

**TINJAUAN YURIDIS TERHADAP PEMUTUSAN
HUBUNGAN KERJA SECARA SEPIHAK
(Studi Putusan No. 152/Pdt. Sus-PHI/2018/PN.mdn)**

SKRIPSI

OLEH :

NOR HAFIZHJAH

NPM 168400130



**FAKULTAS HUKUM
UNIVERSITAS MEDAN AREA
MEDAN**

2020

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

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

Document Accepted 28/12/20

Access From (repository.uma.ac.id)28/12/20

LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI

JUDUL : TINJAUAN YURIDIS TERHADAP PEMUTUSAN HUBUNGAN
KERJA SECARA SEPIHAK (Studi Putusan No. 152/Pdt.Sus-
PHI/2018/PN.mdn)

Nama Mahasiswa : NOR HAFIZHJAH

NPM : 168400130

DIPERIKSA

DOSEN PEMBIMBING I

DOSEN PEMBIMBING II

MARSELLA SH, M.Kn

ALVIN HAMZAH NASUTION SH, MH

Acc diperbanyak untuk diujikan



UNIVERSITAS FAKULTAS HUKUM

DIKORREKSIKAN ZULYADI, SH.MH

FAKULTAS HUKUM
UNIVERSITAS MEDAN AREA
MEDAN
2020

Tanggal Lulus :09 September 2020

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

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

Document Accepted 28/12/20

Access From (repository.uma.ac.id)28/12/20

SEMINAR OUTLINE PENELITIAN SKRIPSI

Judul Skripsi ^{Ac} : TINJAUAN YURIDIS TERHADAP Keputusan
13/8 2019 Kerja Secara Sepihak (studi putusan No. 152 /
Pdt. Sus - PHI / 2018 / PN. mdn)

Nama : NOR. HAFIZH JAH

NPM : 168400130

Bidang : Hukum Keperdataan

Dosen Pembimbing I

(MARSELLA SH. MKn)

Disetujui oleh :

Dosen Pembimbing II

(ALVIN HAFIZAH NASUTION, SH. MH.)

Deketahui :

Ketua Bidang
Ilmu Hukum Keperdataan

(ZAINI MUNAWIR SH. M. Hum)

**FAKULTAS HUKUM
UNIVERSITAS MEDAN AREA
MEDAN
2019**

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

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

Document Accepted 28/12/20

Access From (repository.uma.ac.id)28/12/20

HALAMAN PERNYATAAN

Dengan ini saya,

NAMA : NOR HAFIZHJAH
NPM : 16.840.0130
BIDANG : ILMU HUKUM KEPERDATAAN
JUDUL SKRIPSI : TINJAUAN YURIDIS TERHADAP PEMUTUSAN
HUBUNGAN KERJA SECARA SEPIHAK (Studi Putusan
No. 152/Pdt.Sus-PHI/2018/PN.mdn)

Dengan ini menyatakan bahwa skripsi yang berjudul “Tinjauan Yuridis Terhadap Pemutusan Hubungan Kerja Secara Sepihak (Studi Putusan No. 152/Pdt.Sus-Phi/2018/Pn.Mdn) ” adalah benar karya sendiri dan tidak menjiplak hasil karya orang lain ataupun skripsi ini dibuat oleh orang lain.

Saya bersedia menerima sanksi pencabutan Gelar Akademik yang saya peroleh dan sanksi lainnya dengan peraturan yang berlaku, apabila dikemudian hari ditemukan adanya plagiat dalam skripsi ini.

Medan, 30 November 2020



Nor Hafizhjah
NPM. 16.840.0130



UNIVERSITAS MEDAN AREA

FAKULTAS HUKUM

Kampus I : Jalan Kolam/Jln.Gedung PBSI SUMUT No. 1 Telp. 061-7366878, 7366781 Medan 20223,
Kampus II : Jln Sei Serayu No. 70A/Setia Budi No. 79B Medan Telp. 061-8225602 Medan20112,
Fax : 061 736 8012 Email : sis_wahana@uma.ac.id Website : www.uma.ac.id

LEMBAR PERSETUJUAN PUBLIKASI

HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI KARYA ILMIAH / TUGAS AKHIR / SKRIPSI / TESIS UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS

Sebagai sivitas akademika Universitas Medan Area, saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : NOR HAFIZHJAH
NPM : 168400130
Program Studi : Hukum
Fakultas : Hukum
Jenis Karya : Karya Ilmiah / Tugas Akhir / Skripsi / Tesis

Demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Universitas Medan Area Hak Bebas Royalty Non-Eksklusif (*Non-Exclusive Royalty-Free Right*) atas Karya Ilmiah / Tugas Akhir / Skripsi / Tesis yang berjudul : **TINJAUAN YURIDIS TERHADAP PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA SECARA SEPIHAK (STUDI PUTUSAN NO.152/PDT.SUS-PHI/2018/PN.MDN)**

Beserta perangkat yang ada (jika diperlukan). Dengan Hak Bebas Royalty Non-Eksklusif ini Universitas Medan Area berhak menyimpan, mengalihmedia/format-kan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (database), merawat dan mempublikasikan Karya Ilmiah / Tugas Akhir / Skripsi / Tesis saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta dan sebagai pemilik Hak Cipta.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Dibuat di : Medan
Pada tanggal : 14 Desember 2020

Yang menyatakan,

(NOR HAFIZHJAH)

ABSTRAK
TINJAUAN YURIDIS TERHADAP PEMUTUSAN HUBUNGAN
KERJA SECARA SEPIHAK
(Studi Putusan No. 152/Pdt. Sus-PHI/2018/PN.mdn)

Oleh:
NOR HAFIZHJAH
NPM: 16 840 0130

Pemutusan hubungan kerja antara buruh dengan majikan (pengusaha) lazimnya dikenal dengan istilah PHK dapat terjadi karena telah berakhirnya waktu tertentu yang telah disepakati atau diperjanjikan sebelumnya dan dapat pula terjadi karena adanya perselisihan antara buruh dan majikan (pengusaha), meninggalnya buruh atau karena sebab lainnya. Adapun yang dimaksud dengan pemutusan hubungan kerja menurut F.X. Djumaldji, adalah pengakhiran hubungan kerja karena suatu hal tertentu yang mengakibatkan berakhirnya hak dan kewajiban antara pekerja atau buruh dan pengusaha.

Permasalahan dalam penelitian ini adalah bagaimana Pengaturan Tentang Pemutusan hubungan kerja, Hak dan kewajiban pekerja dan tata cara Penyelesaian Perselisihan Pemutusan Hubungan kerja.

Metode penelitian yang digunakan adalah yuridis Normatif yaitu metode penelitian yang mengkaji studi dokumen, yakni menggunakan berbagai data sekunder seperti peraturan, perundang-undangan, keputusan pengadilan, teori hukum dan dapat juga berupa pendapat para sarjana. Selain itu saya juga mengambil dari beberapa data lainnya yakni, Data Primer yaitu sumber data yang diperoleh secara langsung dengan mengajukan pertanyaan kepada narasumber yaitu Mengenai penyelesaian perkara pemutusan hubungan kerja secara sepihak ditempat penelitian. Data tersier adalah suatu kumpulan dari data primer dan data sekunder yang didapat dari kamus hukum. Dalam hal ini peneliti langsung melakukan penelitian ke pengadilan Negeri medan dengan melakukan wawancara sesuai putusan Nomor 152/ Pdt. Sus-PHI/2018/PN.mdn.

Hasil penelitian ini adalah Hak Pekerja/buruh Hak adalah segala sesuatu yang harus didapatkan oleh setiap orang yang telah ada sejak lahir, bahkan dari dalam kandungan sekalipun. Hak-hak pekerja/buruh selalu melekat pada setiap orang yang bekerja dengan menerima gaji. Karena pekerjaannya. Semua hak dan kewajiban pekerja tercantum jelas Dalam KUHPerdara ketentuan mengenai kewajiban buruh/pekerja diatur dalam Pasal 1603, 1603a, 1603b, dan 1603c.

Penyelesaian perkara dalam pemutusan hubungan kerja berdasarkan pengadilan hubungan industrial Dilakukan dengan menggunakan cara yang pertama diluar pengadilan (nonlitigasi) dan yang kedua melalui PHI (litigasi). Di luar pengadilan (nonlitigasi) diantaranya: Perundingan secara bipartit, perundingan secara tripartite. Dan proses penyelesaian dibatasi dengan waktu 50 (lima puluh) hari kerja jika lebih maka dianggap putus atau selesai.

Kata Kunci: Pekerja, Perusahaan, Pemutusan hubungan kerja.

ABSTRACT
JURIDICIC REVIEW OF DECISION OF PARTNERSHIP WORKING
RELATIONSHIPS

(Study of Decision Number: 152 / Pdt. Sus-PHI/2018/PN.mdn)

By:

NOR HAFIZHJAH
NPM: 16.840.0130

Termination of work relations between workers and employers (entrepreneurs), commonly known as layoffs, can occur due to the expiration of a certain period that has been previously agreed or agreed upon and can also occur because of a dispute between the worker and the employer (entrepreneur), the death of the worker or for other reasons. As for what is meant by termination of employment according to F.X. Djumaldji, is the termination of a work relationship because of certain things that result in the termination of rights and obligations between workers or laborers and entrepreneurs.

The problem in this research is how to regulate employment termination, workers' rights and responsibilities and procedures for Termination of Employment Dispute Resolution.

The research method used is juridical normative, which is a research method that examines the study of documents, namely using a variety of secondary data such as regulations, legislation, court decisions, legal theory and it can also be the opinion of scholars. Apart from that, I also took some other data, namely, Primary Data, which is the source of data obtained directly by asking questions to sources, namely regarding the settlement of cases of unilateral termination of employment at the research site. Tertiary data is a collection of primary data and secondary data obtained from a legal dictionary. In this case the researcher directly conducts research at the Medan District Court by conducting interviews in accordance with the decision Number 152 / Pdt. Sus-PHI / 2018 / PN.mdn.

The results of this research are Worker Rights / labor rights. Rights are everything that must be obtained by everyone who has been there since birth, even from the womb. Workers / laborers rights are always attached to everyone who works for a salary. Because of his job. All rights and obligations of workers are clearly stated in the Civil Code, the provisions regarding the obligations of laborers / workers are regulated in Articles 1603, 1603a, 1603b, and 1603c.

Settlement of cases in term of employment based on industrial relations courts is carried out using the first method outside the court (non-litigation) and the second through the PHI (litigation). Outside the court (non-litigation) include: Bipartite negotiations, tripartite negotiations. And the settlement process is limited to 50 (fifty) working days if more then it is considered broken or finished.

Keywords: Workers, Corporations, Termination of employment.

KATA PENGANTAR

Puji syukur penulis panjatkan kehadirat Allah SWT, karena atas perkenannya telah memberikan karunianya berupa kesehatan dan kelapangan berpikir kepada penulis, sehingga tulisan ilmiah dalam bentuk skripsi ini dapat juga terselesaikan. Skripsi ini berjudul “**TINJAUAN YURIDIS TERHADAP PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA SECARA SEPIHAK (studi putusan No. 152/Pdt. Sus-PHI/2018/PN.mdn)**”.

Skripsi ini disusun untuk melengkapi syarat memperoleh gelar Sarjana Hukum pada Program Studi Ilmu Hukum Fakultas Hukum Universitas Medan Area. Skripsi ini menggambarkan keputusan hubungan kerja secara sepihak.

Secara khusus, penulis menghaturkan sembah sujud dan mengucapkan rasa terima-kasih tiada terhingga kepada kedua orang tua, Ibu Lisda sari Nasution dan Ayah Selamat Herry Hantoro yang telah memberikan pandangan kepada penulis betapa pentingnya ilmu dalam kehidupan. Semoga kasih sayang mereka tetap menyertai penulis, dan yang selalu memberikan dukungan dan semangat untuk menyelesaikan skripsi dan jenjang pendidikan di tingkat sarjana hukum dan semua pihak yang telah mendukung dan mendoakan penulis dalam menyelesaikan skripsi ini.

Dalam menyelesaikan skripsi ini penulis telah banyak mendapatkan bimbingan, petunjuk, arahan dan bantuan dari berbagai pihak, maka pada kesempatan yang berbahagia ini penulis ingin mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Bapak Prof. Dr. Dadan Ramdan, M.Eng, M.Sc, selaku Rektor Universitas Medan Area atas kesempatan dan fasilitas yang diberikan kepada kami untuk mengikuti dan menyelesaikan pendidikan Sarjana Hukum pada Fakultas Hukum Universitas Medan Area.
2. Bapak Dr. Rizkan Zulyadi, SH, MH, selaku Dekan Fakultas Hukum Universitas Medan Area, atas kesempatan yang diberikan untuk dapat menjadi mahasiswa Fakultas Hukum Universitas Medan Area.
3. Bapak Zaini Munawir, SH, M.Hum, selaku Wakil Dekan Bidang Akademik Fakultas Hukum Universitas Medan Area sekaligus ketua sidang skripsi penulis.
4. Ibu Ika Khairunnisa Simanjuntak, SH, MH, selaku Ketua Jurusan Bidang Hukum Keperdataan Fakultas Hukum Universitas Medan Area,
5. Ibu Marsella SH. M.Kn selaku Dosen Pembimbing I Penulis,
6. Bapak Alvin Hamzah Nasution SH, MH.selaku Dosen Pembimbing II Penulis,
7. Ibu Ria Nurvika Ginting, SH, MH, selaku sekretaris skripsi Penulis,
8. Ibu Sri Hidayani SH.M.Hum selaku dosen serta pendidik akademik mahasiswa/I stambuk 2016.
9. Seluruh Staf Pengajar dan pegawai Fakultas Hukum Universitas Medan Area yang telah memberikan ilmu dan wawasan pengetahuan kepada penulis selama kuliah pada Fakultas Hukum Universitas Medan Area.
10. Saudara penulis Suci Indah Sari, yang selalu mendukung penulis dan memberikan motivasi sehingga penulis bersemangat dalam mengerjakan tugas akhir ini.

11. Terima kasih kepada ari putra utama sekaligus sebagai teman yang paling dekat dari semenjak sebelum hingga akhir kuliah yang selalu menemani dan member dukungan hingga penulis bisa menyelesaikan skripsinya.
12. Terima kasih Kepada ibu Ipat, bu Nain Dan Om ai,om agung serta keluarga yang lain telah membantu saya semenjak saya kuliah di universitas medan area
13. Sahabat GEGER SQUADS (Nurul Wahyuni Batubara, Reza Aulia Hp, Asdi Syukur Dalimunthe , Nadrul Sufie, Ruben Kelvin Purba, Jodi Gagah Dewanda, Desy prasetyana) teman awal masuk menginjakkan kaki di Fakultas Hukum UMA.
14. Terima kasih Teman terbaik saya Nurul Wahyuni Batubara semenjak saya menuntut ilmu di universitas medan area.
15. Teman sekaligus sahabat Sholihah di detik-detik terakhir penulis menyelesaikan study.
16. Sahabat Tim Skripsi Bolo-Bolo Wahyu Romadhon Siregar, Binsar S Doloksaribu, Christian situngkir, Amri Kurniawan Khan, M. Fahmi Araniri, Krisman Antonius Zandroto, Jefri Adetya, Roni Anugrah gulo.
17. Seluruh rekan-rekan mahasiswa angkatan 2016 Fakultas Hukum Universitas Medan Area.
18. Hakim Pengadilan Negeri Medan beserta jajarannya yang telah memberikan tempat bagi penulis untuk memperoleh dan menggali data yang diperlukan dalam penulisan skripsi ini.

Akhir kata, atas segala budi baik semua pihak kiranya mendapat lindungan Tuhan dan semoga ilmu yang telah dipelajari selama masa perkuliahan dapat berguna untuk kepentingan dan kemajuan Agama, Bangsa dan Negara.

Demikianlah penulis niatkan, semoga tulisan ilmiah penulis ini dapat bermanfaat bagi kita semua.

Medan, Juli 2020

Penulis

NOR HAFIZHJAH



DAFTAR ISI

ABSTRAK	1
KATA PENGANTAR.....	i
DAFTAR ISI.....	iv
BAB I PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang	1
B. Perumusan Masalah.....	13
C. Tujuan Penelitian.....	14
D. Manfaat Penelitian.....	14
E. Hipotesis.....	15
BAB II TINJAUAN PUSTAKA.....	17
A. Tinjauan Umum Tentang perjanjian kerja	17
1. Pengertian perjanjian kerja.....	17
2. Bentuk - bentuk perjanjian kerja.....	22
B. Tinjauan Umum Tentang Tenaga Kerja.....	24
1. Pengertian Tenaga Kerja	24
2. Hak dan Kewajiban Tenaga Kerja.....	25
C. Tinjauan Umum Tentang pemutusan hubungan kerja	28
1. Pengertian pemutusan hubungan kerja.....	28
2. Aturan Hukum Pemutusan Hubungan Kerja	30
3. Kompensasi Pemutusan Hubungan Kerja	35

BAB III METODE PENELITIAN	38
A. Waktu Dan Tempat Penelitian	38
1. Waktu Penelitian	38
2. Tempat Penelitian.....	38
B. Metodologi Penelitian	39
1. Jenis Penelitian.....	39
2. Sifat Penelitian	39
3. Teknik Pengumpulan Data.....	40
4. Analisa Data.....	40
BAB IV PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	41
A. Hasil Penelitian	41
1. Hak dan kewajiban pekerja dalam hubungan kerja berdasarkan putusan 152/Pdt. Sus-PHI/2018/PN.mdn	41
2. Penyelesaian perkara dalam pemutusan hubungan kerja berdasarkan pengadilan hubungan industrial.....	44
B. Hasil Pembahasan	55
1. Perlindungan hukum bagi karyawan yang di PHK berdasarkan UU No 13 Tahun 2013.....	55
2. Pertimbangan hukum berdasarkan putusan nomor 152/Pdt. Sus-PHI/2018/PN.mdn	57
BAB V SIMPULAN DAN SARAN	62

A. Simpulan.....	62
B. Saran.....	62

DAFTAR PUSTAKA



BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Manusia pada dasarnya adalah makhluk sosial yang artinya dalam memenuhi kebutuhan hidupnya membutuhkan manusia lain, tanpa itu manusia tidak akan bisa bertahan hidup lama. Sebagai contoh untuk memenuhi kebutuhan hidupnya seseorang berjualan, dalam berjualan manusia butuh orang lain, supaya dagangannya dibeli dan menghasilkan uang untuk mencukupi kebutuhan hidupnya, Begitu juga sebaliknya seseorang butuh penjual untuk memenuhi kebutuhan kehidupannya. Manusia dalam memenuhi kebutuhan hidupnya melakukan suatu pekerjaan, dalam bekerja kita butuh suatu peristiwa yang melibatkan orang lain untuk berinteraksi agar dapat memberikan hasil berupa uang atau jasa untuk memenuhi kebutuhan hidup sehari - hari.

Manusia dalam berinteraksi satu dengan yang lainnya akan menimbulkan suatu peristiwa dalam masyarakat, yang akibatnya diatur oleh hukum itulah yang disebut sebagai peristiwa hukum. Dalam negara kita semua diatur berdasarkan hukum hal itu konsekuensi dari Undang-undang Dasar 1945 Pasal 1 ayat 3 yang berbunyi:¹ "Negara Indonesia adalah negara hukum"

Isi pasal tersebut menurut penafsirannya adalah semua tindakan atau peristiwa dapat dihukum, jika ada aturan hukum yang mengaturnya. hal tersebut dalam asas hukum berbunyi *nullum delictum noela poena sine praevia lege poenali* sehingga, dapat diambil kesimpulan bahwa yang berkuasa di negara Indonesia ini adalah hukum yang telah ditetapkan oleh penguasa yang berwenang,

¹ Pasal 1 ayat 3 Undang-Undang Dasar 1945

bukan dari siapa yang kuat itu yang menang dan benar. Hukum akan berbicara untuk menentukan siapa yang benar, karena hukum dibuat untuk mengatur norma-norma kehidupan seseorang dalam bermasyarakat.

Dalam berinteraksi dimasyarakat akan timbul yang namanya suatu peristiwa hukum yang dilakukan antara subjek hukum satu atau lebih dengan subjek hukum satu atau lebih lainnya, istilah subjek hukum berasal dari terjemahan *rechtssubjek* atau *law of subject*. Pada umumnya *rechtssubjek* diartikan sebagai, pendukung hak dan kewajiban subjek.² Hukum mempunyai kedudukan peranan yang sangat penting di dalam mengatur kehidupan dalam bermasyarakat antara masyarakat yang satu dengan masyarakat yang lain, khususnya masuk dalam hukum keperdataan. Subjek hukum terbagi menjadi dua, yang pertama yaitu manusia (*naturalijk person*) dimana mempunyai hak sejak dilahirkan, namun tidak semua manusia mempunyai kewenangan dan kecakapan untuk melakukan perbuatan hukum, hanya orang yang telah dewasa berumur 21 tahun dan yang sudah kawin, dan yang kedua badan hukum (*recht person*). Dalam hubungan antara *recht person* dan *naturalijk person* di era modern seperti ini tidak bisa dihindari, contohnya pada perkembangan arus globalisasi ekonomi dunia, akan berdampak pada salah satunya kerjasama di bidang pekerjaan. Akan muncul dimana sebuah hubungan hukum antara badan hukum (perusahaan) sebagai majikan dan manusia sebagai karyawan atau pekerja, yang mengikatkan dirinya dalam suatu perjanjian kerja sehingga menyebabkan adanya hubungan kerja diantar keduanya. Dalam Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (UUK) disebutkan bahwa perjanjian kerja adalah perjanjian

² Salim H.S, *Pengantar Hukum Perdata Tertulis*, Jakarta. Sinar Grafika, 2001, Hlm. 23

antara pekerja atau buruh dengan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat-syarat kerja, hak dan kewajiban para pihak. Sebagai suatu Undang-undang yang tujuannya memberikan perlindungan kepada pekerja dalam mewujudkan kesejahteraan pekerja dan keluarga, Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan memberikan panduan mengenai perjanjian kerja.³ Jika berbicara mengenai perjanjian. Pada umumnya pengertian perjanjian diatur oleh KUH perdata pasal 1313 yang berbunyi: “perjanjian adalah suatu perbuatan dengan mana satu orang atau lebih mengikatkan dirinya terhadap satu orang atau lebih lainnya”.

Dalam hal ini perjanjian juga terjadi terhadap para pekerja, yang mana Perjanjian kerja adalah perjanjian antara dua pihak yaitu buruh dengan majikan, perjanjian ini ditandai oleh ciri-ciri adanya suatu upah atau gaji tertentu yang diperjanjikan dan adanya suatu hubungan di peratas (*Dierstverhanding*) yaitu suatu hubungan berdasarkan mana pihak yang satu (majikan) berhak memberikan perintah-perintah yang harus ditaati oleh pihak yang lain (buruh).⁴

Perjanjian kerja yang didasarkan pada pengertian Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan tidak disebutkan bentuk perjanjiannya tertulis atau lisan, demikian juga mengenai jangka waktunya ditentukan atau tidak. sebagaimana sebelumnya diatur dalam Undang-undang Nomor 25 Tahun 1997 tentang Ketenagakerjaan. Mengenai bentuk perjanjian kerja pada ketentuannya diatur berdasarkan Pasal 51 ayat (1) Undang-undang No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yaitu :

1. Perjanjian kerja dibuat secara tertulis atau lisan;

³ R. Joni Bambang S., *Hukum Ketenagakerjaan*, Bandung, Pustaka Setia, 2013, Hlm. 110.

⁴R.Subekti, *Aneka Perjanjian*, Penerbit Alumni, Bandung, 2012, Hlm 63

2. Perjanjian kerja yang dipersyaratkan secara tertulis dilaksanakan sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Secara normatif perjanjian kerja bentuk tertulis menjamin kepastian hak dan kewajiban para pihak, sehingga jika terjadi perselisihan akan sangat membantu dalam proses pembuktian. Namun pada dasarnya tidak dapat dipungkiri masih banyak perusahaan-perusahaan yang tidak atau belum membuat perjanjian kerja secara tertulis yang disebabkan karena ketidakmampuan sumber daya manusia (SDM) maupun karena kelaziman, sehingga atas dasar kepercayaan membuat perjanjian kerja secara lisan.

Berdasarkan ketentuan dalam Pasal 54 ayat (1) Undang-undang No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menjelaskan bahwa Perjanjian kerja yang dibuat secara tertulis sekurang-kurangnya memuat :

- a) Nama, alamat perusahaan, dan jenis usaha;
- b) Nama, jenis kelamin, umur, dan alamat pekerja/buruh;
- c) Jabatan atau jenis pekerjaan;
- d) Tempat pekerjaan;
- e) Besarnya upah dan cara pembayarannya;
- f) Syarat-syarat kerja yang memuat hak dan kewajiban pengusaha dan pekerja/buruh;
- g) Mulai dan jangka waktu berlakunya perjanjian kerja;
- h) Tempat dan tanggal perjanjian kerja dibuat; dan
- i) Tanda tangan para pihak dalam perjanjian kerja.

Pasal 54 ayat (2) Undang-Undang No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menentukan bahwa dalam perjanjian kerja sebagaimana

dimaksud pada ayat (1) huruf e dan f, tidak boleh bertentangan dengan peraturan perusahaan, perjanjian kerja bersama, dan peraturan perundang - undangan yang berlaku. Ketentuan isi dari pasal tersebut memberikan arti bahwa yang dimaksud dengan tidak boleh bertentangan dalam ayat ini apabila di perusahaan telah ada peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama maka isi perjanjian kerja baik kualitas maupun kuantitas tidak boleh lebih rendah dari peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama di perusahaan yang bersangkutan.

Perjanjian kerja Sebagaimana diatur dalam undang-undang ketenagakerjaan tersebut termasuk dalam bagian dari perjanjian pada umumnya, maka perjanjian kerja harus memenuhi syarat sahnya perjanjian sebagaimana diatur dalam pasal 1320 Kitab Undang-undang Hukum Perdata (KUHP). Ketentuan ini juga tertuang dalam Pasal 52 ayat 1 Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang menyebutkan bahwa perjanjian kerja dibuat atas dasar :

a. Kesepakatan kedua belah pihak.

Kesepakatan kedua belah pihak yang lazim disebut kesepakatan bagi yang mengikatkan dirinya maksudnya bahwa pihak-pihak yang mengadakan perjanjian kerja harus setuju atau sepakat, setia-sekata mengenai hal-hal yang diperjanjkan. Apa yang dikehendaki pihak yang satu dikehendaki pihak yang lain. Pihak pekerja menerima pekerjaan yang ditawarkan, dan pihak pengusaha menerima pekerja tersebut untuk dipekerjakan.

b. Kemampuan atau kecakapan melakukan perbuatan hukum.

Kemampuan atau kecakapan kedua belah pihak yang membuat perjanjian maksudnya pihak pekerja maupun pengusaha cakap membuat perjanjian.

Seseorang dipandang cakap membuat perjanjian jika yang bersangkutan telah cukup umur. Ketentuan hukum ketenagakerjaan memberikan batasan umur minimal 18 tahun (Pasal 1 angka 26 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan). Selain itu seseorang dikatakan cakap membuat perjanjian jika orang tersebut tidak terganggu jiwanya atau waras.

c. Adanya dijanjikan. pekerjaan yang di perjanjikan

Maksudnya ialah, setelah ada kesepakatan antara kedua belah pihak dan sudah memiliki kemampuan serta kecakapan maka, dalam perjanjian kerja tersebut harus ada pekerjaan yang diperjanjikan. Misalnya menjanjikan pekerjaan sebagai seorang direktur disuatu perusahaan.

d. Pekerjaan yang dijanjikan tidak boleh bertentangan dengan ketertiban umum, kesusilaan, dan ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku.⁵

Maka jika pekerja melakukan pelanggaran peraturan kerja dapat dikatakan sebagai sebuah tindakan wanprestasi. Wanprestasi terjadi jika ada pihak yang tidak melakukan isi perjanjian, pihak itu dikatakan melakukan wanprestasi. Kata wanprestasi berasal dari bahasa belanda yang berarti prestasi yang buruk. Wanprestasi dapat berupa empat macam yaitu:⁶

- 1) Tidak melakukan apa yang disanggupi akan dilakukan.
- 2) Melaksanakan apa yang dijanjikan tetapi tidak sebagaimana dijanjikan.
- 3) Melakukan apa yang dijanjikannya, tetapi terlambat.
- 4) Melakukan sesuatu yang menurut perjanjian tidak boleh dilakukannya.

Berdasarkan Pasal 59 Ayat (1) Undang-Undang No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menyebutkan bahwa Perjanjian Kerja untuk waktu

⁵Pasal 52 ayat (1) Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan

⁶Subekti, *Hukum Perjanjian*, Jakarta, Intermedia, 1996, Hlm. 19.

tertentu hanya dapat dibuat untuk pekerjaan tertentu yang menurut jenis dan sifat atau kegiatan pekerjaannya akan selesai dalam waktu tertentu, yaitu:⁷

- a. Pekerjaan yang sekali selesai atau yang sementara sifatnya.
- b. Pekerjaan yang diperkirakan penyelesaiannya dalam waktu yang tidak terlalu lama dan paling lama 3 (tiga) tahun.
- c. Pekerjaan yang bersifat musiman.
- d. Pekerjaan yang berhubungan dengan produk baru, kegiatan baru, atau produk tambahan yang masih dalam percobaan atau penjajakan.

Bahwa dalam perjanjian kerja yang diperjanjikan, saat sudah terjadi perjanjian maka salah satu pihak akan menjadi tenaga kerja dan / ketenagakerjaan. tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu melaksanakan pekerjaan baik di dalam maupun di luar hubungan kerja guna menghasilkan barang dan jasa untuk memenuhi kebutuhan masyarakat.⁸ Sedangkan Ketenagakerjaan adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat. Pada dasarnya ketenagakerjaan dapat diklasifikasikan minimal menjadi tiga macam yakni tenaga kerja terdidik (*skill labour*), tenaga kerja terlatih (*trainer labour*), tenaga kerja tidak terlatih (*unskill labour*) yaitu :

1. Tenaga kerja terdidik (*skill labour*)

Tenaga kerja terdidik (*skill labour*) adalah tenaga kerja yang pernah memperoleh pendidikan formal dalam bidang tertentu tetapi mereka belum pernah dilatih dalam bidang tersebut.

⁷Pasal 59 ayat (1) Undang - Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan

⁸ Pasal 1 Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan

2. Tenaga kerja Terlatih (*trained labour*)

Yang dimaksud tenaga kerja terlatih adalah tenaga kerja yang telah bekerja dan pernah mengikuti latihan sesuai dengan bidangnya, misalnya seorang yang telah menamatkan studinya dalam bidang akuntansi, maka mereka dapat digolongkan sebagai tenaga kerja terlatih. Tenaga kerja terlatih ini dapat disamakan dengan tenaga kerja yang sudah berpengalaman.

3. Tenaga kerja tidak terlatih (*unskill labour*)

Yang dimaksud tenaga kerja tidak terlatih adalah tenaga kerja di luar tenaga kerja terdidik dan juga tenaga kerja terlatih. Tenaga kerja tidak terlatih ini merupakan bagian terbesar dari seluruh tenaga kerja yang ada. Mereka umumnya hanya mengenyam pendidikan formal pada tataran tingkat bawah dan tidak mempunyai keahlian yang memadai karena memang belum ada pengalaman kerja, sehingga pekerjaan yang dikerjakannya pun umumnya tidak memerlukan keahlian secara spesifik. Misalnya seorang pelajar (Tingkat Sekolah Dasar, Tingkat Sekolah Menengah, Tingkat Sekolah Lanjutan Atas) drop out, maka mereka dapat digolongkan pada tenaga kerja tidak terlatih.⁹

Menurut Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan Pasal 8 mengenai perencanaan tenaga kerja dan informasi ketenagakerjaan meliputi kesempatan kerja, Pelatihan kerja, Produktivitas tenaga kerja, Hubungan industrial, Kondisi lingkungan kerja, Pengupahan dan Kesejahteraan tenaga kerja. Masalah ketenagakerjaan terus menerus mendapat perhatian dari berbagai pihak, seperti pemerintah, lembaga pendidikan, masyarakat dan keluarga.¹⁰

⁹ <https://www.zonasiswa.com/2014/12/ketenagakerjaan-pengertian-klasifikasi.html>
Diakses 23 juli 2020 Pukul: 13.00 Wib

¹⁰ Pasal 8 Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan

pekerja kehilangan mata pencaharian yang berarti pula permulaan masa pengangguran dengan segala akibatnya, sehingga untuk menjamin kepastian dan ketentraman hidup tenaga kerja, seharusnya tidak ada pemutusan hubungan kerja. Akan tetapi dalam kenyataannya membuktikan bahwa pemutusan hubungan kerja tidak dapat dicegah seluruhnya.¹¹

Pemerintah melihat masalah ketenagakerjaan sebagai salah satu bahkan sentral pembangunan nasional, karena ketenagakerjaan itu pada hakikatnya adalah tenaga pembangunan yang banyak sumbangannya terhadap keberhasilan pembangunan bangsa termasuk pembangunan di sektor ketenagaan itu sendiri. Dimana pembangunan ketenagakerjaan bertujuan untuk:

- a. Memberdayakan dan mendayagunakan tenaga kerja secara optimum,
- b. Menciptakan pemerataan kesempatan kerja dan penyediaan tenaga kerja yang sesuai dengan pembangunan nasional,
- c. Memberikan perlindungan bagi tenaga kerja dalam mewujudkan kesejahteraan, dan
- d. Meningkatkan kesejahteraan tenaga kerja dan keluarganya.

Dalam pembangunan ketenagakerjaan, pemerintah diharapkan dapat menyusun dan menetapkan perencanaan tenaga kerja. Perencanaan tenaga kerja dimaksudkan agar dapat dijadikan dasar dan acuan dalam penyusunan kebijakan. Strategi dan implementasi program pembangunan ketenagakerjaan yang berkesinambungan. Sebagian besar manusia di muka bumi Indonesia menyadari bahwa dalam pelaksanaan pembangunan nasional, tenaga kerja memiliki peran

¹¹ Umar kasim. Hubungan kerja dan pemutusan hubungan kerja, Informasi hukum Vol.2 Tahun 2004. Hlm. 26

dan kedudukan yang sangat penting sebagai pelaku (*actor*) dalam mencapai tujuan.

Dalam Pelaksanaan pembangunan nasional, tenaga kerja mempunyai peranan dan kedudukan yang sangat penting sebagai pelaku dan tujuan pembangunan. Sesuai dengan peranan dan kedudukan tenaga kerja, diperlukan pembangunan ketenagakerjaan untuk meningkatkan kualitas dan peran sertanya dalam pembangunan serta peningkatan perlindungan tenaga kerja dan keluarganya sesuai dengan harkat dan martabat kemanusiaan.¹² Perlindungan terhadap tenaga kerja dimaksudkan untuk menjamin hak-hak dasar pekerja/buruh dan menjamin kesamaan kesempatan serta perlakuan tanpa diskriminasi atas dasar apapun untuk mewujudkan kesejahteraan pekerja/buruh dan keluarganya dengan tetap memperhatikan perkembangan kemajuan dunia usaha.

Perselisihan antara pengusaha dan buruh / pekerja kerap terjadi dalam dunia ketenagakerjaan di tanah air. Seperti halnya kasus konflik perburuhan, kekerasan, penipuan, pemecatan yang semena-mena, upah yang tidak sesuai standar, semakin hari semakin kompleks. Salah satu faktor penyebabnya adalah masih banyaknya pihak yang belum mengerti tentang hak-hak dan kewajiban-kewajiban yang mereka miliki dalam suatu perjanjian kerja yang notabene adalah suatu perikatan hukum.

Sehingga masih banyak pekerja yang merasa dirugikan oleh pengusaha yang memaksakan kehendaknya pada pihak pekerja dengan mendiktekan perjanjian kerja tersebut pada pekerjanya. Di satu sisi pengusaha masih melihat

¹² Lalu Husni, *Pengantar Hukum Tenaga Kerja Indonesia*. Raja Grafindo Persada. Jakarta. 2007. Hlm. 21

pihak pekerja/buruh sebagai pihak yang lemah. Sementara itu pihak buruh / pekerja sendiri kurang mengetahui apa-apa yang menjadi hak dan kewajibannya.

Dengan kata lain, pihak buruh/ pekerja turut saja terhadap peraturan yang diberikan oleh pihak pengusaha. Padahal dalam suatu hubungan kerja sama yang baik tidak ada pihak yang lebih penting karena pengusaha dan buruh/pekerja masing-masing saling membutuhkan. Pengertian Umum Perjanjian / persetujuan kerja adalah suatu persetujuan antara pekerja / karyawan / buruh atau pemborong / penerima kerja sebagai “pihak pertama”, mengikat diri untuk menyerahkan tenaganya kepada yang menyuruh melakukan kerja atau memberi borongan sebagai “pihak kedua”, guna mendapatkan upah selama jangka “waktu tertentu”.¹³

Sedangkan Pengertian Persetujuan Kerja menurut Pasal 1601 d BW Persetujuan untuk melakukan suatu atau lebih pekerjaan. Cara membuat persetujuan kerja adalah bebas, boleh secara lisan atau tertulis. Apabila persetujuan kerja tersebut dibuat secara tertulis, segala biaya pembuatan akte dan perongkosan lain, ditanggung oleh pihak majikan.¹⁴ Perjanjian kerja merupakan dasar terjadinya hubungan kerja.

Pasal 50 UU No. 13 Tahun 2003 menyatakan bahwa hubungan kerja terjadi karena adanya perjanjian kerja antara pengusaha dan pekerja atau buruh. Yang dimaksud dengan hubungan kerja adalah hubungan antara pengusaha dengan pekerja atau buruh berdasarkan perjanjian kerja, yang mempunyai unsur Pekerja, Upah dan Perintah sebagaimana telah tercantum dalam Pasal 1601 a KUH Perdata. sebagai perjanjian yang mempunyai ciri-ciri khusus (yakni mengenai perburuhan), pada prinsipnya perjanjian kerja juga merupakan

¹³ M. Yahya harahap, *Segi-Segi Hukum Perjanjian*, Bandung: Alumni, 1986,Hlm. 6.

¹⁴ *Ibid*, Hlm. 7.

perjanjian sehingga sepanjang mengenai ketentuan yang sifatnya umum, terhadap perjanjian kerja berlaku ketentuan umum.

Perjanjian kerja merupakan perjanjian yang memaksa, karena para pihak tidak dapat menentukan sendiri keinginan dalam perjanjian sebagaimana layaknya dalam hukum perikatan dikenal dengan istilah “kebebasan berkontrak“ yang tercantum dalam pasal 1338 KUHPerdara. Dengan adanya perjanjian kerja, para pihak yang mengadakan perjanjian mempunyai hubungan hukum yang disebut hubungan kerja, dan sejak itulah terhadap mereka yang mengadakan perjanjian kerja berlaku hukum perburuhan.

Isi dari perjanjian hubungan kerja tidak boleh bertentangan dengan ketentuan dalam undang-undang yang bersifat memaksa ataupun yang bertentangan dengan tata susila yang berlaku dalam masyarakat, ataupun ketertiban umum. Bila hal tersebut sampai terjadi maka perjanjian kerja tersebut dianggap tidak sah dan batal. Perjanjian kerja memegang peranan penting dan merupakan sarana untuk mewujudkan hubungan kerja yang baik dalam praktek sehari-hari, maka perjanjian kerja pada umumnya hanya berlaku bagi pekerja dan pengusaha yang mengadakan perjanjian kerja.

Dengan adanya perjanjian kerja, pengusaha harus mampu memberikan pengarahan/penempatan kerja sehubungan dengan adanya kewajiban mengusahakan pekerjaan atau menyediakan pekerjaan, yang tak lain untuk mengurangi jumlah pengangguran di Indonesia. Perjanjian diartikan sebagai suatu perhubungan hukum mengenai harta benda antar dua pihak, dalam mana suatu

pihak berjanji atau dianggap berjanji untuk melakukan sesuatu hal berhak menuntut pelaksanaan janji itu.¹⁵

Berdasarkan putusan No 152/Pdt.Sus –PHI/2018/PN.Mdn telah terjadi perkara Evready panjaitan, beralamat di jalan tarutung-sipirok KM 31, Desa Silangkitang, Kecamatan Pahae Jae, Kabupaten Tapanuli Utara. Melawan *Hyuandai Engineering and Construction Co. Ltd Sarulla Power Plant Project*, beralamat di Jalan Tarutung – Sipirok KM 31, Desa Silangkitang, Kecamatan Pahae Jae, Kabupaten Tapanuli Utara.

Bahwa Penggugat adalah tenaga kerja pada Tergugat dengan jabatan adalah sebagai welder sejak april 2016 sampai dengan oktober 2017 dengan demikian masa waktu kerja permohonan adalah 2 (dua) tahun dan penggugat menerima upah per bulannya dari tergugat adalah sebesar Rp. 10.000.000,00 (Sepuluh juta rupiah) yang dibayarkan tergugat kepada penggugat setiap akhir bulan yakni pada setiap tanggal 28 per bulannya. Dengan demikian hubungan hukum antara Penggugat dan Tergugat adalah hubungan kerja antara pengusaha/Tergugat dengan tenaga kerja/Penggugat yang di dalamnya terdapat unsur pekerjaan, upah, dan perintah secara terus menerus.

Bahwa sejak penggugat bekerja di pada Tergugat, Penggugat langsung diangkat menjadi karyawan bahwa selama penggugat menjadi karyawan pada Tergugat. Penggugat adalah karyawan yang baik, ulet, patuh tanggung jawab dan rasa memiliki terhadap perusahaan Tergugat. Buktinya hingga penggugat diberhentikan tanpa alasan yang tidak berdasarkan hukum dari perusahaan Tergugat, penggugat telah bekerja di perusahaan tersebut dalam kurun waktu 2

¹⁵ R.Wirjono Prodjodikoro, *Asas-asas Hukum Perjanjian*. Bandung: Mandar Maju. 2000. Hlm 2

(dua) tahun serta selama penggugat bekerja di perusahaan tersebut Penggugat belum pernah melakukan pelanggaran ketentuan yang di atur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan ataupun perjanjian kerja sama.

Bahwa ternyata tergugat telah memberitahukan penggugat, terhitung sejak tanggal 12 oktober 2017, Tergugat telah melakukan pemutusan hubungan kerja dengan Penggugat dengan alasan yang tidak jelas dan tidak masuk akal tanpa pemberitahuan serta peringatan I,II dan III. Bahwa terhitung sejak surat pemutusan hubungan kerja dari Tergugat tertanggal 12 oktober 2017 dengan surat nomor : 1017/IPON-HRD/X/2017 tersebut, maka sejak saat itu penggugat tidak menerima upah/gaji lagi dari Tergugat sampai Penggugat mengajukan Gugatan ini pada Pengadilan Hubungan Industrial di Pengadilan Negeri Medan.

Bahwa karena Tergugat adalah badan hukum yang telah memperkerjakan penggugat selama 2 tahun, maka dengan demikian Tergugat berkewajiban untuk membayar secara keseluruhan hak hak penggugat akibat pemutusan kerja yang di lakukan oleh Tergugat secara sepihak dan melawan hukum yaitu sebesar Rp. 147.500.000,00 (seratus empat puluh tujuh juta lima ratus ribu rupiah) sebagaimana tersebut di atas, membayar upah/gaji penggugat selama dalam proses sampai perkara ini di putus dan mempunyai kekuatan hukum tetap secara terang dan tunai kepada Penggugat.

Berdasarkan hal-hal tersebut, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian yang dituangkan dalam skripsi dengan judul **“TINJAUAN YURIDIS TERHADAP PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA SECARA SEPIHAK (STUDI PUTUSAN NO. 152/Pdt. Sus - Phi/2018/ PN.Mdn)”**.

B. Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas, maka permasalahan yang akan diteliti dalam permasalahan tentang ketenagakerjaan terhadap pemutusan hubungan kerja secara sepihak adalah sebagai berikut :

1. Bagaimana hak dan kewajiban pekerja dalam hubungan kerja ?
2. Bagaimana Penyelesaian perkara dalam pemutusan hubungan kerja berdasarkan pengadilan hubungan industrial?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan uraian dari latar belakang diatas yang telah di uraikan, maka tujuan dari penulisan skripsi ini adalah:

1. Untuk mengetahui bagaimana hak dan kewajiban pekerja dalam hubungan kerja berdasarkan putusan nomor 152/Pdt. Sus-PHI/2018/PN.mdn.
2. Untuk mengetahui Penyelesaian perkara dalam pemutusan hubungan kerja berdasarkan pengadilan hubungan industrial.

D. Manfaat Penelitian

Manfaat yang dapat diambil dari penelitian yang peneliti lakukan ini antara lain :

1. Secara Teoritis

Untuk mengungkapkan permasalahan-permasalahan di dalam proses pembaharuan atas sesuatu bidang yang dikaji, seperti dalam bidang hukum. Sehingga dapat membuat gambaran mengenai keadaan hukum yang sesungguhnya hidup dalam masyarakat atau akan menunjukkan kearah mana sebaiknya hukum dibina dengan perubahan-perubahan masyarakat. Hasil

penelitian ini dapat dijadikan sebagai bahan kajian lebih lanjut untuk melahirkan beberapa konsep ilmiah yang pada gilirannya akan memberikan sumbangan pemikiran bagi perkembangan ilmu hukum perdata khususnya mengenai pemutusan hubungan kerja serta hak dan kewajiban buruh di dalam suatu hubungan kerja tersebut.

2. Secara Praktis

Bahan-bahan yang diperoleh dari studi dan penelitian akan sangat berharga sekali bagi perumusan politik hukum yang tepat dan serasi atau dalam bidang hukum yang terkait yaitu sebagai berikut:

- a. Sebagai pedoman dan masukan bagi semua pihak terutama pekerja/tenaga kerja agar lebih berhati-hati dalam melakukan pekerjaan atau Perjanjian kerja terhadap suatu perusahaan agar tidak terjadi ketidakadilan bagi setiap pekerja yang melakukan pekerjaan.
- b. Sebagai bahan informasi semua pihak yang berkaitan dan kalangan akademis untuk menambah wawasan dalam bidang hukum keperdataan dalam hal ini dikaitkan dengan hubungan kerja antara pekerja dengan perusahaan/majikan.

E. Hipotesis

Hipotesis merupakan jawaban sementara atau dugaan yang dianggap benar, tetapi masih perlu dibuktikan. Hipotesis pada dasarnya adalah dugaan peneliti tentang hasil yang akan dicapai. Adapun hipotesis dalam penelitian ini adalah:

1. Hak dan kewajiban pekerja dalam hubungan kerja berdasarkan putusan nomor 152/Pdt. Sus-PHI/2018/PN.mdn adalah Hak-hak pekerja/buruh selalu melekat pada setiap orang yang bekerja dengan menerima gaji. Karena pekerjaannya dibawah perintah orang pemberi kerja maka seorang pekerja perlu memperoleh jaminan perlindungan dari tindakan yang sewenang-wenang dari orang yang membayar gajinya. Hak pekerja/buruh tersebut muncul secara bersamaan ketika si pekerja/buruh mengikat dirinya pada si majikan untuk melakukan suatu pekerjaan.
2. Penyelesaian perkara dalam pemutusan hubungan kerja berdasarkan pengadilan hubungan industrial adalah dilakukan melalui 2 jalur yaitu non litigasi dan litigasi. diantaranya: Perundingan secara bipartit, perundingan secara tripartite. Tripartite merupakan perundingan yang melibatkan pihak ketiga yang netral yaitu mediator, konsiliator dan arbiter. Upaya penyelesaian secara tripartit ini baru dapat dilakukan apabila usaha bipartit telah dilakukan.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Tinjauan Umum Tentang Perjanjian Kerja

1. Pengertian Perjanjian Kerja

Perjanjian kerja merupakan awal dari lahirnya hubungan industrial antara pemilik modal dengan buruh. Namun seringkali perusahaan melakukan pelanggaran terhadap ketentuan perjanjian kerja yang diatur pada Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (selanjutnya disebut dengan UU Ketenagakerjaan) dan Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor KEP/100/MEN/VI/2004.

Hukum positif yang berlaku di Indonesia terdapat dua macam perjanjian kerja yaitu Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (selanjutnya disebut dengan PKWT) dan Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (selanjutnya disebut dengan PKWTT). Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor KEP/100/MEN/VI/2004 Pasal 1 ayat 1, PKWT adalah perjanjian kerja antara pekerja/buruh dengan pengusaha untuk mengadakan hubungan kerja dalam waktu tertentu atau untuk pekerjaan tertentu. Pasal 1 ayat 2, PKWTT adalah perjanjian kerja antara pekerja/buruh dengan pengusaha untuk mengadakan hubungan kerja yang bersifat tetap.

Perjanjian kerja adalah perjanjian antara seorang buruh dengan majikan, perjanjian mana ditandai oleh ciri-ciri adanya suatu upah atau gaji tertentu yang diperjanjikan dan adanya suatu hubungan di peratas (*dienstverhoeding*), yaitu

suatu hubungan berdasarkan mana pihak yang satu (majikan) berhak memberikan perintah-perintah yang harus ditaati oleh pihak lain (buruh).¹⁶

Perjanjian kerja diatur dalam Bab IX Undang-Undang Ketenagakerjaan Tahun 2003. Dalam Pasal 1 Angka 14 Undang-Undang Ketenagakerjaan 2003 menyebutkan bahwa perjanjian kerja adalah perjanjian antara pekerja dengan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat-syarat kerja, hak, dan kewajiban para pihak.¹⁷

Pasal 1601a KUHPerdata memberikan pengertian sebagai berikut: “Perjanjian kerja adalah suatu perjanjian dimana pihak kesatu, yaitu pekerja, mengikatkan dirinya untuk menyerahkan tenaganya kepada pihak lain, yaitu majikan, dengan upah selama waktu yang tertentu”.

Selain pengertian normatif seperti tersebut di atas, Imam Soepomo berpendapat bahwa perjanjian kerja adalah suatu perjanjian dimana pihak kesatu (pekerja), mengikatkan diri untuk bekerja dengan menerima upah dari pihak kedua yakni majikan, dan majikan mengikatkan diri untuk memperkerjakan buruh dengan membayar upah.¹⁸ Berdasarkan Pasal 1320 KUH Perdata, untuk sahnya suatu perjanjian diperlukan empat syarat, yaitu:

- a. Kesepakatan antara kedua belah pihak
- b. Kecakapan untuk membuat suatu perjanjian
- c. Sesuatu hal tertentu, dalam hal ini untuk menerima karyawan atau memperkerjakan karyawan.
- d. Sesuatu sebab atau hal yang diwenangka

¹⁶ R.Subekti, *Op Cit*, Hlm. 63

¹⁷ Djumialdji, *Perjanjian Kerja Edisi Revisi*, Sinar Grafika, Jakarta, 2005, Hlm 7

¹⁸ Imam Soepomo, *Pengantar Hukum Perburuhan*, Djambatan, Jakarta, 2010, Hlm 53

Perjanjian kerja melahirkan hubungan kerja. Hubungan kerja adalah hubungan antara pengusaha dengan pekerja berdasarkan perjanjian kerja, yang mempunyai unsur pekerjaan, upah, dan perintah. Tiga unsur inilah yang membedakan antara hubungan kerja di satu sisi dengan hubungan hukum di sisi lainnya. Hubungan hukum yang dilekati 3 (tiga) unsur ini merupakan hubungan kerja, yaitu sebagai berikut:¹⁹

1. Pekerjaan

Jenis, ruang lingkup, dan keluasan pekerjaan amat beragam. Oleh karena itu, bisa dimengerti kalau Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tidak merinci makna pekerjaan. Politik hukum seperti ini dimaksudkan agar undang-undang tersebut dapat mengikuti perkembangan zaman. Undang-undang hanya menentukan jika perjanjian kerja disebut secara tertulis, maka harus dimuat:

- a. Nama, alamat perusahaan, dan jenis usaha.
- b. Nama, jenis kelamin, umur, dan alamat pekerja.
- c. Jabatan atau jenis pekerjaan.
- d. Tempat pekerjaan.
- e. Besarnya upah dan cara pembayarannya.
- f. Syarat-syarat kerja yang memuat hak dan kewajiban pengusaha dan pekerja.
- g. Mulai dan jangka waktu berlakunya perjanjian kerja
- h. Tempat dan tanggal perjanjian kerja dibuat
- i. Tanda tangan para pihak dalam perjanjian kerja.

¹⁹ Abdul R. Budi ono, 2011, *Hukum Perburuhan*, PT Indeks, Jakarta, Hlm. 28

Adanya syarat dalam huruf f, yaitu tentang syarat-syarat kerja yang memuat hak dan kewajiban pengusaha dan pekerja memperjelas sesuatu yang harus dilakukan atau dikerjakan oleh pekerja. Sesuatu yang harus dikerjakan oleh pekerja berarti kewajiban pekerja untuk kepentingan pengusaha, dalam arti sempit, sesuai dengan perjanjian kerja adalah pekerjaan. Di dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia kata pekerjaan dipadankan dengan tugas kewajiban.²⁰

Sementara itu kata ini diartikan sebagai barang apa yang dilakukan (diperbuat, dikerjakan, dan sebagainya).²¹ Jika makna ini yang diikuti, maka pekerjaan merupakan sesuatu yang dikerjakan yang merupakan tugas atau kewajiban. Makna ini tidak jauh berbeda dengan makna yang diberikan oleh *Oxford Advanced Learners*. Kamus ini memaknai job sebagai *a particular piece of work; a task; a responsibility, duty or function*.²²

Makna atau batasan menurut kamus-kamus tersebut dapat digunakan sebagai pedoman, walaupun tidak mengikat secara hukum. Di dalam berbagai kasus, dengan menggunakan berbagai macam metode menemukan hukum, hakim atau penegak hukum lainnya akan dapat memberikan makna pada kata pekerjaan.

2. Upah

Menurut Pasal 1 Angka 30 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 upah adalah hak pekerja yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pengusaha/pemberi kerja kepada pekerja yang ditetapkan dan dibayarkan menurut suatu perjanjian kerja, kesepakatan, atau peraturan

²⁰ W.J.S. Poerwadarminta, *Kamus Besar Bahasa Indonesia*, Balai Pustaka, Jakarta, 2004, Hlm. 428

²¹ *Ibid*, Hlm 429

²² A S Hornby, *Oxford Advanced Learner's Dictionary*, Oxford: Oxford University Press, 1995, Hlm. 639

perundang-undangan, termasuk tunjangan bagi pekerja dan keluarganya atas suatu.

Pekerjaan dan/atau jasa yang telah/akan dilakukan. Penerima upah adalah pekerja. Pembayar upah adalah pengusaha/pemberi kerja. Aturan hukum dibayarkannya upah adalah perjanjian kerja atau kesepakatan atau peraturan perundang-undangan. Mengenai perjanjian kerja dan peraturan perundang-undangan memang sudah semestinya. Upah dapat didasarkan pada perjanjian kerja sepanjang ketentuan upah di dalam perjanjian kerja tersebut tidak bertentangan dengan peraturan perundang-undangan. Jika ternyata ketentuan upah di dalam perjanjian kerja bertentangan dengan peraturan perundang-undangan, maka yang berlaku adalah ketentuan upah di dalam peraturan perundang-undangan.

Berbeda dengan perjanjian kerja dan peraturan perundang-undangan sebagai dasar pembayaran upah adalah kesepakatan. Menurut peraturan perundang-undangan, termasuk Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003, kesepakatan merupakan salah satu syarat sahnya perjanjian. Apa pun alasannya, perjanjian mengenai upah tersebut, besarnya upah tidak boleh lebih rendah atau bertentangan dengan peraturan perundang-undangan. Jika ketentuan ini dilanggar, sanksinya adalah kebatalan (batal demi hukum).

3. Perintah

Baik Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 maupun peraturan perundang-undangan sebelumnya tidak memberikan batasan atau definisi mengenai perintah. Secara leksikal perintah berarti merupakan:

- a) Perkataan yang bermaksud menyuruh melakukan sesuatu
- b) Aturan dari pihak atas yang harus dilakukan

Makna leksikal mengenai perintah tersebut menunjukkan adanya unsur “pihak atas” atau unsur “keharusan melakukan sesuatu oleh seseorang atas kehendak orang lain”. Kalau berbagai unsur lain, misalnya jaminan sosial, upah, syarat-syarat kerja dan lain-lain merupakan unsur yang dapat ditawar-tawar, maka unsur adanya perintah ini merupakan unsur yang tidak dapat ditawar-tawar. Tidak ada hubungan kerja apabila unsur perintah tidak melekat pada hubungan hukum. Sesungguhnya adanya unsur “perintah” di dalam suatu hubungan kerja ini pernah digoyah oleh Profesor M. Laica Marzuki. Beliau menegaskan bahwa pekerja selaku subjek hukum penerima kerja (*werknemer*) adalah tidak berada di bawah perintah majikan, tetapi justru berkedudukan hukum yang sama dan sederajat dengan kedudukan hukum majikan sebagai layaknya pihak-pihak yang mengikatkan dirinya pada suatu perjanjian timbal-balik.²³

Secara ilmiah pendapat ini dapat diterima, sebab sesungguhnya persoalannya tidak terletak pada adanya perintah, melainkan karena adanya perjanjian kedua belah pihak, yaitu pengusaha dan pekerja. Sementara itu menurut Soetikno, meskipun lewat konstruksi hukum yang berbeda, pendapatnya dapat dikatakan sejalan dengan Profesor M. Laica Marzuki.

Soetikno menegaskan bahwa tidak merupakan keharusan bahwa kekuasaan untuk member perintah dilaksanakan secara sesungguhnya. Cukup bahwa kekuasaan tersebut dilaksanakan menurut hukum. Sebagai wujud ketaatan terhadap perintah, di dalam Pasal 1601 i BW ditegaskan bahwa perjanjian kerja

²³ M. Laica Marzuki, *Kedudukan Hukum Buruh terhadap Majikan*, Majalah Universitas Hasanudin, Makasar, 2008, Hlm. 95

antara suami istri adalah batal. Sumber hukum materiil adanya ketentuan yang demikian ini adalah karena di dalam perintah terkandung unsur atasan (yang memerintah) dan bawahan (yang diperintah), padahal hubungan suami istri adalah hubungan yang landasannya adalah kesetaraan, keseimbangan dan kesamaan.

2. Bentuk-Bentuk Perjanjian Kerja

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 menegaskan bahwa perjanjian kerja dibuat secara tertulis atau lisan. Undang-undang memberikan kebebasan kepada para pihak untuk menentukan bentuk perjanjian yang dikehendaknya, tetapi sesungguhnya prinsip yang dianut adalah prinsip tertulis. Perjanjian kerja dalam bentuk lisan dapat ditoleransi karena kondisi masyarakat yang beragam. Undang-undang hanya menentukan bahwa segala hal dan/atau segala biaya yang diperlukan bagi pelaksanaan pembuatan perjanjian kerja dilaksanakan oleh dan menjadi tanggung jawab pengusaha.

Aturan tentang kebebasan bentuk perjanjian itu merupakan aturan umum. Pasal 51 ayat (2) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 menentukan bahwa perjanjian kerja yang dipersyaratkan secara tertulis dilaksanakan sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Pasal ini memberikan kemungkinan bahwa untuk perjanjian kerja tertentu dapat disyaratkan bentuk tertulis. Perjanjian kerja yang dipersyaratkan dalam bentuk tertulis di antaranya adalah:

- a. Perjanjian kerja waktu tertentu (Pasal 57 ayat 1 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003);
- b. Antar kerja antar daerah;
- c. Antar kerja antar negara;²⁴

²⁴ Lalu Husni, *Op Cit*, Hlm 57-59

d. Perjanjian kerja laut.

Diwajibkan bentuk tertulis untuk perjanjian kerja tertentu tersebut bertujuan utama memberikan perlindungan kepada pekerja, misalnya adalah yang ditegaskan di dalam Pasal 399 ayat (1) WvK, yaitu *“De arbeidsovereenkomst tusschen den reeder en een arbeider, die als kapitein of scheepsofficier zal optreden moet op straffe van nietigheid, schriftelijk worden aangegaan”* (Perjanjian kerja antara pengusaha dan seorang pekerja, atas ancaman batal, harus dibuat secara tertulis). Keharusan bentuk tertulis dengan ancaman kebatalan ini merupakan aturan khusus. Di dalam peraturan yang mulai berlaku 17 Januari 1938 ini ditegaskan bahwa perjanjian kerja dengan buruh harus diadakan dalam bentuk tertulis. Sementara itu di dalam Pasal 15 ayat (1) ditegaskan bahwa pelanggaran (berarti membuat perjanjian kerja tidak tertulis) atas Pasal 3 ayat (1) dipidana dengan pidana kurungan selama-lamanya dua bulan atau denda sebanyak-banyaknya lima ratus rupiah. Jika perjanjian kerja dibuat secara tertulis, Pasal 54 ayat (1) mensyaratkan hal-hal minimal yang harus dicantumkan, yaitu:

- a. Nama, Alamat Perusahaan, dan Jenis Usaha;
- b. Nama, Jenis Kelamin, Umur, dan Alamat Pekerja;
- c. Jabatan atau Jenis Pekerjaan;
- d. Tempat Pekerjaan;
- e. Besarnya Upah dan Cara Pembayaranannya;
- f. Syarat-Syarat Kerja yang Menurut Hak dan Kewajiban Pengusaha dan Pekerja;
- g. Mulai dan Jangka Waktu Berlakunya Perjanjian Kerja;
- h. Tempat dan Tanggal Perjanjian Kerja Dibuat; dan

i. Tanda Tangan Para Pihak dalam Perjanjian Kerja.

Hal-hal yang ditegaskan di dalam huruf e dan f tersebut tidak boleh bertentangan dengan peraturan perusahaan, perjanjian kerja bersama, dan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Sekedar untuk perbandingan, KUHPerdara pun tidak mensyaratkan bentuk tertulis untuk perjanjian kerja. Hal ini ditegaskan di dalam Pasal 1601 d, yaitu: “Apabila perjanjian kerja dibuat tertulis, maka biaya akte dan biaya lain-lain, ditanggung oleh pengusaha.”²⁵

B. Tinjauan Umum Tentang Tenaga Kerja

1. Pengertian Tenaga Kerja

Pengertian tenaga kerja menurut Undang - undang No. 13 Tahun 2003 Pasal 1 ayat 2 menyebutkan bahwa: “Tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat.” Dalam Undang - undang No. 13 Tahun 2003 menetapkan bahwa penggunaan istilah pekerja selalu diikuti dengan istilah buruh yang menandakan bahwa Undang - undang ini mengartikan dengan istilah maknanya sama. Dalam Pasal 1 angka 3 Undang - undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, memberikan pengertian. “Pekerja/buruh adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain.”

Dari pengertian tersebut, dapat dilihat beberapa unsur – unsur yang melekat dari istilah pekerja atau buruh, yaitu sebagai berikut :

- b) Setiap orang yang bekerja (angkatan kerja maupun bukan angkatan kerja tetapi harus bekerja)

²⁵ Abdul R. Budiono, *Op Cit.*, Hlm 34-36

c) Menerima imbalan/upah sebagai balas jasa atas pelaksanaan pekerjaan tersebut.²⁶

Secara garis besar penduduk suatu negara dibedakan menjadi dua kelompok, yaitu tenaga kerja dan bukan tenaga kerja.²⁷ Sedangkan menurut DR Payaman tenaga kerja adalah penduduk yang sudah atau sedang bekerja, yang sedang mencari pekerjaan, dan yang melaksanakan kegiatan lain seperti bersekolah dan mengurus rumah tangga. Secara praksis pengertian tenaga kerja dan bukan tenaga kerja menurut dia hanya dibedakan oleh batas umur.²⁸ Jadi yang dimaksud dengan tenaga kerja yaitu individu yang sedang mencari atau sudah melakukan pekerjaan yang menghasilkan barang atau jasa yang sudah memenuhi persyaratan ataupun batasan usia yang telah ditetapkan oleh Undang - undang yang bertujuan untuk memperoleh hasil atau upah untuk kebutuhan hidup sehari - hari.

2.Hak dan Kewajiban Tenaga Kerja

Setiap tenaga kerja atau buruh mempunyai hak untuk memperoleh perlindungan. Menurut Undang - undang No. 13 Tahun 2003 Pasal 86 ayat 1, menyebutkan bahwa: “Setiap pekerja/buruh mempunyai hak untuk memperoleh perlindungan atas :

- a) keselamatan dan kesehatan kerja;
- b) moral dan kesusilaan; dan

²⁶ Agus Midah,2010,Hukum Ketenagakerjaan Indonesia Dinamika dan Kajian Teori,Bogor : Ghalia Indonesia,hal. 7.

²⁷ Subijanto, 2011, Peran Negara Dalam Hubungan Tenaga Kerja Indonesia, Jurnal Pendidikan Dan Kebudayaan. (vol 17 no 6). hal. 08.

²⁸ Sendjun H Manululang, 1998, Pokok - Pokok Hukum Ketenagakerjaan Di Indonesia. Jakarta : PT Rineka Citra, hal. 3.

c) perlakuan yang sesuai dengan harkat dan martabat manusia serta nilai - nilai agama. Menurut Darwin Prints, yang dimaksud dengan hak di sini adalah sesuatu yang harus diberikan kepada seseorang sebagai akibat dari kedudukan atau status dari seseorang, sedangkan kewajiban adalah suatu prestasi baik berupa benda atau jasa yang harus dilakukan oleh seseorang karena kedudukan atau statusnya.²⁹

Mengenai hak - hak bagi pekerja adalah sebagai berikut :

- 1) Hak mendapat upah atau gaji (Pasal 1602 KUH Perdata, Pasal 88 sampai dengan 97 Undang - undang No. 13 Tahun 2003; Peraturan Pemerintah No. 8 Tahu 1981 tentang Perlindungan Upah)
- 2) Hak atas pekerjaan dan penghasilan yang layak bagi kemanusiaan (Pasal 4 Undang - undang No. 13 Tahun 2003)
- 3) Hak bebas memilih dan pindah pekerjaan sesuai bakat dan kemampuannya (Pasal 5 Undang - undang No. 13 Tahun 2003)
- 4) Hak atas pembinaan keahlian kejuruan untuk memperoleh serta menambah keahlian dan keterampilan lagi (Pasal 9 - 30 Undang - undang No. 13 Tahun 2003)
- 5) Hak mendapatkan perlindungan atas keselamatan, kesehatan serta perlakuan yang sesuai dengan martabat manusia dan moral agama (Pasal 3 Undang - undang No. 3 Tahun 1992 tentang Jamsostek)
- 6) Hak mendirikan dan menjadi anggota Perserikatan Tenaga Kerja (Pasal 104 Undang - undang No. 13 Tahun 2003)

²⁹ Darwin Prinst. 2000. Hukum Ketenaga Kerjaan Indonesia. Bandung : PT. Citra. Hal. 213

- 7) Hak atas istirahat tahunan, tiap - tiap kali setelah ia mempunyai masa kerja 12 (dua belas) bulan berturut - turut pada satu majikan atau beberapa majikan dari satu organisasi majikan (Pasal 79 Undang - undang No. 13 Tahun 2003)
- 8) Hak atas upah penuh selama istirahat tahunan (Pasal 88 - 98 Undang - undang No. 13 Tahun 2003).
- 9) Hak atas suatu pembayaran tahunan, bila pada saat diputuskan hubungan kerja ia sudah mempunyai sedikitnya enam bulan terhitung dari saat ia berhak atas istirahat tahunan yang terakhir, yaitu dalam hal bila hubungna kerja diputuskan oleh majikan tanpa alasan - alasan mendesak yang diberikan oleh buruh, atau oleh buruh karena alasan - alasan mendesak yang diberikan oleh majikan (Pasal 150 - 172 Undang - undang No. 13 Tahun 2003)
- 10) Hak untuk melakukan perundingan atau penyelesaian perselisihan hubungan industrial melalui bipartit, mediasi, kosiliasi, arbitrase dan penyelesaian melalui pengadilan (Pasal 6 -115 Undang - undang No. 2 Tahun 2004)

Dari sudut tenaga kerja, mempunyai kewajiban dalam pelaksanaan keselamatan dan kesehatan tenaga kerja dalam melakukan pekerjaan adalah :

- a. Memberikan keterangan yang benar bila diminta oleh pegawai pengawas atau ahli keselamatan kerja.
- b. Memakai alat keselamatan kerja.
- c. Memenuhi dan menaati persyaratan keselamatan di tempat kerja.

Hak - hak tenaga kerja adalah :

- 1) Meminta kepada pimpinan atau pengurus perusahaan tersebut agar dilaksanakan semua syarat keselamatan dan kesehatan kerja yang diwajibkan di tempat kerja yang bersangkutan.

- 2) Menyatakan keberatan melakukan pekerjaan bila syarat keselamatan dan kesehatan kerja serta alat perlindungan diri yang diwajibkan tidak memenuhi persyaratan, kecuali dalam batas - batas yang masih dapat di pertanggung jawabkan.³⁰

C. Tinjauan Hukum Tentang Pemutusan Hubungan Kerja

1. Pengertian Pemutusan Hubungan Kerja

Dalam kehidupan sehari-hari pemutusan hubungan kerja antara buruh dengan majikan (pengusaha) lazimnya dikenal dengan istilah PHK dapat terjadi karena telah berakhirnya waktu tertentu yang telah disepakati atau diperjanjikan sebelumnya dan dapat pula terjadi karena adanya perselisihan antara buruh dan majikan (pengusaha), meninggalnya buruh atau karena sebab lainnya. Adapun yang dimaksud dengan pemutusan hubungan kerja menurut F.X. Djumialdji, adalah pengakhiran hubungan kerja karena suatu hal tertentu yang mengakibatkan berakhirnya hak dan kewajiban antara pekerja atau buruh dan pengusaha.³¹

Sementara Much Nurachmad mengartikan bahwa pemutusan hubungan kerja merupakan pengakhiran hubungan kerja suatu hal tertentu yang mengakibatkan berakhirnya hak dan kewajiban antara pekerja dan pengusaha.³²

Menurut D. Danny H. Simanjuntak pemutusan hubungan kerja adalah pengakhiran hubungan kerja antara pengusaha atau pengusaha dengan karyawan pekerja, yang disebabkan oleh sejumlah faktor penting.³³

³⁰ Lalu Husni, 2005, Pengantar Hukum Ketenagakerjaan, Jakarta : Raja Grafindo Persada, hal. 133 -136

³¹ F.X. Djumialdji, *Perjanjian Kerja*, Jakarta: Sinar Grafika, Cet.ke-1, 2005, Hlm. 45

³² Much Nurachmad, *Cara Menghitung Upah Pokok, Uang Lembur, Pesangon, dan Dana Pensiun*, Jakarta: Visimedia, Cet.ke-1, 2009, Hlm 63

³³ D. Danny H. Simanjuntak, *PHK dan Pesangon Karyawan*, Yogyakarta: Pustaka Yustisia, Cet.ke-1, 2007, Hlm. 18

Undang-undang No.13 Tahun 2003 Pasal 1 Angka 25 menjelaskan bahwa pemutusan hubungan kerja adalah pengakhiran hubungan kerja karena suatu hal tertentu yang mengakibatkan berakhirnya hak dan kewajiban antara buruh atau pekerja dan pengusaha.³⁴

Menurut Pasal 1 angka 25 UU Ketenagakerjaan disebutkan bahwa pemutusan hubungan kerja (untuk selanjutnya disebut dengan PHK) adalah pengakhiran hubungan kerja karena suatu hal tertentu yang mengakibatkan berakhirnya hak dan kewajiban antara pekerja/buruh dan pengusaha. Prof. Imam Soepomo mengatakan bahwa PHK bagi pekerja/buruh merupakan permulaan dari segala pengakhiran, permulaan dari berakhirnya mempunyai pekerjaan, permulaan dari berakhirnya kemampuan membiayai keperluan hidup sehari-hari baginya dan keluarganya, permulaan dari berakhirnya kemampuan menyekolahkan anak-anak dan sebagainya.³⁵

Pemutusan Hubungan Kerja merupakan suatu peristiwa yang tidak diharapkan terjadinya, khususnya dari kalangan pekerja/buruh karena dengan PHK pekerja/buruh yang bersangkutan akan kehilangan mata pencaharian untuk menghidupi diri dan keluarganya, karena itu semua pihak yang terlibat dalam hubungan industrial (pengusaha, pekerja/buruh, serikat pekerja/buruh, dan pemerintah), dengan segala upaya harus mengusahakan agar jangan terjadi PHK.

Jika pengusaha akan melakukan PHK, maka terlebih dahulu harus merundingkannya dengan pekerja/buruh atau dengan serikat pekerja/buruh yang bersangkutan jika menjadi anggota serikat pekerja/buruh. Dalam hal perundingan benar-benar tidak menghasilkan persetujuan, pengusaha hanya dapat melakukan

³⁴ Undang-Undang No.13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan Pasal 1 angka 25

³⁵ Imam Soepomo, Hukum Perburuhan Bidang Pelaksanaan Hubungan Kerja, Cet. V, (Jakarta:Djambatan,1983), hlm. 115-116.

PHK dengan pekerja/buruh setelah memperoleh penetapan dari lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial. PHK tanpa penetapan dari lembaga yang berwenang batal demi hukum, kecuali alasan-alasan sebagaimana diatur dalam pasal 154 UU Ketenagakerjaan.³⁶ Dalam dunia kerja, kita lazim mendengar istilah pemutusan hubungan kerja atau sering disingkat dengan kata PHK. PHK sering menimbulkan keresahan, khususnya bagipara pekerja. Keputusan PHK ini akan berdampak buruk bagi kelangsungan hidup dan masa depan para pekerja yang mengalaminya.³⁷

2. Aturan Hukum Pemutusan Hubungan Kerja

Pemutusan hubungan kerja pada dasarnya merupakan masalah yang kompleks karena mempunyai kaitan dengan pengangguran, kriminalitas, dan kesempatan kerja. Seiring dengan laju perkembangan industri usaha serta meningkatnya jumlah angkatan kerja yang bekerja dalam hubungan kerja, maka permasalahan pemutusan hubungan kerja merupakan topik permasalahan karena menyangkut kehidupan manusia.

Pemutusan hubungan kerja bagi tenaga kerja merupakan awal kesengsaraan karena sejak saat itu penderitaan akan menimpa tenaga kerja itu sendiri maupun keluarganya dengan hilangnya penghasilan. Namun dalam praktik, pemutusan hubungan kerja masih terjadi dimana-mana. Pemerintah dalam hal ini telah mengeluarkan peraturan-peraturan yang berkaitan dengan pemutusan hubungan kerja dimana pengaturan pelaksanaannya selalu disempurnakan secara terus-menerus. Maksud peraturan-peraturan yang berkaitan dengan pemutusan hubungan kerja selain untuk melindungi tenaga kerja dari kehilangan pekerjaan,

³⁶ Lalu Husni, *Op.Cit.*, hlm. 177-179.

³⁷ R. Joni Bambang, *Hukum Ketenagakerjaan*, Bandung: Pustaka Setia, 2013, hlm. 299.

juga memberikan perhatian kepada pengusaha atas kesulitannya menghadapi perkembangan ekonomi yang tak menentu.³⁸

Peraturan pelaksanaan Undang-undang No. 13 Tahun 2003 tertuang dalam berbagai Keputusan Menteri dan Peraturan Menteri, diantaranya adalah sebagai berikut:

- a) Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi
NOMOR:Kep.48/Men/IV/2004 Tentang Tata Cara Pembuatan dan Pengesahan Peraturan serta Pembuatan dan Pendaftaran Perjanjian Kerja Bersama.
- b) Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi
NOMOR:Kep.49/Men/IV/2004 Tentang Struktur dan Skala Upah.
- c) Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi
NOMOR:Kep.101/Men/VI/2004 Tentang Tata Cara Perijinan Perusahaan Penyedia Jasa Pekerja/Buruh.
- d) Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi
NOMOR:Kep.100/Men/VI/2004 Tentang Ketentuan Pelaksanaan PKWT.
- e) Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi
NOMOR:Kep.51/Men/IV/2004 Tentang Istirahat Panjang pada Perusahaan Tertentu.
- f) Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi RI No.19 Tahun 2012
Tentang Syarat-syarat Penyerahan Sebagian Pelaksanaan Pekerjaan Kepada Perusahaan Lain.

³⁸ F.X Djumaldji, *Op.Cit*, Hlm. 44-45

g) MENAKERTRANS No.SE-13/Men/SJ-HK/I/2005 yang mempertegas putusan Mahkamah Konstitusi yang menetapkan bahwa pengusaha tidak dapat se-enaknya mem-PHK pekerja/buruh yang sedang ditahan karena diduga melakukan kesalahan berat.³⁹

Undang-undang Ketenagakerjaan 2003 mengatur tata cara pelaksanaan pemutusan hubungan kerja sehingga ada acuan yang dapat digunakan oleh pekerja untuk mencermati keputusan pemutusan hubungan kerja yang dilakukan oleh pihak pengusaha atau perusahaan. Undang-undang Ketenagakerjaan 2003 mewajibkan kepada pihak pengusaha atau perusahaan untuk terlebih dahulu mengajukan permohonan izin untuk melakukan pemutusan hubungan kerja kepada Lembaga Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (LPPHI).⁴⁰

Pasal 150 Undang-undang Ketenagakerjaan 2003 menyebutkan “ketentuan mengenai pemutusan hubungan kerja dalam Undang-undang ini meliputi pemutusan hubungan kerja yang terjadi di badan usaha yang berbadan hukum atau tidak, milik perseorangan, milik persekutuan atau milik badan hukum, baik milik swasta maupun negara, maupun usaha-usaha sosial dan usaha-usaha lain yang mempunyai pengurus dan mempekerjakan orang lain dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain”. Melihat isi Pasal tersebut, badan usaha yang mempekerjakan tenaga kerja dan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain, harus mengikuti ketentuan PHK dalam Undang-undang Ketenagakerjaan 2003.⁴¹

Pemutusan hubungan kerja diamanatkan oleh Undang-undang No.13 Tahun 2003 merupakan hal yang sebisa mungkin tidak dilakukan oleh pihak

³⁹ Rocky Marbun, *Jangan Mau di-PHK Begitu Saja*, Jakarta: Visimedia, Cet.ke-1, 2010, Hm.89

⁴⁰ *Ibid*, Hlm. 82

⁴¹ *Ibid*, Hlm. 76

perusahaan. Hal ini diamanatkan dalam Pasal 151 yang menyebutkan, “pengusaha, pekerja atau buruh, dan pemerintah, dengan segala upaya harus mengusahakan agar jangan terjadi pemutusan hubungan kerja.”⁴²

Ditegaskan dalam Pasal 152 Undang-undang Ketenagakerjaan 2003 bahwa permohonan penetapan pemutusan hubungan kerja tersebut harus diajukan secara tertulis kepada Lembaga Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial disertai alasan yang menjadi dasarnya. Dengan demikian, pekerja yang akan di-PHK-kan mengetahui alasan-alasan yang dijadikan dasar oleh pengusaha atau perusahaan. Pasal 154 menyebutkan bahwa, penetapan atas permohonan izin pemutusan hubungan kerja hanya akan dikeluarkan jika dalam perundingan antara pengusaha dan pekerja mengalami kegagalan. Namun, penetapan izin tersebut tidak diperlukan jika kondisinya sebagai berikut:

- a) Pekerja masih dalam masa percobaan kerja, bilamana telah dipersyaratkan secara tertulis sebelumnya.
- b) Pekerja mengajukan permintaan pengunduran diri secara tertulis atas kemauan sendiri tanpa ada indikasi pemaksaan atau intimidasi dari pengusaha.
- c) Pekerja mencapai usia pensiun,
- d) Pekerja meninggal dunia.⁴³

Menurut sejumlah Pasal yang tertuang dalam Undang-undang No.13 Tahun 2003, pengusaha dapat melaksanakan pemutusan hubungan kerja dengan ketentuan:

⁴² Undang - Undang No.13 Tahun 2003 *Tentang ketenagakerjaan*, Pasal 151

⁴³ Rocky Marbun, *Op.Cit*, Hlm. 82-83

- a) Jika pekerja telah melakukan kesalahan berat (Pasal 158)
- b) Jika pekerja melanggar ketentuan perjanjian kerja bersama (Pasal 161)
- c) Jika pekerja terjerat tindak pidana atau ditahan oleh pihak berwajib (Pasal 160)
- d) Jika perusahaan beralih status kepemilikan (Pasal 163)
- e) Jika perusahaan tutup akibat merugi secara terus-menerus selama 2 tahun (Pasal 164)
- f) Jika perusahaan harus melakukan efisiensi (Pasal 156)
- g) Jika perusahaan mengalami pailit (Pasal 165)
- h) Jika pekerja meninggal dunia (Pasal 166)
- i) Jika pekerja memasuki usia pensiun (Pasal 167)
- j) Jika pekerja mangkir selama 5 hari kerja tanpa pemberitahuan (Pasal 168)

Lebih lanjut,

Undang-undang No. 13 Tahun 2003 juga menggariskan sejumlah alasan yang tidak memperbolehkan perusahaan untuk melakukan pemutusan hubungan kerja, tepatnya dalam Pasal 153.⁴⁴ Disana disebutkan bahwa, pengusaha/perusahaan dilarang melakukan pemutusan hubungan kerja apabila:

- a) Pekerja berhalangan masuk kerja karena sakit menurut keterangan Dokter selama waktu tidak melampaui 12 bulan secara terus-menerus,
- b) Pekerja berhalangan menjalankan pekerjaannya karena memenuhi kewajiban terhadap negara sesuai dengan ketentuan Undang-Undang yang berlaku,
- c) Pekerja menjalankan ibadah yang diperintahkan Agamanya,
- d) Pekerja menikah,

⁴⁴ D. Danny Simanjuntak, *Op.Cit*, Hlm. 30-32

- e) Pekerja perempuan hamil, melahirkan, gugur kandungan atau menyusui bayinya,
- f) Pekerja mempunyai pertalian darah atau ikatan perkawinan dengan pekerja lainnya dalam satu perusahaan,
- g) Pekerja mendirikan, menjadi anggota, dan atau pengurus serikat buruh atau pekerja,
- h) Pekerja mengadukan pengusaha kepada yang berwajib mengenai perbuatan pengusaha yang melakukan tindak pidana,
- i) Karena perbedaan paham, Agama, aliran politik, suku, warna kulit, golongan, jenis kelamin, kondisi fisik atau status perkawinan,
- j) Pekerja dalam keadaan cacat tetap, sakit akibat kecelakaan kerja. Jika seluruh ketentuan atau alasan di atas dilanggar oleh pihak perusahaan atau pengusaha, maka tindakan tersebut dianggap batal demi hukum. Dengan demikian perusahaan wajib mempekerjakan kembali karyawan/pekerja yang bersangkutan.

Dari uraian di atas jelas bahwa setiap permohonan izin pemutusan hubungan kerja yang diajukan tanpa alasan-alasan akan ditolak oleh P4, dan pemutusan hubungan kerja yang terjadi tanpa didasarkan pada alasan-alasan tertentu adalah batal demi hukum. Perlu ditambahkan bahwa pemutusan hubungan kerja juga dapat dikatakan tidak layak.⁴⁵

- b. Jika antara lain tidak menyebutkan alasannya,
- c. Jika alasannya dicari-cari atau alasan palsu,

⁴⁵ Zaeni asyhadie, “*Pemutusan Hubungan Kerja(PHK), dalam Zainal Asikin (ed.), Dasar-dasar Hukum Perburuhan*, Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, Cet.ke-5, 2004, Hlm. 195

- d. Jika akibat pemberhentian itu bagi buruh/pekerja lebih berat daripada keuntungan pemberhentian bagi majikan atau pengusaha
- e. Jika buruh/pekerja diberhentikan bertentangan dengan ketentuan Undang-undang atau kebiasaan mengenai susunan staf atau aturan *ranglijst* (*seniority rules*), dan tidak ada alasan-alasan penting untuk tidak memenuhi ketentuan-ketentuan itu.

3. Kompensasi Pemutusan Hubungan Kerja

Terjadinya pemutusan hubungan kerja merupakan awal masa yang sulit bagi buruh dan keluarganya. Oleh karena itu untuk membantu atau setidaknya tidaknya mengurangi beban buruh yang di-PHK, Undang-undang mengharuskan pengusaha untuk memberikan uang pesangon, uang jasa/uang penghargaan masa kerja dan uang ganti rugi/uang penggantian hak.⁴⁶ Pesangon adalah uang kompensasi yang harus dibayar oleh perusahaan/pengusaha bila terjadi pemutusan hubungan kerja terhadap pekerjanya.

Mekanisme pemberian pesangon sendiri diatur dalam sejumlah peraturan dan kebijakan pemerintah. Seperti Undang-undang No.13 Tahun 2003 serta keputusan Menteri Tenaga Kerja RI, No.Kep-150/Men/2000.⁴⁷ Undang-undang Ketenagakerjaan 2003 Pasal 156 mengatur ketentuan dari kompensasi uang pesangon bagi pekerja yang terkena pemutusan hubungan kerja. Perhitungan uang pesangon sebagai berikut:⁴⁸

- a) Masa kerja kurang dari 1 tahun, satu bulan upah.
- b) Masa kerja 1 tahun/lebih tetapi kurang dari 2 tahun, 2 bulan upah.

⁴⁶ *Ibid*,

⁴⁷ D. Danny Simanjuntak, *Op.Cit*, Hlm. 55

⁴⁸ Rocky Marbun, *Op.Cit*, Hlm. 128-129

- c) Masa kerja 2 tahun/lebih tetapi kurang dari 3 tahun, 3 bulan upah.
- d) Masa kerja 3 tahun/lebih tetapi kurang dari 4 tahun, 4 bulan upah.
- e) Masa kerja 4 tahun/lebih tetapi kurang dari 5 tahun, 5 bulan upah.
- f) Masa kerja 5 tahun/lebih tetapi kurang dari 6 tahun, 6 bulan upah.
- g) Masa kerja 6 tahun/lebih tetapi kurang dari 7 tahun, 7 bulan upah.
- h) Masa kerja 7 tahun/lebih tetapi kurang dari 8 tahun, 8 bulan upah.
- i) Masa kerja 8 tahun/lebih, 9 bulan upah. Nilai penghargaan masa kerja yang diterima pekerjajika di-PHK sebagai berikut:⁴⁹
- a. 3 tahun/lebih tetapi kurang dari 6 tahun, 2 bulan upah.
 - b. 6 tahun/lebih tetapi kurang dari 9 tahun, 3 bulan upah.
 - c. 9 tahun/lebih tetapi kurang dari 12 tahun, 4 bulan upah.
 - d. 12 tahun /lebih tetapi kurang dari 15 tahun, 5 bulan upah.
 - e. 15 tahun/lebih tetapi kurang dari 18 tahun, 6 bulan upah.
 - f. 18 tahun/lebih tetapi kurang dari 21 tahun, 7 bulan upah.
 - g. 21 tahun/lebih tetapi kurang dari 24 tahun, 8 bulan upah.
 - h. 24 tahun/lebih, 10 bulan upah. Sementara itu, uang penggantian hak yang seharusnya diterima adalah sebagai berikut:⁵⁰
- 1) Cuti tahunan yang belum diambil dan belum gugur,
 - 2) Biaya atau ongkos pulang untuk pekerja/buruh dan keluarganya ke tempat pekerja/buruh diterima bekerja.
 - 3) Penggantian perumahan serta pengobatan dan perawatan sebesar 15% dari uang pesangon dan atau uang penghargaan masa kerja, tetapi diberikan kepada pekerja/buruh yang diputus hubungan kerjanya

⁴⁹ Much Nurachmad, *Op.Cit*, Hlm 66

⁵⁰ Rocky Marbun, *Op.Cit*, Hlm 129-130

karena kesalahan berat atau mengundurkan diri dihitung berdasarkan masa kerja (Surat Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor: 18 KEP-04/29/2004).

- 4) Hal-hal lain yang ditetapkan dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama, misalnya uang pisah. Adapun komponen upah digunakan sebagai dasar perhitungan uang pesangon, uang penghargaan masa kerja, dan uang penggantian hak terdiri atas dua komponen, yaitu:⁵¹
- a) Upah pokok,
 - b) Segala macam bentuk tunjangan yang bersifat tetap.

⁵¹ F.X Djumialdji, *Op. Cit*, Hlm. 58

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Waktu dan Tempat Penelitian

1. Waktu Penelitian

Waktu Penelitian akan dilaksanakan sekitar bulan juli 2020 setelah dilakukan seminar Proposal dan Perbaikan Outline.

No	Kegiatan	Bulan																				Keterangan				
		Agustus 2019				Desember 2019				Juli 2020				Agustus 2020				September 2020								
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4					
1.	Pengajuan Judul	■	■	■	■																					
2.	Seminar Proposal					■	■	■	■																	
3.	Penelitian									■	■	■	■													
4.	Penulisan dan Bimbingan Skripsi													■	■	■	■									
5.	Seminar Hasil																	■	■	■	■					
6.	Sidang Meja Hijau																					■	■	■	■	

2. Tempat Penelitian

Tempat Penelitian dilakukan di Pengadilan Negeri Medan Jl. Pengadilan Kelurahan No.8, Petisah Tengah, Kec. Medan Petisah, Kota Medan, Sumatera Utara 20236.

B. Metodologi Penelitian

1. Jenis Penelitian

Adapun jenis penelitian adalah yuridis Normatif yaitu metode penelitian yang mengkaji studi dokumen, yakni menggunakan berbagai data sekunder seperti peraturan, perundang-undangan, keputusan pengadilan, teori hukum dan dapat juga berupa pendapat para sarjana.⁵² Selain itu saya juga mengambil dari beberapa data lainnya yakni :

- a. Bahan Hukum Primer yaitu sumber data yang diperoleh secara langsung dengan mengajukan pertanyaan kepada narasumber yaitu Mengenai penyelesaian perkara pemutusan hubungan kerja secara sepihak ditempat penelitian.
- b. Bahan Hukum Sekunder yaitu sumber data yang mencakup dokumen-dokumen resmi, buku-buku ilmiah, data *on line*, hasil-hasil penelitian berupa laporan, Kitab Undang-Undang Hukum Perdata.
- c. Bahan Hukum tersier adalah suatu kumpulan dari data primer dan data sekunder yang didapat dari kamus hukum.

2. Sifat Penelitian

Sifat penelitian yang dipergunakan dalam menyelesaikan skripsi ini adalah deskriptif analisis dari studi Putusan. Penelitian pada Putusan Nomor 152/Pdt. Sus - Phi/2018/ PN.Mdn. dan wawancara Studi kasus yang berhubungan dengan putusan nomor 152/Pdt. Sus - Phi/2018/ PN.Mdn yaitu nomor 152/Pdt. Sus - Phi/2018/ PN.Mdn di pengadilan negeri medan yang mengarah pada pemutusan hubungan kerja secara sepihak.

⁵²M. Iqbal Hasan, *pokok-pokok materi metodologi penelitian dan aplikasinya*, Jakarta : penerbit GHlma Indonesia, 2002. Hlm 58

Sifat penelitian yang saya ambil adalah secara deskriptif analisis yang mana saya akan memberikan data yang seteliti mungkin untuk dilakukannya Penelitian pada Putusan Nomor 152/Pdt. Sus - Phi/2018/ PN.Mdn serta mengambil beberapa data wawancara di pengadilan negeri medan dan menganalisis putusan tersebut yang berkaitan dengan penulisan skripsi ini.

3. Teknik Pengumpulan Data

Pada skripsi ini penulis menggunakan alat pengumpul data, yakni:

- a. *Library Research* (Penelitian Kepustakaan) yaitu penelitian yang dilakukan berdasarkan sumber bacaan, yakni Undang – Undang, buku-buku, Website yang berhubungan dengan materi yang dibahas dalam proposal skripsi ini. Dalam penelitian ini mengandung data primer dan data sekunder.
- b. *Field Research* (Penelitian Lapangan) yaitu dengan melakukan penelitian langsung kelapangan. Dalam hal ini peneliti langsung melakukan penelitian ke pengadilan negeri medan dengan melakukan wawancara sesuai putusan Nomor 152/Pdt. Sus - Phi/2018/ PN.Mdn.

4. Analisa Data

Untuk melakukan analisa data dan menarik kesimpulan menggunakan Data Sekunder. Data sekunder bersumber dari mengambil data dari berbagai buku, sumber bacaan yang berhubungan dengan judul pembahasan, majalah maupun media massa, perundang-undangan dan wawancara.

Data yang diperoleh dalam penelitian ini selanjutnya dianalisis secara kualitatif, yaitu dengan memperhatikan fakta-fakta yang ada dilapangan sesuai

dengan penelitian yang di lakukan pada pengadilan negeri medan dalam putusan Nomor 152/Pdt. Sus - Phi/2018/ PN.Mdn. Dari hasil penelitian tersebut dapat diketahui sumber permasalahan yuridis mengenai “pemutusan hubungan kerja secara sepihak”



BAB V

SIMPULAN DAN SARAN

a. Simpulan

1. Hak Pekerja/buruh Hak adalah segala sesuatu yang harus didapatkan oleh setiap orang yang telah ada sejak lahir, bahkan dari dalam kandungan sekalipun. Hak-hak pekerja/buruh selalu melekat pada setiap orang yang bekerja dengan menerima gaji. Karena pekerjaannya. Semua hak dan kewajiban pekerja tercantum jelas Dalam KUHPerduta ketentuan mengenai kewajiban buruh/pekerja diatur dalam Pasal 1603, 1603 a, 1603 b, dan 1603 c.

2. Penyelesaian perkara dalam pemutusan hubungan kerja berdasarkan pengadilan hubungan industrial Dilakukan dengan menggunakan cara yang pertama diluar pengadilan (nonlitigasi) dan yang kedua melalui PHI (litigasi). Di luar pengadilan (nonlitigasi) diantaranya: Perundingan secara bipartit, perundingan secara tripartite. Dan proses penyelesaian dibatasi dengan waktu 50 (lima puluh) hari kerja jika lebih maka dianggap putus atau selesai.

b. Saran

1. Sebaiknya pemerintah seharusnya lebih aktif lagi dalam memberikan perlindungan terhadap hak dan kewajiban pekerja dengan melakukan pengawasan langsung terhadap kegiatan dari perusahaan baik itu perusahaan penerima pekerjaan ataupun pemberi pekerjaan. Dan di beritahukan dulu se jelas jelas nya tentang hak hak nya dak kewajiban sebelum melakukan perjanjian kerja supaya pekerja dan perusahaan mengetahui batasan hak dan kewajibannya masing - masing.

2. Sebaiknya pemberhentian atau pemutusan hubungan kerja (PHK) dilakukan dengan pertimbangan yang sangat matang karena pengaruhnya cukup besar bagi perusahaan dan pekerja itu sendiri. Dan apabila PHK tidak dapat dihindarkan lagi oleh pengusaha/perusahaan hendaknya pengusaha/perusahaan memberikan hak-hak yang seharusnya diterima pekerja sebagaimana yang diatur dalam Undang - Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan Pasal 156.



DAFTAR PUSTAKA

A. BUKU

- Abdul R. Budi ono, *Hukum Perburuhan*, PT Indeks, Jakarta, 2011
- A S Hornby, *Oxford Advanced Learner's Dictionary*, Oxford: Oxford University Press, 1995,
- A. Masyur Effendi, *Hak Asasi Manusia, Dimensi Dinamika dalam Hukum Nasional Dan Inernasional*, Jakarta: GHlmlia Indonesia, 1994,
- Agus Midah, 2010, *Hukum Ketenagakerjaan Indonesia Dinamika dan Kajian Teori*, Bogor : Ghalia Indonesia, hal. 7.
- Djumialdji, *Perjanjian Kerja Edisi Revisi*, Sinar Grafika, Jakarta, 2005,
- D. Danny H. Simanjuntak, *PHK dan Pesangon Karyawan*, Yogyakarta: Pustaka Yustisia, Cet.ke-1, 2007,
- Darwin Prinst. 2000. *Hukum Ketenaga Kerjaan Indonesia*. Bandung : PT. Citra. Hal. 213
- Frans Magnis Suseno, *Etika Politik Prinsip-prinsip Moral Dasar Modern*, Jakarta: Gramedia Pustaka Utama, 1999,
- F.X. Djumialdji, *Perjanjian Kerja*, Jakarta: Sinar Grafika, Cet.ke-1, 2005,
- H. Mohammad Saleh, *Seraut Wajah Pengadilan Hubungan Industrial indonesia*, bandung: PT Citra Aditya Bakti, 2012,
- Hardijan Rusli, *Hukum Ketenagakerjaan Berdasarkan Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan Peraturan Terkait Lainnya*, (Bogor: GHlmliaIndonesia, 2011),
- Imam Soepomo, *Pengantar Hukum Perburuhan*, Djambatan, Jakarta, 2010,
- Imam Soepomo, *Hukum Perburuhan Bidang Pelaksanaan Hubungan Kerja*, Cet. V, (Jakarta: Djambatan, 1983),
- Lalu Husni, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Jakarta: PT RajaGrafindo Persada, 2000.
- Lalu Husni, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan*, Jakarta 2005 : Raja Grafindo Persada, hal. 133 -136
- Lalu Husni, *Pengantar Hukum Tenaga Kerja Indonesia*. Raja Grafindo Persada. Jakarta. 2007.
- M. Iqbal Hasan, *pokok-pokok materi metodologi penelitian dan aplikasinya*, Jakarta : penerbit GHlmlia Indonesia, 2002.

- M. Laica Marzuki, *Kedudukan Hukum Buruh terhadap Majikan*, Majalah Universitas Hasanudin, Makasar, 2008,
- Much Nurachmad, *Cara Menghitung Upah Pokok, Uang Lembur, Pesangon, dan Dana Pensiun*, Jakarta: Visimedia, Cet.ke-1, 2009,
- M. Yahya Harahap, *Segi-Segi Hukum Perjanjian*, Bandung: Alumni, 1986,
- Philipus M. Hadjon, *Perlindungan Hukum bagi Rakyat di Indonesia*, Surabaya: Bina Ilmu, 1987,
- Pasal 28 Undang-Undang No. 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja/Buruh.
- R. Joni Bambang S., *Hukum Ketenagakerjaan*, Bandung, Pustaka Setia, 2013,
- R. Subekti, *Aneka Perjanjian*, Penerbit Alumni, Bandung, 2012, Hlm 63
- Rocky Marbun, *Jangan Mau di-PHK Begitu Saja*, Jakarta: Visimedia, Cet.ke-1, 2010,
- R. Goenawan Oetomo, *Pengantar Hukum Perburuhan & Hukum Perburuhan Indonesia*
Jakarta: Grhadhika Binangkit Press, 2004, Hlm. 99.
- R. Wirjono Prodjodikoro, *Asas-asas Hukum Perjanjian*. Bandung: Mandar Maju. 2000.
- Salim H.S, *Pengantar Hukum Perdata Tertulis*, Jakarta. Sinar Grafika, 2001,
- Subekti, *Hukum Perjanjian*, Jakarta, Intermasa, 1996,
- Sendjun H Manululang, 1998, Pokok - Pokok Hukum Ketenagakerjaan Di Indonesia. Jakarta : PT Rineka Citra, hal. 3
- Tim Penyusun Kamus Departemen Pendidikan Dan Kebudayaan, *Kamus Besar Bahasa Indonesia*, Cet. 3, Jakarta: Balai Pustaka, 1996,
- W.J.S. Poerwadarminta, *Kamus Besar Bahasa Indonesia*, Balai Pustaka, Jakarta, 2004,
- Zaeni asyhadie, "Pemutusan Hubungan Kerja(PHK), dalam Zainal Asikin (ed.), *Dasar-dasar Hukum Perburuhan*, Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, Cet.ke-5, 2004,

B. Perundang – Undangan

Undang-Undang Dasar 1945

Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan

Undang – Undang Nomor 21 tahun 2000 tentang Serikat buruh

Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial,

C. Jurnal

Subijanto, 2011, Peran Negara Dalam Hubungan Tenaga Kerja Indonesia, Jurnal Pendidikan Dan Kebudayaan. (vol 17 no 6). hal. 08.

Umar kasim. Hubungan kerja dan pemutusan hubungan kerja, Informasi hukum Vol.2 Tahun 2004. hal. 26

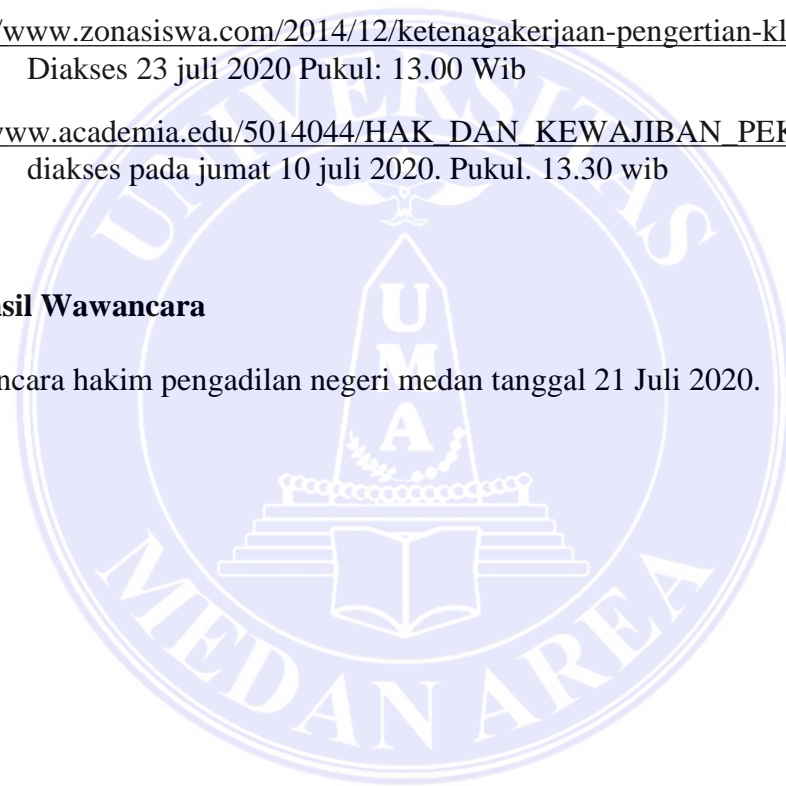
D. Website

<https://www.zonasiswa.com/2014/12/ketenagakerjaan-pengertian-klasifikasi.html>
Diakses 23 juli 2020 Pukul: 13.00 Wib

http://www.academia.edu/5014044/HAK_DAN_KEWAJIBAN_PEKERJA.,
diakses pada jumat 10 juli 2020. Pukul. 13.30 wib

E. Hasil Wawancara

Wawancara hakim pengadilan negeri medan tanggal 21 Juli 2020.





UNIVERSITAS MEDAN AREA

FAKULTAS HUKUM

Kampus I : Jalan Kolam/Jln.Gedung PBSI SUMUT No. 1 Telp. 061-7366878, 7366781 Medan 20223,
Kampus II : Jln Sei Serayu No. 70A/Setia Budi No. 79B Medan Telp. 061-8225602 Medan20112,
Fax : 061 736 8012 Email : univ_medanarea@uma.ac.id Website : www.uma.ac.id

Nomor : 1702 /FH/01.10/II/2020
Tempiran : ----
Jenis : Permohonan Pengambilan Data/Riset
Dan Wawancara

08 Juli 2020

Kepada Yth :
Ketua Pengadilan Negeri Medan
Medan

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

Nama : Nor Hafizhjah
NIM : 168400130
Fakultas : Hukum
Bidang : Hukum Keperdataan

Untuk melaksanakan Pengambilan Data/Riset Dan Wawancara di Pengadilan Negeri Medan, guna penyusunan Skripsi Mahasiswa Fakultas Hukum Universitas Medan Area dengan judul "*Tinjauan Yuridis Terhadap Pemutusan Hubungan Kerja Secara Sepihak Studi Putusan No.152/Pdt.Sus-PHI/2018/PN.Mdn*".

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

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

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



Dr. Rizka Zulyadi, SH, MH

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

Document Accepted 28/12/20

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

Access From (repository.uma.ac.id)28/12/20

PENGADILAN NEGERI MEDAN KELAS I-A KHUSUS

Jalan Pengadilan No. 8-10 Medan 20112
Telp/Fax : (061) 4515947, Website : <http://pn-medankota.go.id>
Email : info@pn-medankota.go.id, Email delegasi : delegasi.pnmndn@gmail.com

SURAT KETERANGAN

Nomor: W2-U1/14611 / HK.00 / VII / 2020

Sehubungan dengan surat Saudara tanggal 8 Juli 2020, perihal : sebagaimana tersebut pada pokok surat, dari Dekan Universitas Medan Area, bersama ini kami memberi Keterangan telah selesai melaksanakan riset dan pengambilan data.

Berikut Identitas Mahasiswa :

Nama : NOR HAFIZHJAH
NIM : 168400130
Judul skripsi : Tinjauan Yuridis Terhadap Pemutusan Hubungan Kerja Secara Sepihak (Studi Putusan No. 153/Pdt. Sus-PHI/2018/PN.Mdn).
Narasumber : Dr. Mangaraja Manurung (Hakim Ad. Hoc PII).

Dengan ini menerangkan telah datang ke Pengadilan Negeri Medan Kelas I-A Khusus, guna pengambilan data atau riset.

Medan, 21 Juli 2020

An. KETUA PENGADILAN NEGERI MEDAN
PANITERA
DE PANITERA MUDA HUKUM,


Hj. SYAFRIDA HAFNI, SH, MH.
NIP. 19640824 198603 2 003,-

PUTUSAN

Nomor : 152/Pdt.Sus-PHI/2018/PN. Mdn

DEMI KEADILAN BERDASARKAN KETUHANAN YANG MAHA ESA

PENGADILAN HUBUNGAN INDUSTRIAL pada Pengadilan Negeri Medan, yang mengadili perkara perselisihan hubungan industrial pada peradilan tingkat pertama, telah menjatuhkan putusan sebagai berikut, dalam perkara antara :

Evready Panjaitan, Laki-laki, umur 35 tahun, pekerjaan Pegawai sebagai Welder, pada Hyundai Engineering and Construction Co. Ltd Sarulla Power Plant Project, beralamat di Jalan Tarutung-Sipirok KM 31, Desa Silangkitang, Kecamatan Pahae Jae, Kabupaten Tapanuli Utara, Selanjutnya disebut Penggugat ;

La w a n

Hyundai Engineering and Construction Co. Ltd Sarulla Power Plant Project, beralamat di Jalan Tarutung – Sipirok KM 31, Desa Silangkitang, Kecamatan Pahae Jae, Kabupaten Tapanuli Utara, Propinsi Sumatera Utara, Selanjutnya disebut Tergugat;

PENGADILAN HUBUNGAN INDUSTRIAL pada Pengadilan Negeri tersebut;
Setelah membaca berkas dan alat bukti dalam perkara ini;
Setelah mendengar keterangan kedua belah pihak di persidangan;

TENTANG DUDUK PERKARA

Menimbang, bahwa Penggugat dengan surat gugatannya tertanggal 18 Mei 2018 yang dilampiri anjuran atau risalah penyelesaian yang diterima dan didaftarkan di Kepaniteraan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Medan pada tanggal 24 Mei 2018 dibawah Register No.152/Pdt.Sus-PHI/2018/PN.Medan yang pada pokoknya adalah sebagai berikut :

1. Bahwa Penggugat adalah Tenaga Kerjapada Tergugat, dengan jabatan adalah sebagai Welder sejak April 2016 sampai dengan Oktober 2017 dengan demikian masa waktu kerja Pemohon adalah 2 (dua) tahun dan Penggugat menerima upah per bulannya dari Tergugat adalah

Hal 1.

Putusan No. 152/Pdt-Sus-PHI/2018/PN.Mdn

sebesar Rp.10.000.000,00 (sepuluh juta rupiah) yang dibayarkan Tergugat kepada Penggugat setiap akhir bulan yakni pada setiap tanggal 28 per bulannya. Dengan demikian maka hubungan hukum antara Penggugat dan Tergugat adalah hubungan kerja antara Pengusaha/Tergugat dengan Tenaga Kerja/Penggugat yang didalamnya terdapat unsur pekerjaan, upah dan perintah secara terus-menerus ;

2. Bahwa dengan demikian maka keseluruhan Hak dan Kewajiban serta Kepentingan Hukum Penggugat sebagai seorang Tenaga Kerja pada Tergugat telah terangkum dan diatur guna mendapatkan perlindungan hukum sebagaimana diatur pada Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, sehingga walaupun ada Perjanjian Kerja antara Penggugat dengan Tergugat serta pada Perjanjian Kerja tersebut terdapat pengaturan tentang hak dan kewajiban yang tidak memenuhi ketentuan sebagaimana diatur pada Undang-Undang nomor 13 tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, termasuk didalamnya sebagai contoh ketentuan tentang, pada saat Perjanjian Kerja waktu tertentu berakhir, Tergugat tidak mempunyai kewajiban untuk membayar pesangon, ganti rugi atau kompensasi apapun kepada Penggugat, maka dengan sendirinya pengaturan yang bertentangan dengan ketentuan sebagaimana diatur pada UU No. 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan tersebut adalah batal demi hukum ;
3. Bahwa sejak Penggugat bekerja di pada Tergugat, Penggugat langsung diangkat menjadi karyawan. Bahwa selama Penggugat menjadi karyawan pada Tergugat, Penggugat adalah karyawan yang baik, ulet, panuh tanggungjawab dan rasa memiliki terhadap perusahaan Tergugat. Buktinya hingga Penggugat diberhentikan tanpa alasan yang tidak berdasar hukum dari perusahaan Tergugat, Penggugat telah bekerja di perusahaan tersebut dalam kurun waktu 2 (dua) tahun serta selama Penggugat bekerja di perusahaan tersebut Penggugat belum pernah melakukan pelanggaran ketentuan yang diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan ataupun perjanjian kerja bersama;
4. Bahwa ternyata Tergugat telah memberitahukan Penggugat, terhitung sejak tanggal 12 Oktober 2017, Tergugat telah melakukan Pemutusan Hubungan Kerja dengan Penggugat, dengan alasan yang tidak jelas dan tidak masuk akal tanpa pemberitahuan serta peringatan I, II dan III ;
5. Bahwa tindakan Tergugat yang melakukan Pemutusan Hubungan Kerja dengan Penggugat secara sepihak oleh Tergugat dengan alasan yang

Hal 2.

Putusan No. 152/Pdt-Sus-PHI/2018/PN.Mdn.

tidak jelas serta tidak berdasar hukum, tanpa adanya penyelesaian terlebih dahulu terhadap hak-hak Penggugat sebagaimana dimaksud dalam Undang-undang Tenaga Kerja, dan tanpa memperoleh penetapan dari lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial sebagaimana yang disyaratkan Undang-Undang No. 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, sangat bertentangan dengan Undang-Undang No. 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan tersebut khususnya tentang pengaturan pada Pemutusan Hubungan Kerja ;

6. Bahwa terhitung sejak surat pemutusan hubungan kerja dari Tergugat tertanggal 12 Oktober 2017 dengan Surat Nomor : 1017/IPON-HRD/X/2017 tersebut, maka sejak saat itu Penggugat tidak menerima upah/gaji lagi dari Tergugat sampai Penggugat mengajukan Gugatan ini pada Pengadilan Hubungan Industrial di Pengadilan Negeri Medan ;
7. Bahwa Penggugat telah berusaha menyelesaikan permasalahan ini secara musyawarah dengan Tergugat, namun tidak tercapai kata sepakat sehingga Penggugat melimpahkan permasalahan ini kepada Mediator di Dinas Tenaga Kerja Pemerintah Propinsi Sumatera Utara, dan telah mendapatkan anjuran dengan nomor :498-6/DTK/2018 tanggal 28 Pebruari 2018 (terlampir). Bahwa Penggugat sangat keberatan terhadap isi Anjuran Dinas Tenaga Kerja Pemerintah Propinsi Sumatera Utara tersebut, karena Anjuran tersebut tidak sesuai dan bertentangan dengan ketentuan Undang-Undang no. 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, oleh karenanya sangat berdasar hukum untuk dinyatakan tidak sah dan tidak berkekuatan hukum;
8. Bahwa Penggugat adalah Tenaga Kerja pada Tergugat yang telah di PHK secara sepihak dan melawan hukum oleh Tergugat, maka dengan demikian berdasarkan Pasal 163 ayat (2) Undang-undang No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, maka Penggugat berhak atas Pesangon dari Tergugat sebesar 2 (dua) kali ketentuan Pasal 156 ayat (2), Uang Penghargaan masa kerja 1 (satu) kali ketentuan dalam Pasal 156 ayat (3), dan uang Penggantian Hak sesuai ketentuan dalam Pasal 156 ayat (4), dengan perincian sebagai berikut :

Nama	: Evready Panjaitan;
Upah 3 bulan terakhir	: Rp.10.000.000,00/Bulan;
Masa kerja	: 2 tahun;
Uang Pesangon :2X2XRp.10.000.000,00	=Rp.40.000.000,00
Uang Penghargaan masa kerja: 1XRp.10.000.000,00	=Rp.10.000.000,00

Hal 3,
Putusan No. 152/Pdt-Sus-PHI/2018/PN Mdn.

Uang Penggantian Hak, Perumahan dan Perobatan : 15% X Rp.50.000.000,00	= Rp. 7.500.000,00
Upah selama Proses: 7X Rp.10.000.000,00	=Rp.70.000.000,00
Uang Pisah :2 bulanXRp.10.000.000,00	<u>= Rp. 20.000.000,00</u>
T o t a l	= Rp.147.500.000,00

(seratus empat puluh tujuh juta lima ratus ribu rupiah).

9. Bahwa karena Tergugat adalah badan hukum yang telah mempekerjakan Penggugat selama 2 tahun, maka dengan demikian Tergugat berkewajiban untuk membayar secara keseluruhan hak-hak Penggugat akibat Pemutusan Hubungan Kerja yang dilakukan oleh Tergugat secara sepihak dan melawan hukum yaitu sebesar Rp.147.500.000,00 (seratus empat puluh tujuh juta lima ratus ribu rupiah) sebagaimana tersebut di atas, membayar upah/gaji Penggugat selama dalam proses sampai perkara ini diputus dan mempunyai kekuatan hukum tetap secara terang dan tunai kepada Penggugat;

10. Bahwa untuk menjamin gugatan Penggugat tidak sia-sia, dengan ini Penggugat memohon kepada Bapak Ketua Pengadilan Negeri Medan untuk meletakkan Sita Jaminan (conservatoir beslag) atas kekayaan Tergugat baik barang bergerak maupun tidak bergerak yang dimohonkan Penggugat dalam permohonan tersendiri nantinya;

11. Bahwa apabila Tergugat lalai atau tidak memenuhi isi Putusan ini, maka patut kiranya Tergugat dihukum untuk membayar uang paksa (Dwangsoom) Rp.2.000.000,00 (dua juta rupiah) setiap hari keterlambatan, terhitung sejak putusan perkara ini mempunyai kekuatan hukum tetap;

Bahwa berdasarkan hal – hal yang diuraikan diatas, mohon kehadiran Bapak agar memanggil para pihak yang berperkara untuk diproses dalam suatu persidangan pada suatu waktu dan tempat yang telah ditentukan untuk itu dan seterusnya mengadili dan memutus perkara ini dengan amar putusan sebagai berikut :

1. Mengabulkan Gugatan untuk seluruhnya ;
2. Menyatakan sah secara hukum Penggugat adalah Tenaga Kerja dari Tergugat;
3. Menyatakan pengaturan Perjanjian Kerja antara Penggugat dengan Tergugat yang bertentangan dengan ketentuan sebagaimana diatur pada UU No. 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan adalah batal demi hukum.
4. Menyatakan sah dan berharga sita jaminan yang diletakkan dalam perkara ini ;

Hal 4
Putusan No. 152/Pdt-Sus-PHI/2013/PN.Mdn.

5. Menyatakan tidak sah dan tidak berkekuatan hukum Anjuran Dinas Tenaga Kerja Pemerintah Propinsi Sumatera Utara nomor : 498-6/DTK/2018 tanggal 28 Pebruari 2018 karena Anjuran tersebut tidak sesuai dan bertentangan dengan Ketentuan Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan ;
6. Menyatakan hubungan kerja antara Pengugat dengan Tergugat putus karena Pemutusan Hubungan Kerja;
7. Menghukum Tergugat membayar dan sekaligus atas seluruh hak-hak Penggugat akibat terjadinya Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) sebagai berikut :

Nama	: Evready Panjaitan
Upah 3 bulan terakhir	: Rp.10.000.000,-/Bulan
Masa kerja	: 2 tahun
Uang Pesangon : 2 X 2 X Rp.10.000.000,00	=Rp.40.000.000,00
Uang Penghargaan masa kerja: 1X Rp.10.000.000,00	=Rp.10.000.000,00
Uang Penggantian Hak, Perumahan dan Perobatan : 15% X Rp.50.000.000,00	=Rp. 7.500.000,00
Upah selama Proses : 7X Rp.10.000.000,00	=Rp.70.000.000,00
Uang Pisah : 2 bulan X Rp.10.000.000,00	= Rp.20.000.000,00
Total	= Rp.147.500.000,00

(seratus empat puluh tujuh juta lima ratus ribu rupiah).

8. Menghukum Tergugat untuk membayar gaji Penggugat selama dalam proses sampai perkara ini diputus dan mempunyai kekuatan hukum tetap;
9. Menghukum Tergugat untuk membayar uang paksa (Dwangssom) Rp.2.000.000,00 (dua juta rupiah) setiap hari keterlambatan apabila Tergugat lalai melaksanakan putusan dalam perkara ini nantinya sejak putusan ini mempunyai hukum tetap;

Menimbang, bahwa pada hari persidangan yang telah ditentukan Penggugat hadir kuasa hukumnya Bukit Sitompul, SE, SH, MH., Julisman, SH, MH., dan Chandra Ds. Sitio, SH. masing-masing Advokat dan Penasihat Hukum, berkantor pada Kantor Hukum "Bukit Sitompul & Rekan" beralamat di Jalan Monginsidi IV No. 16 Kelurahan Anggrung, Kecamatan Medan Polonia, Kota Medan, dalam hal ini bertindak berdasarkan Surat Kuasa Khusus tertanggal 17 Oktober 2017 terdaftar di Kepaniteraan PHI, Pada Pengadilan Negeri Medan tanggal 22 Mei 2018 nomor : 513/Penk.PHI/2018/PN. Mdn, kemudian untuk Tergugat hadir Kuasanya Agung Putra Sinaga berdasarkan surat kuasa nomor : Ref. 519/IPON-HRD/MI/2018 tanggal 28 Juni 2018 terdaftar di

Hal 5.
Putusan No. 152/Pdt-Sus-PHI/2018/PN.Mdn.

Kepaniteraan PHI pada Pengadilan Negeri Medan tanggal 18 Juli 2018 nomor : 579/Pen.k-PHI/2018/PN. Mdn disertai dengan surat tugas Ref. 522/IPON-HRD/VII/2018 tanggal 2 Juli 2018

Menimbang, bahwa Majelis Hakim telah berusaha untuk mendamaikan kedua belah pihak yang berperkara, akan tetapi tidak berhasil, kemudian pemeriksaan perkara dilanjutkan dengan membacakan surat gugatan Penggugat yang isinya tetap dipertahankan oleh Penggugat;

Menimbang, bahwa atas gugatan Penggugat tersebut di atas, pihak Tergugat telah mengajukan jawaban pada persidangan tanggal 29 Juni 2018 sebagai berikut :

1. Bahwa benar Penggugat Evready Panjaitan adalah bekas karyawan Hyundai yang berposisi sebagai Welder dengan gaji per bulan sebesar Rp. 10.000.000,00;
2. Bahwa Penggugat bekerja sebagai karyawan dengan posisi sebagai Welder di Hyundai Engineering & Construction sejak 1 April 2016 s/d 30 September 2017 sesuai dengan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu yang ditandatangani oleh Penggugat, dengan total masa kerja 1 tahun 6 bulan. Berbeda dengan isi gugatan yang ada.
3. Bahwa sebelumnya Tergugat telah menghubungi Penggugat pada tanggal 20 September 2017 melalui Supervisor Penggugat terkait penandatanganan kontrak baru, namun Penggugat menolak untuk menandatangani kontrak baru dikarenakan Penggugat tidak bersedia membayar Pesangon dan memenuhi keinginan Penggugat terkait kenaikan gaji seperti yang dituntut Penggugat. Dan Penggugat pun kembali bekerja dengan dalih kan diskusi dengan divisi terkait (piping). Setelah selang beberapa waktu, yaitu 12 Oktober 2017, kesepakatan tidak tercapai mengenai tuntutan Penggugat tersebut, dan Penggugat pun atas keinginan sendiri memutuskan untuk selesai bekerja/berhenti bekerja. Oleh karena itu, Tergugat pun mengeluarkan surat yang menyatakan tidak adanya kesepakatan antara Tergugat dan Penggugat serta mengakhiri kerja antara keduanya dengan nomor : 1017/IPON-HRD/IX/2017 sehingga Tergugat menjalankan kewajibannya dengan membayarkan sisa hak Penggugat yaitu sisa gaji, sisa cuti dan demobilisasi dengan total Rp. 8.197.000,00 (terlampir). Namun Penggugat menolak untuk menerimanya dengan alasan akan melapor ke Disnaker Medan.
4. Bahwa telah dilakukan mediasi oleh Disnaker Medan dengan nomor: 5162-6/DTK/2017 pada hari Jumat 22 Desember 2017 oleh Mediator Ir.

Hal 6.
Putusan No. 152/Pdt-Sus-PHI/2018/PN.Mdn.

Raijon LL, SH dan rekan-rekan. Dan mediasi itupun melahirkan Surat Anjuran dengan nomor : 498-6/DTK/2018 (terlampir) yang intinya adalah sudah benar Tergugat hanya membayarkan sisa gaji, sisa cuti dan demobilisasi untuk pihak Penggugat.

5. Bahwa tidak benar adanya Tergugat melakukan tindakan PHK secara sepihak kepada pihak Penggugat, dikarenakan Penggugat sendiri secara sadar memutuskan untuk mengakhiri hubungan kerja sama dengan Tergugat. Sehingga tidak tepat bila diberlakukan Pasal 163 ayat (2) Undang-Undang No. 13 Tahun 2003, terkait pembayaran pesangon, penghargaan masa kerja, penggantian hak, perumahan dan pengobatan, upah selama proses, dan uang pisah, karena kasus ini tidak memenuhi salah satu kriteria dari ayat tersebut. Dan terkait pesangon (Bab pemutusan hubungan kerja terhadap masa perjanjian kerja berakhir, Pasal 41) dan kenaikan gaji (bab kenaikan upah pasal 20) sudah diatur dalam peraturan perusahaan yang disahkan dan diatur dalam Keputusan Kepada Dinas Sosial Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Tapanuli Utara dengan Nomor : KEP.560/1162/Dinsosnakertrans/2015 (terlampir).
6. Bahwa adanya informasi yang tidak tepat dari pihak Penggugat, mjulai dari periode masa kerja dengan total 2 (dua) tahun, adanya tuduhan pemberhentian sepihak dengan alasan tidak jelas tanpa dasar hukum, adanya tuduhan bahwa Tergugat tidak menyelesaikan hak-hak Penggugat, maka dari itu demi mewujudkan keadilan dalam persidangan ini, Tergugat memohon agar membatalkan semua tuntutan Penggugat.

Menimbang, bahwa atas jawaban Tergugat tersebut, Penggugat telah mengajukan replik pada persidangan tanggal 25 Juli 2018, dan selanjutnya atas Replik Penggugat tersebut pihak Penggugat menyatakan tidak mengajukan Duplik dan Tetap pada jawabannya;

Menimbang, bahwa oleh karena isi gugatan Penggugat disangkal kebenarannya oleh Tergugat maka berdasarkan ketentuan Pasal 163 HIR / Pasal 283 RBg. adalah merupakan kewajiban dari Penggugat untuk membuktikan kebenaran dalil-dalil gugatannya;

Menimbang, bahwa untuk mempertahankan dalil gugatannya tersebut Penggugat telah mengajukan alat bukti surat yang telah diberi meterai secukupnya yaitu bukti P-1 s/d P-5;

1. Bukti P-1: Foto copy ID Card No. HD-2114 atas nama Evready Panjaitan

2. Bukti P-2 : Foto copy slip gaji karyawan atas nama Boike T Gultom posisi welder untuk tanggal 28 Mei 2017;
3. Bukti P-3: Foto copy Slip Gaji Karyawan atas nama Evready Panjaitan, Posisi Welder, untuk 28 Juli 2017;
4. Bukti P-4: Foto copy Slip Gaji Karyawan atas nama Evready Panjaitan, Posisi Welder, untuk 28 Agustus 2017;
5. Bukti P-5: Foto copy Surat No.1017/IPON-HRD/X/2017, Perihal: Pemberitahuan akhir Masa Kerja, tanggal 12 Oktober 2017, yang ditujukan kepada Evready Panjaitan;

Menimbang, bahwa terhadap bukti tersebut telah diberi materai cukup dan keseluruhan bukti merupakan photo copy dari photo copy, dimana aslinya tidak dapat diperlihatkan dipersidangan;

Menimbang, bahwa untuk menguatkan dalil gugatannya Penggugat tidak mengajukan saksi dalam persidangan ini, meskipun Majelis hakim telah memberi kesempatan untuk itu;

Menimbang, bahwa untuk mempertahankan dalil bantahannya Tergugat telah mengajukan alat bukti surat yang telah diberi meterai secukupnya yaitu bukti T.-1 s/d T.-6, sebagai berikut:

1. Bukti T-1: Fotocopy surat pernyataan dari perusahaan dengan ref nomor : 189/IPON HRD/II/2018 terkait pemanggilan karyawan untuk menandatangani kontrak baru;
2. Bukti T-2: Foto copy Kontrak Kerja 1.(No.063/PKWT/HDEC-IPON/S/IV/2016) dan kontrak kerja 2.(No.627/PKWT/HDEC-IPON/D/III/2017) dan Kontrak Kerja 3.(No.683/PKWT/HDEC-IPON/D/X/2017);
3. Bukti T-3: Foto copy Surat Pemberitahuan dari Perusahaan dengan Ref No.1017IPON/HRD/X/2017;
4. Bukti T-4: Surat Anjuran dari Dinas Tenaga Kerja Provinsi Sumatera Utara dengan No.498-6/DTK/2018;
5. Bukti T-5: Perhitungan sisa gaji, sisa cuti, dan biaya demobilisasi Karyawan;
6. Bukti T-6: Surat Keputusan Kepala Dinas Sosial Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Tapanuli Utara dengan No. Kep.569/1162/Dinsosnakertrans/2015;

Menimbang, bahwa terhadap bukti-bukti tersebut telah diberi materai cukup dan dapat diperlihatkan aslinya di persidangan kecuali bukti T.-3, T-6;

Menimbang, bahwa Tergugat tidak mengajukan saksi dalam persidangan ini meskipun Majelis hakim telah memberi kesempatan untuk itu;

Menimbang, bahwa untuk singkatnya uraian putusan ini maka segala sesuatu yang telah dicatat dalam berita acara persidangan dianggap telah termuat dan seluruhnya merupakan bagian dari putusan ini;

TENTANG PERTIMBANGAN HUKUM

Menimbang, bahwa maksud dan tujuan gugatan Penggugat adalah sebagaimana diuraikan di atas;

DALAM POKOK PERKARA

Menimbang, bahwa dalil gugatan Penggugat pada pokoknya adalah:

- Bahwa Penggugat pekerja pada Tergugat, dengan jabatan sebagai Welder sejak April 2016 sampai dengan Oktober 2017 dan menerima upah Rp.10.000.000,00 (sepuluh juta rupiah) dan dibayarkan Tergugat pada setiap tanggal 28 per bulannya;
- Bahwa Penggugat adalah karyawan yang baik, ulet, penuh tanggung jawab dan rasa memiliki terhadap perusahaan, dimana selama bekerja 2 (dua) tahun di perusahaan tersebut Penggugat belum pernah melakukan pelanggaran ketentuan yang diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan ataupun perjanjian kerja bersama, namun sejak tanggal 12 Oktober 2017 Tergugat telah melakukan Pemutusan Hubungan Kerja dengan Penggugat, dengan alasan yang tidak jelas dan tidak masuk akal tanpa pemberitahuan serta peringatan I, II dan III;
- Bahwa tindakan Tergugat tidak berdasar hukum, tanpa adanya penyelesaian terlebih dahulu terhadap hak-hak Penggugat sebagaimana dimaksud dalam Undang-undang Tenaga Kerja, dan tanpa memperoleh penetapan dari lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial sebagaimana diatur Undang-Undang No. 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan;
- Bahwa oleh karena Penggugat telah di PHK secara sepihak dan melawan hukum oleh Tergugat, maka dengan demikian berdasarkan Pasal 163 ayat (2) Undang-undang No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, maka Penggugat berhak atas Pesangon dari Tergugat

Hal 9.
Putusan No. 152/Pdt-Sus-PHI/2018/PN.Mdn.

sebesar 2 (dua) kali ketentuan Pasal 156 ayat (2), Uang Penghargaan masa kerja 1 (satu) kali ketentuan dalam Pasal 156 ayat (3), dan uang Penggantian Hak sesuai ketentuan dalam Pasal 156 ayat (4), dengan perincian sebagai berikut :

Menimbang, bahwa Tergugat dalam Jawabannya menolak semua dalil-dalil Penggugat, kecuali hal-hal yang diakui sebagai berikut;

- Bahwa benar Penggugat bekerja pada Tergugat dengan posisi Welder sejak tanggal 2 Maret 2016 s/d 01 September 2017 sesuai dengan perjanjian kerja waktu tertentu dengan masa kerja 1 tahun 6 bulan, dan menerima upah sebesar Rp. 10.000.000,00 per bulan;
- Bahwa tidak benar Tergugat melakukan tindakan PHK secara sepihak kepada Penggugat, tapi Penggugat sendiri yang secara sadar memutuskan hubungan kerja dengan Tergugat, karena Tergugat telah menghubungi Penggugat pada tanggal 22 Agustus 2017 untuk penandatanganan kontrak kerja, namun Penggugat menolak dengan alasan Tergugat tidak memberi pesangon dan kenaikan gaji;
- Bahwa oleh karena Penggugat sendiri yang tidak bersedia menandatangani kontrak kerja, maka Tergugat membayarkan hak hak Penggugat yaitu sisa gaji, cuti dan demobilisasi dengan jumlah Rp. 10.340.000,00 namun Penggugat menolak;
- Bahwa sesuai Peraturan Perusahaan yang telah disahkan oleh Dinas Tenaga Kerja Propinsi Sumatera Utara, telah diatur mengenai hak pekerja sesuai ketentuan pasal 41 dan Pasal 20, dan karena tuduhan pekerja tidak benar dan Tergugat tidak melakukan PHK sepihak, maka demi keadilan mohon tuntutan Penggugat untuk ditolak;

Menimbang, bahwa berdasarkan dalil gugatan penggugat dan jawaban Tergugat di Persidangan, maka persoalan hukum yang harus dibuktikan dalam perkara ini adalah : *Apakah benar Tergugat telah melakukan PHK sepihak kepada Penggugat, sehingga Penggugat berhak atas hak haknya sebagaimana diatur dalam Undang Undang no. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan?*

Menimbang, bahwa oleh karena gugatan Penggugat telah disangkal oleh Tergugat, maka Majelis hakim menetapkan beban pembuktian kepada kedua belah pihak, dimana Penggugat diwajibkan membuktikan dalil gugatannya dan Tergugat diwajibkan membuktikan dalil bantahannya, sebagaimana ketentuan pasal 283 RBg jo Pasal 1865 KUH Perdata;

Hal 10.
Putusan No. 152/Pdt-Sus-PHI/2018/PN Mdn.

Menimbang, bahwa terhadap perselisihan hubungan industrial tersebut telah diupayakan perundingan mediasi, akan tetapi gagal sehingga keluar Anjuran dari Mediator Dinas Tenaga Kerja Propinsi Sumatera Utara Nomor : 498-6/DTK/2018 tanggal 28 Pebruari 2018 yang merupakan persyaratan Penggugat melanjutkan perselisihan ini ke Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Medan dan setelah Majelis Hakim meneliti isi Anjuran yang dikeluarkan oleh Mediator tersebut maka dapat diketahui bahwa pihak Penggugat selaku pekerja hadir dan Tergugat selaku Pengusaha hadir pada saat mediasi tersebut namun tidak tercapai kesepakatan;

Menimbang, bahwa untuk mempertahankan dalil dalil gugatannya tersebut pihak Penggugat telah mengajukan bukti bukti surat yang diberi tanda P-1 sampai dengan P-5 sedangkan Tergugat untuk mempertahankan dalil dalil sangkalannya tersebut juga telah mengajukan bukti bukti surat yang diberi tanda T-1 sampai dengan T-6,

Menimbang, bahwa terhadap sekalian alat bukti tersebut, baik yang diajukan dari pihak Penggugat maupun pihak Tergugat, maka yang akan diperiksa dan dipertimbangkan hanyalah yang ada relevansinya dalam perkara ini;

Menimbang, bahwa berdasarkan bukti-bukti tersebut setelah dihubungkan dengan jawab-menjawab antara kedua belah pihak, maka Majelis Hakim telah menemukan fakta-fakta hukum sebagai berikut :

- Bahwa benar Penggugat bekerja di Hyundai Engineering and Construction Co. Ltd Sarulla Power Plant Project sebagai pekerja Kontrak;
- Bahwa benar Penggugat diberikan upah sebesar Rp. 10.000.000,00 (sepuluh juta rupiah) setiap bulannya;
- Bahwa benar Penggugat telah menandatangani kontrak kerja selama 2 (dua) kali, yang pertama untuk periode 1 Juli 2016 dan berakhir pada tanggal 30 September 2017, dan yang kedua untuk periode 1 Oktober 2017 dan berakhir pada tanggal 31 Desember 2017;
- Bahwa benar Tergugat telah memanggil Penggugat supaya dapat kerja kembali dan menandatangani kontrak, akan tetapi Penggugat tidak bersedia;
- Bahwa benar di dalam kontrak kerja Pasal VI disebutkan pada saat Perjanjian Kerja Waktu Tertentu berakhir, perusahaan tidak

Hal 11.
Putusan No. 152/Pdt-Sus-PHI/2018/PN.Mdn.

mempunyai kewajiban membayar pesangon, ganti rugi atau kompensasi apapun kepada karyawan;

- Bahwa benar di dalam surat pemberitahuan akhir masa kerja disampaikan bahwa kontrak Penggugat (ic. Boike Tumpal Gultom) tidak diperpanjang dan pembayaran sisa gaji dan hak lainnya akan diberikan;

Menimbang, bahwa Penggugat mendalilkan bahwa Tergugat telah melakukan pemutusan hubungan kerja secara sepihak karena tanpa adanya alasan yang jelas dan masuk akal serta tidak berdasarkan hukum serta tanpa diberikannya surat peringatan I, surat peringatan II dan surat peringatan III kepada Penggugat;

Menimbang, bahwa atas dalil Penggugat tersebut Majelis Hakim memeriksa bukti surat T-3 tentang surat pengakhiran kontrak kerja Penggugat, dimana Tergugat menyampaikan di dalam surat tersebut bahwa Penggugat tidak akan diperpanjang kontraknya pada 12 Oktober 2017 karena tidak adanya kesepakatan mengenai kontrak kerja;

Menimbang, bahwa selanjutnya di dalam bukti surat T-2 mengenai kontrak kerja antara Tergugat dan Penggugat jelas disebutkan bahwa masa kerja Penggugat dan Tergugat berakhir pada 31 Desember 2017;

Menimbang, bahwa sebagaimana bukti tersebut di atas, di dalam jawabannya Tergugat berdalil bahwa pengakhiran kontrak kerja tersebut dilakukan karena Penggugat meminta peningkatan upah dan tidak mau memperpanjang kontraknya oleh karena Tergugat tidak menyetujui tuntutan tersebut;

Menimbang, bahwa berdasarkan jawab menjawab antara Penggugat dan Tergugat tersebut, Majelis Hakim melihat kepada Pasal 59 ayat (4) Undang-Undang No.13 Tahun 2003 yang berbunyi :

"Perjanjian kerja waktu tertentu yang didasarkan atas jangka waktu tertentu dapat diadakan untuk paling lama 2 (dua) tahun dan hanya boleh diperpanjang 1 (satu) kali untuk jangka waktu paling lama 1 (satu) tahun;

Menimbang, bahwa sebagaimana diatur dalam ketentuan perundang-undangan di atas, nyata secara hukum status Penggugat adalah pekerja waktu tertentu dimana status pekerja ini diperkuat oleh adanya kontrak kerja waktu tertentu (vide bukti T-2);

Menimbang, bahwa pemutusan hubungan kerja yang dilakukan Tergugat pada tanggal 12 Oktober 2017 belum masuk waktu berakhirnya kontrak kerja antara Penggugat dan Tergugat, namun dalam surat pengakhiran masa kerja

Hal 12.
Putusan No. 152/Pdt-Sus-PHI/2018/PN Mdn.

tersebut disebutkan Tergugat bahwa kontrak kerja telah berakhir dan tidak diperpanjang, dimana berdasarkan dalil Tergugat hal ini dikarenakan Penggugat yang tidak mau memperpanjang kontraknya oleh karena tidak diberikan pesangon dan tidak ditingkatkan upahnya;

Menimbang, bahwa secara khusus Penggugat tidak menjawab dalil Tergugat mengenai syarat-syarat yang diajukan Penggugat tersebut guna memperpanjang kontrak kerjanya. Peningkatan upah yang tidak disetujui oleh Tergugat tersebut adalah hal yang memicu terjadinya pemutusan hubungan kerja antara Penggugat dan Tergugat;

Menimbang, bahwa berdasarkan jawab menjawab antara Penggugat dan Tergugat tersebut, majelis Hakim berkesimpulan bahwa kenaikan upah adalah murni hak Tergugat sebagai pemberi kerja, selama pemberian upah tersebut mengikuti ketentuan yang berlaku, jika ada pekerja/buruh yang merasa upahnya tidak sesuai maka pekerja/buruh tersebut dapat mengajukan pengunduran diri;

Menimbang, bahwa perusahaan harus menghargai para pekerja/buruh yang bekerja di perusahaannya, dan melihat kepada angka gaji Penggugat sebesar Rp. 10.000.000,00 dengan ditambah uang lembur jika adanya kerja tambahan, Majelis Hakim berpendapat upah tersebut telah memenuhi ketentuan yang berlaku;

Menimbang, bahwa sebagaimana uraian pertimbangan di atas, Majelis Hakim berpendapat berakhirnya hubungan kerja yang antara Tergugat dengan Penggugat sepenuhnya adalah hak Tergugat oleh karena beberapa hal yaitu, kontrak kerja Penggugat hampir berakhir dan Penggugat tidak ingin memperpanjangnya sehingga tidak ada alasan bagi Tergugat untuk memperpanjang kontrak tersebut;

Menimbang, bahwa oleh karena Penggugat yang ingin mengakhiri kontrak tersebut, maka tidak ada alasan bagi Tergugat untuk tidak memenuhi kehendak Penggugat tersebut, terlebih lagi tuntutan untuk kenaikan upah tidak dapat dipenuhinya. Oleh karenanya dalil Penggugat yang menyatakan bahwa Tergugat telah melakukan pemutusan hubungan kerja secara sepihak tanpa alasan yang jelas adalah tidak berdasar dan patut untuk dikesampingkan;

Menimbang, bahwa sebagaimana uraian pertimbangan di atas, maka pemutusan hubungan kerja yang dilakukan Tergugat terhadap Penggugat adalah sah secara hukum karena telah sesuai dengan ketentuan perundang-undangan, yakni Pasal 59 ayat (4) Undang-Undang Ketenagakerjaan;

Menimbang, bahwa oleh karena pemutusan hubungan kerja ini adalah murni keinginan pihak Penggugat, maka sebagaimana perjanjian kedua belah

Hal 13.
Putusan No. 152/Pdt-Sus-PHI/2018/PN Mdn

pihak di dalam perjanjian kerjanya, Penggugat sebagai pekerja waktu tertentu (PKWT) hak-hak Penggugat yang timbul dan wajib dibayar oleh Tergugat adalah hak-hak yang belum diberikan selama Penggugat bekerja;

Menimbang, bahwa sesuai dengan bukti surat yang diberi tanda T-5, maka untuk Boike Tumpal Gultom akan dibayarkan oleh Tergugat hak-haknya yang terdiri dari beberapa komponen sebesar :

- *Basic Salary*(gaji pokok) : Rp. 10.000.000,00
- *Leave Charge* (cuti yg belum dibayar): Rp. 2.308.000,00+
Rp. 12.308.000,00
- *Deduction*(potongan) : Rp. 4.230.769,00
- Total* Rp. 8.077.231,00

(Delapan juta tujuh puluh tujuh ribu dua ratus tiga puluh satu rupiah)

Maka yang berhak diterima Penggugat adalah sebesar Rp. 8.077.231,00 yang terdiri dari komponen gaji pokok, cuti yang belum dibayar dan dikurangi dengan pajak dan BPJS;

Menimbang, bahwa oleh karena secara hukum terbukti Penggugat adalah pekerja waktu tertentu (PKWT), maka petitum gugatan Penggugat angka (2) tidak beralasan hukum dan patut untuk dinyatakan ditolak;

Menimbang, bahwa mengenai perjanjian kerja antara Penggugat dan Tergugat, mengacu kepada Pasal 159 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 adalah berdasar dan beralasan hukum sehingga petitum gugatan Penggugat angka (3) adalah tidak berdasar dan patut dinyatakan ditolak;

Menimbang, bahwa sebagaimana petitum gugatan Penggugat angka (4) mengenai sita jaminan, oleh karena gugatan Penggugat tidak berdasar maka patut untuk dinyatakan untuk ditolak;

Menimbang, bahwa Anjuran dari Dinas Tenaga Kerja merupakan syarat diajukan gugatan ke pengadilan perselisihan hubungan industrial namun Anjuran tersebut tidak mempunyai kekuatan hukum sehingga petitum gugatan Penggugat angka (5) tidak berdasar dan patut untuk dinyatakan ditolak;

Menimbang, bahwa oleh karena pemutusan hubungan kerja yang dilakukan Tergugat terhadap Penggugat merupakan pemutusan hubungan kerja, dimana Penggugat juga menginginkan berakhirnya kontrak kerja tersebut dan Tergugat menyetujuinya, sehingga pemutusan hubungan kerja menjadi tidak terelakkan, oleh karenanya petitum gugatan Penggugat angka (6) menjadi tidak beralasan sehingga patut untuk dinyatakan ditolak;

Menimbang, bahwa sebagaimana uraian pertimbangan sebelumnya, karena tidak terbukti Tergugat melakukan pemutusan hubungan kerja secara

Hal 14,
Putusan No. 152/Pdt-Sus-PHI/2018/PN.Mdn.

sepihak, maka petitum gugatan Penggugat angka (7) tidak dapat dikabulkan, sehingga haruslah ditolak;

Menimbang, bahwa sebagaimana telah dipertimbangkan diatas, bahwa dalil gugatan pokok Penggugat tidak berdasar menurut hukum dan harus dinyatakan dikesampingkan, maka berdasarkan azas kepatutan dan keadilan dan memperhatikan tuntutan susider dari Penggugat yaitu apabila Majelis hakim berpendapat lain mohon putusan yang seadil adilnya (aequo et bono), Majelis hakim memeriksa Peraturan Perusahaan (vide bukti T-6), dimana telah diatur dalam pasal 41 yang berbunyi :

" Pihak Perusahaan dapat melakukan Pemutusan Hubungan Kerja terhadap pekerja yang mengalami masa pernjjian kerja waktu tertentu berakhir mulai per habis masa perjanjian kerja tersebut dan tidak mewajibkan membayar ganti rugi bentuk apapun termasuk uang pesangon kecuali yang tercantum dalam perjanjian kerja "

Menimbang, bahwa oleh karena pada dasarnya Tergugat masih tetap bersedia melanjutkan hubungan kerja, namun pihak Penggugat tidak bersedia dengan alasan Tergugat harus membayar uang pesangon dan kenaikan upah pekerja, dimana Tergugat tidak dapat memenuhi permohonan dari Penggugat, sehingga Majelis hakim berpendapat bahwa beralasan menurut hukum Pemberitahuan yang dilakukan oleh Tergugat kepada Penggugat untuk berakhirnya masa kerja terhitung sejak tanggal 12 Oktober 2017 dengan pembayaran atas sisa gaji, cuti dan hak lainnya kepada Penggugat (vide bukti T-3);

Menimbang, bahwa berdasarkan pertimbangan tersebut, dan oleh karena terbukti Tergugat tidak melakukan Pemutusan Hubungan Kerja terhadap Penggugat, dengan demikian Majelis hakim berpendapat untuk menghukum Tergugat membayar hak hak Penggugat, sebagaimana ketentuan yang termuat dalam pasal 41 Peraturan Perusahaan;

Menimbang, bahwa adapun hak hak Penggugat yang wajib dibayarkan oleh Tergugat kepada Penggugat dapat diperincikan sebagai berikut :

• <i>Basic Salary</i> (gaji pokok) :	Rp. 10.000.000,00
• <i>Leave Charge</i> (cuti yg blm dibayar):	<u>Rp. 2.308.000,00+</u>
	Rp. 12.308.000,00
• <i>Deduction</i> (potongan) :	<u>Rp. 4.230.769,00</u>
<i>Total</i>	Rp. 8.077.231,00

(Delapan juta tujuh puluh tujuh ribu dua ratus tiga puluh satu rupiah)

Menimbang, bahwa mengenai permohonan Penggugat pada petitum point 8 agar menghukum Tergugat membayar uang paksa (*dwangsom*) sebesar Rp. 2.000.000,00 (dua juta rupiah) setiap hari apabila Tergugat lalai dan terlambat dalam mematuhi isi putusan ini sejak diucapkan, Majelis Hakim mempertimbangkan pasal 611 a ayat 1 (Rv) jo. Yurisprudensi MA No.791 K/Sip/1972 tanggal 26 Februari 1973 yang menentukan bahwa *dwangsom* dapat dijatuhkan oleh hakim kecuali terhadap penghukuman pembayaran sejumlah uang karena pemenuhan penghukuman dapat diperoleh dengan suatu upaya hukum biasa, sehingga tuntutan penggugat berdasar menurut hukum untuk ditolak;

Menimbang, bahwa setelah dipertimbangkan dengan seksama, Majelis hakim berpendapat bahwa tuntutan Penggugat berdasar dikabulkan untuk sebagian dengan tuntutan Subsidair;

Menimbang, bahwa oleh karena nilai gugatan tidak melebihi dari Rp. 150.000.000,00 maka berdasarkan ketentuan Pasal 58 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, biaya perkara dibebankan kepada negarayang besarnya sesuai yang tertera dalam amar putusan ini;

Memperhatikan, Undang-Undang No. 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial dan Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan maupun peraturan perundang-undangan lain yang berhubungan dengan perkara ini;

MENGADILI:

DALAM POKOK PERKARA:

- Mengabulkan gugatan Penggugat untuk sebagian berdasarkan petitum subsidair;
- Menyatakan Hubungan Kerja antara Penggugat dengan Tergugat adalah hubungan kerja Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT);
- Menyatakan Hubungan Kerja antara Penggugat dengan Tergugat putus karena berakhirnya Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) sejak tanggal 12 Oktober 2017;
- Menghukum Tergugat untuk membayar hak hak Penggugat sebesar :
 - *Basic Salary*(gaji pokok) : Rp. 10.000.000,00
 - *Leave Charge* (cuti yg belum dibayar): Rp. 2.308.000,00+
Rp. 12.308.000,00

Hal 16.
Putusan No. 152/Pdt-Sus-PHI/2018/PN.Mdn.

- *Deduction*(potongan) : Rp. 4.230.769,00
Total Rp. 8.077.231,00

(Delapan juta tujuh puluh tujuh ribu dua ratus tiga puluh satu rupiah)

- Menolak gugatan Penggugat untuk selain dan selebihnya;
- Membebankan biaya yang timbul dalam perkara ini kepada negara Rp.311.000,00 (tiga ratus sebelas ribu rupiah);

Demikian diputuskan dalam rapat permusyawaratan Majelis Hakim Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Medan pada hari Jum'at tanggal 24 Agustus 2018 oleh Masrul, SH, MH selaku Hakim Ketua, Dian Alifya, SE., dan Mangaraja Manurung, SH., MH., masing-masing selaku Hakim Anggota, putusan mana diucapkan pada hari Kamis, tanggal 30 Agustus 2018 dalam sidang yang terbuka untuk umum oleh Hakim Ketua dan dihadiri Hakim-Hakim Anggota tersebut dengan dibantu oleh Burhan Sirait, SH,MH., Panitera Pengganti Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Medan dengan dihadiri oleh Kuasa Penggugat dan Kuasa Tergugat;

Hakim Anggota,

Hakim Ketua,

Dian Alifya, S.E.,

Masrul, S.H, M.H.,

Mangaraja Manurung, S.H,M.H.,

Panitera Pengganti

Burhan Sirait, S.H,M.H.,

Ongkos-ongkos :

Biaya Panggilan : Rp. 300.000,00

Biaya Materai : Rp. 6.000,00

Redaksi : Rp. 5.000,00 +

Jumlah : Rp. 311.000,00

Hal 17.

Putusan No. 152/Pdt-Sus-PHI/2018/PN.Mdn.

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

Document Accepted 28/12/20

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

Access From (repository.uma.ac.id)28/12/20