukum maupun non-hukum. Selain itu, penelitian ini juga menggambarkan bagaimana masing-masing pengadilan menerapkan pendekatan yuridis dalam menafsirkan keabsahan mogok kerja serta menentukan dasar Pemutusan Hubungan Kerja (PHK). Lebih jauh, penelitian ini mendeskripsikan dampak perbedaan putusan tersebut terhadap kepastian hukum dan rasa keadilan bagi para pihak yang bersengketa dalam sistem hubungan industrial di Indonesia. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi dalam merumuskan rekomendasi kebijakan dan yurisprudensi, serta mendorong Mahkamah Agung untuk mengeluarkan pedoman teknis bagi hakim PHI guna menciptakan sistem hukum yang lebih konsisten, adil, dan dapat diprediksi.

Disparitas Putusan Hakim dalam Perselisihan Hubungan Industrial

Disparitas putusan hakim merupakan fenomena yang terjadi ketika kasus dengan substansi hukum yang sama menghasilkan amar putusan yang berbeda. Dalam konteks perselisihan hubungan industrial, disparitas ini menjadi sorotan karena dapat menimbulkan ketidakpastian hukum dan mengurangi kepercayaan terhadap sistem peradilan.⁶ Penelitian Suryawin⁷ menekankan bahwa disparitas banyak dipengaruhi oleh ketiadaan pedoman teknis dari Mahkamah Agung serta perbedaan persepsi hakim terhadap norma hukum yang berlaku. Hal serupa dikemukakan Mantili⁸ yang menegaskan bahwa kepastian hukum hanya dapat dicapai melalui konsistensi putusan antarperkar.

Faktor Hukum dalam Disparitas Putusan

Beberapa faktor hukum yang memengaruhi disparitas antara lain interpretasi terhadap Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, khususnya Pasal 139–142 mengenai mogok kerja.⁹ Hakim di beberapa kasus cenderung menekankan aspek formal prosedural, sementara yang lain mengedepankan substansi pemberitahuan mogok kerja.¹⁰ Arifin¹¹ menambahkan bahwa ketiadaan

⁶ Yusuf, Wantu, and Muhtar, “Disparitas Putusan Hakim Dalam Tindak Pidana Penipuan Dan Implikasinya Terhadap Kepastian Hukum”; Wijaya and Nugroho, “Analisis Yuridis Putusan Hakim Mengenai Pemutusan Hubungan Kerja Karena Perusahaan Mengalami Kerugian Secara Terus Menerus.”

⁷ Paulana Christian Suryawin et al., “Pembaharuan Penyelesaian Perselisihan Ketenagakerjaan Di Pengadilan Hubungan Industrial Berdasarkan Asas Sederhana, Cepat Dan Biaya Murah Sebagai Upaya Pelaksanaan Kepastian” 1, no. 2 (2025): 145–59.

⁸ Mantili, “Konsep Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Antara Serikat Pekerja Dengan Perusahaan Melalui Combined Process (Med-Arbitrase).”

⁹ Muklis Alanam and Sabrena Sukma, “Titik Singgung Hukum Administrasi Dan Perdata Pada Kompetensi Pengadilan Hubungan Industrial: Sebuah Kajian Komprehensif,” *Jurnal Hukum Non Diskriminatif* 3, no. 1 (2024): 123–130.

¹⁰ Benri Sitingjak and Ediwarman Ediwarman, “Penerapan Hukum Acara Khusus Pengadilan Hubungan Industrial Pada Pengadilan Negeri Medan (Studi Putusan Pengadilan Hubungan Industrial Pada Pengadilan Negeri Medan),” *Jurnal Mercatoria Juni* 7, no. 1 (2014), <https://doi.org/https://doi.org/10.31289/mercatoria.v7i1.657>.

¹¹ Ida Nurlaela Arifin, “Peran Yurisprudensi Dalam Mewujudkan Kepastian Hukum Di Indonesia: Kajian Atas Putusan Mahkamah Agung,” *Yudhistira : Jurnal Yurisprudensi, Hukum Dan Peradilan* 2, no. 3 (2024): 68–75, <https://doi.org/10.59966/yudhistira.v2i3.1674>.

yurisprudensi tetap dari Mahkamah Agung membuat hakim di tingkat pertama memiliki keleluasaan diskresi yang besar, sehingga menimbulkan potensi ketidakseragaman putusan.

Faktor non-Hukum dalam Disparitas Putusan

Selain faktor hukum, perbedaan putusan juga dipengaruhi oleh faktor non-hukum. Farid & Rizal¹² menunjukkan bahwa kondisi sosial-ekonomi, tingkat unionisasi, dan budaya lokal turut memengaruhi preferensi hakim dalam memutus perkara. Misalnya, tingkat keaktifan serikat pekerja yang tinggi dapat membuat hakim lebih simpatik terhadap perlindungan hak buruh Farid & Rizal¹³ menyoroti bahwa perbedaan kondisi demografis dan ekonomi antarwilayah juga berimplikasi pada pola putusan hakim.

Perspektif Teoritis Hubungan Industrial

Kajian hubungan industrial dapat dianalisis melalui dua perspektif utama, yakni *unitary perspective* dan *industrial pluralism*.¹⁴ Perspektif unitaris menekankan harmoni dan loyalitas pekerja terhadap perusahaan, sehingga mogok kerja dipandang sebagai bentuk penyimpangan yang mengganggu stabilitas organisasi. Sebaliknya, perspektif pluralis mengakui konflik sebagai sesuatu yang wajar dalam hubungan kerja, sehingga hak mogok dianggap sah sepanjang sesuai dengan batasan hukum.¹⁵ Studi komparatif seperti Zulfah¹⁶ menunjukkan bahwa perbedaan perspektif ini dapat menjelaskan variasi putusan hakim dalam perkara mogok kerja.

Kepastian Hukum dan Keadilan dalam Hubungan Industrial

Kepastian hukum merupakan prinsip fundamental yang menuntut adanya konsistensi dalam penerapan norma. Sherly¹⁷ menekankan bahwa inkonsistensi putusan melanggar asas *equality before the law* dan dapat menimbulkan forum *shopping*, yaitu praktik memilih pengadilan yang dianggap lebih menguntungkan.¹⁸ Kadroni¹⁹ menambahkan bahwa ketidakpastian hukum berdampak langsung pada melemahnya posisi tawar pekerja, yang pada akhirnya dapat mengganggu iklim kerja dan investasi.

¹² M. Lutfi Rizal Farid and Moch Choirul Rizal, "Perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja Akibat Tindakan Mogok Kerja (Putusan PHI Serang : 173/Pdt.Sus-PHI/2020/PN.Srg Dengan Putusan Kasasi Mahkamah Agung : 1079K/Pdt.Sus-PHI/2021)," *Jurnal Hukum Magnum Opus* 5, no. 2 (2022): 222–31, <https://doi.org/10.30996/jhmo.v5i2.6899>.

¹³ Farid and Rizal.

¹⁴ Bruce E. Kaufman et al., "Using Unitarist, Pluralist, and Radical Frames to Map the Cross-Section Distribution of Employment Relations across Workplaces: A Four-Country Empirical Investigation of Patterns and Determinants," *Journal of Industrial Relations* 63, no. 2 (2021): 204–34, <https://doi.org/10.1177/0022185620977578>; Harry J. Van Buren et al., "Agonising over Industrial Relations: Bringing Agonism and Dissensus to the Pluralist Frames of Reference," *Journal of Industrial Relations* 63, no. 2 (2021): 177–203, <https://doi.org/10.1177/0022185620962536>.

¹⁵ Jovania Hardisa and Andari Yurikosari, "Analisis Pemutusan Hubungan Kerja Akibat Mogok Kerja Tidak Sah Pada Pt Srirejeki Perdana Steel (Studi Kasus: Putusan Penyelesaian Hubungan Industrial Nomor 74/G/2014/Phi-Bdg Jo Putusan Mahkamah Agung Nomor 58/K/Pdt.Sus-Phi/2015)," *Jurnal Hukum Adigama* 1, no. 1 (2018): 1561, <https://doi.org/10.24912/adigama.v1i1.2232>; Paulus A. Piter, "Upaya Hukum Dalam Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Berdasarkan Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004," *Journal Fakultas Hukum Unsrat* 6, no. 5 (2018), <https://doi.org/https://doi.org/10.35796/les.v6i5.20356>.

¹⁶ Indana Zulfah, Yohana Eirene Aprilita, and Nadia Nurhalija, "Tinjauan Yuridis Pemutusan Hubungan Kerja Sepihak Dalam Perspektif HAM (Studi Kasus Putusan Nomor 249/Pdt.Sus-PHI/2022/PN Mdn)," *Milthree Law Journal* 1, no. 1 (2024): 119–48, <https://doi.org/10.70565/mlj.v1i1.5>.

¹⁷ Sherly Ayuna Putri Sherly, Agus Mulya Karsona, and Revi Inayatillah, "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, no. 2 SE-Articles (March 31, 2021): 310–27, <https://jurnal.fh.unpad.ac.id/index.php/jbmh/article/view/307>.

¹⁸ J. G Panjaitan, "Analisis Yuridis Upah Pekerja Dalam Proses Pemutusan Hubungan Kerja Berdasarkan Putusan Hakim," *Journal of Law and Policy Transformation* 4, no. 1 (2019): 121–147.

¹⁹ Kadroni Kadroni, "Kepastian Hukum Terhadap Batas Waktu Perundingan (Bipartit) Sebagai Syarat Mogok Kerja Di Dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan," *Jurnal Impresi Indonesia* 1, no. 8 (2022): 834–49, <https://doi.org/10.58344/jii.v1i8.245>.

Urgensi Penguatan Yurisprudensi dan Kelembagaan

Literatur terbaru menekankan perlunya Mahkamah Agung mengeluarkan pedoman teknis untuk mengurangi disparitas putusan.²⁰ Selain itu, peran Dinas Tenaga Kerja juga perlu diperkuat agar dapat lebih efektif dalam memediasi konflik industrial.²¹ Harmonisasi hukum ketenagakerjaan menjadi langkah strategis dalam menciptakan sistem penyelesaian sengketa yang lebih konsisten, adil, dan dapat diprediksi.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode yuridis normatif dengan pendekatan perbandingan hukum (*Comparative Legal Approach*). Fokus dari penelitian ini adalah menganalisis dua putusan yang menangani kasus perselisihan hubungan industrial dengan substansi yang hampir serupa namun menghasilkan putusan yang berbeda, yakni Putusan Nomor 64/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Medan dan Putusan Nomor 21/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Padang. Kriteria pemilihan kedua putusan ini adalah karena keduanya menangani jenis perkara yang serupa, yaitu konflik hubungan industrial akibat mogok kerja yang berujung pada pemutusan hubungan kerja (PHK), namun menghasilkan amar putusan yang berbeda secara signifikan. Kesamaan substansi namun perbedaan hasil ini menjadikannya relevan untuk dianalisis sebagai kasus disparitas.

Pemilihan kedua putusan tersebut bukan tanpa alasan. Keduanya dipilih karena merepresentasikan contoh konkret dari fenomena perbedaan pandangan hakim dalam perkara hubungan industrial. Meskipun kedua kasus sama-sama berangkat dari konflik mogok kerja yang berujung pada Pemutusan Hubungan Kerja (PHK), masing-masing majelis hakim memberikan pertimbangan hukum yang berbeda Farid & Rizal.²² Hal ini menjadikan kedua putusan tersebut relevan untuk dikaji secara komparatif guna menemukan akar penyebab disparitas serta mengevaluasi konsistensi penerapan hukum dalam praktik peradilan ketenagakerjaan.²³

Adapun perbandingan singkat tentang karakteristik dalam kedua putusan tersebut dapat dilihat dalam tabel 1. berikut:

Tabel 1. Perbandingan Karakteristik PN Medan dan PN Padang

Unsur	PN Medan (No. 64/2023)	PN Padang (No. 21/2023)
Alasan perselisihan.	Tidak Dibayarkannya Selisih Upah Lembur.	Terdapat kekurangan pembayaran upah lembur.
Alasan mogok kerja.	Gagalnya Perundingan Bipartit Terkait Perselisihan Hak (<i>Deadlock</i>).	Gagalnya Perundingan Bipartit Terkait Perselisihan Hak (<i>Deadlock</i>).
Jenis PHK.	PHK karena mogok kerja (Retalisasi).	Dianggap mengundurkan diri (PHK Sepihak).

Kedua putusan tersebut bukan dilakukan secara acak, melainkan karena keduanya dianggap mewakili fenomena yang cukup menonjol dan sering terjadi dalam praktik peradilan hubungan industrial di Indonesia. Meski jumlahnya terbatas, kasus ini secara substantif mencerminkan tren ketidakkonsistenan dalam penerapan hukum ketenagakerjaan oleh hakim di berbagai daerah. Keduanya

²⁰ Nurlaela Arifin, "Peran Yurisprudensi Dalam Mewujudkan Kepastian Hukum Di Indonesia: Kajian Atas Putusan Mahkamah Agung"; Christina NM Tobing, "Menggagas Pengadilan Hubungan Industrial Dalam Bingkai Ius Constituendum Sebagai Upaya Perwujudan Kepastian Hukum Dan Keadilan / Initiating an Industrial Relations Court in the Framework of Ius Constituendum As an Effort To Realize Legal Certainty and Jus," *Jurnal Hukum Dan Peradilan* 7, no. 2 (2018): 297, <https://doi.org/10.25216/jhp.7.2.2018.297-326>.

²¹ Agus Mulya Karsona et al., "Perspektif Penyelesaian Sengketa Ketenagakerjaan Melalui Pengadilan Hubungan Industrial Dalam Menghadapi Masyarakat Ekonomi Asean," *Jurnal Poros Hukum Padjadjaran* 1, no. 2 (2020): 158–71, <https://doi.org/10.23920/jphp.v1i2.225>; Enny Kristiani and others, "Urgensi Penegasan Kewenangan Pengadilan Hubungan Industrial Dalam Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial," *Jurnal Retentum* 7, no. 1 (2025): 370–85.

²² Farid and Rizal, "Perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja Akibat Tindakan Mogok Kerja (Putusan PHI Serang : 173/Pdt.Sus-PHI/2020/PN.Srg Dengan Putusan Kasasi Mahkamah Agung : 1079K/Pdt.Sus-PHI/2021)."

²³ Zulfah, Yohana Eirene Aprilita, and Nurhalija, "Tinjauan Yuridis Pemutusan Hubungan Kerja Sepihak Dalam Perspektif HAM (Studi Kasus Putusan Nomor 249/Pdt.Sus-PHI/2022/PN Mdn)."

berasal dari dua wilayah berbeda di Indonesia (Sumatera Utara dan Sumatera Barat), sehingga dapat memberikan gambaran awal tentang potensi variasi pendekatan yudisial di tingkat nasional.

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data sekunder, yang meliputi dokumen putusan pengadilan, peraturan perundang-undangan, dan literatur ilmiah yang relevan. Teknik pengumpulan data dilakukan melalui studi kepustakaan (*library research*) dan analisis dokumen hukum.²⁴ Selain itu, jika tersedia, data juga dilengkapi dengan pernyataan publik dari hakim atau pejabat Dinas Tenaga Kerja yang dapat diakses melalui sumber-sumber resmi seperti laman Mahkamah Agung, berita media daring, atau publikasi institusional. Apabila digunakan, sumber-sumber ini akan dicantumkan dalam daftar pustaka atau lampiran guna memastikan keterlacakan dan akuntabilitas data.

Data kemudian dianalisis menggunakan analisis isi (*Content Analysis*) terhadap pertimbangan hukum dalam kedua putusan tersebut. Analisis dilakukan dengan membandingkan aspek-aspek krusial dalam masing-masing putusan, seperti pendekatan interpretasi hukum oleh hakim, alat bukti yang diajukan oleh para pihak, peran dan respons instansi ketenagakerjaan (Dinas Tenaga Kerja), serta latar belakang sosial-ekonomi daerah tempat perkara berlangsung.²⁵

Batasan penelitian ini adalah hanya menganalisis perkara mogok kerja yang berujung pada PHK dalam dua putusan tersebut. Penelitian ini tidak mencakup kasus PHK yang disebabkan oleh alasan lain seperti efisiensi perusahaan, pelanggaran disiplin, atau restrukturisasi usaha. Fokus analisis dibatasi pada pertimbangan hukum terkait keabsahan mogok kerja, dasar PHK, serta peran instansi ketenagakerjaan dalam kedua perkara.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Disparitas putusan hakim adalah perbedaan atau inkonsistensi dalam putusan pengadilan terhadap kasus-kasus yang memiliki fakta hukum dan dasar peraturan yang serupa, yang dapat menimbulkan ketidakpastian hukum. Dalam perselisihan hubungan industrial, hal ini sering kali menimbulkan ketidakpastian hukum, terutama bagi pekerja dan pengusaha yang ingin mengetahui standar hukum yang berlaku dalam penyelesaian sengketa ketenagakerjaan.

Dalam penelitian ini, disparitas putusan terjadi antara Putusan Nomor 64/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Mdn dan Putusan Nomor 21/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Pdg, di mana kedua perkara berkaitan dengan perselisihan akibat mogok kerja. Namun, hasil putusan dari kedua pengadilan menunjukkan perbedaan dalam interpretasi hukum dan pertimbangan hakim terhadap kasus yang serupa.

Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Perbedaan Hasil Putusan

Perbedaan putusan antara PN Medan dan PN Padang dalam perkara mogok kerja tidak hanya disebabkan oleh perbedaan penafsiran normatif, melainkan juga dipengaruhi oleh berbagai faktor hukum dan non-hukum.²⁶ Untuk itu, analisis ini akan dibagi ke dalam dua sub bagian yaitu faktor hukum dan faktor non-hukum.

1. Faktor Hukum

Faktor hukum menjadi fondasi utama yang membentuk arah pertimbangan hakim dalam kedua putusan tersebut. Terdapat beberapa aspek penting dalam kategori ini.

a. Interpretasi Undang-Undang

Salah satu faktor paling menentukan adalah perbedaan titik fokus hakim dalam menafsirkan ketentuan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Hakim di PN Medan menekankan pentingnya proses kegagalan perundingan sebagaimana diatur dalam Pasal 139 dan 140. Dalam pandangan ini, mogok kerja hanya sah apabila telah dilakukan upaya perundingan yang tidak mencapai kesepakatan. Jika syarat ini tidak terpenuhi, maka mogok dianggap tidak sah.

Sebaliknya, hakim di PN Padang lebih mengutamakan substansi dari pemberitahuan mogok kerja sebagaimana diatur dalam Pasal 142. Dalam kerangka ini, asalkan pekerja telah memenuhi

²⁴ Mulya Karsona et al., "Perspektif Penyelesaian Sengketa Ketenagakerjaan Melalui Pengadilan Hubungan Industrial Dalam Menghadapi Masyarakat Ekonomi Asean."

²⁵ Nurlaela Arifin, "Peran Yurisprudensi Dalam Mewujudkan Kepastian Hukum Di Indonesia: Kajian Atas Putusan Mahkamah Agung."

²⁶ Kadroni, "Kepastian Hukum Terhadap Batas Waktu Perundingan (Bipartit) Sebagai Syarat Mogok Kerja Di Dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan."

kewajiban pemberitahuan dengan isi dan tenggat waktu yang sesuai, maka mogok kerja dianggap sah tanpa harus membuktikan terlebih dahulu kegagalan perundingan bipartit. Penekanan ini menunjukkan perbedaan prosedur mogok kerja.²⁷

b. Ketiadaan Yurisprudensi Mahkamah Agung

Absennya pedoman teknis atau yurisprudensi tetap dari Mahkamah Agung tentang prosedur dan validitas mogok kerja juga menjadi penyebab penting disparitas. Tanpa preseden yang mengikat, hakim di tingkat pertama memiliki keleluasaan yang cukup besar untuk menafsirkan norma sesuai dengan pandangan pribadinya terhadap keadilan dan ketertiban hubungan industrial. Akibatnya, dalam perkara yang secara substansi serupa, dapat lahir putusan yang berseberangan secara prinsip.²⁸

c. Penggunaan Perspektif Teoritis

Perbedaan hasil putusan juga dapat dijelaskan melalui teori hubungan industrial yang digunakan oleh masing-masing hakim. Hakim di PN Medan tampaknya mengadopsi *unitary perspective*, yaitu pandangan bahwa perusahaan dan pekerja memiliki kepentingan yang sama, sehingga loyalitas dan kepatuhan prosedural menjadi hal utama. Perspektif ini cenderung melihat mogok kerja sebagai bentuk kegagalan dalam menjaga harmoni yang ideal.²⁹

Sebaliknya, hakim di PN Padang menerapkan *industrial pluralism*, suatu pendekatan yang mengakui bahwa konflik antara pekerja dan pengusaha adalah fenomena alami dalam hubungan kerja. Dalam perspektif ini, mogok kerja dianggap sebagai hak sah pekerja untuk memperjuangkan kepentingan mereka, sepanjang memenuhi batasan hukum tertentu.

2. Faktor Non Hukum

Selain faktor normatif, terdapat juga faktor non-hukum yang mempengaruhi sikap dan pertimbangan hakim dalam memutus perkara mogok kerja ini.

a. Konteks Sosial-Ekonomi

Tingkat unionisasi di wilayah masing-masing turut memberi warna terhadap sikap hakim. Berdasarkan data Badan Pusat Statistik (BPS) tahun 2023, tingkat keanggotaan serikat pekerja di Sumatera Utara pada tahun 2022 tercatat sebesar 3.5%, lebih rendah dibandingkan Sumatera Barat yang mencapai 5.1%. Tingkat unionisasi yang rendah di Sumatera Utara mungkin membuat hakim lebih cenderung untuk berpihak pada stabilitas perusahaan dan mengutamakan proseduralisme. Sebaliknya, di Sumatera Barat, di mana serikat pekerja lebih aktif, hakim lebih peka terhadap perlindungan hak kolektif pekerja.

BPS tahun 2023 juga menunjukkan bahwa Tingkat pengangguran di wilayah Sumatera Barat relatif tinggi (5-6%) dibandingkan Sumatera Utara yang relatif stabil (4-5%) sehingga hakim Pengadilan Negeri Padang lebih berhati-hati dalam memberikan putusan yang dapat memutus mata pencaharian secara drastis.

b. Peran Dinas Tenaga Kerja

Dalam perkara yang diperiksa di PN Padang, Dinas Tenaga Kerja Solok dinilai pasif dalam menjalankan fungsi mediasi dan fasilitasi penyelesaian perselisihan, yang pada akhirnya memperburuk ketegangan antara pekerja dan pengusaha. Hakim PN Padang mempertimbangkan kegagalan peran mediasi ini sebagai salah satu faktor yang memperkuat sahnya aksi mogok.

Sebaliknya, dalam perkara di PN Medan, peran Dinas Tenaga Kerja hampir tidak mendapat sorotan dalam putusan. Hal ini menunjukkan bahwa bagi hakim di Medan, keterlibatan atau ketidakaktifan Dinas Tenaga Kerja tidak dianggap sebagai faktor penentu dalam menilai keabsahan mogok kerja.

c. Budaya Lokal

Budaya perjuangan hak pekerja yang lebih kuat di Sumatera Barat dibandingkan Sumatera Utara juga berkontribusi pada perbedaan atmosfer penyelesaian sengketa industrial. Indeks

²⁷ Alanam and Sukma, "Titik Singgung Hukum Administrasi Dan Perdata Pada Kompetensi Pengadilan Hubungan Industrial: Sebuah Kajian Komprehensif."

²⁸ mantili, "Konsep Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Antara Serikat Pekerja Dengan Perusahaan Melalui Combined Process (Med-Arbitrase)."

²⁹ Sitinjak and Ediwarman, "Penerapan Hukum Acara Khusus Pengadilan Hubungan Industrial Pada Pengadilan Negeri Medan (Studi Putusan Pengadilan Hubungan Industrial Pada Pengadilan Negeri Medan)."

partisipasi buruh di Sumatera Barat menunjukkan angka yang lebih tinggi dibandingkan Sumatera Utara, yang tercermin dari frekuensi aksi kolektif dan kesadaran hukum buruh. Budaya ini kemungkinan mendorong hakim PN Padang untuk lebih simpatik terhadap posisi pekerja sebagai subjek hukum yang layak dilindungi.

Pendekatan Yuridis yang Digunakan oleh Masing-Masing Pengadilan dalam Menafsirkan Keabsahan Mogok Kerja dan Dasar PHK

1. Analisis Putusan Nomor 64/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Mdn

Putusan Nomor 64/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Mdn merupakan putusan Pengadilan Hubungan Industrial (PHI) pada Pengadilan Negeri Medan yang memutus perkara perselisihan hubungan industrial antara pekerja dengan pengusaha. Putusan ini berfokus pada keabsahan mogok kerja yang dilakukan oleh para penggugat dan konsekuensi hukum dari tindakan tersebut. Dalam pertimbangannya, majelis hakim menilai bahwa mogok kerja yang dilakukan tidak memenuhi persyaratan yang ditentukan dalam peraturan perundang-undangan, sehingga dinyatakan sebagai mogok kerja yang tidak sah.³⁰

Majelis hakim mengacu pada Pasal 139 dan 140 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, yang mengatur bahwa mogok kerja hanya sah jika dilakukan setelah perundingan antara pekerja dan pengusaha mengalami kegagalan. Dalam kasus ini, hakim menilai bahwa para penggugat melakukan mogok kerja tanpa melalui proses perundingan yang sah dan tanpa adanya kegagalan perundingan sebelumnya. Oleh karena itu, tindakan mogok kerja tersebut dinyatakan tidak sah, dan pekerja yang melakukannya dianggap melanggar ketentuan hukum yang berlaku.³¹

Selain itu, hakim juga merujuk pada Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi RI Nomor 232/MEN/2003, khususnya Pasal 3 dan Pasal 6, yang mengatur bahwa mogok kerja yang dilakukan tanpa mengikuti prosedur yang benar dapat dikualifikasikan sebagai tindakan mangkir dari pekerjaan. Dalam pertimbangannya, majelis hakim mencatat bahwa pengusaha telah memberikan panggilan resmi kepada pekerja yang mogok sebanyak dua kali dalam jangka waktu tujuh hari, sebagaimana diatur dalam Pasal 6 ayat (2) Kepmenakertrans No. 232/MEN/2003. Karena para pekerja tidak memenuhi panggilan tersebut, maka mereka dianggap mengundurkan diri.

Hakim mempertimbangkan bahwa perusahaan telah memberikan kompensasi kepada pekerja yang mogok kerja, meskipun mereka tidak kembali bekerja. Beberapa pekerja yang lain bahkan telah menerima dan menandatangani perjanjian bersama dengan pengusaha yang disaksikan oleh Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Langkat. Namun, para penggugat dalam perkara ini menolak menandatangani perjanjian bersama tersebut, meskipun mereka telah menerima kompensasi yang diberikan oleh perusahaan. Berdasarkan fakta ini, majelis hakim menilai bahwa pengakhiran hubungan kerja antara para penggugat dengan pengusaha telah dilakukan secara sah dan beralasan hukum.

Putusan ini juga menolak seluruh tuntutan para penggugat terkait pembayaran upah proses selama lima bulan serta tuntutan uang paksa (*dwangsom*), dengan alasan bahwa tuntutan tersebut tidak memiliki dasar hukum yang kuat. Hakim menegaskan bahwa karena para pekerja dianggap mengundurkan diri akibat tidak memenuhi panggilan kembali bekerja, maka mereka tidak berhak atas upah proses sebagaimana diatur dalam Pasal 93 Undang-Undang Ketenagakerjaan, yang menyatakan bahwa pekerja yang tidak bekerja tidak berhak atas upah, kecuali dalam keadaan tertentu yang diatur dalam undang-undang.

Secara keseluruhan, putusan ini menunjukkan bahwa hakim menerapkan hukum secara formalistik dan prosedural dalam menilai perselisihan hubungan industrial. Pendekatan ini memastikan bahwa pekerja dan pengusaha sama-sama terikat oleh aturan hukum yang berlaku, terutama dalam hal keabsahan mogok kerja dan konsekuensi hukum dari ketidakpatuhan terhadap prosedur mogok kerja.³² Namun, di sisi lain, pendekatan ini juga menimbulkan perdebatan terkait perlindungan hak-hak pekerja,

³⁰ Putusan Pengadilan Negeri Medan, "Nomor 64/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Mdn" (2023).

³¹ Peraturan Pemerintah, "Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan" (2003).

³² Chelsea Mutiara Putri Chelsea, Adinda Januarizki Simorangkir, and Dinda Yunisa, "Tinjauan Yuridis Jangka Waktu Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Di Pengadilan Hubungan Industrial (PHI) Medan," *Recht Studiosum Law Review* 1, no. 1 (2022): 26–34, <https://doi.org/10.32734/rsr.v1i1.9252>.

mengingat mogok kerja merupakan hak dasar pekerja yang dijamin dalam Pasal 137 Undang-Undang Ketenagakerjaan.

Dari perspektif hukum ketenagakerjaan, putusan ini mengandung implikasi penting. Di satu sisi, putusan ini memberikan kepastian hukum bagi pengusaha dalam menghadapi mogok kerja yang dilakukan tanpa mengikuti prosedur yang sah. Di sisi lain, putusan ini juga menegaskan bahwa pekerja yang tidak mematuhi prosedur mogok kerja dapat kehilangan status ketenagakerjaan mereka, yang dapat menjadi preseden bagi kasus-kasus serupa di masa depan. Oleh karena itu, kasus ini menyoroti pentingnya kepatuhan terhadap prosedur hukum dalam mogok kerja, sekaligus memunculkan perdebatan mengenai perlindungan hak-hak pekerja dalam sistem hukum ketenagakerjaan Indonesia.

Untuk mencegah kasus serupa di masa depan, diperlukan penguatan mekanisme perundingan antara pekerja dan pengusaha, sehingga mogok kerja dapat dilakukan sesuai prosedur dan tidak berujung pada perselisihan hukum yang merugikan kedua belah pihak. Selain itu, Mahkamah Agung dapat mempertimbangkan untuk mengeluarkan pedoman khusus bagi hakim PHI, agar putusan mengenai mogok kerja dapat lebih konsisten dan mempertimbangkan aspek perlindungan pekerja secara lebih seimbang. Dengan demikian, hubungan industrial di Indonesia dapat berjalan lebih adil dan harmonis, dengan tetap mengedepankan prinsip kepastian hukum dan keadilan sosial.

Putusan PN Medan menunjukkan kecenderungan pendekatan formalistik. Hakim menolak tuntutan pekerja karena menganggap mogok kerja tidak sah akibat tidak terpenuhinya syarat perundingan bipartit. Pendekatan ini sejalan dengan teori *unitary perspective* yang menekankan stabilitas hubungan kerja dan loyalitas terhadap perusahaan. Namun, pendekatan ini mengabaikan konteks ketidakadilan struktural yang mungkin dialami pekerja dan dapat melemahkan perlindungan terhadap hak mogok kerja sebagai bagian dari kebebasan berserikat.

2. Analisis Putusan Nomor 21/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Pdg

Putusan Nomor 21/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Pdg merupakan putusan Pengadilan Hubungan Industrial (PHI) pada Pengadilan Negeri Padang yang menangani kasus perselisihan hubungan industrial antara pekerja dan pengusaha. Kasus ini berkaitan dengan mogok kerja yang dilakukan oleh pekerja serta Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) yang dilakukan oleh pengusaha sebagai tanggapan terhadap mogok kerja tersebut. Putusan ini menjadi menarik untuk dianalisis karena menyangkut aspek-aspek fundamental dalam hukum ketenagakerjaan, terutama mengenai legalitas mogok kerja, kewajiban instansi ketenagakerjaan, serta dampak hukum dari PHK yang dilakukan oleh pengusaha.

Dalam putusannya, Majelis Hakim menyatakan bahwa mogok kerja yang dilakukan oleh para Penggugat merupakan mogok kerja yang sah. Keputusan ini diambil setelah mempertimbangkan berbagai aspek hukum, termasuk pemenuhan syarat formil dalam pelaksanaan mogok kerja. Berdasarkan bukti yang diajukan, mogok kerja ini telah diberitahukan secara resmi kepada pihak perusahaan dan Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Solok melalui surat Nomor: 025/PC-SLK/SPAG/IX/2022 tanggal 29 September 2022. Surat ini berisi informasi penting seperti waktu pelaksanaan mogok kerja, lokasi, jumlah peserta, serta alasan mogok kerja. Selain itu, surat pemberitahuan dikirimkan lebih dari tujuh hari kerja sebelum aksi mogok dimulai, sebagaimana diatur dalam Pasal 142 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

Majelis Hakim juga mencatat bahwa mogok kerja yang dilakukan oleh para pekerja berlangsung secara tertib dan damai. Hal ini diperkuat dengan bukti berupa dokumentasi foto serta keterangan saksi yang menjabat sebagai kepala pabrik. Saksi tersebut mengonfirmasi bahwa aksi mogok kerja berjalan sesuai dengan pemberitahuan yang telah diajukan sebelumnya, tanpa adanya gangguan terhadap pekerja lain atau operasional perusahaan. Oleh karena itu, mogok kerja yang dilakukan oleh para pekerja tidak dapat dikategorikan sebagai mogok kerja yang tidak sah sebagaimana diatur dalam Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi RI Nomor 232/MEN/2003 tentang Akibat Hukum Mogok Kerja yang Tidak Sah.

Selain itu, putusan ini juga menyoroti peran Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Solok dalam menangani perselisihan hubungan industrial yang terjadi. Dalam ketentuan Pasal 141 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003, dinyatakan bahwa instansi ketenagakerjaan memiliki kewajiban untuk menyelesaikan masalah yang menyebabkan timbulnya pemogokan dengan mempertemukan dan merundingkan para pihak. Namun, dalam pemeriksaan perkara ini, Majelis Hakim tidak menemukan bukti bahwa Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Solok telah berupaya secara maksimal dalam menyelesaikan sengketa ini. Tidak ada bukti bahwa Dinas Tenaga Kerja telah mengutus mediator atau

pegawai pengawas ketenagakerjaan untuk turun langsung ke lokasi dan menengahi permasalahan yang ada.

Pendapat ahli yang dihadirkan dalam persidangan juga menguatkan bahwa Dinas Tenaga Kerja seharusnya memainkan peran yang lebih aktif dalam penyelesaian sengketa hubungan industrial. Salah satu ahli, Sahat, S.H., M.H., menyatakan bahwa tugas utama Dinas Tenaga Kerja bukanlah untuk menghalangi mogok kerja, melainkan untuk mencari solusi atas permasalahan yang menyebabkan mogok kerja terjadi. Hal ini mencerminkan pentingnya peran pemerintah dalam menengahi konflik ketenagakerjaan agar tidak berujung pada tindakan yang lebih drastis seperti PHK.

Salah satu aspek krusial dari putusan ini adalah tindakan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) yang dilakukan oleh pengusaha terhadap para pekerja yang melakukan mogok kerja. Berdasarkan bukti yang diajukan dalam persidangan, setelah mogok kerja berlangsung, Tergugat mengirimkan panggilan kerja kepada para Penggugat, namun dalam surat panggilan tersebut, Tergugat menyatakan bahwa mogok kerja yang dilakukan oleh para Penggugat adalah "tidak sah". Pernyataan ini dinilai oleh Majelis Hakim sebagai bentuk intimidasi yang bertujuan untuk menghalangi mogok kerja. Padahal, belum ada keputusan dari instansi pemerintah atau pengadilan yang menyatakan bahwa mogok kerja tersebut tidak sah.

Setelah panggilan kerja tersebut, Tergugat kemudian melakukan PHK terhadap para Penggugat dalam rentang waktu 19 Oktober hingga 28 Oktober 2022. Majelis Hakim menilai bahwa tindakan PHK ini merupakan bentuk tindakan balasan yang tidak sah, karena berdasarkan Pasal 143 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003, pengusaha dilarang memberikan sanksi atau tindakan balasan dalam bentuk apa pun kepada pekerja yang melakukan mogok kerja yang sah. Oleh karena itu, PHK yang dilakukan oleh pengusaha dalam kasus ini bertentangan dengan ketentuan hukum yang berlaku.

Namun, meskipun mogok kerja dinyatakan sah dan PHK yang dilakukan oleh pengusaha dianggap tidak sah, Majelis Hakim juga mempertimbangkan bahwa hubungan kerja antara para Penggugat dan Tergugat sudah tidak lagi kondusif. Majelis Hakim menyatakan bahwa mempertahankan hubungan kerja dalam situasi yang sudah penuh ketegangan dan ketidakpercayaan hanya akan menciptakan kondisi yang semakin tidak produktif bagi kedua belah pihak. Oleh karena itu, pengadilan mengambil keputusan untuk menyatakan hubungan kerja putus berdasarkan alasan keadaan memaksa (*Force Majeure*).

Keputusan untuk memutus hubungan kerja dengan alasan *force majeure* mengacu pada Pasal 45 ayat (2) Peraturan Pemerintah (PP) No. 5 Tahun 2021 tentang Pemutusan Hubungan Kerja. Dalam ketentuan ini, disebutkan bahwa jika PHK dilakukan karena keadaan memaksa yang tidak mengakibatkan perusahaan tutup, maka pekerja berhak atas kompensasi yang mencakup uang pesangon sebesar 0.75 kali ketentuan Pasal 40 ayat (2), uang penghargaan masa kerja sebesar 1 kali ketentuan Pasal 40 ayat (3), dan uang penggantian hak sesuai dengan ketentuan Pasal 40 ayat (4). Dengan mengacu pada perhitungan ini, Majelis Hakim memutuskan bahwa Tergugat wajib membayar kompensasi sebesar Rp.881.680.774,00 kepada para Penggugat sebagai bentuk pemenuhan hak mereka pasca PHK.

Putusan ini memiliki implikasi hukum yang cukup luas dalam konteks hubungan industrial di Indonesia. Salah satu poin penting yang dapat diambil dari putusan ini adalah bahwa mogok kerja merupakan hak pekerja yang dilindungi undang-undang, dan selama memenuhi syarat formil, mogok kerja tidak dapat dianggap sebagai tindakan yang melanggar hukum. Selain itu, putusan ini juga menekankan pentingnya peran instansi ketenagakerjaan dalam menyelesaikan perselisihan hubungan industrial sebelum situasi semakin memburuk. Dinas Tenaga Kerja seharusnya berperan aktif dalam menengahi konflik agar tidak berujung pada PHK, yang dapat merugikan baik pekerja maupun pengusaha.

Dari perspektif hukum ketenagakerjaan, putusan ini juga menegaskan bahwa PHK yang dilakukan sebagai tindakan balasan terhadap mogok kerja yang sah merupakan tindakan yang melanggar hukum. Hal ini memberikan perlindungan bagi pekerja agar mereka tidak takut dalam menggunakan hak mereka untuk mogok kerja ketika terjadi perselisihan dengan pengusaha. Namun, di sisi lain, putusan ini juga menunjukkan bahwa dalam situasi di mana hubungan kerja sudah tidak lagi kondusif, pengadilan dapat mengambil langkah untuk memutus hubungan kerja dengan memberikan kompensasi yang adil kepada pekerja.

Putusan Nomor 21/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Pdg menunjukkan bagaimana pengadilan menyeimbangkan antara hak-hak pekerja, kewajiban pengusaha, serta kepentingan hubungan industrial

secara keseluruhan. Keputusan ini memberikan preseden yang baik dalam menyelesaikan sengketa ketenagakerjaan dengan mempertimbangkan aspek hukum, keadilan, serta keberlanjutan hubungan industrial. Agar kasus serupa tidak terjadi di masa depan, penting bagi serikat pekerja, pengusaha, serta instansi ketenagakerjaan untuk memahami peraturan hukum yang berlaku dan bekerja sama dalam mencari solusi yang menguntungkan bagi semua pihak.

PN Padang menampilkan pendekatan substantif. Hakim menilai bahwa mogok kerja sah karena telah memenuhi ketentuan pemberitahuan, meskipun proses bipartit belum selesai. Pendekatan ini mencerminkan prinsip keadilan substantif, yang menilai secara lebih luas alasan dan konteks aksi pekerja. Namun, pendekatan ini juga mengandung risiko ketidakpastian hukum apabila tidak ada standar objektif. Temuan ini juga didukung oleh kasus serupa di PN Serang (Putusan No. 173/2020), yang mengedepankan prinsip keadilan di atas prosedur.

3. Pengaruh Perbedaan Interpretasi Hukum terhadap Disparitas Putusan

Perbedaan hasil putusan dalam perkara mogok kerja antara Pengadilan Negeri Medan (Putusan No. 64/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Mdn) dan Pengadilan Negeri Padang (Putusan No. 21/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Pdg) menunjukkan dengan jelas bagaimana perbedaan interpretasi hukum oleh hakim dapat menimbulkan disparitas dalam penyelesaian sengketa hubungan industrial.³³

Di PN Medan, hakim mengadopsi pendekatan formalistik, yang sangat menekankan pentingnya kepatuhan prosedural. Dalam pendekatan ini, prinsip keadilan prosedural (*Procedural Justice*) menjadi tolok ukur utama. Hakim memandang bahwa agar mogok kerja sah, pekerja harus membuktikan telah melalui proses perundingan bipartit yang berakhir gagal, serta memenuhi seluruh persyaratan administratif seperti pemberitahuan tertulis kepada pengusaha, Dinas Tenaga Kerja, dan kepolisian tujuh hari sebelum pelaksanaan mogok. Karena pekerja dalam perkara tersebut tidak dapat membuktikan adanya kegagalan perundingan formal, hakim PN Medan memutuskan bahwa mogok kerja tersebut tidak sah. Konsekuensinya, pekerja dianggap mangkir dan hubungan kerjanya diputus dengan dasar pengunduran diri sukarela tanpa kompensasi.

Sebaliknya, di PN Padang, hakim mengambil pendekatan yang lebih substantif, berfokus pada keadilan substantif (*Substantive Justice*). Hakim di sini melihat bahwa meskipun prosedur formal mungkin tidak sepenuhnya sempurna, para pekerja telah melakukan pemberitahuan mogok kerja kepada pihak-pihak terkait sebagaimana diatur dalam Pasal 142 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Lebih jauh, hakim mempertimbangkan bahwa adanya ketidakadilan dalam hubungan kerja dan kegagalan perundingan informal sudah cukup untuk menilai bahwa dasar mogok kerja tersebut sah secara substansial. Selain itu, hakim menilai bahwa peran Dinas Tenaga Kerja dalam perkara ini pasif dan tidak efektif dalam menengahi sengketa, sehingga memperparah ketegangan industrial. Oleh sebab itu, meskipun hubungan kerja dinyatakan berakhir karena sudah tidak kondusif (*force majeure* hubungan kerja), pekerja tetap diberikan kompensasi pesangon sebesar 0.75 kali ketentuan yang seharusnya diterima.

Ketiadaan pedoman teknis atau yurisprudensi konsisten dari Mahkamah Agung terkait standar penilaian sahnya mogok kerja menjadi faktor penting yang memfasilitasi perbedaan interpretasi ini. Tanpa adanya acuan yang tegas, hakim memiliki ruang diskresi yang cukup luas untuk menafsirkan norma hukum berdasarkan pendekatan masing-masing, apakah lebih menekankan aspek prosedural atau substansial.³⁴

Adapun perbandingan konkret antara unsur-unsur dalam kedua putusan tersebut dapat dilihat dalam tabel 2. Berikut:

³³ Putusan Pengadilan Negeri Padang, “Nomor 21/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Pdg” (2023).

³⁴ Tobing, “Menggagas Pengadilan Hubungan Industrial Dalam Bingkai Ius Constituendum Sebagai Upaya Perwujudan Kepastian Hukum Dan Keadilan / Initiating an Industrial Relations Court in the Framework of Ius Constituendum As an Effort To Realize Legal Certainty and Jus.”

Tabel 2. Perbandingan Putusan PN Medan dan PN Padang

Unsur	PN Medan (No. 64/2023)	PN Padang (No. 21/2023)
Keabsahan Mogok Kerja. Dasar PHK.	Tidak sah karena tidak ada bukti kegagalan perundingan. Pengunduran diri sukarela akibat dianggap mangkir.	Sah karena sudah ada pemberitahuan formal dan alasan mogok kerja yang kuat. <i>Force majeure</i> : hubungan kerja tidak lagi harmonis.
Peran Dinas Tenaga Kerja.	Tidak menjadi faktor pertimbangan hakim.	Dinas Tenaga Kerja dikritik karena gagal menengahi, memperburuk hubungan industrial.
Kompensasi kepada pekerja.	Tidak diberikan karena dianggap mangkir.	Diberikan pesangon 0.75 kali ketentuan UU sebagai bentuk keadilan.
Teori yang digunakan hakim.	Perspektif Unitary: 1. Mengutamakan keteraturan dan loyalitas pekerja terhadap perusahaan. 2. Hak mogok kerja dibatasi secara ketat. Mogok tanpa prosedur dianggap melanggar peraturan Perusahaan. 3. PHK akibat mogok dianggap sah karena dianggap tidak loyalk kepada Perusahaan. 4. Peran serikat pekerja kurang diakui karena lebih mementingkan struktur internal manajemen. 5. Proses negosiasi dan mediasi tidak dianggap esensial jika pekerja melanggar prosedur formal Perusahaan.	Perspektif Industrial Pluralism: 1. Mengakui konflik dan hak pekerja sebagai bagian alami hubungan industrial. 2. Hak mogok kerja dianggap sebagai ekspresi yang sah atas ketidakpuasan prosedur Perusahaan. 3. PHK dianggap tidak sah jika mogok kerja dilakukan secara sah. 4. Serikat pekerja dianggap penting untuk menjaga keseimbangan kepentingan antara pekerja dan Perusahaan. 5. Negosiasi dan mediasi dianggap penting dalam menyelesaikan konflik.

Perbedaan pendekatan ini memiliki implikasi yang luas. Pendekatan formalistik seperti yang diterapkan PN Medan berpotensi memperkuat kedudukan pengusaha dalam hubungan kerja, namun di sisi lain dapat mengabaikan realitas ketidakadilan yang dirasakan pekerja. Sebaliknya, pendekatan substantif seperti di PN Padang lebih berpihak pada perlindungan hak pekerja, tetapi juga berisiko menimbulkan ketidakpastian prosedural apabila tidak dibarengi dengan standar evaluasi yang objektif.

Dalam teori hubungan industrial, ada dua perspektif yang dapat digunakan yaitu perspektif *unitary* dan perspektif *pluralisme*. Perspektif *unitary* menurut pandangan penganut unitaris, manajer dan karyawan memiliki tujuan yang sejalan dalam menjaga pertumbuhan organisasi secara berkelanjutan. Oleh karena itu, apabila terjadi krisis dalam organisasi, mereka akan bekerja sama untuk mencegah terjadinya kebangkrutan.³⁵ Karena itu, konflik yang terjadi antar pihak dianggap oleh penganut paham unitaris sebagai akibat dari masalah pribadi, kurangnya komunikasi yang efektif, kesalahan dalam promosi jabatan, atau perekrutan yang tidak sesuai. Untuk mencegah timbulnya konflik semacam ini, mereka meyakini bahwa manajemen perlu mengenali dan menghindari kebijakan atau tindakan yang berpotensi memicu perselisihan. Manajemen bertanggung jawab untuk memastikan proses promosi dan perekrutan dilakukan secara adil dan transparan, membangun sistem komunikasi yang baik agar karyawan memahami posisi dan kepentingan mereka dalam organisasi, serta menangani individu yang cenderung memiliki masalah kepribadian.³⁶

Berbeda dengan perspektif *unitary*, perspektif pluralisme memandang bahwa konflik di tempat kerja secara tidak langsung tidak hanya membantu manajemen dalam merumuskan strategi untuk menegakkan regulasi ketenagakerjaan, tetapi juga mendorong terciptanya kesetaraan bagi semua pihak,

³⁵ Jamie Morgan and Muhammad Ali Nasir, "Financialised Private Equity Finance and the Debt Gamble: The Case of Toys R Us," *New Political Economy* 26, no. 3 (2021): 455–71, <https://doi.org/10.1080/13563467.2020.1782366>.

³⁶ Gian Luca Gara and José María La Porte, "Processes of Building Trust in Organizations: Internal Communication, Management, and Recruiting," *Church, Communication and Culture* 5, no. 3 (2020): 298–319, <https://doi.org/10.1080/23753234.2020.1824581>.

karena karyawan dapat mempertahankan posisi mereka dalam proses negosiasi kontrak.³⁷ Pandangan ini menjadi dasar mengapa kaum pluralis mendukung keberadaan serikat pekerja sebagai wakil karyawan dalam memperjuangkan kondisi kerja yang lebih stabil. Para pluralis mengacu pada teori sistem yang dikembangkan oleh Dunlop pada tahun 1958, yang memandang hubungan industrial sebagai bagian dari sistem sosial yang lebih luas. Mereka meyakini bahwa untuk mencapai kesuksesan organisasi, diperlukan adanya berbagai pemimpin atau jalur komando, guna mencegah konsentrasi kekuasaan pada satu pihak yang dapat mengutamakan kepentingan pribadi di atas kepentingan bersama.

Kaum pluralis juga menilai bahwa serikat pekerja memiliki kontribusi penting dalam menjaga ketertiban dan keseimbangan organisasi. Menurut mereka, konflik lebih mungkin terjadi dalam organisasi dibandingkan dengan harmoni. Oleh karena itu, menyalahkan serikat pekerja sebagai sumber konflik di dalam organisasi dianggap sebagai pandangan yang tidak berdasar. Hakim di PN Medan tampaknya mengadopsi perspektif *unitary*, di mana hubungan industrial dipandang idealnya harmonis, pekerja dianggap sebagai bagian integral dari perusahaan, dan konflik dianggap sebagai sesuatu yang abnormal.³⁸ Sementara itu, hakim di PN Padang cenderung menggunakan perspektif *pluralism*, yang mengakui bahwa konflik antara pekerja dan pengusaha adalah sesuatu yang wajar dan harus diakomodasi dalam kerangka hukum.³⁹

6. Peran Yurisprudensi Mahkamah Agung dan Penguatan Kelembagaan Dinas Tenaga Kerja dalam Mengurangi Disparitas

Putusan yang berbeda dalam perkara hubungan industrial di PN Medan dan PN Padang memperlihatkan urgensi kehadiran yurisprudensi Mahkamah Agung sebagai acuan yang mengikat bagi pengadilan tingkat pertama. Salah satu rujukan penting yang relevan adalah Putusan Mahkamah Agung Nomor 1079 K/Pdt.Sus-PHI/2021 dalam perkara mogok kerja di PN Serang. Dalam putusan tersebut, MA menegaskan bahwa mogok kerja merupakan bagian dari hak fundamental pekerja yang dijamin oleh undang-undang, dan selama prosedur pemberitahuan telah dilakukan secara layak, maka ketidaksempurnaan dalam perundingan bipartit tidak dapat menjadi dasar untuk menyatakan mogok kerja tidak sah. Pendekatan ini sejalan dengan prinsip keadilan substantif dan memberikan perlindungan terhadap hak berserikat dan berkumpul.

Dengan menjadikan putusan ini sebagai rujukan, Mahkamah Agung seharusnya dapat mengembangkan yurisprudensi tetap atau pedoman teknis nasional mengenai standar penilaian keabsahan mogok kerja, sehingga dapat mengurangi ruang diskresi hakim tingkat pertama dan mendorong konsistensi dalam putusan perkara hubungan industrial. Di sisi lain, faktor non-hukum seperti peran Dinas Tenaga Kerja juga perlu diperkuat secara kelembagaan dan normatif. Berdasarkan Pasal 141 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, instansi ketenagakerjaan berkewajiban menyelesaikan masalah yang berpotensi menimbulkan mogok kerja dengan mempertemukan dan merundingkan para pihak. Namun dalam praktiknya, seperti yang tampak pada kasus di PN Padang, Dinas Tenaga Kerja bersikap pasif dan tidak menunjukkan adanya upaya mediasi yang konkret.

Oleh karena itu, diperlukan penyempurnaan instrumen hukum turunan, misalnya melalui revisi atau penguatan Peraturan Menteri Ketenagakerjaan terkait mekanisme intervensi Dinas Tenaga Kerja. Regulasi tersebut dapat mengatur batas waktu intervensi, kewajiban kehadiran mediator dalam konflik yang telah diberitahukan secara formal, serta pelaporan tertulis hasil fasilitasi. Dengan demikian, peran Dinas Tenaga Kerja menjadi lebih terukur dan dapat dipertanggungjawabkan secara hukum dalam proses penyelesaian hubungan industrial. Kombinasi antara pedoman yurisprudensial dari Mahkamah Agung dan penguatan peran kelembagaan Dinas Tenaga Kerja menjadi solusi strategis yang dapat

³⁷ Peter Ackers, "Neo-Pluralism as a Research Approach in Contemporary Employment Relations and HRM: Complexity and Dialogue," *Elgar Introduction to Theories of Human Resources and Employment Relations*, 2020, 34–52, <https://doi.org/10.4337/9781786439017.00009>.

³⁸ Piter, "Upaya Hukum Dalam Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Berdasarkan Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004."

³⁹ Hardisa and Yurikosari, "Analisis Pemutusan Hubungan Kerja Akibat Mogok Kerja Tidak Sah Pada Pt Srirejeki Perdana Steel (Studi Kasus: Putusan Penyelesaian Hubungan Industrial Nomor 74/G/2014/Phi-Bdg Jo Putusan Mahkamah Agung Nomor 58/K/Pdt.Sus-Phi/2015)."

meminimalkan perbedaan putusan, meningkatkan kepastian hukum, dan memperkuat kepercayaan para pihak terhadap sistem penyelesaian sengketa hubungan industrial di Indonesia.

Dampak Disparitas Putusan terhadap Kepastian Hukum dan Rasa Keadilan bagi Pihak yang Bersengketa

Disparitas putusan antara PN Medan dan PN Padang dalam perkara mogok kerja membawa implikasi serius, tidak hanya terhadap para pihak dalam sengketa, tetapi juga terhadap keseluruhan sistem hubungan industrial di Indonesia. Secara umum, dampak ini dapat dipetakan ke dalam beberapa aspek utama, yakni kepastian hukum, keadilan, dan efektivitas hubungan industrial.

1. Kepastian Hukum

Salah satu prinsip fundamental dalam sistem hukum adalah kepastian hukum (*legal certainty*). Kepastian hukum menuntut adanya kejelasan, konsistensi, dan prediktabilitas dalam penerapan norma hukum, sehingga subjek hukum dapat merencanakan tindakannya dengan dasar yang kuat Farid & Rizal.⁴⁰ Disparitas antara putusan PN Medan dan PN Padang memperlihatkan bahwa dalam kasus yang memiliki pola fakta serupa, pengadilan dapat menghasilkan keputusan yang sangat berbeda. Di satu sisi, mogok kerja dianggap tidak sah dan pekerja dianggap mengundurkan diri secara sukarela; di sisi lain, mogok kerja dinilai sah dan pekerja berhak atas kompensasi pesangon. Ketidakteraturan ini menimbulkan kebingungan baik di kalangan pekerja maupun pengusaha mengenai standar hukum apa yang sebenarnya berlaku.

Kondisi ini bertentangan dengan prinsip *predictability* dalam hukum, yang mengharuskan individu dapat memperkirakan konsekuensi hukum dari tindakannya. Akibatnya, ketidakpastian ini dapat memperlemah efektivitas norma ketenagakerjaan dan menghambat terciptanya hubungan industrial yang sehat.⁴¹

Tabel 3. Putusan Perselisihan Hubungan Industrial

Aspek	Putusan: 64/PDT.SUS-PHI/2023/PN MDN	Putusan: 21/PDT.SUS-PHI/2023/PN PDG
Eksepsi	Menolak eksepsi Tergugat untuk seluruhnya;	Menolak eksepsi Tergugat untuk seluruhnya;
Pokok Perkara	Menolak gugatan Para Penggugat untuk seluruhnya;	1. Mengabulkan gugatan para Penggugat Konvensi sebagian; 2. Menyatakan Putus Hubungan Kerja antara para Penggugat Konvensi dengan Tergugat Konvensi sejak putusan ini dibacakan; 3. Menghukum Tergugat Konvensi untuk membayar kompensasi kepada para Penggugat Konvensi secara tunai dan sekaligus.
Rekonvensi	Menolak gugatan Penggugat rekonvensi untuk seluruhnya;	Menyatakan gugatan Penggugat Rekonvensi tidak dapat diterima (<i>nietontvankelijke verklard</i>);
Konvensi dan Rekonvensi	Membebankan biaya perkara kepada Para Penggugat sejumlah 400.000 (empat ratus ribu rupiah).	Menghukum Tergugat Konvensi/ Penggugat Rekonvensi untuk membayar biaya perkara ditetapkan sejumlah Rp.290.000,00 (dua ratus Sembilan puluh ribu rupiah).

⁴⁰ Farid and Rizal, "Perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja Akibat Tindakan Mogok Kerja (Putusan PHI Serang : 173/Pdt.Sus-PHI/2020/PN.Srg Dengan Putusan Kasasi Mahkamah Agung : 1079K/Pdt.Sus-PHI/2021)."

⁴¹ Emanuel Boputra and Marianta Hutasoit, "Pendekatan Restoratif Justice Dalam Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial : Kajian Etika Dan Praktik Di Pengadilan Hubungan Industrial Indonesia" 1, no. 1 (2025): 50–76.

2. Keadilan

Selain kepastian hukum, disparitas putusan juga berimplikasi pada keadilan substantif dan prosedural dalam hubungan industrial. Prinsip *equality before the law* menghendaki bahwa semua orang dalam keadaan serupa harus diperlakukan sama oleh hukum.⁴² Namun, dalam praktik, pekerja yang melakukan mogok kerja di Sumatera Utara dan Sumatera Barat, meskipun dalam situasi yang hampir identik, justru menerima perlakuan hukum yang sangat berbeda. Di Medan, pekerja kehilangan hak atas pesangon dan dianggap mengundurkan diri, sementara di Padang, pekerja diakui haknya atas kompensasi.

Perbedaan ini menciptakan ketidakadilan struktural, di mana akses terhadap keadilan tidak lagi bergantung pada kekuatan argumen hukum, melainkan pada lokasi geografis dan kecenderungan interpretasi hakim setempat. Hal ini mencederai asas persamaan di hadapan hukum (*equality before the law*) dan memperburuk ketidakpercayaan terhadap sistem peradilan.

3. Efektivitas Hubungan Industrial

Ketika para pihak dalam hubungan kerja, pekerja dan pengusaha tidak lagi percaya bahwa pengadilan dapat memberikan keadilan yang konsisten, maka kecenderungan untuk mencari penyelesaian di luar jalur hukum menjadi lebih besar. Ketidakkonsistenan putusan antar pengadilan mendorong para pihak dalam sengketa untuk mengajukan perkara di wilayah hukum yang mereka anggap paling berpihak pada kepentingannya, yang dikenal dengan istilah forum *shopping*. Forum *shopping* dapat melemahkan integritas peradilan ketenagakerjaan karena putusan tidak lagi ditentukan oleh keabsahan dalil hukum, melainkan oleh strategi memilih lokasi sidang yang “ramah” terhadap posisi salah satu pihak.⁴³

Dalam jangka panjang, praktik ini bukan hanya akan memperburuk hubungan industrial, tetapi juga menghambat pembangunan sistem ketenagakerjaan nasional yang adil, harmonis, dan produktif sebagaimana dicita-citakan dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan Undang-Undang Cipta Kerja.

Perbedaan putusan antara PN Medan dan PN Padang secara nyata melanggar prinsip *equality before the law*, yaitu asas bahwa setiap orang harus diperlakukan sama di hadapan hukum. Dalam kasus ini, pekerja yang melakukan tindakan mogok kerja dengan substansi dan konteks yang serupa justru memperoleh perlakuan hukum yang berbeda semata karena berada di wilayah yuridiksi yang berbeda. Hal ini menunjukkan ketidakseragaman dalam penerapan hukum yang berpotensi melemahkan kepercayaan terhadap sistem peradilan. Selain itu, perbedaan putusan semacam ini juga membuka ruang bagi praktik forum *shopping*, yaitu kecenderungan para pihak, khususnya pengusaha, untuk memilih lokasi pengajuan gugatan ke pengadilan yang dinilai lebih menguntungkan bagi posisinya. Misalnya, perusahaan dapat secara strategis memilih menggugat di PN Medan yang cenderung lebih formalistik dan menguntungkan pihak pengusaha, daripada di PN Padang yang lebih mempertimbangkan aspek keadilan substantif. Kondisi ini jika terus dibiarkan dapat mengganggu integritas sistem peradilan hubungan industrial di Indonesia.

Contoh kasus forum *shopping* di Indonesia, yaitu ketika PT. Peralahan Arnebatara Natuna melawan PT. Cal Dive Offshore Indonesia. Di dalam perjanjian telah diatur pasal yang menyatakan bahwa penyelesaian perselisihan akan diselesaikan melalui BANI. Namun, karena pihak pemohon merasa Majelis Arbiter yang memeriksa dan mengadili perkara lebih cenderung memihak kepada Termohon, akhirnya pemohon mengajukan gugatan melalui Pengadilan Negeri Jakarta Selatan (Putusan Nomor 295 B/Pdt.Sus-Arbt/2016 dan Putusan Nomor 442/pdt.g.arb/2015/PN.Jkt.sel).

Salah satu keunggulan utama dari penelitian ini terletak pada pendekatan analitis yang digunakan untuk mengkaji dua putusan Pengadilan Hubungan Industrial (PHI) yang memiliki kemiripan secara faktual, tetapi menghasilkan amar putusan yang berlawanan. Dengan memadukan analisis terhadap aspek normatif dan non-normatif, studi ini berhasil menunjukkan bagaimana perbedaan dalam pendekatan teori hubungan industrial antara paradigma *unitaris* dan *pluralis* serta

⁴² Sherly, Mulya Karsona, and Inayatillah, “Pembaharuan Penyelesaian Perselisihan Ketenagakerjaan Di Pengadilan Hubungan Industrial Berdasarkan Asas Sederhana, Cepat Dan Biaya Murah Sebagai Upaya Perwujudan Kepastian Hukum.”

⁴³ Panjaitan, “Analisis Yuridis Upah Pekerja Dalam Proses Pemutusan Hubungan Kerja Berdasarkan Putusan Hakim.”

faktor-faktor kontekstual turut mempengaruhi arah dan isi putusan hakim. Pendekatan komparatif ini memberikan gambaran yang lebih menyeluruh mengenai pola disparitas dalam penegakan hukum ketenagakerjaan di Indonesia. Meski demikian, penelitian ini memiliki sejumlah keterbatasan. Pertama, lingkup kajian hanya terbatas pada dua putusan sebagai sampel representatif, sehingga belum mampu merepresentasikan kompleksitas disparitas putusan secara nasional. Kedua, data yang digunakan masih bersifat sekunder, yaitu berupa putusan pengadilan dan literatur akademik, tanpa dilengkapi oleh data primer seperti wawancara langsung dengan para pemangku kepentingan hakim, pekerja, pengusaha, maupun mediator dari Dinas Tenaga Kerja. Ketiga, belum dilakukan pemetaan kuantitatif terhadap tren disparitas antar wilayah, yang seharusnya dapat memberikan gambaran sistemik atas inkonsistensi dalam putusan hubungan industrial.

Untuk pengembangan lebih lanjut, studi ke depan disarankan melibatkan lebih banyak sampel putusan dari berbagai daerah guna memperoleh pemahaman yang lebih luas tentang pola disparitas secara nasional. Selain itu, metode kualitatif seperti wawancara mendalam dan observasi langsung juga dapat digunakan untuk mengungkap lebih dalam mengenai pola pertimbangan hakim, efektivitas mediasi oleh Dinas Tenaga Kerja, dan persepsi para pihak terhadap keadilan putusan. Penelitian lanjutan juga diharapkan mampu menilai dampak aktual dari keberadaan yurisprudensi Mahkamah Agung terhadap konsistensi hukum, serta merancang kriteria objektif dalam menilai legalitas suatu aksi mogok kerja.

KESIMPULAN

Perbedaan putusan dalam perkara hubungan industrial antara Pengadilan Negeri (PN) Medan dan PN Padang tidak semata-mata disebabkan oleh perbedaan penafsiran hukum, melainkan juga dipengaruhi oleh faktor-faktor non-hukum yang signifikan. Dari sisi hukum, disparitas ini terutama disebabkan oleh perbedaan interpretasi terhadap ketentuan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, khususnya mengenai syarat dan prosedur mogok kerja. Hakim di PN Medan menekankan pentingnya kegagalan perundingan bipartit sebagai syarat sahnya mogok kerja, sementara PN Padang lebih mengedepankan kewajiban pemberitahuan sebagai dasar sahnya mogok kerja, tanpa harus membuktikan terlebih dahulu kegagalan perundingan. Dari sisi non hukum, disparitas putusan turut dipengaruhi oleh faktor sosial ekonomi dan budaya lokal di wilayah masing-masing.

PN Medan menerapkan pendekatan formalistik yang menekankan kepatuhan prosedur, sehingga mogok kerja dianggap tidak sah jika tidak memenuhi syarat perundingan bipartit dan prosedur administratif. Akibatnya, PHK dianggap sah dengan alasan pengunduran diri sukarela tanpa kompensasi. Sebaliknya, PN Padang menggunakan pendekatan substantif yang mengedepankan keadilan substantif dan konteks sosial ekonomi, sehingga mogok kerja yang dilakukan dengan pemberitahuan formal dinyatakan sah meski perundingan belum sempurna. Pendekatan ini lebih sejalan dengan perspektif pluralisme yang mengakui konflik sebagai bagian alami hubungan industrial dan pentingnya perlindungan hak pekerja. Perbedaan interpretasi ini menunjukkan perlunya pedoman yuridis yang konsisten dari Mahkamah Agung untuk memastikan kepastian hukum dan perlindungan yang seimbang bagi pekerja dan pengusaha.

Disparitas putusan antara PN Medan dan PN Padang dalam perkara mogok kerja mencerminkan masalah mendasar dalam sistem peradilan hubungan industrial di Indonesia. Dari aspek kepastian hukum, disparitas tersebut melemahkan prinsip *predictability*, karena para pihak tidak lagi dapat memperkirakan hasil sengketa meskipun memiliki pola fakta yang serupa. Hal ini berisiko menciptakan kebingungan dikalangan pekerja dan pengusaha, serta menghambat penerapan norma hukum secara konsisten. Dari sudut pandang keadilan, ketidaksamaan perlakuan terhadap pekerja dalam kondisi yang hampir identik di wilayah hukum yang berbeda menunjukkan adanya pelanggaran terhadap asas *equality before the law*. Dampak lainnya adalah terganggunya efektivitas hubungan industrial. Praktik ini dapat melemahkan integritas sistem peradilan dan memperparah fragmentasi dalam penyelesaian sengketa ketenagakerjaan.

DAFTAR PUSTAKA

Ackers, Peter. "Neo-Pluralism as a Research Approach in Contemporary Employment Relations and HRM: Complexity and Dialogue." *Elgar Introduction to Theories of Human Resources and Employment Relations*, 2020, 34–52. <https://doi.org/10.4337/9781786439017.00009>.

- Alanam, Muklis, and Sabrena Sukma. "Titik Singgung Hukum Administrasi Dan Perdata Pada Kompetensi Pengadilan Hubungan Industrial: Sebuah Kajian Komprehensif." *Jurnal Hukum Non Diskriminatif* 3, no. 1 (2024): 123–130.
- Boputra, Emanuel, and Marianta Hutasoit. "Pendekatan Restoratif Justice Dalam Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial : Kajian Etika Dan Praktik Di Pengadilan Hubungan Industrial Indonesia" 1, no. 1 (2025): 50–76.
- Buren, Harry J. Van, Michelle Greenwood, Jimmy Donaghey, and Juliane Reinecke. "Agonising over Industrial Relations: Bringing Agonism and Dissensus to the Pluralist Frames of Reference." *Journal of Industrial Relations* 63, no. 2 (2021): 177–203. <https://doi.org/10.1177/0022185620962536>.
- Chelsea, Chelsea Mutiara Putri, Adinda Januarizki Simorangkir, and Dinda Yunisa. "Tinjauan Yuridis Jangka Waktu Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Di Pengadilan Hubungan Industrial (PHI) Medan." *Recht Studiosum Law Review* 1, no. 1 (2022): 26–34. <https://doi.org/10.32734/rslr.v1i1.9252>.
- Farid, M. Lutfi Rizal, and Moch Choirul Rizal. "Perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja Akibat Tindakan Mogok Kerja (Putusan PHI Serang : 173/Pdt.Sus-PHI/2020/PN.Srg Dengan Putusan Kasasi Mahkamah Agung : 1079K/Pdt.Sus-PHI/2021)." *Jurnal Hukum Magnum Opus* 5, no. 2 (2022): 222–31. <https://doi.org/10.30996/jhmo.v5i2.6899>.
- Gara, Gian Luca, and José María La Porte. "Processes of Building Trust in Organizations: Internal Communication, Management, and Recruiting." *Church, Communication and Culture* 5, no. 3 (2020): 298–319. <https://doi.org/10.1080/23753234.2020.1824581>.
- Hardi, Dani Alfian, Abdul Bari Azed, and Nuraini Zachman. "Analisis Yuridis Disparitas Putusan Hakim Terhadap Pelaku Penggelapan Dalam Hubungan Kerja Di Pengadilan Negeri Jambi." *Legalitas: Jurnal Hukum* 17, no. 1 (2025): 15. <https://doi.org/10.33087/legalitas.v17i1.1032>.
- Hardisa, Jovania, and Andari Yurikosari. "Analisis Pemutusan Hubungan Kerja Akibat Mogok Kerja Tidak Sah Pada Pt Sirejeki Perdana Steel (Studi Kasus: Putusan Penyelesaian Hubungan Industrial Nomor 74/G/2014/Phi-Bdg Jo Putusan Mahkamah Agung Nomor 58/K/Pdt.Sus-Phi/2015)." *Jurnal Hukum Adigama* 1, no. 1 (2018): 1561. <https://doi.org/10.24912/adigama.v1i1.2232>.
- Kadroni, Kadroni. "Kepastian Hukum Terhadap Batas Waktu Perundingan (Bipartit) Sebagai Syarat Mogok Kerja Di Dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan." *Jurnal Impresi Indonesia* 1, no. 8 (2022): 834–49. <https://doi.org/10.58344/jii.v1i8.245>.
- Kaufman, Bruce E., Michael Barry, Adrian Wilkinson, Guenther Lomas, and Rafael Gomez. "Using Unitarist, Pluralist, and Radical Frames to Map the Cross-Section Distribution of Employment Relations across Workplaces: A Four-Country Empirical Investigation of Patterns and Determinants." *Journal of Industrial Relations* 63, no. 2 (2021): 204–34. <https://doi.org/10.1177/0022185620977578>.
- Kristiani, Enny, and others. "Urgensi Penegasan Kewenangan Pengadilan Hubungan Industrial Dalam Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial." *Jurnal Retentum* 7, no. 1 (2025): 370–85.
- Mantili, Rai. "Konsep Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Antara Serikat Pekerja Dengan Perusahaan Melalui Combined Process (Med-Arbitrase)." *Jurnal Bina Mulia Hukum* 6, no. 1 SE-Articles (September 30, 2021): 47–65. <https://jurnal.fh.unpad.ac.id/index.php/jbmh/article/view/252>.
- Morgan, Jamie, and Muhammad Ali Nasir. "Financialised Private Equity Finance and the Debt Gamble: The Case of Toys R Us." *New Political Economy* 26, no. 3 (2021): 455–71. <https://doi.org/10.1080/13563467.2020.1782366>.
- Mulya Karsona, Agus, Sherly Ayuna Putri, Etty Mulyati, and R. Kartikasari. "Perspektif Penyelesaian Sengketa Ketenagakerjaan Melalui Pengadilan Hubungan Industrial Dalam Menghadapi Masyarakat Ekonomi Asean." *Jurnal Poros Hukum Padjadjaran* 1, no. 2 (2020): 158–71.

<https://doi.org/10.23920/jphp.v1i2.225>.

- Nurlaela Arifin, Ida. "Peran Yurisprudensi Dalam Mewujudkan Kepastian Hukum Di Indonesia: Kajian Atas Putusan Mahkamah Agung." *YUDHISTIRA : Jurnal Yurisprudensi, Hukum Dan Peradilan* 2, no. 3 (2024): 68–75. <https://doi.org/10.59966/yudhistira.v2i3.1674>.
- Panjaitan, J. G. "Analisis Yuridis Upah Pekerja Dalam Proses Pemutusan Hubungan Kerja Berdasarkan Putusan Hakim." *Journal of Law and Policy Transformation* 4, no. 1 (2019): 121–147.
- Peraturan Pemerintah. Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan (2003).
- Piter, Paulus A. "Upaya Hukum Dalam Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Berdasarkan Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004." *Journal Fakultas Hukum Unsrat* 6, no. 5 (2018). <https://doi.org/https://doi.org/10.35796/les.v6i5.20356>.
- Putusan Pengadilan Negeri Medan. Nomor 64/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Mdn (2023).
- Putusan Pengadilan Negeri Padang. Nomor 21/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Pdg (2023).
- Sherly, Sherly Ayuna Putri, Agus Mulya Karsona, and Revi Inayatillah. "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, no. 2 SE-Articles (March 31, 2021): 310–27. <https://jurnal.fh.unpad.ac.id/index.php/jbmh/article/view/307>.
- Sitinjak, Benri, and Ediwarman Ediwarman. "Penerapan Hukum Acara Khusus Pengadilan Hubungan Industrial Pada Pengadilan Negeri Medan (Studi Putusan Pengadilan Hubungan Industrial Pada Pengadilan Negeri Medan)." *JURNAL MERCATORIA JUNI* 7, no. 1 (2014). <https://doi.org/https://doi.org/10.31289/mercatoria.v7i1.657>.
- Suryawin, Paulana Christian, Muhammad Raihan Firdaus, Eti Haryati, and Erid Gauri Putra. "Pembaharuan Penyelesaian Perselisihan Ketenagakerjaan Di Pengadilan Hubungan Industrial Berdasarkan Asas Sederhana , Cepat Dan Biaya Murah Sebagai Upaya Pelaksaaan Kepastian" 1, no. 2 (2025): 145–59.
- Tobing, Christina NM. "Menggagas Pengadilan Hubungan Industrial Dalam Bingkai Ius Constituendum Sebagai Upaya Perwujudan Kepastian Hukum Dan Keadilan / Initiating an Industrial Relations Court in the Framework of Ius Constituendum As an Effort To Realize Legal Certainty and Jus." *Jurnal Hukum Dan Peradilan* 7, no. 2 (2018): 297. <https://doi.org/10.25216/jhp.7.2.2018.297-326>.
- Wijaya, Muhammad Tio Salsa, and Arinto Nugroho. "Analisis Yuridis Putusan Hakim Mengenai Pemutusan Hubungan Kerja Karena Perusahaan Mengalami Kerugian Secara Terus Menerus." *Novum : Jurnal Hukum* 10, no. 1 (2023): 1–9. <https://doi.org/https://doi.org/10.2674/novum.v0i0.46100>.
- Yusuf, Arni, Fence m. Wantu, and Mohamad Hidayat Muhtar. "Disparitas Putusan Hakim Dalam Tindak Pidana Penipuan Dan Implikasinya Terhadap Kepastian Hukum." *SINERGI : Jurnal Riset Ilmiah* 2, no. 2 (2025): 836–48. <https://doi.org/10.62335/sinerigi.v2i2.923>.
- Zulfah, Indana, Yohana Eirene Aprilita, and Nadia Nurhalija. "Tinjauan Yuridis Pemutusan Hubungan Kerja Sepihak Dalam Perspektif HAM (Studi Kasus Putusan Nomor 249/Pdt.Sus-PHI/2022/PN Mdn)." *Milthree Law Journal* 1, no. 1 (2024): 119–48. <https://doi.org/10.70565/mlj.v1i1.5>.