

**PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA SECARA SEPIHAK AKIBAT ADANYA
PERKAWINAN ANTAR PEKERJA DI SATU PERUSAHAAN
(Studi Putusan No.12/Pdt.Sus-PHI/2019/PNMdn)**

SKRIPSI

OLEH:

TUTY HARTATI SARAGIH

178400192



UNIVERSITAS MEDAN AREA

FAKULTAS HUKUM

MEDAN

2021

LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI

Judul Skripsi : PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA SECARA SEPIHAK
AKIBAT ADANYA PERKAWINAN ANTAR PEKERJA DI
SATU PERUSAHAAN (Studi Putusan No. 12/Pdt.Sus-
PHI/2019/PN Mdn)

Nama : TUTY HARTATI SARAGIH

Npm : 178400192

Bidang : Keperdataan

Disetujui Oleh :

Pembimbing I

H.A Lawali Hasibuan SH.,MH

Pembimbing II

Arie Kartika SH.,MH

DIKETAHUI :

Dekan Fakultas Hukum

Dr. Rizkan Zulyadi , SH.,MH

FAKULTAS HUKUM
UNIVERSITAS MEDAN AREA

MEDAN
2021

Tanggal Lulus : 7 September 2021

LEMBAR PERNYATAAN

Dengan ini saya menyatakan bahwa dalam skripsi ini tidak terdapat karya yang pernah diajukan untuk memperoleh gelar kesarjanaan di suatu Perguruan Tinggi, dan sepanjang pengetahuan saya juga tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain, kecuali yang secara tertulis di dalam naskah ini dan disebutkan dalam daftar pustaka.

Bilamana di kemudian hari ditemukan kesalahan yang berakibat skripsi ini tidak dianggap sah dan menyalahi sistematika penulisan, maka penulis bersiap untuk mendapatkan sanksi sesuai dengan peraturan yang berlaku.

Medan, 20 September 2021



Tuty Hartati Saragih

NPM : 17.840.0192

**HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI SKRIPSI
UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS**

Sebagai civitas akademik Universitas Medan Area, saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : TUTY HARTATI SARAGIH

NPM : 178400192

Fakultas : Hukum

Program Studi : Ilmu Hukum

Bidang : Hukum Keperdataan

Jenis Karya : Skripsi

Demi pengembangan ilmu pengetahuan untuk memberikan kepada Universitas Medan Area Hak Bebas Royalti Noneksklusif (Non-Exclusive RoyaltyFree Right) atas skripsi saya yang berjudul:

“PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA SECARA SEPIHAK AKIBAT ADANYA PERKAWINAN ANTAR PEKERJA DI SATU PERUSAHAAN (Studi Putusan No.12/Pdt.Sus-PHI/2019/PN Mdn)”.

Beserta perangkat yang ada (jika diperlukan). Dengan hak bebas royalti non eksklusif ini, Universitas Medan Area berhak menyimpan, mengalihmedia/formatkan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (database), merawat dan mempublikasikan skripsi saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta dan sebagai pemilik hak cipta.

Demikian pernyataan ini saya perbuat dengan sebenarnya.

**Di buat di Medan,
Pada tanggal 20 September 2021
Yang membuat Pernyataan**



**Tuty Hartati Saragih
NPM: 178400192**

ABSTRAK
PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA SECARA SEPIHAK AKIBAT ADANYA
PERKAWINAN ANTAR PEKERJA DI SATU PERUSAHAAN
(Studi Putusan No.12/Pdt.Sus-PHI/2019/PNMdn)
Oleh :
TUTY HARTATI SARAGIH
NPM : 178400192

Adapun latar belakang permasalahan dalam penelitian ini dikarenakan di jumpai hak tenaga kerja yang masih terabaikan yaitu berupa menikah dengan rekan kerja, sebagaimana yang diatur dalam peraturan perundang-undangan yang masih terabaikan oleh pihak PT. Bank Perkreditan Rakyat Nusantara Bona Pasogit (BPR-NBP-4). Hal ini tentu bertentangan dengan pasal 153(1) Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Pemutusan hubungan kerja adalah pengakhiran hubungan karena suatu hal tertentu yang mengakibatkan berakhirnya hak dan kewajiban antara pekerja/buruh dan pengusaha. Adapun permasalahan yang akan dibahas dalam penulisan skripsi ini adalah bagaimana pengaturan mengenai perkawinan antar pekerja sebagai alasan pemutusan hubungan kerja oleh perusahaan dan bagaimana perlindungan hukum terhadap karyawan atas pemutusan hubungan kerja secara sepihak akibat adanya perkawinan antar pekerja di satu perusahaan. Jenis penelitian yang digunakan adalah yuridis normatif yaitu penelitian terhadap asas- asas hukum positif yang tertulis dalam perundang-undangan. Jenis sumber data yang digunakan adalah data sekunder yang terdiri dari bahan hukum primer, bahan hukum sekunder dan bahan hukum tertier. Teknik pengumpulan data yang digunakan yakni penelitian kepustakaan (*Library research*), penelitian lapangan (*Field research*) yang dianalisis secara kualitatif. Hasil penelitian yang diketahui dari pemutusan hubungan kerja secara sepihak akibat adanya perkawinan antar pekerja di satu perusahaan yaitu dikabulkan sebagian karena penggugat tidak benar selalu menjalankan tugas dan tanggung jawabnya dengan baik sesuai aturan yang diterapkan perusahaan dan memiliki bukti dan tergugat tidak mengetahui penggugat menikah dengan salah satu karyawannya. Penggugat tidak pernah memberitahukan tidak masuk kerja karena adanya perkawinan sehingga penggugat yang mangkir kerja lima hari berturut-turut dikualifikasi mengundurkan diri sesuai dengan peraturan perusahaan. Putusan hakim mengabulkan permintaan Tergugat bahwa alasan terjadinya pemutusan hubungan kerja akibat penggugat mangkir kerja selama lima berturut-turut sesuai dengan Undang-Undang Ketenagakerjaan. Dalam skripsi ini dapat disimpulkan bahwasannya pengaturan mengenai perkawinan pekerja sebagai alasan PHK telah diatur dalam putusan Mahkamah Konstitusi No.13/PUU-XVI/2017 dikarenakan yang terdapat dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan bertentangan dengan UUD RI Tahun 1945 sehingga tidak memiliki kekuatan hukum yang mengikat. Perlindungan hukum bagi tenaga kerja yang di PHK telah diatur dalam pasal 156 Undang-Undang No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

Kata Kunci : Pemutusan Hubungan Kerja, Perkawinan, Perusahaan.

ABSTRACT
UNIVERSITY TERMINATION OF EMPLOYMENT RELATIONSHIP DUE TO
MARRIAGE BETWEEN EMPLOYEES IN ONE COMPANY
(Study of Decision No.12/Pdt.Sus-PHI/2019/PNMdn)

By :
TUTY HARTATI SARAGIH
NPM : 178400192

The background of the problem in this research is because it is found that the rights of workers are still neglected, namely in the form of marrying a co-worker, as regulated in laws and regulations that are still neglected by PT. Archipelago Rural Bank Bona Pasogit (BPR-NBP-4). This is certainly contrary to Article 153(1) of Law Number 13 of 2003 concerning Manpower. Termination of employment is the termination of the relationship due to a certain matter which results in the termination of the rights and obligations between the worker/labourer and the entrepreneur. The problems that will be discussed in writing this thesis are how to regulate the marriage between workers as the reason for termination of employment by the company and how the legal protection for employees for unilateral termination of employment due to marriage between workers in one company. The type of research used is normative juridical, namely research on positive legal principles written in legislation. The type of data source used is secondary data consisting of primary legal materials, secondary legal materials and tertiary legal materials. The data collection techniques used are library research and field research which are analyzed qualitatively. The results of the research that are known from the unilateral termination of employment due to marriages between workers in one company are partially granted because the plaintiff does not properly always carry out his duties and responsibilities properly according to the rules applied by the company and has evidence and the defendant does not know the plaintiff is married to one of the its employees. The plaintiff never notified him of being absent from work because of a marriage so that the plaintiff who was absent from work for five consecutive days was qualified to resign in accordance with company regulations. The judge's decision granted the Defendant's request that the reason for the termination of employment was due to the plaintiff's absence from work for five consecutive years in accordance with the Manpower Act. In this thesis it can be concluded that the regulation regarding workers' marriage as the reason for layoffs has been regulated in the decision of the Constitutional Court No.13/PUU-XVI/2017 because what is contained in the Manpower Act is contrary to the 1945 Constitution of the Republic of Indonesia so that it does not have binding legal force. Legal protection for workers who have been laid off has been regulated in Article 156 of Law No. 13 of 2003 concerning Manpower.

Keywords: Termination of Employment, Marriage, Company.

KATA PENGANTAR

Dengan mengucap Puji dan syukur kepada Tuhan Yang Maha Esa atas segala Rahmat dan Anugerahnya, yang telah melimpahkan kesehatan dan kesempatan, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini guna melengkapi tugas-tugas yang diwajibkan kepada Mahasiswa Universitas Medan Area pada Fakultas Ilmu Hukum bidang Keperdataan untuk memperoleh gelar kesarjanaan.

Dalam penulisan skripsi ini penulis mengalami banyak kesulitan seperti keterbatasan waktu, kurangnya literatur yang diperlukan, keterbatasan kemampuan menulis sendiri dan sebagainya, namun demikian dengan keinginan dan kemauan keras yang didorong oleh rasa tanggung-jawab, akhirnya kesulitan tersebut dapat diatasi. Adapun judul yang diajukan sehubungan dengan penyusunan skripsi ini adalah berikut “ **Pemutusan Hubungan Kerja Secara Sepihak Akibat Adanya Perkawinan Antar Pekerja di Satu Perusahaan (Studi Putusan No.12/Pdt.Sus-PHI/2019/PN/Mdn)** “

Dalam penulisan skripsi ini banyak pihak telah membantu, maka pada kesempatan ini penulis ingin mengucapkan terima kasih kepada pihak-pihak tersebut, terutama kepada :

1. Bapak Prof. Dr. Dadan Ramdan, M.Eng, M.Sc selaku Rektor Universitas Medan Area.
2. Bapak Dr. Rizkan Zulyadi Amri, SH, M.H, selaku Dekan di Fakultas Ilmu Hukum Universitas Medan Area.
3. Bapak Zaini Munawir, SH, M.Hum, selaku Wakil Dekan bagian Akademik.
4. Bapak Ridho Mubarak, SH, M.H, selaku Wakil Dekan bagian

Kemahasiswaan.

5. Ibu Fitri Yanni Dewi Siregar, SH, M.H, selaku Ketua Bidang Studi Hukum Keperdataan.
6. Bapak H. A. Lawali Hasibuan, SH, M.H, selaku Pembimbing I Penulis.
7. Ibu Arie Kartika, SH, M.H, selaku Pembimbing II Penulis.
8. Ibu Windy Sri Wahyuni, SH, M.Hum, selaku Sekretaris Pembimbing Penulis.
9. Bapak dan Ibu Dosen di Fakultas Ilmu Hukum Universitas Medan Area.
10. Semua unsur Staff Administrasi Fakultas Hukum Universitas Medan Area.
11. Teman dan sahabat-sahabat Se-almameter di Universitas Medan Area.
12. Teruntuk kedua orang tua, Ayahanda Jinson Wadelinson Saragih dan Ibu Eva Sumainim Sinaga, serta Abang Jimmy Leo P, Abang Bhakti Kaizen, Kakak Lely Novria Ningsih, Kakak Marya Yen, dan Adek May Citra Saragih yang telah memberikan segalanya baik materil maupun immateril, serta doa dan dukungan tiada henti, sehingga Penulis dapat menyelesaikan studi S1.
13. Teruntuk Bou Romauli Saragih dan sekeluarga yang telah memberikan semangat dan dukungan dalam banyak hal demi kelancaran perkuliahan dan penulisan skripsi ini, sehingga Penulis dapat menyelesaikan studi S1.
14. Sahabat karibku Andre Fauzan Nasution, Andre Tripama Malau, Enos

Liharmen Girsang, Frisca Lampita, Lilly Miansari Siregar, Novita Sari Depari, Rinaldi Ginting, Risky Putra Manik, Sudinson Damanik dan Team Wacana, terima kasih atas dukungannya selama ini.

15. Semua pihak yang telah membantu Penulis dalam menyelesaikan skripsi ini yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu. Terima kasih atas dukungannya selama ini.

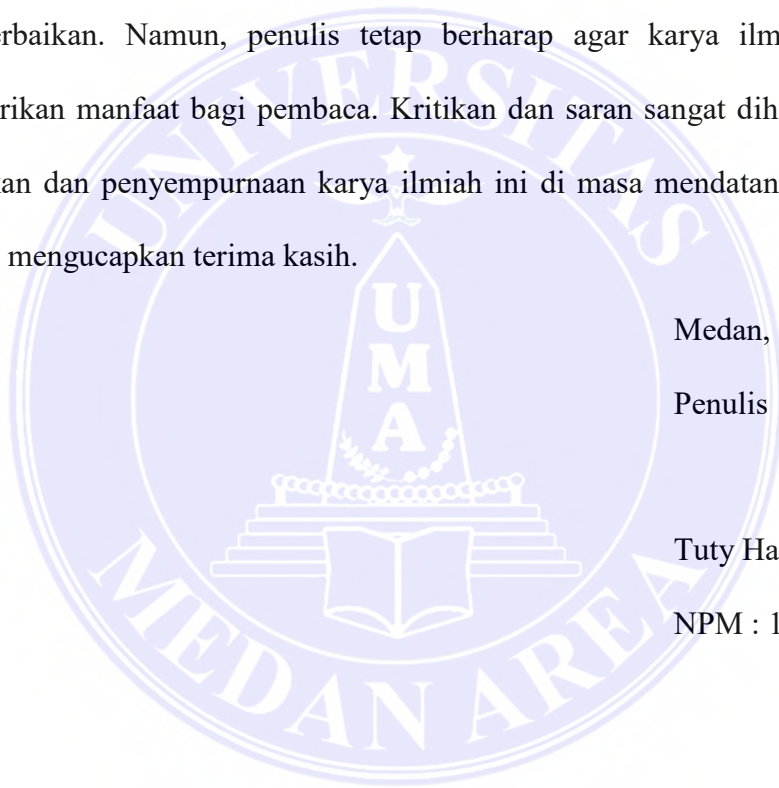
Penulis menyadari dalam penulisan skripsi ini banyak terdapat kekurangan dan perbaikan. Namun, penulis tetap berharap agar karya ilmiah ini dapat memberikan manfaat bagi pembaca. Kritikan dan saran sangat diharapkan untuk perbaikan dan penyempurnaan karya ilmiah ini di masa mendatang. Akhir kata, Penulis mengucapkan terima kasih.

Medan, Mei 2021

Penulis

Tuty Hartati Saragih

NPM : 178400192



DAFTAR ISI

| | Halaman |
|--|-----------|
| DAFTAR ISI..... | i |
| BAB I PENDAHULUAN..... | 1 |
| A. Latar Belakang..... | 1 |
| B. Rumusan Masalah..... | 8 |
| C. Tujuan Penulisan..... | 8 |
| D. Manfaat Penelitian..... | 8 |
| E. Hipotesis..... | 9 |
| BAB II TINJAUAN PUSTAKA..... | 11 |
| A. Tinjauan Umum tentang Hukum Ketenagakerjaan..... | 11 |
| 1. Pengertian Ketenagakerjaan..... | 11 |
| 2. Sumber Hukum Ketenagakerjaan..... | 13 |
| 3. Asas-asas dan Tujuan Hukum Ketenagakerjaan..... | 17 |
| B. Hubungan Kerja..... | 20 |
| C. Perselishan Hubungan Industrial..... | 27 |
| D. Pemutusan Hubungan Kerja..... | 30 |
| 1. Pengertian Pemutusan Hubungan Kerja..... | 30 |
| 2. Jenis Pemutusan Hubungan Kerja..... | 31 |
| E. Pemutusan dengan dasar Perkawinan Antar Satu Pekerja..... | 37 |
| BAB III METODE PENELITIAN..... | 41 |
| A. Waktu dan Tempat Penelitan..... | 41 |
| 1. Waktu Penelitian..... | 41 |
| 2. Tempat Penelitian..... | 42 |

| | |
|--|-----------|
| B. Metodologi Penelitian | 42 |
| 1. Jenis Penelitian..... | 42 |
| 2. Sifat Penelitian | 43 |
| 3. Teknik Pengumpulan Data..... | 43 |
| 4. Analisis Data | 44 |
| BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN..... | 45 |
| A. Hasil Penelitian | 45 |
| B. Pembahasan..... | 49 |
| 1. Pengaturan Mengenai Perkawinan Antar Pekerja Sebagai Alasan Pemutusan Hubungan Kerja oleh Perusahaan..... | 49 |
| 2. Perlindungan Hukum Terhadap Karyawan Atas Pemutusan Hubungan Kerja Secara Sepihak Akibat Adanya Perkawinan Antar Pekerja di Satu Perusahaan | 57 |
| 3. Analisis Putusan Perkara No. 12/ Pdt.Sus-PHI/2019/PNMdn... | 62 |
| BAB V SIMPULAN DAN SARAN | 70 |
| A. Kesimpulan | 70 |
| B. Saran..... | 71 |
| DAFTAR PUSTAKA | 72 |
| LAMPIRAN | |

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Inti dari hukum adalah susunan kaidah yang terdiri dari perintah dan larangan serta adanya hukuman, target yang ingin dicapai dari sebuah hukum adalah pencapaian keadilan. Jika dikaitkan dengan hukum perburuhan yang ingin direalisasikan adalah adanya keseimbangan antara pihak majikan dengan pihak pekerja/buruh dalam suatu hubungan kerja.

Adapun yang dimaksud dengan hukum adalah seperangkat peraturan yang mengandung perintah (*verbod*) dan larangan (*gebood*) yang dilengkapi dengan sanksi atau hukuman.¹ Jadi berdasarkan definisi ringkas tersebut jelaslah dapat diungkapkan bahwa unsur-unsur hukum itu meliputi :

1. Peraturan yang mengandung perintah
2. Peraturan yang mengandung larangan
3. Peraturan itu memiliki sanksi atau hukuman

Pertama perintah merupakan ciri khas pertama dari suatu kaidah hukum.

Sebenarnya perintah adalah tuntutan yang mesti dilaksanakan oleh setiap orang atau orang-orang tertentu yang terkait ketentuan yang dimaksud. Pada suatu ketentuan yang berlaku secara unifikasi perintah itu mesti dilaksanakan oleh setiap orang tanpa pengecualian, sedangkan pada suatu ketentuan yang tidak berlaku unifikasi atau ketentuan dalam suatu hal tertentu perintah itu hanya ditujukan kepada orang-orang tertentu yang terkait dengan ketentuan yang dimaksud, misalnya pada Undang-Undang Ketenagakerjaan, perintah yang

¹ Amran Basri, *Hukum Perburuhan dan Ketenagakerjaan Indonesia*, (Medan:USU Pers, 2007), hal 1.

terdapat di dalamnya hanya ditujukan kepada majikan dan buruh serta pihak lain yang terlibat saja. Dalam suatu ketentuan perintah itu sering diungkapkan dengan berbagai kata yang mengandung perintah, misalnya mempergunakan kata “wajib”, “harus”, “bertanggung jawab” atau dapat pula berupa satu kolokasi kata-kata yang mengandung perintah dan sebagainya.

Kedua larangan merupakan ciri khas kedua dari suatu kaidah hukum, setelah perintah. Antara perintah dan larangan dalam ketentuan-ketentuan hukum mempunyai kekuatan yang sama. Kalau perintah itu merupakan tuntutan yang mesti dilaksanakan oleh setiap orang atau orang-orang tertentu yang terkait dengan ketentuan yang dimaksud. Pada suatu ketentuan yang berlaku secara unifikasi larangan itu mesti ditinggalkan oleh semua orang tanpa pengecualian, sedangkan pada suatu ketentuan yang tidak berlaku unifikasi atau ketentuan dalam suatu hal tertentu larangan yang terkait dengan ketentuan yang dimaksud, misalnya pada Undang-Undang Ketenagakerjaan, larangan yang terdapat di dalamnya hanya ditujukan kepada majikan dan/atau buruh serta pihak lain yang terlibat saja. Dalam suatu ketentuan larangan itu sering diungkapkan dengan berbagai kata yang mengandung perintah, misalnya mempergunakan kata “dilarang”, “tidak boleh”, atau dapat pula berupa satu kolokasi kata yang mengandung larangan dan sebagainya.

Ketiga sanksi atau hukuman merupakan kelengkapan yang paling utama dari suatu aturan hukum agar ketentuan yang terkandung di dalamnya dapat dipatuhi orang adalah berupa sanksi atau hukuman. Sebab ada juga potensi yang berisi negatif pada kepribadian manusia yaitu adanya kecenderungan dan keinginan mengerjakan larangan. Oleh karena itu setiap ketentuan yang dibuat

senantiasa mengandung sanksi atau hukuman. Pada di sisi lain sebagaimana dimaklumi bahwa hukum itu mempunyai dua karakteristik utama memaksa dan mengatur anggota masyarakat adalah dengan adanya hukuman atau sanksi yang berkaitan langsung dengan perintah atau larangan dari suatu aturan hukum tersebut. Hukuman atau sanksi itu dikenakan kepada orang-orang atau anggota masyarakat yang melakukan tindak pidana kejahatan (*misdnjive*) atau pun pelanggaran (*overtrijdingen*).

Sedangkan sasaran yang ingin dicapai melalui hukum tersebut adalah keadilan atau *justice*, sehingga hukum itu sangat penting keberadaannya dalam kehidupan masyarakat. Pada hakekatnya hukum apa saja (baik yang bersifat substansi maupun cabangnya) dan berasal dari sistem hukum manapun juga selalu berorientasi kepada keadilan sebagai tujuan utama yang ingin direalisasikan. Misalkan hukum pidana, hukum perdata, hukum dagang, semuanya untuk mencapai keadilan. Demikian juga halnya dengan hukum perlindungan konsumen, hukum lingkungan, hukum administrasi negara, terlebih-lebih pula hukum ketenagakerjaan.

Hukum ketenagakerjaan dahulu disebut dengan hukum perburuhan. Pemakaian istilah tenaga kerja, pekerja, dan buruh pada dasarnya harus dibedakan. Berdasarkan ketentuan Pasal 1 angka 1 No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (Lembaran Negara Tahun 2003 Nomor 39, Tambahan Lembaran Negara Tahun 2003 Nomor 4279 yang selanjutnya disingkat dengan Undang-Undang No.13 Tahun 2003) adalah segala hal yang berhubungan dengan tenaga kerja pada waktu sebelum, selama, dan sesudah masa kerja. Berdasarkan ketentuan Pasal 1 angka 2 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003, tenaga kerja

adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan/atau jasa, baik untuk kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat. Berdasarkan Pasal 1 angka 3 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 pekerja/buruh adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain.

Sejatinya PHK (Pemutusan Hubungan Kerja) tidak boleh dilakukan secara sepihak, melainkan harus melalui kesepakatan antara pekerja dan pemberi kerja. Pemerintah melalui Undang-Undang Republik Indonesia No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan telah mengatur tata cara pelaksanaan PHK, sehingga ada acuan yang dapat digunakan oleh pekerja untuk mencermati PHK yang dilakukan oleh pemberi kerja. Sementara itu, demi menyelesaikan sengketa yang kerap terjadi dalam PHK, pemerintah juga telah menetapkan Undang-Undang Republik Indonesia No. 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.

Dunia industri melaju dengan cepat, seringkali peraturan perundang-undangan yang ada tidak dapat menyelesaikan suatu perkara atau sengketa antara para pihak. Oleh karena itu, melalui sidang putusan pemerintah juga telah menetapkan putusan Mahkamah Konstitusi yang sifatnya final dan mengikat, dan didasarkan pada Undang- Undang Dasar Negara Republik Indonesia 1945. Putusan Mahkamah Konstitusi tersebut memuat fakta yang terungkap dalam persidangan dan pertimbangan hukum yang menjadi dasar putusan.

Pekerjaan merupakan suatu kebutuhan yang harus dipenuhi oleh setiap orang, dengan bekerja seorang akan mendapatkan penghasilan, status, dan prestisa kesempatan dalam mengembangkan kemampuan yang dimiliki serta dapat

membina hubungan baik dengan orang dalam lingkup pekerjaan.² PHK yang terjadi karena perusahaan memberlakukan peraturan pelanggaran menikah dalam satu kantor ini berdasarkan pertimbangan-pertimbangan . Adapun pertimbangan aturan larangan menikah dalam satu kantor yakni :

- a. Mewujudkan pemerataan pendapatan di masyarakat
- b. Menghindari adanya konflik pribadi
- c. Menghindari adanya unsur subyektivitas
- d. Menghindari adanya praktik KKN (Korupsi, Kolusi, Nepotisme).

Abdul Khakim mengatakan bahwa apabila diantara dua orang pekerja memiliki ikatan perkawinan dalam satu perusahaan, maka salah satu wajib keluar atau bahkan dapat dilakukan PHK yang dapat diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama. Hal tersebut dapat disimpulkan dalam ketentuan Pasal 153 ayat (1) huruf f Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.³ Hal yang wajib dilaksanakan oleh pengusaha atau perusahaan yang memperkerjakan orang untuk bekerja pada perusahaan yaitu perlindungan terhadap tenaga kerja.

Berdasarkan Putusan No. 12/Pdt.Sus-PHI/2019/PNMdn Yanti Oktavia Sitorus, Umur 29 Tahun, Alamat Jalan Mutiara IV No.68, Komp. BTN Lk V, Kelurahan Selawan, Kota Kisaran Timur, Kabupaten Asahan, Provinsi Sumatra Utara, Kristen, Perempuan selanjutnya disebut sebagai Penggugat. Melawan PT. Bank Perkreditan Rakyat Nusantara Bona Pasogit (BPR-NBP-4) yang beralamat

² Nikodemus Maringin, *Tinjauan Yuridis Pelaksanaan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) Secara Sepihak Oleh Perusahaan Menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan*, (Jurnal : Ilmu Hukum Legal Opinion Edisi 3, Vol.3, 20 Oktober 2020), hal 47.

³ Abdul Khakim, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, (Bandung : PT.Citra Aditya Bakti), hal 192.

di Jalan Panglima Polem Nomor 93, Kota Kisaran Kabupaten Asahan, Provinsi Sumatra Utara, selanjutnya disebut sebagai Tergugat. Peristiwa yang terjadi dalam kasus sengketa ketenagakerjaan ini Penggugat dulunya adalah karyawan dari perusahaan Tergugat yang bekerja sebagai posisi Staff Teller yang bekerja mulai bulan April 2011 sampai diakhirinya hubungan kerja oleh Tergugat pada tanggal 15 Januari 2018. Bahwa pada tanggal 11 November 2017 Penggugat melakukan Pernikahan/Perkawinan dengan Sdr. Ginanda Manuel Famanto Rumahorbo yang juga bekerja di PT. BPR-NBP 4 tersebut.

Bahwa timbulnya perselisihan antara Penggugat dengan Tergugat akibat dari Pernikahan/Perkawinan tersebut, dimana Tergugat menerbitkan Surat Pemutusan Hubungan Kerja Nomor 01/Dir/BPR NBP 4/1/2018 tanggal 15 Januari 2018 yang ditandatangani oleh Direktur Utama PT. Bank Perkreditan Rakyat Nusantara Bona Pasogit 4 bernama Ektapera Perangin-angin dan Direktur di PT. BPR-NBP 4 bernama Tombang Didik Sagala.

Bawa alasan Tergugat melakukan PHK terhadap Penggugat yaitu Berdasarkan Peraturan Perusahaan PT. BPR NBP 4 Bab II : Syarat-syarat kerja, Pasal 3 tentang Pemutusan Hubungan Kerja Ayat 8 yang berbunyi :

“Dalam rangka menjaga suasana kerja yang kondusif dan tata kelola perusahaan yang baik, maka setiap pekerja dilarang memiliki hubungan ikatan suami/istri dengan pekerja lainnya, apabila di kemudian hari setelah bekerja terjadi hal demikian maka salah satu pekerja wajib mengundurkan diri secara sukarela”.

Putusan Mahkamah Konstitusi (MK) tentang pekerja yang menikah dengan pekerja lainnya dalam satu kantor yang di maksud adalah Putusan

Mahkamah Konstitusi Nomor 13/PUU-XV/2017 (“Putusan MK 13/2017”) tentang permohonan uji materiil Pasal 153 ayat (1) huruf f Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (“UU Ketenagakerjaan”). Pasal 153 ayat (1) huruf f UU Ketenagakerjaan menyebutkan :

Pengusaha dilarang melakukan PHK dengan alasan pekerja/buruh mempunyai pertalian darah dan/atau ikatan perkawinan dengan pekerja/buruh lainnya di dalam satu perusahaan, kecuali telah diatur dalam perjanjian kerja (PK), peraturan perusahaan (PP), atau perjanjian kerja bersama (PKB). Mahkamah Agung melalui putusan MK 13/2017 menyatakan bahwa frasa “kecuali telah diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama” dalam Pasal 153 ayat (1) huruf f UU Ketenagakerjaan bertentangan dengan UUD 1945 dan tidak mempunyai kekuatan hukum mengikat.

Artinya pengusaha tidak boleh melakukan PHK dengan alasan ikatan perkawinan. Atau dengan kata lain, pengusaha dilarang memberlakukan larangan pernikahan antar sesama pekerja dalam satu perusahaan. Apabila tertuang dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama, maka hal tersebut bertentangan dengan peraturan perundang-undangan dan tidak berlaku.⁴

Berdasarkan kondisi sebagaimana telah diuraikan dalam latar belakang masalah tersebut di atas, maka penulis merasa perlu untuk melakukan penelitian tentang **“Pemutusan Hubungan Kerja Secara Sepihak Akibat Adanya Perkawinan Antar Pekerja di Satu Perusahaan (Studi Putusan No.12/Pdt.Sus-PHI/2019/PNMdn)”**.

⁴ Dimas Hutomo, “Apakah Putusan MK tentang Pernikahan Antara Pekerja Berlaku juga untuk PNS ?”, <https://www.hukumonline.com/klinik/detail/ulasan/lt5aa1d4802d330/apakah-putusan-mk-tentang-pernikahan-antar-pekerja-berlaku-juga-untuk-pns/>. Diakses pada 21 Oktober 2020, Pukul 09:15 Wib.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian pada latar belakang penelitian tersebut di atas, maka permasalahan yang timbul dalam Pemutusan Hubungan Kerja Secara Sepihak Akibat Adanya Perkawinan Antar Pekerja di Satu Perusahaan (Studi Putusan No.12/Pdt.Sus-PHI/2019/PNMdn) dapat dirumuskan sebagai berikut :

1. Bagaimana pengaturan mengenai perkawinan antar pekerja sebagai alasan pemutusan hubungan kerja oleh perusahaan?
2. Bagaimana perlindungan hukum terhadap karyawan atas pemutusan hubungan kerja secara sepihak akibat adanya perkawinan antar pekerja di satu perusahaan ?

C. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian dan penulisan skripsi yang penulis lakukan adalah :

1. Untuk mengetahui dan memahami pengaturan mengenai perkawinan antar pekerja sebagai alasan pemutusan hubungan kerja oleh perusahaan.
2. Untuk mengetahui dan memahami perlindungan hukum terhadap karyawan yang di PHK secara sepihak akibat adanya perkawinan antar pekerja di satu perusahaan.

D. Manfaat Penelitian

Selain ada tujuan penulisan skripsi ini penulis juga mengambil manfaat dalam penulisan skripsi ini. Ada beberapa manfaat dari penulisan skripsi ini ialah sebagai berikut :

1. Secara Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat dalam pengembangan ilmu pengetahuan khususnya dalam kebijakan karyawan yang di PHK secara sepihak akibat adanya perkawinan antar pekerja dalam satu perusahaan.

2. Secara Praktis

- a. Bagi penulis, diharapkan dapat menambah ilmu pengetahuan dengan lebih mendalam mengenai PHK secara sepihak akibat adanya perkawinan antar pekerja dalam satu perusahaan.
- b. Diharapkan bagi pihak lain dapat menjadi sumber informasi dan bermanfaat bagi pihak khususnya para praktisi hukum.

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 di capai. Adapun hipotesis dalam penelitian adalah :

1. Aturan hukum tentang pemenuhan hak-hak pekerja dari perusahaan yang melakukan Pemutusan Hubungan Kerja karena adanya perkawinan satu kantor melalui Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 13/PUU-XV/2017 tanggal 14 Desember 2017. Pengusaha tidak boleh melakukan Pemutusan Hubungan Kerja terhadap pekerja/buruh karena adanya perkawinan satu kantor. Pasal 93, Pasal 111, Pasal 153, Pasal 156 Undang-Undang No.13 Tahun 2003 Ketenagakerjaan.
2. Perlindungan hukum terhadap pekerja atas Pemutusan Hubungan Kerja atas PHK secara sepihak akibat adanya perkawinan dalam satu kantor menurut Undang- Undang N0. 13 Tahun 2003 tentang

Ketenagakerjaan diatur dalam Pasal 156 yaitu akan diberikan uang penggantian hak yang seharusnya diterima oleh pekerja/buruh.



BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Tinjauan Umum tentang Hukum Ketenagakerjaan

1. Pengertian Ketenagakerjaan

Istilah hukum ketenagakerjaan dahulu disebut dengan hukum perburuhan yang merupakan terjemahan dari *arbeidsrechts*, namun keduanya memiliki arti yang berbeda dari segi substansi. Berikut adalah pendapat beberapa ahli hukum mengenai hukum perburuhan :

- a. Menurut Molenaar : bagian dari hukum yang berlaku pada pokoknya mengatur hubungan antara tenaga kerja dan pengusaha, antara tenaga kerja dengan tenaga kerja, dan antara tenaga kerja dan pengusaha.
- b. Menurut Mr. M. G Levenbach : hukum yang berkenan dengan hubungan kerja. Dimana pekerjaan itu dilakukan dibawah pimpinan dan dengan keadaan penghidupan yang langsung bersangkutan paut dengan hubungan kerja itu.
- c. Menurut Mr. N E Van Esveld : hukum yang berkenan dengan hubungan kerja, dimana pekerjaan itu dilakukan di bawah pimpinan, tetapi meliputi pekerjaan yang dilakukan swa-pekerja yang melakukan pekerjaan atas tanggung jawab resiko sendiri.
- d. Menurut Prof. Iman Soepomo, SH : himpunan peraturan-peraturan, baik tertulis maupun tidak tertulis yang berkenan dengan kejadian dimana seseorang bekerja pada orang lain dengan menerima upah⁵

⁵ Sendjun Manullang, *Pokok-pokok Hukum Ketenagakerjaan di Indonesia*, (Jakarta: PT. Rineka Cipta, 1998), hal 19.

Berdasarkan pengertian hukum yang diberikan para ahli hukum tersebut, maka hukum perburuhan setidaknya-tidaknya mengandung unsur-unsur :

- 1) Himpunan peraturan (baik tertulis maupun tidak tertulis)
- 2) Berkenan dengan suatu kejadian/peristiwa
- 3) Seseorang bekerja pada orang lain
- 4) Upah perubahan istilah hukum perburuhan menjadi hukum ketenagakerjaan terdapat perbedaan cakupan.

Dari unsur-unsur diatas, diketahui bahwa hukum perburuhan hanya menyangkut peraturan yang mengatur hubungan hukum di dalam hubungan kerja. Sedangkan cakupan hukum ketenagakerjaan menjadi lebih luas. Hukum ketenagakerjaan tidak hanya aspek hukum yang berhubungan dengan ketenagakerjaan saja, tetapi sebelum, selama, atau sesudah hubungan kerja.⁶ Dalam Pasal 1 ayat (1) Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan menyebutkan bahwa : “Ketenagakerjaan adalah segala hal yang berhubungan dengan tenaga kerja pada waktu sebelum, sesudah, dan sesudah masa kerja”.

Berdasarkan pengertian ketenagakerjaan tersebut, menurut Lalu Husni menyatakan bahwa hukum ketenagakerjaan adalah semua pengaturan semua hukum yang berkaitan dengan tenaga kerja baik sebelumm bekerja, selama bekerja atau dalam hubungan kerja, dan sesudah hubungan kerja. Menurut Sendjun H Manullang dalam bukunya menyatakan bahwa, tujuan diadakan hukum ketenagakerjaan adalah :

⁶ Lalu Husni, *Hukum Ketenagakerjaan*, (Jakarta: PT. Raja Grafindo, 2010) hal 35.

- a) Untuk mencapai/melaksanakan keadilan sosial dalam bidang ketenagakerjaan
- b) Untuk melindungi tenaga kerja terhadap kekuasaan yang tidak terbatas dari pengusaha, misalnya dengan membuat atau menciptakan peraturan-peraturan yang bersifat memaksa agar pengusaha tidak bertindak sewenang-wenang terhadap para pekerja sebagai pihak yang lemah.⁷

Pasal 8 ayat (2) Undang-Undang Nomor 3 Tahun 1992 tentang jaminan sosial tenaga kerja memberikan perluasan pengertian pekerja, yaitu:

- a) Magang dan murid yang bekerja pada perusahaan baik yang menerima upah maupun tidak.
- b) Mereka yang memborong pekerjaan kecuali yang memborong adalah perusahaan.
- c) Narapidana yang dipekerjakan di perusahaan.

2. Sumber Hukum Ketenagakerjaan

Sumber hukum pada dasarnya adalah segala sesuatu yang dapat menimbulkan aturan-aturan yang mempunyai kekuatan bersifat memaksa, yaitu aturan yang apabila dilanggar mengakibatkan sanksi yang tegas dan nyata.⁸

Sumber hukum ketenagakerjaan adalah tempat ditemukannya aturan-aturan mengenai masalah ketenagakerjaan yang mendasarkan pada sumber hukum Indonesia di bidang ketenagakerjaan. Sumber hukum ketenagakerjaan ini berfungsi jaminan kepastian dan keadilan bagi para pihak yang terlibat dalam hukum ketenagakerjaan, yang ditetapkan dalam bentuk peraturan. Sumber hukum

⁷ Sendjun H Manullang, Op. Cit, hal 2.

⁸ Sudikno Mertokusumo, *Mengenal Hukum Sebagai Suatu Pengantar*, (Yogyakarta : Liberty, 1999), hal 76.

ada dua macam, yaitu sumber hukum dalam arti materiil dan sumber hukum dalam arti formil. Dalam hukum ketenagakerjaan, maka yang dimaksud adalah sumber hukum ketenagakerjaan dalam arti formil, sebab sumber hukum dalam arti materiil adalah Pancasila sebagai sumber dari segala sumber hukum ketenagakerjaan tersebut adalah :

a. Undang-Undang

Perundang-undangan mengenai ketenagakerjaan mengalami banyak perubahan yaitu ditandai munculnya Undang-Undang baru yang lebih dinamis dan tentunya banyak membawa kepentingan bagi pekerja/buruh maupun pengusaha itu sendiri. Undang-Undang tersebut antara lain :

- 1) Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2000 tentang serikat pekerja/ serikat buruh (Lembaga Negara Tahun 2000 Nomor 131, tambahan Lembaran Negara Nomor 3889).
- 2) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan (Lembaga Negara Tahun 2003 Nomor 39, Tambahan Lembaran Negara Nomor 4279).
- 3) Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang penyelesaian perselisihan hubungan industrial. Undang-Undang ini mencabut :
 - a) Undang-Undang Nomor 22 Tahun 1957 tentang penyelesaian perselisihan perburuhan (Lembaga Negara Tahun 1957 Nomor 42, Tambahan Lembaran Negara Nomor 1227).
 - b) Undang-Undang Nomor 12 Tahun 1964 tentang Pemutusan Hubungan Kerja di Perusahaan Swasta (Lembaran Negara Tahun 1964 Nomor 2686).

- 4) Undang-Undang Nomor 1 Tahun 1970 tentang Keselamatan Kerja.
- 5) Undang-Undang Nomor 3 Tahun 1992 tentang Jaminan Sosial Tenaga Kerja⁹

b. Peraturan Lain

Menurut Zainal Asikin dalam bukunya menyatakan bahwa peraturan lain yang dimaksud adalah peraturan yang lebih rendah kedudukannya dengan Undang-Undang, peraturan tersebut antara lain :

1) Peraturan Pemerintah

Peraturan ini ditetapkan oleh presiden untuk melaksanakan lebih lanjut ketentuan dalam Undang-Undang. Hal ini sebagaimana diatur dalam Pasal 5 ayat (2) Undang-Undang Dasar 1945, yang menyatakan bahwa presiden menetapkan peraturan pemerintah untuk menjalankan Undang-Undang sebagaimana mestinya.

2) Keputusan Presiden

Merupakan keputusan yang ditetapkan oleh presiden yang berisi keputusan yang bersifat khusus atau mengatur hal tertentu saja.

3) Peraturan atau Keputusan Instansi Lain

Dimana dalam bidang ketenagakerjaan suatu instansi atau pejabat tertentu diberi kekuasaan membuat peraturan atau keputusan tertentu yang berlaku untuk umum.¹⁰

c. Kebiasaan

⁹ Zaeni Asyadie, *Hukum Perburuhan Hukum Ketenagakerjaan Bidang Hubungan Kerja*, (Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2007), hal 3.

¹⁰ Zainal Asikin, dkk, *Dasar-dasar Hukum Perburuhan*, (Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 1993), hal 34.

Kebiasaan merupakan perbuatan manusia yang dilaksanakan berulang-ulang kali dalam hal yang sama, diterima oleh masyarakat dengan baik, sehingga tindakan yang selalu berlawanan dengan kebiasaan itu dirasakan sebagai hukum. Kaidah sosial dalam masyarakat dibedakan menjadi norma agama, norma kesusilaan, dan norma kesopanan. Menurut Iman Soepomo dalam bukunya menyebutkan bahwa kebiasaan atau hukum tidak tertulis berkembang dengan baik karena dua faktor:

- 1) Pembentuk Undang-Undang atau Peraturan Perburuhan/Ketenagakerjaan tidak dapat dilakukan secepat perkembangan soal-soal perburuhan/ketenagakerjaan yang harus diatur. Kemajuan dan perubahan tidak dapat diikuti dengan seksama oleh perundang-undangan. Keadaan yang demikian terdapat dimana terutama di Indonesia dimana perkembangan mengenai perburuhan/ketenagakerjaan berjalan sangat cepat.
- 2) Peraturan-peraturan dari Zaman Hindia Belanda dahulu sudah tidak lagi dirasakan sesuai dengan rasa keadilan masyarakat dan aliran-aliran yang tumbuh di seluruh dunia.
- d) Putusan

Apabila aturan hukum yang berlaku dalam masyarakat dirasa masih kurang lengkap, maka putusan pengadilan tidak hanya memberi bentuk hukuman pada kebiasaan, tetapi juga dapat dikatakan menentukan dan menetapkan sebagian besar hukum itu sendiri. Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (PPHI) baik tingkat pusat ataupun daerah, putusan ini dapat dijadikan pedoman dalam penyelesaian masalah ketenagakerjaan khususnya lembaga penyelesaian

perselisihan hubungan industrial yang bersifat mengikat oleh Pengadilan Negeri yang daerah hukumnya meliputi tempat tinggal para pihak agar putusan tersebut dapat dijalankan (Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial).

e) Perjanjian

Perjanjian merupakan peristiwa dimana pihak yang satu berjanji kepada pihak yang lainnya untuk melaksanakan sesuatu hal, sehingga pihak-pihak yang bersangkutan terikat oleh isi perjanjian yang mereka adakan, oleh karena itu aturan dalam perjanjian mempunyai kekuatan hukum sebagai Undang-Undang. Perjanjian kerja pada umumnya hanya berlaku antar pekerja/buruh dengan pengusaha yang menyelenggarakan dan orang lain atau pihak-pihak tidak terikat. Pekerja/buruh menyatakan kesanggupannya untuk bekerja pada pengusaha dengan menerima upah dan pengusaha menyatakan kesanggupan untuk memperkerjakan pekerja/buruh dengan membayar upah.

3. Asas-asas dan Tujuan Hukum Ketenagakerjaan

Pasal 3 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menegaskan bahwa pembangunan ketenagakerjaan diselenggarakan atas asas keterpaduan melalui koordinasi fungsional lintas sektoral pusat dan daerah. Asas pembangunan ketenagakerjaan pada dasarnya sesuai dengan asas pembangunan nasional, khususnya asas demokrasi, asas adil, dan merata. Hal ini dilakukan karena pembangunan ketenagakerjaan menyangkut multidimensi dan terikat dengan berbagai pihak, yaitu antara pemerintah, pengusaha, dan pekerja atau buruh. Oleh karena itu, pembangunan ketenagakerjaan adalah asas keterpaduan

melalui koordinasi fungsional lintas sektoral pusat dan daerah. Menurut Manullang, tujuan hukum ketenagakerjaan ialah :

- a. Untuk mencapai atau melaksanakan keadilan sosial dalam bidang ketenagakerjaan.
- b. Untuk melindungi tenaga kerja terhadap kekuasaan yang tidak terbatas dari pengusaha.

Butir (a) lebih menunjukkan bahwa hukum ketenagakerjaan harus menjaga ketertiban, keamanan, dan keadilan bagi pihak-pihak yang terkait dalam proses produksi, untuk dapat mencapai ketenangan bekerja dan kelangsungan berusaha. Adapun butir (b) dilatar belakangi adanya pengalaman selama ini yang sering kali terjadi kesewenang-wenangan pengusaha terhadap pekerja atau buruh. Untuk itu diperlukan suatu perlindungan hukum secara komprehensif dan konkret dari pemerintah.

Berdasarkan Pasal 4 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan bahwa pembangunan ketenagakerjaan bertujuan :

1. Memberdayakan dan mendayagunakan tenaga kerja secara optimal dan manusiawi
2. Mewujudkan pemerataan kesempatan kerja dan penyediaan tenaga kerja yang sesuai dengan kebutuhan pembangunan nasional dan daerah
3. Memberikan perlindungan kepada tenaga kerja dalam mewujudkan kesejahteraan
4. Meningkatkan kesejahteraan tenaga kerja dan keluarganya.¹¹

¹¹Eko Wahyudi, *Hukum Ketenagakerjaan*, (Jakarta: PT.Cetakan Pertama Sinar Grafika, 2016) hal 7-8.

Untuk dapat melaksanakan tujuan di bidang ketenagakerjaan itu, berdasarkan ketentuan Pasal 7 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 ditetapkanlah perencanaan tenaga kerja dan informasi ketenagakerjaan yaitu :

1. Dalam rangka pembangunan ketenagakerjaan, pemerintah menetapkan kebijakan dan menyusun perencanaan tenaga kerja.
2. Perencanaan tenaga kerja meliputi :
 - a) Perencanaan tenaga kerja makro
 - b) Perencanaan tenaga kerja mikro
3. Dalam menyusun kebijakan, strategi, dan pelaksanaan program pembangunan ketenagakerjaan yang berkesinambungan, pemerintah harus berpedoman pada perencanaan tenaga kerja sebagaimana yang dimaksud ayat (1).

Selanjutnya berdasarkan ketentuan Pasal 8 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 yaitu:

1. Perencanaan ketenagakerjaan di susun atas dasar informasi ketenagakerjaan yang diantara lain meliputi :
 - a. Penduduk dan tenaga kerja
 - b. Kesempatan kerja:
 - 1) Pelatihan kerja termasuk kompetensi kerja
 - 2) Produktifitas tenaga kerja
 - 3) Hubungan industrial
 - 4) Kondisi lingkungan kerja
 - 5) Pengupahan dan kesejahteraan tenaga kerja
 - 6) Jaminan sosial tenaga kerja

2. Informasi ketenagakerjaan sebagaimana yang dimaksud dalam ayat (1) diperoleh dari semua pihak terkait, baik instansi pemerintah maupun swasta.
3. Ketentuan mengenai tata cara memperoleh informasi ketenagakerjaan dan penyusunan serta pelaksanaan perencanaan tenaga kerja sebagaimana yang disebut dalam ayat (1) di atur dengan peraturan pemerintah.

Asas pembangunan ketenagakerjaan pada dasarnya sesuai dengan asas pembangunan asas nasional, khususnya asas demokrasi, asas adil dan merata. Pembangunan ketenagakerjaan menyangkut multidimensi dan terkait dengan berbagai pihak, yaitu antara pemerintah, pengusaha dan pekerja. Pembangunan ketenagakerjaan dilakukan secara terpadu dalam bentuk kerjasama yang saling mendukung.¹²

B. Hubungan Kerja

Hubungan kerja merupakan suatu hubungan hukum yang dilakukan oleh minimal dua subjek hukum yaitu pengusaha dan pekerja/buruh mengenai suatu pekerjaan. Hal tersebut menunjukkan kedudukan dari para pihak yaitu pengusaha dan pekerja/buruh yang di dalamnya terdapat hak dan kewajiban dari masing-masing pihak.

Pengertian hubungan kerja berdasarkan Pasal 1 angka 15 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan :

¹² Abdul Khakim, Op.Cit, hal 6-7.

“Hubungan kerja adalah hubungan antara pengusaha dengan pekerja/buruh berdasarkan perjanjian kerja, yang mempunyai unsur pekerjaan, upah, dan perintah.”

Menurut Iman Soepomo dalam bukunya Sendjun H Manullang menyebutkan bahwa, pengertian hubungan kerja adalah hubungan antara pekerja/buruh dengan pengusaha, yang terjadi setelah diadakan perjanjian kerja oleh pekerja/buruh dengan pengusaha, dimana pekerja/buruh menyatakan kesanggupannya untuk bekerja pada pengusaha dengan menerima upah dan pengusaha menyatakan kesanggupannya untuk memperkerjakan buruh dengan membayar upah. Dalam pengertian hubungan kerja tersebut, terkandung arti bahwa pekerja/buruh dalam melakukan pekerjaan berada di bawah pimpinan pihak lain yang disebut pengusaha.

Hubungan kerja pada dasarnya meliputi hal-hal yang berkaitan dengan perjanjian kerja sebagai dasar hubungan kerja, hak dan kewajiban para pihak, berakhirnya hubungan kerja, dan penyelesaian perselisihan antara pihak-pihak yang bersangkutan.¹³ Jadi, dapat diketahui bahwa hubungan kerja sebagai bentuk hukum yang lahir atau ada setelah adanya perjanjian kerja yang dilakukan antara pekerja/buruh dengan pengusaha. Perjanjian kerja yang dibuat oleh pengusaha dengan pekerja/buruh tidak boleh bertentangan dengan perjanjian kerja bersama yang dibuat oleh pengusaha dengan serikat pekerja/serikat buruh yang ada pada

¹³ Gusmidah, *Dinamika dan Kajian Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, (Bogor: Ghalia Indonesia, 2010), hal 43.

perusahaan. Demikian pula perjanjian kerja tersebut tidak boleh bertentangan dengan peraturan perusahaan yang dibuat oleh pengusaha.¹⁴

1. Perjanjian Kerja

Pasal 1 angka 14 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menyebutkan bahwa :

“Perjanjian kerja adalah perjanjian antara pekerja/buruh dengan pengusaha atau pemberi kerja yang membuat syarat-syarat kerja, hak dan kewajiban para pihak.”

Menurut Iman Soepomo menyebutkan bahwa perjanjian kerja adalah suatu perjanjian dimana pihak kesatu (pekerja/buruh) mengikatkan diri untuk bekerja dengan menerima upah dari pihak kedua yakni majikan, dan majikan mengikatkan diri untuk memperkerjakan buruh dengan membayar upah.¹⁵

Pengertian perjanjian kerja berdasarkan ketentuan dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan tersebut, sifatnya lebih umum karena pengertian tersebut menunjuk pada hubungan antar pekerja/buruh dan pengusaha yang menurut syarat-syarat kerja, hak, dan kewajiban para pihak. Syarat kerja berkaitan dengan pengakuan terhadap serikat pekerja, sedangkan hak dan kewajiban lain yang akan dibicarakan secara tersendiri. Berdasarkan pengertian perjanjian kerja, dapat ditarik beberapa unsur perjanjian kerja, yakni:

- a) Ada pekerjaan dalam suatu perjanjian kerja harus ada pekerjaan yang diperjanjikan (objek perjanjian) dan pekerjaan itu haruslah dilakukan sendiri oleh pekerja/buruh. Secara umum, pekerjaan adalah segala

¹⁴ Sri Ayu Pratiwi, *Penyelesaian PHK Sepihak karena Menikah dengan Menikah dengan Rekan Kerja Berdasarkan Pasal 153 ayat (1) UU No.13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan*, (Riau: UIN SISKKA, 2020), hal 50. Diakses tanggal 19 Januari 2021, Pukul 18:48 Wib.

¹⁵ Lalu Husni, *Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Op.Cit, hal 64.

perbuatan yang harus dilakukan oleh pekerja/buruh untuk kepentingan pengusaha sesuai isi perjanjian kerja.

- b) Ada upah harus ada dalam setiap hubungan kerja, karena upah memegang peranan penting dalam hubungan kerja (perjanjian kerja), bahkan dapat dikatakan tujuan utama orang bekerja adalah untuk mendapatkan upah. Upah adalah hak pekerja/buruh yang diterima dan dinyatakan bentuk uang atau bentuk lain sebagai imbalan dari pengusaha kepada pekerja/buruh yang ditetapkan dan dibayarkan menurut suatu perjanjian, kesepakatan, atau peraturan perundang-undangan, termasuk tunjangan bagi pekerja/buruh dan keluarganya atas suatu pekerjaan dan/atau jasa yang telah dilakukan.
- c) Ada perintah merupakan unsur yang paling khas dari hubungan kerja, maksudnya pekerjaan yang dilakukan oleh pekerja/buruh berada di bawah perintah pengusaha.

Berdasarkan ketentuan Pasal 51 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, perjanjian kerja dapat dibuat dalam bentuk lisan maupun tertulis. Namun, secara normatif perjanjian kerja dalam bentuk tertulis menjamin hak dan kewajiban para pihak, sehingga jika terjadi perselisihan akan membantu dalam proses pembuktian.

2. Perjanjian Kerja Bersama (PKB)

Perjanjian kerja bersama merupakan pengganti istilah Kesepakatan Kerja Bersama (KKB), yang istilah awalnya adalah perjanjian perburuhan. Perjanjian kerja bersama dapat menyeimbangkan keberadaan dan kedudukan antara

pengusaha dan pekerja/ buruh. Pasal 1 angka 21 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menyebutkan bahwa:

“Perjanjian kerja bersama adalah perjanjian yang merupakan hasil perundingan antara serikat pekerja/serikat buruh atau beberapa serikat pekerja/serikat buruh yang tercatat pada instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan dengan pengusaha, atau beberapa pengusaha atau perkumpulan pengusaha yang memuat syarat-syarat kerja, hak dan kewajiban kedua belah pihak.”

Dalam penyusunannya perjanjian kerja bersama dilakukan secara musyawarah atau perundingan dan dibuat secara tertulis dengan huruf latin dan bahasa Indonesia.¹⁶ Perjanjian kerja bersama cukup didaftarkan kepada instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan karena perjanjian kerja bersama yang dibuat oleh serikat pekerja/serikat buruh dan pengusaha dianggap sudah dapat mewakili kepentingan pekerja/buruh sebagai pihak yang lemah. Terdapat beberapa hal yang harus diperhatikan dalam pembuatan perjanjian kerja bersama, antara lain sebagai berikut:

- a) Dalam satu perusahaan hanya dapat dibuat satu perjanjian kerja bersama yang berlaku bagi semua pekerja/buruh di perusahaan tersebut.
- b) Serikat pekerja/serikat buruh yang berhak mewakili pekerja/buruh dalam melakukan perundingan pembuatan perjanjian kerja bersama dengan pengusaha adalah yang memiliki anggota lebih dari 50% dari jumlah seluruh pekerja/buruh di perusahaan yang bersangkutan.

¹⁶ Hardijan Rusli, *Hukum Ketenagakerjaan 2003*,(Jakarta: Ghalia Indonesia, 2004), hal 172.

- c) Perjanjian kerja bersama tidak boleh bertentangan dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku dan apabila isi perjanjian kerja bersama tersebut bertentangan dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku maka ketentuan yang bertentangan tersebut batal demi hukum dan yang berlaku adalah ketentuan dalam peraturan perundang-undangan.

Masa berlaku perjanjian kerja bersama hanya dapat dibuat untuk paling lama dua tahun, untuk selanjutnya dapat diperpanjang untuk paling lama satu tahun. Jika tidak terdapat ketentuan lain, maka perjanjian kerja bersama yang telah dibuat berlaku terus-menerus untuk waktu yang sama, tetapi tidak melebihi waktu satu tahun kecuali ada pernyataan untuk mengakhiri yang dapat dilakukan selambat-lambatnya satu bulan sebelum waktu perjanjian kerja bersama berakhir. Pasal 124 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menyebutkan bahwa perjanjian kerja bersama paling sedikit memuat:

- a. Hak dan kewajiban pengusaha;
- b. Hak dan kewajiban serikat pekerja/serikat buruh serta pekerja/buruh;
- c. Jangka waktu dan tanggal mulai berlakunya perjanjian kerja bersama;
- d. Tanda tangan para pihak pembuat perjanjian kerja bersama.

3. Peraturan Perusahaan

Peraturan perusahaan merupakan salah satu hal yang dapat menguatkan kedudukan dan keberadaan pengusaha sebagai pemilik perusahaan atas pekerja/buruh yang secara ekonomis memiliki kedudukan yang lebih rendah, karena pengusaha dapat memasukkan berbagai hal yang dikehendaki. Pasal 1

angka 20 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menyebutkan bahwa: Peraturan perusahaan adalah peraturan yang dibuat secara tertulis oleh pengusaha yang memuat syarat-syarat kerja dan tata tertib perusahaan. Dalam peraturan Menteri Tenaga Kerja, Transmigrasi dan Koperasi Nomor 02/MEN/1976 menyebutkan bahwa: Peraturan perusahaan adalah suatu peraturan yang dibuat oleh pimpinan perusahaan yang memuat ketentuan-ketentuan tentang syarat-syarat kerja yang berlaku pada perusahaan yang bersangkutan dan memuat tata tertib perusahaan. Dari pengertian tersebut jelaslah bahwa peraturan perusahaan dibuat secara sepihak oleh pengusaha yang berisikan tentang syarat kerja, hak dan kewajiban pekerja dan pengusaha dan tata tertib perusahaan. Dengan kata lain peraturan perusahaan merupakan petunjuk teknis dari PKB maupun perjanjian kerja yang dibuat oleh pekerja/serikat pekerja dengan pengusaha.¹⁷

Pengusaha yang mempekerjakan pekerja/buruh sekurang-kurangnya sepuluh orang wajib membuat peraturan perusahaan yang mulai berlaku setelah disahkan oleh menteri atau pejabat yang ditunjuk (Pasal 108 ayat (1) Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan) dan sesuai dengan dengan ketentuan Pasal 108 ayat (2) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, kewajiban membuat peraturan perusahaan tidak berlaku bagi perusahaan yang telah memiliki perjanjian kerja bersama. Pasal 111 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menyebutkan bahwa peraturan perusahaan sekurang-kurangnya memuat:

- a. Hak dan kewajiban pengusaha.

¹⁷Lalu Husni, *Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Op. Cit., hal. 89.

- b. Hak dan kewajiban pekerja/buruh
- c. Syarat kerja.
- d. Tata tertib perusahaan.
- e. Jangka waktu berlakunya peraturan perusahaan.

Masa berlaku peraturan perusahaan paling lama dua tahun dan wajib diperbaharui setelah habis masa berlakunya, dan ketentuan dalam peraturan perusahaan tidak boleh bertentangan dengan ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

C. Perselisihan Hubungan Industrial

Menurut ketentuan Pasal 1 angka 22 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 dan Pasal 1 angka 1 Undang- Undang Nomor 2 Tahun 2004 :

“Perselisihan hubungan industrial ialah perbedaan pendapat yang mengakibatkan pertentangan antara pengusaha atau gabungan pengusaha dengan pekerja/buruh atau serikat pekerja/serikat buruh karena adanya perselisihan mengenai hak, perselisihan kepentingan, dan perselisihan pemutusan hubungan kerja, serta perselisihan antara serikat pekerja/serikat buruh hanya dalam satu perusahaan.”

Dari ketentuan tersebut, maka menurut pasal 1 Undang-undang nomor : 2 Tahun 2004, adapun jenis-jenis perselisihan hubungan Industrial adalah meliputi 4 (empat) hal, yakni :

- 1. Perselisihan hak;
- 2. Perselisihan kepentingan;

3. Perselisihan PHK;
4. Perselisihan antar serikat pekerja / serikat buruh hanya dalam satu perusahaan

Berikut ini akan diuraikan pengertian dan penjelasan secara rinci mengenai jenis-jenis perselisihan tersebut diatas :

1. Perselisihan hak Adalah perselisihan yang timbul dalam hubungan kerja karena tidak dipenuhinya hak akibat adanya perbedaan pelaksanaan atau penafsiran terhadap ketentuan peraturan perundang-undangan, perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama. Jadi mengacu pada penjelasan pasal 1 angka 2 huruf a Undang-Undang No.2 Tahun 2004, perselisihan hak ini adalah perselisihan hak normatif, yang sudah jelas pengaturannya dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama, atau peraturan perundang-undangan;
2. Perselisihan kepentingan adalah perselisihan yang timbul dalam hubungan kerja karena tidak adanya kesesuaian pendapat mengenai pembuatan dan atau perubahan syarat-syarat kerja yang ditetapkan dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama; perselisihan kepentingan ini biasanya biasa juga disebut perselisihan yang bukan bersifat normatif.
3. Perselisihan pemutusan hubungan kerja (PHK) adalah perselisihan yang timbul dalam hubungan kerja karena tidak adanya kesesuaian

pendapat mengenai pengakhiran hubungan kerja yang dilakukan oleh salah satu pihak; perselisihan PHK ini biasanya terjadi disebabkan adanya permasalahan dari salah satu pihak baik pekerja/buruh maupun pengusaha.

4. Perselisihan antar serikat pekerja/ serikat buruh dalam satu perusahaan adalah perselisihan antara serikat pekerja/serikat buruh dan serikat pekerja/serikat buruh lain hanya dalam satu perusahaan karena tidak adanya persesuaian paham mengenai keanggotaan, pelaksanaan hak dan kewajiban keserikat pekerjaan.¹⁸

Perselisihan ini biasanya dapat terjadi pada perusahaan dimana serikat pekerja/serikat buruh yang berdiri atau terbentuk lebih dari satu, sebab hal ini dimungkinkan dengan dijaminnya hak kebebasan berserikat dalam Undang-Undang No.21 Tahun 2000 Tentang Serikat Pekerja/Serikat Buruh Perselisihan antara serikat pekerja/serikat buruh sebenarnya bukan perselisihan hubungan industrial karena pada dasarnya perselisihan hubungan industrial adalah pertentangan antara pengusaha atau gabungan pengusaha dan pekerja/buruh, bukan antar serikat pekerja / serikat buruh; industrial adalah pertentangan antara pengusaha atau gabungan pengusaha dan pekerja/buruh antar serikat pekerja/serikat buruh; industrial adalah pertentangan antara pengusaha atau gabungan pengusaha dan pekerja/buruh, bukan antar serikat pekerja/serikat

¹⁸Abdul Khakim, *Aspek Hukum Penyelesaian Perselisian Hubungan Industrial*, (Bandung: PT. Citra Aditia, 2010), hal. 99

buruh; industrial adalah pertentangan antara pengusaha atau gabungan pengusaha dan pekerja/buruh, bukan antar serikat pekerja/ serikat buruh;¹⁹

D. Pemutusan Hubungan Kerja

1. Pengertian Pemutusan Hubungan Kerja

Pengertian pemutusan hubungan kerja adalah suatu langkah pengakhiran hubungan kerja antara buruh dan majikan karena suatu hal tertentu."²⁰

Sedangkan menurut Pasal 1 ayat (4) Keputusan Menteri Tenaga Kerja Nomor Kep-15A/Men/1994 bahwa:

“Pemutusan hubungan kerja ialah pengakhiran hubungan kerja antara pengusaha dan pekerja berdasarkan izin panitia daerah atau panitia pusat”

Kedua pengertian di atas memiliki latar belakang berbeda. Pengertian pertama lebih bersifat umum karena pada kenyataannya tindakan pemutusan hubungan kerja tidak hanya timbul karena prakarsa pengusaha, tetapi oleh sebab-sebab lain dan tidak harus izin kepada Panitia Penyelesaian Perselisihan Perburuhan Daerah (P4D) dan Panitia Penyelesaian Perselisihan Perburuhan Pusat (P4P). Untuk pengertian kedua bersifat khusus, di mana tindakan pemutusan hubungan kerja dilakukan oleh pengusaha karena pekerja/buruh melakukan pelanggaran atau kesalahan sehingga harus izin terlebih dahulu kepada P4D/P4P sesuai dengan ketentuan perundang-undangan. Pasal 1 angka 25 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 menyebutkan bahwa:

¹⁹ Mangaraja Manurung, *Menyelesaikan Perselisihan Hubungan Industrial Melalui Perundingan Bipartit*, (Jurnal : Pionir LPPM Universitas Asahan, Vol.2. Diakses pada tanggal 19 Januari 2021, Pukul 21;30), hal 4.

²⁰ Halim Op.Cit 1990 hal 136.

“Pemutusan hubungan kerja adalah pengakhiran hubungan karena suatu hal tertentu yang mengakibatkan berakhirnya hak dan kewajiban antara pekerja/buruh dan pengusaha.”²¹

1. Jenis Pemutusan Hubungan Kerja

Secara teoritis Pemutusan Hubungan Kerja terbagi menjadi 4 (empat) macam, yaitu:

1. Pemutusan Hubungan Kerja Demi Hukum

Pemutusan hubungan kerja demi hukum adalah pemutusan hubungan kerja yang terjadi dengan sendirinya secara hukum, artinya pemutusan hubungan kerja demi hukum tidak memerlukan penetapan dari Pengadilan Hubungan Industrial sebagaimana diatur dalam Pasal 151 ayat (3) UU Ketenagakerjaan. Meskipun pemutusan hubungan kerja demi hukum terjadi dengan sendirinya namun para pihak dapat memperjanjikan untuk mengadakan pemberitahuan apabila perjanjian kerja itu akan berakhir.

Penyebab terjadinya pemutusan hubungan kerja demi hukum diatur dalam Pasal 154 Undang-Undang Ketenagakerjaan, yakni:

- a. Pekerja/buruh masih dalam masa percobaan kerja, bilamana telah dipersyaratkan secara tertulis sebelumnya;
- b. Pekerja/buruh mengajukan permintaan pengunduran diri, secara tertulis atas kemauan sendiri tanpa ada indikasi adanya

²¹Abdul Khakim, *Dasar-dasar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, (Bandung: PT. Citra Aditia, 2009), hal 188.

tekanan/intimidasi atas pengusaha, berakhirnya hubungan kerja sesuai dengan perjanjian kerja waktu tertentu untuk pertama kali;

c. Pekerja/buruh mencapai usia pensiun dengan ketetapan dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, perjanjian kerja bersama, atau peraturan perundang-undangan; atau

d. Pekerja/buruh meninggal dunia.

Berdasarkan Pasal 154 huruf b Undang-Undang Ketenagakerjaan dalam hal perjanjian kerja waktu tertentu berakhir memiliki arti setelah terjadinya jangka waktu selesai atau tercapainya suatu pekerjaan tertentu yang sudah diperjanjikan diawal. Pemutusan hubungan kerja jenis ini, masing-masing pihak yang bersangkutan bersifat pasif sehingga dalam penghentian pekerjaan tidak perlu melakukan pemutusan hubungan kerja, tidak perlu melalui mekanisme pengadilan perselisihan hubungan industrial atau usaha yang sebaiknya tidak perlu dilakukan karena semua sudah jelas diatur dalam perjanjian kerja yang dibuat diawal untuk pertama kali, dalam hal ini pihak perusahaan/pengusaha wajib memberitahukan bahwa hubungan kerja telah berakhir dalam perjanjian kerja waktu tertentu apabila telah diperjanjikan sebelumnya.

1. Pemutusan Hubungan Kerja oleh Pengadilan

Pemutusan Hubungan Kerja oleh pengadilan adalah tindakan PHK karena adanya putusan hakim pengadilan. Dalam hal ini kewenangan pengadilan negeri dalam hubungan industrial hanya sebatas pada penegakan tindak pidana ketenagakerjaan. Putusan pengadilan negeri mengenai tindak pidana

ketenagakerjaan hanya dapat dijadikan alat bukti dalam menyelesaikan perselisihan hubungan industrial yang tunduk pada hukum acara perdata. Dengan berlakunya Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, yang memiliki kewenangan untuk menyelesaikan perselisihan hak, perselisihan kepentingan, perselisihan PHK, dan perselisihan antara serikat buruh hanya dalam satu perusahaan, secara implisit harus dipahami bahwa tidak ada pengadilan lain yang dapat mengadili terhadap keempat jenis perselisihan tersebut, karena secara tegas dinyatakan sebagai kompetensi absolut Pengadilan Hubungan Industrial (PHI) yang merupakan pengadilan khusus di bidang ketenagakerjaan yang berada di lingkungan pengadilan negeri.

2. Pemutusan Hubungan Kerja oleh pekerja/buruh

Pemutusan hubungan kerja tidak hanya dapat dilakukan oleh pihak pengusaha/ perusahaan namun pekerja/buruh juga dapat melakukan PHK. Pekerja/buruh atas inisiatif sendiri dapat mengakhiri hubungan kerja karena pada dasarnya buruh tidak dapat dipaksa untuk terus bekerja bila ia tidak menghendaki. PHK oleh buruh dapat terbagi menjadi 2 (dua), yakni:

- a) Pekerja/buruh mengundurkan diri;
- b) Pekerja/buruh meminta untuk di-PHK karena pengusaha telah melakukan kesalahan berat, seperti, melakukan penganiayaan terhadap buruh.

Dalam hal pekerja/buruh yang mengundurkan diri diatur dalam ketentuan Pasal 154 huruf b UU Ketenagakerjaan. Pekerja/buruh yang mengundurkan diri mengajukan permohonan pengunduran diri tanpa harus ada penetapan dari lembaga Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (PPHI), dan kepada pekerja/buruh yang bersangkutan mendapat uang penggantian hak sesuai dengan ketentuan Pasal 154 ayat (4) UU Ketenagakerjaan dan mengenai PHK yang disebabkan karena pengusaha telah melakukan kesalahan berat diatur dalam ketentuan Pasal 169 UU Ketenagakerjaan.

3. Pemutusan Hubungan Kerja oleh pengusaha

Pemutusan hubungan kerja atas kehendak pengusaha merupakan jenis PHK yang paling banyak bermasalah dan menimbulkan perselisihan antara pekerja/buruh dengan pengusaha. Hal ini dikarenakan jarang buruh yang menerima secara sukarela atas PHK yang dikenakan walaupun adanya PHK tersebut sudah sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan. PHK oleh pengusaha terbagi menjadi 3 (tiga) macam, yakni:

- a) PHK karena pekerja/buruh indisipliner;
- b) PHK karena pekerja/buruh melakukan kesalahan berat;
- c) PHK karena pekerja/buruh setelah 6 (enam) bulan tidak dapat melakukan pekerjaan akibat proses perkara pidana, bukan atas pengaduan pengusaha ataupun pihak lain.

Sesuai dengan ketentuan Pasal 151 Undang-Undang Ketenagakerjaan, PHK oleh pengusaha hanya dapat dilakukan apabila telah memperoleh penetapan

dari lembaga PPHI. Dengan demikian PHK oleh pengusaha tidak dapat dikehendaki sendiri, semua harus berlandaskan dasar dan alasan yang kuat sebagaimana diatur dalam klausul perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama yang telah disepakati. PHK karena pekerja/buruh indisipliner berdasarkan Pasal 161 ayat (1) Undang-Undang Ketenagakerjaan menyebutkan bahwa dalam hal pekerja/buruh melakukan pelanggaran ketentuan yang diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama, pengusaha dapat melakukan pemutusan hubungan kerja, setelah kepada pekerja/buruh yang bersangkutan diberikan surat peringatan pertama, kedua, dan ketiga secara berturut-turut. Surat peringatan berdasarkan Pasal 161 ayat (2) Undang-Undang Ketenagakerjaan masing-masing berlaku untuk paling lama 6 (enam) bulan, kecuali ditetapkan lain dalam perjanjian kerja bersama. Tenggang waktu 6 (enam) bulan dimaksudkan sebagai upaya mendidik pekerja agar dapat memperbaiki kesalahannya dan disisi lain dalam waktu 6 (enam) bulan ini merupakan waktu yang cukup bagi pengusaha untuk melakukan penilaian terhadap kinerja pekerja yang bersangkutan.

Berdasarkan Pasal 153 ayat (1) Undang-Undang Ketenagakerjaan, pengusaha dilarang melakukan pemutusan hubungan kerja dengan alasan :

- a. Pekerja/buruh berhalangan masuk kerja karena sakit menurut keterangan dokter selama waktu tidak melampaui 12 (dua belas) bulan secara terusmenerus;

- b. Pekerja/buruh berhalangan menjalankan pekerjaannya karena memenuhi kewajiban terhadap negara sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku;
- c. Pekerja/buruh menjalankan ibadah yang diperintahkan agamanya;
- d. Pekerja/buruh menikah;
- e. Pekerja/buruh perempuan hamil, melahirkan, gugur kandungan, atau menyusui bayinya;
- f. Pekerja/buruh mempunyai pertalian darah dan/atau ikatan perkawinan dengan pekerja/buruh lainnya di dalam satu perusahaan, kecuali telah diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama;
- g. Pekerja/buruh mendirikan, menjadi anggota dan/atau pengurus serikat pekerja/serikat buruh, pekerja/buruh melakukan kegiatan serikat pekerja/ serikat buruh di luar jam kerja, atau di dalam jam kerja atas kesepakatan pengusaha, atau berdasarkan ketentuan yang diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama;
- h. Pekerja/buruh yang mengadukan pengusaha kepada yang berwajib mengenai perbuatan pengusaha yang melakukan tindak pidana kejahatan;
- i. Karena perbedaan paham, agama, aliran politik, suku, warna kulit, golongan, jenis kelamin, kondisi fisik, atau status perkawinan;

- j. Pekerja/buruh dalam keadaan cacat tetap, sakit akibat kecelakaan kerja, atau sakit karena hubungan kerja yang menurut surat keterangan dokter yang jangka waktu penyembuhannya belum dapat dipastikan.²²

Berdasarkan pasal 153 ayat 1 huruf f di dalam Omnibus Law, ada beberapa alasan pengusaha dilarang melakukan PHK kepada buruh. Dalam keadaan cacat tetap, sakit akibat kecelakaan kerja, atau sakit karena hubungan kerja yang menurut surat keterangan dokter yang jangka waktu penyembuhannya belum dapat dipastikan. Apabila itu dilakukan, ayat 2 tertulis keputusan yang dilakukan batal demi hukum. Lalu pengusaha wajib mempekerjakan kembali

E. Pemutusan dengan Dasar Perkawinan Antar Pekerja Sekantor

Permasalahan tenaga kerja atau perburuhan merupakan permasalahan yang banyak dan sering terjadi di Indonesia. Terkait dalam hal tersebut, pemutusan hubungan kerja adalah salah satunya. Sebagaimana terjadi PHK karena adanya perkawinan antar pekerja dalam satu perusahaan. Pekerja/buruh yang memiliki ikatan perkawinan dengan pekerja lainnya dalam suatu perusahaan menimbulkan perselisihan antara pengusaha/perusahaan tempat pekerja bekerja dengan pekerja itu sendiri. Hal tersebut apabila tidak dapat diselesaikan dengan baik maka akan menimbulkan sesuatu yang tidak diharapkan seperti PHK yang dilakukan oleh pengusaha terhadap pekerjanya. PHK oleh pengusaha ialah PHK dimana kehendak atau prakarsanya berasal dari pengusaha, karena adanya pelanggaran atau kesalahan yang dilakukan oleh pekerja atau mungkin faktor lain seperti pengurangan tenaga kerja, perusahaan tutup karena rugi, perubahan status dan sebagainya.

²² *Ibid* hal 196.

Dalam hal melakukan PHK, pengusaha tidak dapat melakukan hal tersebut secara sewenang-wenang, harus terdapat alasan dan dasar yang kuat bahwa telah terjadi pelanggaran atau kesalahan yang dilakukan oleh pekerja. Berdasarkan Pasal 153 ayat (1) Undang-Undang Ketenagakerjaan disebutkan alasan pengusaha dilarang melakukan pemutusan hubungan kerja yang salah satunya pada Pasal 153 ayat (1) huruf f ialah Pengusaha dilarang melakukan pemutusan hubungan kerja dengan alasan pekerja/buruh mempunyai pertalian darah dengan pekerja/buruh lainnya di dalam satu perusahaan, kecuali telah diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama. Pasal 153 ayat (1) huruf f Undang-Undang Ketenagakerjaan tersebut dirasa lebih berpihak kepada pihak pengusaha dibanding pekerja/buruh. Karena di dalam pengaturan pasal tersebut seolah-olah memberikan perlindungan terhadap pekerja yang memiliki pertalian darah dan/atau ikatan perkawinan dengan pekerja lainnya dalam satu perusahaan. Tetapi semua itu dimentahkan kembali dengan adanya ketentuan pengecualian. Dalam hal ini kedudukan perjanjian kerja, peraturan perusahaan, ataupun perjanjian kerja bersama memiliki kedudukan yang lebih tinggi dibanding dengan undang-undang ketenagakerjaan.

Ketentuan perusahaan yang melarang adanya perkawinan antar pekerja pada satu perusahaan ditambah dengan adanya ancaman PHK membuat posisi perusahaan dengan pekerja/buruh menjadi tidak seimbang. Sebab, pekerja/buruh merupakan pihak yang berada dalam posisi yang lebih lemah karena sebagai pihak yang membutuhkan pekerjaan. Dengan adanya posisi yang tidak seimbang tersebut, maka perjanjian kerja, peraturan perusahaan, maupun perjanjian kerja

bersama yang didalamnya berisikan kebebasan berkontrak sebagai salah satu syarat sahnya perjanjian menjadi tidak sepenuhnya terpenuhi.

PHK karena alasan pekerja memiliki ikatan perkawinan dengan pekerja lainnya dalam satu perusahaan tidak dapat diterima dan hal tersebut batal demi hukum sebagaimana diatur dalam ketentuan Pasal 153 ayat (2) Undang-Undang Ketenagakerjaan. Oleh karena demikian, pengusaha wajib memperkerjakan kembali pekerja/buruh yang bersangkutan. Namun, apabila dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan maupun perjanjian kerja bersama telah diatur adanya larangan menikah antar pekerja dalam satu perusahaan, maka ketentuan dalam perjanjian kerja bersama tersebut dianggap mengikat dan menjadi pengecualian bagi Undang-undang yang termuat dalam Pasal 1338 KUHPerdata yang berisikan semua persetujuan yang dibuat sesuai dengan Undang-Undang yang berlaku sebagai Undang-undang bagi mereka yang membuatnya. Persetujuan itu tidak dapat ditarik kembali selain dengan kesepakatan kedua belah pihak, atau karena alasan-alasan yang ditentukan oleh Undang-Undang. Persetujuan harus dilaksanakan dengan itikad baik. Dalam hal ini berkaitan dengan ketentuan Pasal 153 ayat (1) huruf f Undang-Undang Ketenagakerjaan, pengusaha tidak dilarang atau dengan kata lain dapat melakukan PHK terhadap pekerja yang menikah dengan sesama pekerja dalam satu perusahaan jika memang sebelumnya telah diperjanjikan atau diatur larangan tersebut pada perjanjian kerja, peraturan perusahaan maupun perjanjian kerja bersama.

Dengan berlakunya Pasal 153 ayat (1) huruf f Undang-Undang Ketenagakerjaan pihak pekerja/buruh merasa dirugikan. Sebab, PHK dengan alasan adanya perkawinan antar sesama pekerja dalam satu perusahaan melanggar

hak seseorang atas pekerjaan dan kehidupan yang layak. Pasal tersebut dirasa bertentangan dengan Undang-undang lain yang berlaku, seperti Undang-Undang Nomor 1 Tahun 1974 tentang Perkawinan dan Undang-Undang Nomor 39 Tahun 1999 tentang Hak Asasi Manusia.²³



²³Lavenia Nadya, *Menyelesaikan Perselisihan Hubungan Industrial Melalui Perundingan Bipartit*, (Jurnal: Pionir LPPM Universitas Asahan, Vol2. Diakses pada tanggal 19 Januari 2021 Pukul 22:45), hal 4.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Waktu dan Tempat Penelitian

1. Waktu Penelitian

Waktu penelitian akan dilaksanakan secara singkat yaitu setelah dilakukan seminar outline skripsi pertama dan telah dilakukan perbaikan seminar outline yang akan dilakukan sekitar bulan Pebruari 2021.

| No | Kegiatan | Bulan | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | Keterangan |
|----|---------------------------------------|------------------|---|---|---|------------------|---|---|---|---------------|---|---|---|--------------|---|---|---|--------------|---|---|---|------------|
| | | November 2020 | | | | Februari 2021 | | | | Maret 2021 | | | | Juni 2021 | | | | Juli 2021 | | | | |
| | | 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

Penelitian ini akan dilakukan di Pengadilan Negeri Medan Jl. Pengadilan No. 8 Medan yaitu dengan cara mengambil putusan dengan kasus yang terkait yaitu kasus Putusan No.12/Pdt.Sus-PHI/2019/PNMdn tentang pemutusan hubungan kerja dan hak-hak pekerja.

B. Metodologi Penelitian

1. Jenis Penelitian

Adapun jenis penelitian yang digunakan adalah yuridis normatif yaitu metode penelitian terhadap asas-asas hukum positif yang tertulis dalam perundang-undangan yang dilakukan dengan cara meneliti bahan Pustaka atau data sekunder, yang terdiri dari bahan hukum primer, bahan hukum sekunder, dan bahan hukum tertier.²⁴

a. Bahan hukum primer

Bahan hukum primer (*primary resorce*) yaitu bahan hukum yang mengikat terdiri dari Undang-Undang Dasar 1945, TAP MPR, Undang-Undang, Yurisprudensi, Traktat.²⁵

b. Bahan hukum sekunder

Bahan hukum sekunder (*secondary resorce*) yaitu bahan yang terdiri dari karya akademis, mulai dari yang diskriptif sampai berupa komentar yang penuh kritik yang memperkaya pengetahuan orang tentang hukum positif yang berlaku dan/atau yang seharusnya berlaku. Bahan ini berupa buku teks, jurnal hukum, literatur, hasil penelitian ilmiah.²⁶

²⁴Muchamad Chakim, Marjan Miharja, *Eksistensi Pasal 28 ayat 1 Undang-Undang Advokat*, (Jakarta: Quira Media, 2019), hal 17.

²⁵Rahman Amin, *Pengantar Hukum Indonesia*, (Yogyakarta : Deepublish, 2019) hal 62.

²⁶Djulaeka, Devi rahayu, *Metode Penelitian Hukum*, (Surabaya: Scopindo, 2019), hal 3.

c. Bahan hukum Tertier

Bahan hukum tertier adalah bahan hukum yang berfungsi untuk mendukung penjelasan bahan hukum primer dan bahan hukum sekunder.²⁷

2. Sifat Penelitian

Sifat penelitian yang dipergunakan dalam menyelesaikan skripsi ini adalah deskriptif yaitu suatu metode yang berfungsi untuk mendeskripsikan atau memberi gambaran terhadap objek yang diteliti melalui data atau sampel yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa melakukan analisis dan membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum.²⁸ Dengan kata lain penelitian deskriptif analitis mengambil masalah atau memusatkan perhatian kepada masalah-masalah sebagaimana adanya saat penelitian dilaksanakan, hasil penelitian yang kemudian diolah dan dianalisis untuk diambil kesimpulannya.

Untuk lebih jelasnya penulis telah mengambil masalah dari studi Putusan nomor 12/Pdt.Sus-PHI/2019/PNMdn supaya mendapatkan hasil tentang pemutusan hubungan kerja secara sepihak karena efisiensi perusahaan dan hak-hak pekerja setelah berakhirnya hubungan kerja.

3. Teknik Pengumpulan data

Dalam skripsi ini digunakan alat pengumpul data, yakni:

- a. Penelitian Kepustakaan (*Library research*) yaitu penelitian yang dilakukan berdasarkan sumber bacaan, yakni Undang – Undang, buku-buku, penelitian ilmiah, artikel ilmiah, media massa, dan jurnal hukum yang berhubungan dengan materi yang dibahas dalam skripsi ini.

²⁷H.sukiyat, H. Suyanto, Prihatin Efendi, *Pedoman Penulisan Tugas Akhir*, (Surabaya : Jakad Media Publising, 2019), hal 24 .

²⁸Sugiono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*,(Bandung : Alfabeta.2009), hal 29 .

Penelitian ini mengandung data primer dan data sekunder.

- b. Penelitian Lapangan (*Field research*) yaitu dengan melakukan penelitian langsung kelapangan. Hal ini peneliti langsung melakukan penelitian ke pengadilan Negeri Medan dengan Mengambil Putusan Nomor: 12/Pdt.Sus- PHI/2019/PN Mdn dan cara Wawancara.

4. Analisis data

Data yang diperoleh akan dianalisis secara kualitatif, yaitu menyusun data secara sistematis yang diperoleh dari lapangan, kemudian substansinya dianalisa untuk memenuhi mengenai permasalahan yang dibahas dalam penulisan skripsi untuk mendapatkan jawaban yang pasti dan akurat.

Selanjutnya data yang diperoleh untuk skripsi ini dianalisa secara deskriptif analisis agar kebenaran serta fakta fakta yang terjadi dalam pemutusan hubungan kerja serta hak hak pekerja yang diterima setelah pemutusan hubungan kerja tergambar secara menyeluruh. Dan diakhir dengan penarikan kesimpulan dengan menggunakan metode induktif sebagai jawaban untuk permasalahan yang dirumuskan.

BAB V

PENUNTUP

A. Kesimpulan

1. Pengaturan mengenai perkawinan pekerja sebagai alasan PHK oleh perusahaan diatur dalam Pasal 153 ayat (1) huruf f yang menyatakan bahwasannya “ Pengusaha dilarang melakukan PHK dengan alasan pekerja/buruh mempunyai pertalian darah dan/atau ikatan perkawinan dengan pekerja/buruh lainnya di dalam satu perusahaan kecuali telah diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, perjanjian kerja bersama. Namun dalam peraturan Mahkamah Konstitusi melalui putusan MK No.13/PUU-XV/2017 mengatakan bahwa frasa “kecuali telah diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja Bersama”. Dalam pasal tersebut bertentangan dengan UUD RI Tahun 1945 dan tidak mempunyai kekuatan hukum mengikat. Dalam putusan No 12/Pdt.Sus-PHI/ 2019/PNMDn bahwasannya pekerja di PHK bukan lagi karna melakukan perkawinan dalam satu perusahaan tetapi pekerja di PHK karena mangkir kerja selama 5 hari berturut-turut dan pihak perusahaan telah memberikan surat peringatan.
2. Perlindungan hukum bagi tenaga kerja indonesia diatur dalam Pasal 156 mengenai hak-hak yang harus diperoleh ole tenaga kerja yaitu tentang uang pesangon, uang penghargaan masa kerja, uang ganti rugi, uang pengobatan, serta uang pisah dan perusahaan tidak boleh melakukan PHK terhadap pekerja karena telah melakukan perkawinan

satu perusahaan berdasarkan putusan Mahkamah Konstitusi No. 13/PUU-XV/2017 dikarenakan dalam Undang-Undang No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan Pasal 153 ayat 1 huruf f bertentangan dengan Undang-Undang Dasar Republik Indonesia Tahun 1945 dan tidak memiliki kekuatan hukum mengikat.

B. Saran

1. Peraturan yang terdapat dalam Pasal 153 ayat (1) huruf f sebaiknya ada perubahan atau pembaharuan oleh pemerintah agar tidak bias dengan Putusan Mahkamah Konstitusi No. 13/PUU-XV/2017 sehingga tenaga kerja lebih mudah memahami hukum yang dipergunakan dalam PHK mengenai perkawinan dalam satu perusahaan.
2. Apabila terjadi perselisihan, penyelesaian sengketa secara musyawarah harusnya lebih diutamakan, serta kedua belah pihak harus saling menghargai satu sama lain terkait penyelesaian sengketa diluar pengadilan. Perlunya penyelesaian secara musyawarah ini tentunya agar terhindar dari tindakan Pemutusan Hubungan Kerja.

DAFTAR PUSTAKA

A. Buku

- Agusmidah. 2010. *Dinamika dan Kajian Teori Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Bogor: Ghalia Indonesia
- Amin,Rahman. 2019. *Pengantar Hukum Indonesia*, Yogyakarta: Deepublish
- Amran,basri. 2007. *Hukum Perburuhan dan Ketenagakerjaan Indonesia*, Medan:USU Pers
- Asikin,Zainal. 1993. *Dasar-Dasar Hukum Perburuhan*, Jakarta: Raja Grafindo Persada
- Asyadie, Zaeni. 2007. *Hukum Perburuhan Hukum Ketenagakerjaan Bidang Hubungan Kerja*, Jakarta:Raja Grafindo Persada
- Chakim,Muhammad dan Miharaja, Marian. 2019. *Eksistensi Pasal 28 ayat I Undang-undang Advokad*, Jakarta: Quira Media
- Djulaeka, Rahayu,Devi. 2019. *Metode Penelitian Hukum*, Surabaya:Scopindo
- Husni,Lalu. 2010. *Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Jakarta:Raja Grafindo Persada
- Khakim,Abdul. 2007. *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Bandung:Citra Aditya Bakti
- Khakim, Abdul. 2009. *Dasar-Dasar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Bandung:Citra Aditya
- Khakim, Abdul. 2010. *Aspek Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial*, Bandung:Citra Aditya

Manullang, Sendjun H. 2009. *Pokok-pokok Hukum Ketenagakerjaan di Indonesia*, Jakarta: Rineka Cipta

Mertokusumo, Sudikmo. 1999. *Mengenai Hukum Sebagai Suatu Pengantar*, Yogyakarta: Liberty

Rusli, Hardijan. 2003. *Hukum Ketenagakerjaan*, Jakarta: Ghalia Indonesia

Sugiono. 2009. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*, Bandung: Alfabeta

Sukiyat, H., Suyanto, H., dan Efendi, Prihatin. 2019. *Pedoman Penulisan Tugas Akhir*, Surabaya: Jakad Media Publishing

Subekti. 2010. *Hukum Perjanjian*, Jakarta: Cetakan kedua Sinar Grafika

Soepomo, Iman. 1987. *Pengantar Hukum Perburuhan*, Jakarta: Djambatan

Telaumbanua Dalinama, 2019. *Hukum Ketenagakerjaan*, Yogyakarta: CV Budi Utama

Wahyudi, Eko. 2016. *Hukum Ketenagakerjaan*, Jakarta: Sinar Grafika

B. Peraturan Perundang-undangan

Kitab Undang-Undang Hukum Perdata

Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 13PUU-XV/2017

Undang-Undang No. 1 Tahun 1974 Tentang Perkawinan

Undang-Undang No. 2 Tahun 2004 Tentang PPHI

Undang-undang No.13 Tahun 2003 Tentang Keteagakerjaan

Undang- Undang No.39 Tahun 1999 Tentang Hak Asasi Manusia

C. Jurnal dan lain-lain

Ayu, Sri. 2020. *Penyelesaian Pemutusan Hubungan kerja Sepihak karena Menikah dengan Rekan Kerja Berdasarkan Pasal 153 ayat (1)*

Undang-Undang No.13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.

Riau:UIN SISKA

Maringin, Nikodemus. 2015. *Tinjauan Yuridis Pelaksanaan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) Secara Sepihak Oleh Perusahaan Menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.* Jurnal Ilmu Hukum Legal Opinion Edisi.Vol3.No.3

Manurung,Mangaraja. 2018. *Menyelesaikan Perselisihan Hubungan Industrial Melalui Perundingan Bipartit.* Jurnal Pionir LPPM Universitas Asahan,Vol2.No.4

Nadya,Lavena. *Menyelesaikan Perselisihan Hubungan Industrial Melalui Perundingan Bipartit.* Jurnal Pionir LPPM Universitas Asahan,Vol2.No.1

Buchori Muslim Wibowo, Skripsi : *“Analisis yuridis terhadap PHK sepihak berdasarkan UU Nomor 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan dalam perspektif hukum perdata”.* Medan: USU.

Putusan No.12/Pdt.Sus-PHI/2019/PN.Mdn

<https://www.hukumonline.com/klinik/detail/ulasan/lt5aa1d4802d330/apakah-putusan-mk-tentang-pernikahan-antar-pekerja-berlaku-juga-untuk-pns/>

PUTUSAN

Nomor 12/Pdt.Sus-PHI/2019/PNMdn

DEMI KEADILAN BERDASARKAN KETUHANAN YANG MAHA ESA

Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Medan memeriksa dan memutus perkara-perkara perselisihan hubungan industrial pada tingkat pertama, telah menjatuhkan putusan sebagai berikut dalam perkara gugatan antara:

YANTI OKTAVIA SITORUS, Umur 29 Tahun, Perempuan, Pekerjaan karyawan swasta, Alamat Jalan Mutiara IV, Nomor 68, Komp.BTN Lk V, Kelurahan Selawan, Kota Kisaran Timur Kabupaten Asahan, dalam hal diwakili oleh kuasanya Feri Donal Sihaloho, SH dan Antara Tarigan, SH, Para Advokat/Pengacara/Konsultan hukum pada kantor Law Office FLW & Partners berkedudukan dan berkantor di Jalan Bunga Rinte, Perumahan Spring Ville, Nomor 28 AB, Kelurahan Simpang Selayang, Kecamatan Medan Tuntungan, Kota Medan, Kode Pos 20136, berdasarkan surat kuasa khusus tanggal 15 November 2018 yang telah didaftarkan di Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Medan pada tanggal 09 Januari 2019 dengan nomor registrasi No.2603/Penk.Perd/2019/PHI.Mdn, selanjutnya disebut sebagai -----

PENGGUGAT;

LAWAN

PT. Bank Perkreditan Rakyat Nusantara Bona Pasogit (BPR-NBP-4), yang beralamat dan berkantor pusat di Jalan Panglima Polem Nomor 93, Kota Kisaran Kabupaten Asahan, dalam hal ini memberikan kuasa kepada Rumintang Naibaho, SH dan Pesta Roga Nababan, SH, Advokat/Penasehat Hukum pada kantor Rumintang Naibaho, SH., MH& Rekan

berkedudukan hukum di Medan Jalan Bunga Turi Blok C3 Nomor 13 Gilya Milala Rumah Tengah Simpang Bekala, berdasarkan surat kuasa khusus tanggal 03 Januari 2019 yang telah didaftarkan di Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Medan Kelas 1-A Khusus pada tanggal 04 Februari 2019 dengan nomor registrasi Nomor 63/Penk.PHI/2019/PN.Mdn, selanjutnya disebut sebagai -----
-----**TERGUGAT**;

Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri tersebut;
Setelah membaca berkas perkara dan bukti bukti surat yang bersangkutan;
Setelah mendengar saksi saksi dan kedua belah pihak yang berperkara;

TENTANG DUDUK PERKARA

Menimbang, bahwa Penggugat dengan surat gugatannya tanggal 04 Januari 2019 yang dilampiri anjuran atau risalah penyelesaian, yang diterima dan didaftarkan di Kepaniteraan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Medan pada tanggal 10 Januari 2019 dalam Register Nomor 12/Pdt.Sus.PHI/2019/PN.Mdn, telah mengajukan gugatan sebagai berikut:

Dasar Gugatan

- Bahwa sesuai ketentuan pasal 1 angka 17 Undang Undang Nomor 2 tahun 2004 tentang penyelesaian Hubungan Industrial (selanjutnya akan disebut PPHI), diatur : Pengadilan Hubungan Industrial adalah Pengadilan Khusus yang dibentuk dilingkungan pengadilan Negeri yang berwenang memeriksa mengadili dan memberikan putusan terhadap Perselisihan hubungan industrial “
- Bahwa pada pasal 1 angka 1 Undang Undang Nomor 2 tahun 2004 tentang penyelesaian Hubungan Industrial adalah perbedaan pendapat yang mengakibatkan pertentangan antara pengusaha atau gabungan pengusaha dengan pekerja/buruh atau serikat pekerja/buruh karena adanya perselisihan mengenai hak, perselisihan kepentingan,

perselisihan pemutusan hubungan kerja, dan perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh dalam satu perusahaan;

- Bahwa perselisihan Hubungan Industrial antara Penggugat dengan Tergugat sesuai ketentuan pasal 2 Undang Undang Nomor 2 tahun 2004 tentang PPHI adalah merupakan Perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja.
- Bahwa Pasal 81 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004, tentang penyelesaian Hubungan Industrial mengatur: Gugatan perselisihan hubungan industrial diajukan kepada Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri yang daerah hukumnya meliputi tempat pekerja/buruh bekerja, dan melihat tempat Penggugat bekerja masih merupakan daerah hukum Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Medan, maka telah tepat Penggugat mengajukan gugatan ini di Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Medan;
- Bahwa selanjutnya, sesuai mekanisme yang diatur dalam Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004, tentang penyelesaian Hubungan Industrial Penggugat telah menempuh Penyelesaian Perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja ini melalui Mediasi pada Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Asahan akan tetapi tidak tercapai kesepakatan, sehingga Mediator pada Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Asahan Mengeluarkan Surat Anjuran Nomor : 3634 / III/ DTK/ X/2018 tanggal 01 Oktober 2018 sebagaimana terlampir:
- Bahwa dengan demikian Gugatan ini telah memenuhi kewenangan relative dan absoulut sebagaimana disyaratkan undang undang untuk diperiksa dan diadili oleh Pengadilan Industrial pada Pengadilan Negeri Medan.

Pokok Gugatan

- Bahwa Penggugat sebelumnya adalah Karyawan di PT. Bank Perkreditan Rakyat Nusantara Bona Pasogit (NBP) - 4, yang beralamat berkantor Pusat di Jalan Panglima Polem Nomor 93, Kota Kisaran

Kabupaten Asahan, terhitung sejak bulan April 2011 hingga tanggal Surat Pemutusan Hubungan Kerja dikeluarkan Tergugat dengan jabatan sebagai staf teller dan mendapat upah terakhir sebesar Rp.4.007.346 (Empat Juta Tujuh ribu Tiga ratus Empat puluh Enam Rupiah);

- Bahwa sebelumnya hubungan kerja antara Penggugat dengan Tergugat baik baik saja dan penggugat selalu bekerja mengikuti segala aturan aturan yang diterapkan oleh perusahaan Tergugat ;
- Bahwa pada tanggal 11 Nopember 2017 Penggugat melakukan Pernikahan/Perkawinan dengan Sdr. Ginanda Manuel Famanto Rumahorbo yang juga bekerja di PT. Bank Perkreditan Rakyat Nusantara Bona Pasogit (NBP) - 4 tersebut.
- Bahwa timbulnya perselisihan antara Penggugat dengan Tergugat akibat dari Pernikahan / Perkawinan tersebut, dimana Tergugat menerbitkan Surat Pemutusan Hubungan Kerja Nomor 01/Dir/BPR NBP 4/I/2018 tanggal 15 Januari 2018 yang ditandatangani oleh Direktur Utama di PT. Bank Perkreditan Rakyat Nusantara Bona Pasogit (NBP) – 4 bernama Ektapera Perangin Angin dan Direktur di PT. Bank Perkreditan Rakyat Nusantara Bona Pasogit (NBP) – 4 bernama Tombang Didik Sagala.
- Bahwa alasan Tergugat melakukan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) terhadap Penggugat yaitu Berdasarkan Peraturan Perusahaan PT. Bank Perkreditan Rakyat Nusantara Bona Pasogit (NBP) – 4 Bab II : Syarat – syarat kerja, Pasal 3 tentang Hubungan Kerja, Ayat 8 yang berbunyi : “Dalam rangka menjaga suasana kerja yang kondusif dan tata kelola perusahaan yang baik, maka setiap pekerja dilarang memiliki hubungan ikatan suami/istri dengan pekerja lainnya, apabila dikemudian hari setelah bekerja terjadi hal demikian maka salah satu pekerja wajib mengundurkan diri secara sukarela” .
- Bahwa acuan Tergugat memutus hubungan kerja dengan Penggugat adalah Peraturan Perusahaan Tergugat tersebut diatas, dengan arti

Pengusaha boleh memutus hubungan kerja dengan pekerja/buruh apabila pekerja/buruh memiliki hubungan ikatan suami/istri dengan pekerja/buruh lainnya dalam satu perusahaan dan telah diatur dalam Peraturan Perusahaan.

- Bahwa jika Tergugat menuduh Penggugat melakukan pelanggaran, semestinya Tergugat memberikan Surat Peringatan pertama, kedua dan ketiga secara berturut turut kepada Penggugat dan setelah itu Tergugat dapat melakukan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) terhadap Penggugat sedemikian berdasarkan Pasal 161 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, akan tetapi Penggugat tidak pernah mendapat surat peringatan pertama, kedua dan ketiga dari Tergugat, maka tindakan Tergugat tersebut diatas dianggap tindakan diskriminasi terhadap Penggugat.
- Bahwa oleh karena itu Penggugat telah membuat laporan pengaduan kepada Dinas Ketenagakerjaan Pemerintah Kabupaten Asahan guna mendapatkan Penyelesaian Perselisihan tersebut.
- Bahwa akan tetapi laporan pengaduan oleh Penggugat tidak dapat diselesaikan oleh kedua belah pihak di depan Mediator pada perundingan mediasi, sehingga melalui Mediator Dinas Ketenagakerjaan Pemerintah Kabupaten Asahan dan diketahui Kepala dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Asahan mengeluarkan Surat Anjuran dengan Nomor :3634/III-DTK/X-2018, tertanggal 01 Oktober 2018.

MENGANJURKAN

1. Bahwa saudara Yanti Oktavia Sitorus alamat jalan diponegoro gang nenas Kecamatan kota Kisaran Barat Kabupaten Asahan dapat dipekerjakan kembali di management Perusahaan PT.BPR NBP 4 Kisaran.
2. Bahwa saudara Yanti Oktavia Sitorus dapat ditempatkan diposisi semula sewaktu masih bekerja di management Perusahaan PT.BPR NBP 4 Kisaran.

Akan tetapi sampai dengan sekarang Tergugat tidak mematuhi dan melaksanakan surat anjuran tersebut.

- Bahwa berdasarkan Putusan Mahkamah Konstitusi, Nomor : 13/PUU-XV/2017, tanggal 14 Desember 2017 dengan amar putusannya menyatakan frasa “kecuali telah diatur dalam perjanjian kerja, Peraturan Perusahaan atau Perjanjian Kerja bersama, dalam pasal 153 ayat (1) huruf – f Undang – undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 39, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4279) bertentangan dengan Undang Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 dan tidak mempunyai kekuatan hukum mengikat”, oleh karena itu Pengusaha dilarang melakukan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) terhadap Pekerja/Buruh disebabkan Pekerja/Buruh memiliki hubungan ikatan suami/istri dengan Pekerja lainnya dalam satu Perusahaan;
- Bahwa Tergugat telah salah menerapkan Peraturan Perusahaan PT. Bank Perkreditan Rakyat Nusantara Bona Pasogit (NBP) – 4 Bab II : Syarat – syarat kerja, Pasal 3 tentang Hubungan Kerja, Ayat 8 yang berbunyi : “Dalam rangka menjaga suasana kerja yang kondusif dan tata kelola perusahaan yang baik, maka setiap pekerja dilarang memiliki hubungan ikatan suami/istri dengan pekerja lainnya, apabila dikemudian hari setelah bekerja terjadi hal demikian maka salah satu pekerja wajib mengundurkan diri secara sukarela”, bahkan tidak ada tindakan untuk merubah Peraturan Perusahaan tersebut dan menerapkannya kepada Penggugat meskipun sudah dinyatakan tidak mempunyai kekuatan hukum mengikat (tidak berlaku) melalui Putusan Mahkamah Konstitusi, Nomor 13/PUU-XV/2017, tanggal 14 Desember 2017 tersebut.
- Bahwa Tergugat tidak cermat, tidak hati hati dan terkesan gegabah dalam melakukan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) terhadap Penggugat, yang mana dalam Pasal 111 ayat (2) Undang – undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan menyatakan

“Ketentuan dalam Peraturan Perusahaan tidak boleh bertentangan dengan ketentuan peraturan perundang – undangan yang berlaku” dan dipertegas kembali dalam Penjelasan Pasal 111 ayat (2) Undang – undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan menyatakan “Yang dimaksud dengan tidak boleh bertentangan dengan ketentuan peraturan perundang – undangan yang berlaku adalah peraturan perusahaan tidak boleh lebih rendah kualitas atau kuantitasnya dari peraturan perundang – undangan yang berlaku, dan apabila ternyata bertentangan, maka yang berlaku adalah ketentuan peraturan perundang – undangan”.

- Bahwa tindakan Tergugat dalam memutus hubungan kerja dengan Penggugat adalah karena Penggugat memiliki hubungan ikatan suami/istri dengan Pekerja lainnya dalam satu Perusahaan, hal ini bertentangan dengan putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 13/PUU-XV/2017, tanggal 14 Desember 2017 jo Pasal 111 ayat (2) Undang – undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan), oleh karena itu Tindakan Tergugat dalam melakukan Pemutusan Hubungan kerja (PHK) terhadap Penggugat adalah tidak sah dan bertentangan dengan aturan hukum, maka patut dan beralasan hukum menyatakan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) yang dilakukan Tergugat terhadap penggugat tidak sah dan batal demi hukum.
- Bahwa Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) yang dilakukan oleh Tergugat terhadap Penggugat cacat hukum sehingga akibatnya batal demi hukum, sehingga sudah sepatutnya menghukum Tergugat untuk mempekerjakan kembali Penggugat di PT. Bank Perkreditan Rakyat Nusantara Bona Pasogit (NBP) – 4 pada jabatan / posisi yang sama sebelumnya yaitu sebagai staf teller.
- Bahwa sebelumnya Penggugat pernah datang kekantor Tergugat dengan tujuan agar Penggugat dapat bekerja kembali seperti semula akan tetapi Tergugat tidak mau mempekerjakan Penggugat ;

- Bahwa oleh karena tergugat yang tidak mau menerima Penggugat untuk bekerja kembali sedangkan Penggugat masih bersedia bekerja di PT. Bank Perkreditan Rakyat Nusantara Bona Pasogit (NBP) – 4 (Tergugat) pasal 93 ayat (2) huruf f Undang Undang Nomor : 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan menyatakan Ketentuan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) tidak berlaku, dan pengusaha wajib membayar upah apabila:
 - (f) Pekerja/buruh bersedia melakukan pekerjaan yang telah dijanjikan tetapi pengusaha tidak mempekerjakannya, baik karena kesalahan sendiri maupun halangan yang seharusnya dapat dihindari pengusaha.
- Bahwa sesuai ketentuan Pasal 151 ayat (3) Undang-Undang No.13 Tahun 2003 menyatakan “Dalam hal perundingan sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) benar – benar tidak menghasilkan persetujuan, pengusaha hanya dapat memutuskan hubungan kerja dengan pekerja/buruh setelah memperoleh penetapan dari lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial”.
- Bahwa sesuai ketentuan Pasal 155 ayat (1) Undang-Undang No.13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan menyatakan “pemutusan hubungan kerja tanpa penetapan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 151 ayat (3) batal demi hukum”.
- Bahwa berdasarkan Pasal 155 ayat (2) Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan menyatakan “selama putusan lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial belum ditetapkan, baik pengusaha maupun pekerja/buruh harus tetap melaksanakan kewajibannya”. juncto Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 37/PUU-IX/2011 tanggal 19 September 2011 dengan amar putusannya yaitu :
 - Menyatakan frasa ”belum ditetapkan” dalam Pasal 155 ayat (2) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 39,

- Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4279) adalah bertentangan dengan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 sepanjang tidak dimaknai belum berkekuatan hukum tetap.
- Menyatakan Frasa "belum ditetapkan" dalam Pasal 155 ayat (2) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 39, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4279) tidak mempunyai kekuatan hukum mengikat sepanjang tidak dimaknai belum berkekuatan hukum tetap.
 - Bahwa berdasarkan Pasal 155 ayat (2) dan Pasal 155 ayat (1) tersebut diatas jo Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor : 37/PUU-IX/2011 tanggal 19 September 2011 tersebut diatas maka Pemutusan Hubungan Kerja terhadap Penggugat tidak sah dan batal demi hukum, maka status Penggugat masih tetap sebagai Karyawan di PT. Bank perkreditan rakyat Nusantara Bona Pasogit (NBP) – 4 tersebut ;
 - Bahwa akibat Surat Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) terhadap Penggugat bertentangan dengan peraturan perundangan–undangan (putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 13/PUU-XV/2017, tanggal 14 Desember 2017) mengakibatkan Surat Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) tersebut batal demi hukum maka sudah sepatutnya tindakan Tergugat tersebut dikwalifisir sebagai tindakan skorsing yaitu merumahkan Penggugat.
 - Bahwa oleh karena itu berdasarkan Pasal 155 ayat (3) jo Pasal 93 ayat (2) huruf f Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, Tergugat patut dihukum untuk membayar upah Penggugat akibat tindakan Tergugat melakukan skorsing terhadap Penggugat terhitung sejak bulan Januari 2018 sampai gugatan ini didaftarkan pada bulan Januari 2019 (13 bulan), yaitu sebesar Rp.52.095.498,00 (Lima puluh dua juta sembilan puluh lima ribu empat ratus sembilan puluh delapan

Rupiah) dengan rincian Rp. 4.007.346,00 (Empat Juta Tujuh ribu Tiga ratus Empat puluh Enam Rupiah) X 13 bulan.

- Bahwa berdasarkan ketentuan pasal 155 ayat (2) jo pasal 93 ayat (2) huruf (f) Undang Undang Ketenagakerjaan Jo. Putusan MK Nomor 37/PUU/IX/2011 tanggal 26 September 2011, juga patut Tergugat dihukum untuk tetap membayar upah penggugat setiap bulannya sampai dengan putusan perkara ini berkekuatan hukum tetap (incracht) sebagaimana yang biasanya diterima Penggugat sebesar Rp.4.007.346,00 (Empat Juta Tujuh ribu Tiga ratus Empat puluh Enam Rupiah) setia bulannya;
- Bahwa upah Penggugat masa kerja bulan Oktober - Nopember 2017 (satu bulan kerja) tidak dibayar sepenuhnya oleh Tergugat, melainkan hanya membayar separuh dari upah bulan Oktober - Nopember 2017 yaitu sebesar Rp.2.702.775 (Dua juta Tujuh ratus Dua ribu Tujuh ratus Tujuh puluh Lima Rupiah) dari yang seharusnya dibayar oleh Tergugat kepada Penggugat sebesar Rp.4.007.346,00 (Empat Juta Tujuh ribu Tiga ratus Empat puluh Enam Rupiah), maka patut Tergugat dihukum untuk membayar kekurangan upah Penggugat yang belum dibayar oleh Tergugat sebesar Rp.1.304.571 (Satu Juta Tiga ratus Empat ribu Lima ratus Tujuh puluh Satu Rupiah).
- Bahwa Tergugat juga tidak membayar upah Penggugat pada masa kerja bulan Nopember - Desember 2017 (satu bulan kerja), maka patut Tergugat dihukum untuk membayar Upah Penggugat satu bulan kerja sebesar Rp.4.007.346 (Empat Juta Tujuh ribu Tiga ratus Empat puluh Enam Rupiah).
- Bahwa Tergugat juga tidak membayar uang Tunjangan Hari Raya (THR) yang seharusnya diterima oleh Penggugat pada bulan Desember 2017, maka patut Tergugat dihukum untuk membayar uang Tunjangan Hari Raya (THR) kepada Penggugat dengan perhitungan upah satu bulan kerja yaitu sebesar Rp.4.007.346 (Empat Juta Tujuh ribu Tiga ratus Empat puluh Enam Rupiah).

- Bahwa oleh karena Gugatan ini diajukan berdasarkan bukti-bukti nyata dan autentik, mohon kiranya putusan dalam perkara ini dapat dilaksanakan terlebih dahulu (uit voorbaar bij voorraad) meskipun ada upaya kasasi atau perlawanan;
- Bahwa oleh karena tindakan Tergugat sebagaimana dimaksud diatas sangat bertentangan dengan hukum serta demi efektifitas gugatan Penggugat dalam perkara aquo tidak menjadi hampa / nihil adanya, maka dengan ini Penggugat mohonkan kepada Ketua Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Medan jo Majelis Hakim yang memeriksa dan memutus perkara aquo untuk menjatuhkan putusan yang isinya menyatakan sah dan berharga Sita Jaminan (conservatoir beslag) terhadap aset milik Tergugat yang kelak akan diajukan oleh Penggugat.
- Bahwa untuk menjamin agar Gugatan Para Penggugat tidak menjadi hampa atau sia-sia, dengan ini Penggugat memohon kepada Ketua Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Medan agar menetapkan uang paksa (dwangsoom) sebesar Rp. 1.000.000 (satu juta rupiah) setiap harinya apabila Tergugat lalai melaksanakan Putusan Perkara ini;
- Bahwa oleh karena nilai gugatan dalam perkara ini dibawah Rp.150.000.000 (Seratus Lima puluh Juta rupiah) sehingga berdasarkan Pasal 58 Undang – Undang Nomor 2 Tahun 2004 Tentang PPHI patut untuk ditetapkan biaya perkara ini dibebankan kepada Negara.

Maka:

Berdasarkan uraian-uraian tersebut diatas cukup beralasan bagi Penggugat untuk mengajukan gugatan ini, dan meminta kepada Ketua Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Medan agar memanggil para pihak untuk didengar keterangannya pada hari persidangan yang telah ditetapkan serta Penggugat memohon kepada Ketua Majelis Hakim yang memeriksa dan mengadili perkara ini agar memberikan putusan yang amarnya berbunyi sebagai berikut:

MENGADILI

1. Menerima dan mengabulkan Gugatan Para Penggugat untuk seluruhnya.
2. Menyatakan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) yang dilakukan Tergugat terhadap penggugat tidak sah dan batal demi hukum.
3. Menyatakan tindakan Tergugat dalam mengeluarkan Surat Pemutusan hubungan Kerja Nomor. 01/Dir/BPR NBP 4/I/2018, tanggal 15 Januari 2018 adalah Tindakan Skorsing terhadap Penggugat yaitu tindakan merumahkan Penggugat.
4. Menghukum Tergugat untuk mempekerjakan kembali Penggugat di PT. Bank Perkreditan Rakyat Nusantara Bona Pasogit (NBP) – 4 pada jabatan /posisi yang sama sebelumnya yaitu sebagai staf teller.
5. Menghukum Tergugat untuk membayar upah Penggugat akibat tindakan Tergugat melakukan skorsing terhadap Penggugat terhitung sejak bulan Januari 2018 sampai gugatan ini didaftarkan pada bulan Januari 2019 (13 bulan), yaitu sebesar Rp.52.095.498,- Lima puluh dua juta sembilan puluh lima ribu empat ratus sembilan puluh delapan Rupiah) dengan rincian Rp. 4.007.346 (Empat Juta Tujuh ribu Tiga ratus Empat puluh Enam Rupiah) X 13 bulan.
6. Menghukum Tergugat untuk tetap membayar upah penggugat setiap bulannya sampai dengan putusan perkara ini berkekuatan hukum tetap (incracht) sebagaimana yang biasanya diterima Penggugat sebesar yaitu Rp.4.007.346 (Empat juta Tujuh ribu Tiga ratus Empat puluh Enam Rupiah) per bulan.
7. Menghukum Tergugat untuk membayar kekurangan upah Penggugat yang belum dibayar oleh Tergugat sebesar Rp.1.304.571 (Satu juta Tiga ratus Empat ribu Lima ratus Tujuh puluh Satu rupiah).
8. Menghukum Tergugat untuk membayar Upah Penggugat satu bulan kerja sebesar Rp. 4.007.346 (Empat juta Tujuh ribu Tiga ratus Empat puluh Enam Rupiah).

9. Menghukum Tergugat untuk membayar uang Tunjangan Hari Raya (THR) kepada Penggugat dengan perhitungan upah satu bulan kerja yaitu sebesar Rp.4.007.346 (Empat juta Tujuh ribu Tiga ratus Empat puluh Enam Rupiah).
10. Menyatakan putusan dalam perkara ini dapat dilaksanakan terlebih dahulu (uit voorbaar bij voorraad) meskipun ada upaya kasasi atau perlawanan
11. Menetapkan uang paksa (dwangsoom) sebesar Rp. 1.000.000 (satu juta rupiah) setiap harinya apabila Tergugat lalai melaksanakan Putusan Perkara ini
12. Membebankan biaya perkara kepada Negara.

Atau bahwa apabila Majelis Hakim yang Mulia berpendapat lain mohon keputusan yang seadil - adilnya (Ex-aequo et bono).

Menimbang, bahwa pada hari persidangan yang telah ditentukan, Penggugat telah hadir diwakili oleh kuasanya Feri Donal Sihaloho, SH dan Antara Tarigan, SH, sedangkan Tergugat hadir diwakili oleh kuasanya Rumintang Naibaho, SH dan Pesta Roga Nababan, SH;

Menimbang, bahwa Majelis Hakim telah berupaya mendamaikan para pihak yang berperkara, namun tidak berhasil dan oleh karena itu pemeriksaan perkara dilanjutkan dengan pembacaan surat gugatan Penggugat yang isinya dipertahankan oleh Penggugat;

Menimbang, bahwa terhadap gugatan Penggugat tersebut, kuasa Tergugat telah mengajukan jawaban pada tanggal 18 Februari 2019, yang pada pokoknya sebagai berikut :

1. Bahwa Tergugat dengan tegas menolak dalil dalil gugatan Penggugat terkecuali diakui secara tegas dibawah ini ;
2. Bahwa benar Penggugat adalah karyawan PT BPR NBP 4 Kisaran dengan sejak tahun 2011 sampai dengan 2017 (Lebih kurang 6 tahun) dengan jabatan terakhir staff Teller ;

3. Bahwa Penggugat menerima Gaji bersih setiap bulannya terakhir kali sebesar Rp.3.453.320 (Tiga juta empat ratus lima puluh tiga ribu tiga ratus dua puluh rupiah)
4. Bahwa tidak benar penggugat selalu menjalankan tugas dan tanggung jawabnya dengan baik sesuai aturan yang diterapkan perusahaan , bahkan hal ini dapat dibuktikan;
 - a. Pada tanggal 22 Juli 2017 Pnggugat tidak hadir bekerja tanpa alasan yang jelas dan tanpa pemberitahuan kepada tergugat, sedangkan penggugat sendiri mengetahui pada tgl tersebut diadakan Inhouse Training untuk Teller dan Customer Service Ic yang berkaitan dengan jabatan Penggugat
 - b. Penggugat melakukan perbuatan yang melanggar (Fraud) dengan menyalagunakan kepercayaan Bank yang diberikan kepadanya dengan mengambil hadiah berupa barang Tabungan Milik salah Satu Nasabah PT.BPR NBP 4 Kisaran (bukan Miliknya) .
5. Bahwa Tergugat sendiri tidak mengetahui Penggugat menikah dengan salah satu karyawan PT BPR NBP 4 Kisaran ,karena Penggugat tidak pernah memberitahukan apalagi minta izin untuk tidak masuk kerja dengan alasan Pernikahan ,terkecuali Ganda Manuel Famanto Rumahorbo memberitahukan pernikahan dengan Penggugat dan mohon Izin tidak masuk bekerja seperti biasa
6. Bahwa tidak benar alasan utama terjadinya Pemutusan Hubungan Kerja Penggugat dikarenakan Penggugat menikah /melangsungkan perkawinan dengan karyawan satu kantor yang bernama Ganda Manuel Famanto Rumahorbo pada tanggal 11 November 2017
7. Bahwa Benar dalam Peraturan Perusahaan PT BPR NBP 04 Kisaran yang disahkan oleh Kepala Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Asahan Nomor KEP 3778/III-DKT/XI/2017 tanggal 22 November 2017 pada pasal 3 ayat 8 (syarat syarat kerja) dinyatakan “Dalam Rangka menjaga Suasana Kerja Kondusif dan tata kelola perusahaan yang baik maka setiap pekerja dilarang memiliki hubungan ikatan suami/istri dengan pekerja

lainnya , apabila dikemudian hari setelah bekerja terjadi hal demikian maka salah satu pekerja wajib mengundurkan diri secara sukarela “

8. Bahwa disamping alasan sebagaimana disebutkan dalam point nomor 4 (empat) (b) ,No 7, maka alasan utama terjadinya PHK dikarenakan Penggugat tidak pernah hadir bekerja selama 5 (Lima) Hari berturut turut tanpa alasan Ic 16 November 2017 smpai 21November 2017, dan Penggugat telah memanggil secara patut dengan memanggil Penggugat baik secara lisan maupun tertulis yaitu surat panggilan I (pertama) tertanggal 23 November 2017 dengan Nomor B/33/SDM/BPR/NBP.04/XI/17 dan surat panggilan ke 2 (dua) dengan Nomor A/04/SDM/BPR NBP4/XII/17 tertanggal 09 Desember 2017 untuk hadir di Kantor PT BPR NBP 4 Kisaran namun penggugat tidak menghadiri panggilan tersebut.
9. Bahwa Penggugat sendiri merasa bersalah dan mengetahui telah melakukan pelanggaran terhadap peraturan perusahaan, hal ini dibuktikan penggugat sendiri sejak pernikahannya sampai dengan dikeluarkannya PHK tidak pernah hadir untuk masuk bekerja ataupun mempertanyakan statusnya sebagai karyawan atau tidak.
10. Bahwa sebenarnya penggugat sendiri mengetahui sejak tanggal 16 November 2017 s/d 21 November 2017 (lima hari) tidak masuk bekerja secara berturut turut , sehingga pada tanggal 23 November 2017 dan tanggal 09 Desember 2017 tergugat telah memanggil penggugat agar hadir dikantor PT BPR NBP 4 Kisaran namun Penggugat sendiri tidak menghadirinya. Artinya ada Pemanggilan terhadap diri Penggugat secara patut, tidak sebagaimana disebutkan Penggugat dalam gugatannya (tidak ada pemanggilan).
11. Bahwa berdasarkan pasal 168 ayat 1 UU No 13 tahun 2003, Penggugat yang manggir lima hari berturut turut dikwalifikasikan mengundurkan diri, hal ini juga sesuai dengan Peraturan Perusahaan.
12. Bahwa PHK yang dilakukan oleh Tergugat kepada Penggugat dengan alasan utama tidak masuk bekerja selama 5 (lima) hari berturut turut

meskipun telah dipanggil secara patut , maka secara hukum PHK tersebut sah dan berkeuatan hukum tetap dan /atau tidak cacat hokum.

13. Bahwa Anjuran yang diberikan oleh Dinas Tenaga kerja sebagai Mediator dalam melaksanakan Mediasi antara Penggugat dan tergugat tidak mengikat dan dapat dilaksanakan jika salah satu dari yang bersengketa tidak setuju akan anjuran tersebut.
14. Bahwa Penggugat tidak pernah hadir ke kantor Penggugat setelah pernikahan meski telah dipanggil dengan patut sehingga tidak ada alasannya Tergugat memperkerjakan penggugat setelah mangkir lima hari secara berturut turut sebagaimana yang disebutkan dalam pasal 168 ayat1 Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 Jo Peraturan Perusahaan, sehingga tidak beralasan Penggugat menuntut pembayaran gaji yang tidak pernah bekerja ;
15. Bahwa Tergugat dapat melaksanakan Pemutusan Hubungan Kerja dengan alasan pasal 168 ayat 1 Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 Ic dikwalifikasikan Mengundurkan diri , dan berdasarkan pasal 169 ayat 3 UU No 13 tahun 2003 Pengusaha dapat melakukan PHK kepada Penggugat tanpa izin /Penetapan sebagaimana ditentukan dalam pasal 151 ayat 2 UU No 13 tahun 2003 (Putusan MARI No. 520.K/Pdt.Sus.PHI/2015) tertanggal 21 September 2015 Jo No 131/G/2014/PHI tertanggal 23 february 2015 dengan demikian PHK tersebut sah dan berkekuatan hukum tetap.
16. Bahwa Tergugat tidak pernah melakukan ckorsing kepada Penggugat, oleh karena sejak pernikahan, adanya surat panggilan, tidak pernah hadir bahkan hingga gugatan ini iajukan dipersidangan, sehingga tidak ada alasan penggugat menuntut pembayaran gaji sejak 1 Januari 2018 hingga 1 Januari 2019.
17. Bagaimana Mungkin tergugat akan membayar karyawan yang tidak pernah hadir dan akan menjadi preseden buruk bagi pengusaha /pekerja jika orang yang tidak bekerja tanpa alasan diberikan upah.

18. Bahwa Tergugat hanya dapat memberikan uang pengganti hak, uang pisah dan hak hak Normatif lainnya yang belum diterima selama Tergugat masih bekerja di PT BPR NBP 04 Kisaran sebagaimana disebutkan dalam pasal 168
19. Bahwa tidak benar tergugat belum membayar penuh gaji penggugat pada bulan oktober –november 2017 sebesar Rp.1304.571 (satu juta tiga ratus empat ribu lima ratus tujuh puluh satu rupiah), Uang THR 2017 dan nanti akan dibuktikan.
20. Bahwa haruslah ditolak dan tidak dapat diterima permohonan Penggugat untuk meletakkan sita jaminan terhadap asset milik dalam perkara Aq, oleh karena tidak mempunyai bukti dan fakta fakta autentik serta bertentangan dengan hukum.
21. Bahwa haruslah ditolak dan tidak dapat diterima permohonan Penggugat terhadap putusan serta merta dalam perkara Aq, oleh karena tidak mempunyai bukti dan fakta fakta autentik serta bertentangan dengan hukum
22. Bahwa demikian juga harus ditolak dan tidak dapat diterima terhadap perkara Aq di jatuhkan uang dwang soom sebesar Rp.1.000.000/perhari apabila tergugat lalai melaksanakan putusannya.

Berdasarkan uraian –uraian diatas mohon kepada Majelis Hakim yang menyidangkan perkra ini untuk mengambil putusan sebagai Berikut;

- Menyatakan gugatan Penggugat ditolak dan/ atau setidaknya tidak dapat diterima;
- Menyatakan sah dan berharga serta berkekuatan Hukum Surat Pemutusan Hubungan Kerja yang dikeluarkan /diterbitkan tergugat
- Menghukum Penggugat untuk membayar biaya perkara;

Menimbang, bahwa Penggugat telah mengajukan Replik pada tanggal 25 Februari 2019 dan menyatakan tetap pada gugatan Penggugat.

Menimbang, bahwa Tergugat telah mengajukan Duplik pada tanggal 04 Maret 2019 dan menyatakan tetap pada jawaban Tergugat

Menimbang, bahwa di depan sidang Penggugat telah mengajukan surat bukti yang bermeterai cukup, dan setelah dicocokkan dengan aslinya ternyata cocok kecuali bukti P-3 merupakan foto copy, lalu diberi tanda (Bukti P-1 sampai dengan P-6) sebagai berikut :

- Bukti P-1: Foto copy Surat Keputusan Direksi SK.Dir/92/BPR NBP4/IV/2012, tanggal 14 April 2012, tentang pengangkatan Pegawai tetap Sdr. Yanti Octavia Sitorus Amd;
- Bukti P-2: Foto copy KWITANSI PENERIMAAN GAJI, tertanggal 25 September 2017, Periode September 2017 untuk 26 hari kerja (21 Agustus 2017-20 September 2017);
- Bukti P-3: Foto copy SURAT PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA, Nomor : 01/Dir/BR NBP 4/I/2018, tanggal 15 Januari 2018;
- Bukti P-4: Foto copy SURAT ANJURAN, Nomor : 3634/III/DTK/X/2018, tanggal 01 Oktober 2018, yang dikeluarkan oleh Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Asahan;
- Bukti P-5: Foto copy Surat Hasil Tanggapan atas rapat dengar pendapat No.: A/154/BPR NBP 4/X/2018, tanggal 21 Oktober 2018;
- Bukti P-6: Foto copy Kwitansi Penerimaan Gaji, Tertanggal 25 November 2019, Periode November 2017 untuk 26 hari kerja (21 Oktober 2017 – 20 November 2017);

Menimbang, bahwa selanjutnya Penggugat mengajukan saksi sebanyak 2 (dua) orang, masing – masing : Martua Evendi Tarihoran dan Ginta Ansari Ginting, dengan dibawah sumpah pada pokoknya menerangkan sebagai berikut :

1. Saksi **Martua Evendi Tarihoran**, menerangkan sebagai berikut;

- Bahwa saksi mengenal Penggugat karena sebelumnya pernah sama sama bekerja pada Tergugat (ic. PT.BPR Nusantara Bona Pasogit (NBP) – 4;

- Bahwa Penggugat menjabat sebagai customer;
 - Bahwa Penggugat di PHK karena menikah dengan satu kantor di perusahaan Tergugat;
 - Bahwa saksi mendengar ada larangan tidak boleh menikah satu kantor, dimana kalau kawin satu kantor salah satu harus keluar;
 - Bahwa saksi tidak pernah mendengar adanya kesalahan yang dilakukan Penggugat;
 - Bahwa Penggugat pernah dipanggil perusahaan masalah pesangon;
 - Bahwa saksi tidak menghadiri pernikahan Penggugat tetapi ada pegawai dari perusahaan yang menghadirinya;
 - Bahwa jika ada karyawan sakit dan mendapat surat izin dari dokter merupakan izin resmi;
 - Bahwa saksi juga sudah diberhentikan perusahaan dan lebih dulu Penggugat di berhentikan baru saksi;
 - Bahwa ada diadakan rapat di perusahaan tetapi waktunya kapan saja tidak tentu;
 - Bahwa Penggugat dipanggil perusahaan setelah pernikahannya;
 - Bahwa Peraturan Perusahaan ada tetapi saksi tidak mengetahui isinya karena tidak disosialisasikan Tergugat;
 - Bahwa tidak ada Serikat Pekerja di perusahaan Tergugat;
 - Bahwa karyawan perusahaan sebanyak 55 orang di 4 kantor;
 - Bahwa gaji Penggugat sebesar Rp. 4.150.000,- lebih kurang;
 - Bahwa Penggugat sudah bekerja selama 7 tahun sedangkan saksi 11 tahun;
 - Bahwa saksi pernah menerima SP-1, SP2 dan SP-3;
 - Bahwa saksi tidak tahu apakah Pesangon Penggugat dibayarkan Tergugat;
 - Bahwa saksi tidak tahu apakah gaji teraakhir Penggugat dibayarkan atau tidak dan THR dibayarkan sesuai agama masing-masing karyawan;
2. Saksi **Ginta Ansari Ginting**, menerangkan sebagai berikut;
- Bahwa saksi bekerja di cabang Indrapura sebagai kolektor;

- Bahwa Penggugat di PHK karena menikah;
- Bahwa saksi juga sudah diberhentikan bulan Agustus 2018;
- Bahwa tugas saksi adalah menagih kredit macet;
- Bahwa Peraturan Perusahaan ada tapi saksi lupa isinya;
- Bahwa saksi dan Penggugat sama sama kerja di BPR;

Menimbang, bahwa dalam pembuktiannya Tergugat telah mengajukan surat bukti yang bermeterai cukup, dan setelah dicocokkan dengan aslinya ternyata cocok kecuali bukti T-6 merupakan fotocopy lalu diberi tanda (Bukti T-1 s/d T-13) sebagai berikut :

- Bukti T-1: Foto copy Akte Notaris, No.314 Pendirian Perseroan Terbatas
yang bernama PT. Perkreditan Rakyat Parapat Nusantara Bonapasogit;
- Bukti T-2 : Foto copy Akta Pernyataan Keputusan Rapat dengan No. 5
tertanggal 29 Desember 2003 yang dibuat / dikeluarkan oleh Notaris Quoriena Juliasari, SH;
- Bukti T-3: Foto copy Salinan Akta Pernyataan Keputusan Rapat Bank Perkreditan Rakyat Nusantara Bona Pasogit 4 No.3 tertanggal 02 Februari 2011 yang dikeluarkan oleh Notaris Aloina Sinulingga, SH.,;
- Bukti T-4 : Foto copy Salinan Akta Pernyataan Keputusan Rapat Umum Pemegang Saham Luar Blasa PT. Bank Perkreditan Rakyat Nusantara Bona Pasogit 4 dengan No.9 tanggal 15 Mei 2017 yang dikeluarkan oleh Notaris Aloina Sinulingga, SH.,;
- Bukti T-5 : Foto copy Surat Memo Direksi Nomor : 01/BPR NBP 4/XII/2016
tertanggal 16 Desember 2016;
- Bukti T-6 : Foto copy Surat Pernyataan Yanti Oktavia Sitorus perihal pernah

mengambil hadiah yang harus diberikan kepada nasbah pada tanggal 05 Oktober 2016;

- Bukti T-7 : Foto copy Surat Keputusan Direksi No.SK.Dir/269/BPR NBP 4/XII/2016 tertanggal 16 Desember 2016 yang menerangkan mengenai perputaran jabatan Sri. Yanti Oktavia Sitorus menjadi teller di kantor kas Air Jorman;
- Bukti T- 8 : Foto copy Kwitansi penerimaan gaji Yanti Oktavia tertanggal 25 November 2017 sebesar Rp. 2.702.775,00;
- Bukti T- 9 : Foto copy Surat Peringatan I (PETAMA) No. SP/06/Dir/BPR NBP 4/VII/2017 tertanggal 28 Juli 2017;
- Bukti T-10 : Foto copy Panggilan I (Pertama) No.: B/33/SDM/BPR NBP 4/XI/17 tertanggal 23 November 2017;
- Bukti T-11 : Foto copy Surat Panggilan ke II (kedua) No. A/04/SDM/BPR NBP 4/XII/2017 tertanggal 09 Desember 2017;
- Bukti T-12 : Foto copy Surat Pemutusan Hubungan Kerja Nomor : 01/Dir/ BPR NBP 4/I/2018 tertanggal 15 Januari 2018 atas nama Yanti Oktavia Sitorus;
- Bukti T-13 : Foto copy Surat Keputusan kepala dinas ketenagakerjaan Kabupaten Asahan Nomor Kep.3778/III-DKT/XI/2017 tentang Peraturan Perusahaan PT. BPR Nusantara Bona Pasogit 4;

Menimbang, bahwa selanjutnya Tergugat mengajukan saksi sebanyak 2 (dua) orang, atas nama Rifa'i, Jamin Marpaung dan Tri Marjono Banjarnahor dibawah sumpah menurut agamanya pada pokoknya menerangkan sebagai berikut :

1. Saksi **Rifa'i**, menerangkan sebagai berikut;

- Bahwa saksi sebagai komisaris pada perusahaan Tergugat tugasnya mengawasi dan memberi nasehat kepada Direksi;

- Bahwa Penggugat menjabat sebagai Customer Service;
 - Bahwa melalui laporan dari direksi diketahui Penggugat telah berhenti karena menikah dengan sesama karyawan satu kantor;
 - Bahwa ada peraturan perusahaan yang menyatakan tidak boleh menikah sesama karyawan satu kantor dan jika ada menikah sesama karyawan satu kantor maka salah satu harus mengundurkan diri;
 - Bahwa sosialisasi ketentuan tidak boleh menikah sesama karyawan ada dilakukan perusahaan saat karyawan baru mau masuk kerja;
 - Bahwa Penggugat tidak di PHK tetapi tetapi diangggao mengundurkan diri;
 - Bahwa seharusnya Penggugat mendapat uang pisah 3 bulan gaji;
 - Bahwa seingat saksi Penggugat pernah di bagian cashier, pernah di Cleaning Service dan hampir disemua bagian pernah ditempatkan;
 - Bahwa saksi tidak tahu apakah Penggugat mengajukan cuti nikah atau tidak;
 - Bahwa sebelumnya telah ada kejadian menikah sesama karyawan dan salah satu karyawan tersebut mengundurkan diri;
 - Bahwa Penggugat pernah dipanggil ke perusahaan karena tidak masuk kerja dan untuk menyelesaikan kewajiban lainnya atau hutang piutang;
 - Bahwa pusat perusahaan Tergugat di Jakarta tapi wilayah berdiri sendiri sendiri;
 - Bahwa di perusahaan Tergugat tidak ada Serikat Pekerja;
2. Saksi **Jamin Marpaung**, menerangkan sebagai berikut;
- Bahwa saksi mengenal Penggugat karena saksi merupakan nasabah perusahaan Tergugat sudah 10 tahun dan Penggugat merupakan karyawan di perusahaan Tergugat;
 - Bahwa Penggugat pernah menagih ke saksi dan datang ke rumah saksi dan saksi menyetor Rp.500.000,00 namun Penggugat tidak menyetorkan ke bank perusahaan Tergugat;
 - Bahwa saksi tahu Penggugat tidak setor ke bank atas pemberitahuan dari penagih BPR lainnya;
 - Bahwa Penggugat sering menagih setoran kepada saksi;

- Bahwa Tagihan bermasalah tanggal 30 Juni 2016;
- Bahwa akibat Penggugat tidak menyetorkan uang tagihan saksi ke Penggugat, saksi didenda dan merasa dirugikan;

3. Saksi **Tri Marjono Banjarnahor**, menerangkan sebagai berikut:

- Bahwa saksi mengenal Penggugat sebagai pekerja di BPR Tergugat;
- Bahwa Penggugat di PHK tahun 2018 oleh karena menikah dengan karyawan satu kantor;
- Bahwa setiap karyawan baru masuk kerja ke BPR diberitahu tidak bisa menikah sesama karyawan;
- Bahwa saksi tidak tahu apa kesalahan Penggugat;
- Bahwa karena Penggugat kawin dengan sesama karyawan sehingga mengundurkan diri;
- Bahwa setahu saksi tidak bekerja lagi karena sudah menikah;
- Bahwa sebelumnya Penggugat telah dipanggil oleh perusahaan;

Menimbang, bahwa kedua belah pihak tersebut telah mengajukan kesimpulan pada tanggal 18 Maret 2019;

Menimbang, bahwa selanjutnya segala sesuatu yang termuat dalam berita acara persidangan perkara ini, untuk menyingkat putusan ini dianggap telah termuat dan menjadi bagian yang tak terpisahkan dengan putusan ini ;

Menimbang, bahwa akhirnya para pihak menyatakan tidak ada hal-hal yang diajukan lagi dan mohon putusan;

TENTANG PERTIMBANGAN HUKUM

Menimbang, bahwa maksud dan tujuan gugatan Penggugat yang pada pokoknya adalah:

1. Bahwa Penggugat sebelumnya bekerja di PT. Bank Nusantara Bona Pasogit (NBP) – 4 sejak bulan April 2011 hingga tanggal Surat PHK 15 Januari 2018 sebagai Staff Teller dengan upah Rp. 4.007.346;
2. Bahwa Penggugat di PHK 15 Januari 2018 sesuai BAB II : Syarat-Syarat Kerja pasal 3 tentang hubungan kerja ayat (8) Peraturan Perusahaan PT.

Bank Perkreditan Rakyat Nusantara Bona Pasogit (NBP) – 4 yang berbunyi : Dalam rangka menjaga suasana kerja yang kondusif dan tata kelola perusahaan yang baik maka setiap pekerja dilarang memiliki hubungan ikatan suami/isteri dengan pekerja lainnya, apabila dikemudian hari setelah bekerja terjadi hal demikian maka salah satu pekerja wajib mengundurkan diri secara sukarela;

3. Bahwa PHK yang dilakukan oleh Tergugat terhadap Penggugat cacat hukum sehingga akibatnya batal demi hukum dan sudah sepatutnya menghukum Tergugat untuk mempekerjakan kembali Penggugat di PT. Bank Perkreditan Rakyat Nusantara Bona Pasogit (NBP)-4 pada jabatan/posisi yang sama sebelumnya sebagai Staff Teller;

Menimbang, bahwa Tergugat dengan tegas menolak dalil-dalil gugatan Penggugat dalam Jawabannya terkecuali diakui secara tegas dibawah ini:

1. Bahwa benar Penggugat adalah karyawan PT.BPR NBP 4 Kisaran sejak tahun 2011 sampai dengan 2017 (lebih kurang 6 tahun) dengan jabatan terakhir Staff Teller dengan gaji terakhir sebesar Rp.3.453.320,00;
2. Bahwa pada tanggal 22 Juli 2017 Penggugat tidak hadir bekerja tanpa alasan Penggugat pernah melakukan perbuatan yang melanggar (Fraud) dengan menyalahgunakan kepercayaan bank yang diberika kepadanya dengan mengambil hadiah berupa barang Tabungan milik salah satu Nasabah PT.BPR NBP 4 Kisaran (bukan miliknya);
3. Bahwa Tergugat sendiri tidak mengetahui Penggugat menikah dengan salah satu karyawan PT. BPR NBP 4 Kisaran, karena Penggugat tidak pernah memberitahukan atau minta izin untuk tidak masuk kerja dengan alasan pernikahan, terkecuali Ganda Manuel Famanto Rumahorbo memberitahukan pernikahan dengan Penggugat dan mohon izin tidak masuk bekerja seperti biasa;
4. Bahwa terhitung tanggal 16 November 2017 sampai dengan tanggal 21 November 2017 Penggugat tidak hadir kaerja dan telah diapanggil secara

lisan dan tertulis sebanyak 2 kali yaitu tanggal 23 November 2017 dan tanggal 09 Desember 2019 namun Penggugat tidak menghadiri panggilan tersebut;

Menimbang, bahwa dari jawab-menjawab antara Penggugat dengan Tergugat, maka yang menjadi permasalahan yuridis dalam perkara *a quo* adalah mengenai Pemutusan Hubungan Kerja Penggugat dengan Tergugat apakah sesuai dengan ketentuan Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

Menimbang, bahwa berdasarkan Pasal 283 R.Bg. Penggugat berkewajiban untuk membuktikan hal tersebut di atas, dan Tergugat dapat mengajukan bukti lawan (*tegen bewijst*) untuk meneguhkan dalil - dalil bantahannya;

Menimbang, bahwa untuk membuktikan dalil gugatannya Penggugat mengajukan alat bukti surat P-1 s.d P-6 dan menghadirkan 2 (dua) orang saksi, sedangkan untuk meneguhkan dalil bantahannya Tergugat mengajukan bukti lawan berupa alat bukti surat T-1 s.d T-13 dan menghadirkan 2 (dua) orang saksi;

Menimbang, bahwa alat bukti yang dipertimbangkan adalah yang memiliki relevansi dengan gugatan *a quo*;

Menimbang, bahwa sebelum majelis mempertimbangkan lebih lanjut tentang materi pokok perkara maka terlebih dahulu majelis akan mempertimbangkan tentang kedudukan hukum Tergugat sebagai badan hukum;

Menimbang, bahwa Tergugat dengan Akte Notaris Nomor 314 tanggal 25 Maret 1991 oleh Notaris R.N.Sinulingga SH., yang merupakan akta awal Pendirian Perseroan Terbatas PT. Perkreditan Rakyat Parapat Nusantara Bonapasogit (vide bukti T-1) dan berdasarkan Akte Notaris No.5 tertanggal 29 Desember 2003 oleh Notaris Aquoriena Julia Sari, SH., diketahui perubahan nama dari PT. Perkreditan Rakyat Parapat Nusantara Bonapasogit menjadi PT. Bank Perkreditan Rakyat BumiAsih NBP 4 (vide bukti T-2) dan berdasarkan Akte Notaris No.3 tertanggal 02 Februari 2011 oleh Notaris Aloina Sinulingga, SH diketahui perusahaan Tergugat berubah nama dari PT. Perkreditan Rakyat

Bumiasih Nusantara Bonapasogit 4 menjadi PT. Bank Perkreditan Rakyat Nusantara Bona Pasogit 4 (vide bukti T-3);

Menimbang, bahwa berdasarkan bukti T-4 tentang Pernyataan Keputusan Rapat Umum Pemegang Saham Luar Biasa PT. Bank Perkreditan Rakyat Nusantara Bona Pasogit 4 akta No.9 tanggal 15 Mei 2017 dihadapan Aloina Sinulingga SH., Notaris di Pematang Sinatar ternyata bahwa PT. Bank Perkreditan Rakyat Nusantara Bona Pasogit 4 adalah suatu bentuk perusahaan yang sudah mendapat pengesahan dari Menteri Hukum dan Ham sehingga oleh karenanya PT. Bank Perkreditan Rakyat Nusantara Bona Pasogit 4 yang diwakili oleh Direktornya yang bernama Ektapera Peranginangin SE memiliki kedudukan hukum (legal standing) untuk mewakili PT. Bank Perkreditan Rakyat Nusantara Pasogit 4 di depan persidangan;

Menimbang, bahwa terhadap perselisihan hubungan industrial tersebut telah diupayakan perundingan mediasi, sehingga keluar Anjuran dari Mediator Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Asahan Nomor : 3634/III-DTK/X/2018 (vide bukti P-4), dan karena Tergugat masih belum menerima Anjuran dimaksud, kemudian perselisihan ini dilanjutkan ke Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Medan;

Menimbang, bahwa sesuai dengan ketentuan Pasal 83 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 maka Anjuran yang dikeluarkan oleh Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Asahan adalah merupakan syarat pengajuan gugatan ke Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Medan, setelah Majelis Hakim meneliti isi Anjuran yang dikeluarkan oleh Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi tersebut maka dapat diketahui pihak Penggugat selaku pekerja dan Tergugat selaku Pengusahahadir pada saat mediasi tersebut, namun tidak tercapai kesepakatan;

Menimbang, bahwa Penggugat dalam dalil gugatannya dan Tergugat dalam dalil jawabannya sama-sama menjelaskan adanya hubungan hukum yaitu hubungan kerja antara Tergugat dengan Penggugat sejak bulan April 2011

sampai dengan tanggal 11 November 2017 (masa kerja 6 tahun dan 7 bulan) dengan jabatan staff Teller di PT.BPR Nusantara Bona Pasogit 4 (ic.Tergugat) yang diperkuat bukti P-1 dimana Penggugat diangkat sebagai pegawai tetap terhitung sejak tanggal 14 April 2012;

Menimbang, bahwa mengenai besaran gaji Penggugat, terhitung tanggal 21 Agustus 2017 s/d 20 September 2017 sesuai dalil gugatan Penggugat yang diperkuat bukti P-2 adalah sebesar Rp.4.007.346,00 tetapi berdasarkan bukti P-6 yang identik dengan bukti T-8 upah Penggugat terhitung 21 Oktober 2017 sampai dengan tanggal 08 November 2017 adalah sebesar Rp.2.702.775,00, namun dalil Tergugat dalam jawabannya upah terakhir Penggugat adalah sebesar Rp.3.453.320,00, maka majelis hakim berpendapat upah Penggugat adalah seharusnya dihitung sesuai bukti P-2 yaitu terdiri dari Gaji Pokok dan Tunjangan Tetap sedangkan Tunjangan Kehadiran merupakan tunjangan tidak tetap yaitu dihitung berdasarkan kehadiran sehingga tidak merupakan komponen upah sehingga upah Penggugat seharusnya sebesar Rp. 4.007.346,00 – Rp. 1.080.000,00 = Rp.2.927.346,00, namun berhubung Tergugat mendalilkan lain atau lebih besar maka upah Penggugat adalah sebesar Rp.3.453.320,00;

Meimbang, bahwa awal dari hubungan kerja antara Tergugat dengan Penggugat dapat diketahui berlangsung dengan baik sehingga pada tanggal 14 April 2017 Penggugat diangkat menjadi Pegawai Tetap dengan jabatan sebagai Staff Teller di Kantor Kas Air Joman PT.BPR Nusantara Bona Pasogit 4 (vide bukti P-1);

Menimbang, bahwa dalam perjalanan hubungan kerja antara Penggugat dengan Tergugat dapat diketahui terganggu pada saat Penggugat sebagai Customer Service, hal mana berdasarkan bukti T-6 mengenai Surat Pernyataan diketahui pada tanggal 5 Oktober 2016 Penggugat tidak menyerahkan hadiah nasabah berupa blender dan kipas angin tetapi disimpan dirumah rekan kerjanya dan Penggugat membuat Surat Pernyataan dengan menyatakan Penggugat bersalah, dan atas kesalahan tersebut perusahaan Tergugat PT.BPR Nusantara

Bona Pasogit 4 memberikan sanksi berupa perputaran jabatan dari Customer Service kembali menjadi Staff Teller (vide bukti T-5 dan T-7);

Menimbang, bahwa berdasarkan pertimbangan hukum diatas dan dikaitkan dengan Surat Peringatan I pada tanggal 28 Juli 2017 (vide bukti T-9) oleh karena Penggugat tidak hadir tanpa pemberitahuan atau tanpa alasan yang jelas, maka majelis hakim berpendapat Penggugat telah melakukan kesalahan melakukan proud (pelanggaran berat) dan tindakan indisipliner sehingga sudah sepantasnya Tergugat dapat melakukan Pemutusan HUbungan Kerja terhadap Penggugat, namun Tergugat tidak melakukannya dengan harapan Penggugat dapat berubah;

Menimbang, bahwapada tanggal 11 November 2017 Penggugat melangsungkan pernikahan dengan Ginanda Manuel Famanto Rumahorbo yang juga bekerja di PT. Bank Perkreditan Rakyat Nusantara Bona Pasogit (NBP)-4 berdasarkan dalil gugatan Penggugat yang diperkuat oleh keterangan saksi saksi Martua Evendi Tarihoran, Simon Ginting, Rifa'I, dan Tri Marjono Banjarnahor, maka majelis hakim berpendapat yang menjadi awal perselisihan antara Penggugat dan Tergugat adalah mengenai pernikahan Penggugat dengan sesama karyawan dalam satu perusahaan;

Menimbang, bahwa Penggugat tidak pernah memberitahukan atau memohon izin untuk tidak masuk kerja dengan alasan pernikahan, sedangkan yang mengajukan permohonan izin atau memberitahukan ke perusahaan adalah karyawan pria bernama Ginanda Manuel Famanto Rumahorbo, maka majelis berpendapat Penggugat tidak mengajukan izin atau memberitahukan kepada perusahaan tentang pernikahannya dan Penggugat dianggap telah memahami adanya ketentuan tentang pernikahan sesama karyawan dalam satu lingkungan perusahaan;

Menimbang, bahwa selanjutnya majelis hakim akan mendalami dan mencermati ketentuan dalam Peraturan Perusahaan mengenai pernikahan sesama karyawan dalam satu lingkungan perusahaan :

Menimbang, bahwa pada Bab II Syarat-Syarat Kerja, Pasal 3 tentang Hubungan Kerja, ayat (8) Peraturan Perusahaan PT.BPR Nusantara Bona Pasogit 4 (vide bukti T-13), dapat diketahui adanya larangan memiliki hubungan isteri dalam satu perusahaan yang berbunyi : “Dalam rangka menjaga suasana kerja yang kondusif dan tata kelola perusahaan yang baik, maka setiap pekerja dilarang memiliki hubungan ikatan suami/isteri dengan pekerja lainnya, apabila di kemudian hari setelah bekerja terjadi hal demikian maka salah satu pekerja wajib mengundurkan diri secara sukarela”;

Menimbang, bahwa tentang ketentuan mengenai pernikahan sesama pekerja yang terdapat dalam Peraturan Perusahaan PT.BPR Nusantara Bona Pasogit 4 (vide bukti T-13) telah disosialisasikan oleh perusahaan kepada setiap karyawan sejak baru akan masuk bekerja, hal ini diperkuat oleh keterangan saksi Tri Marjono Banjarnahor, maka majelis hakim berpendapat ketentuan aquo berlaku juga untuk Penggugat;

Menimbang, bahwa berdasarkan bukti T-10 Surat Panggilan dapat diketahui atas ketidakhadiran Penggugat bekerja di perusahaan sejak 16 November 2017 sampai dengan 23 November 2017, Tergugat melakukan Panggilan I untuk hadir di perusahaan Penggugat untuk menyelesaikan segala hak dan kewajiban Penggugat, dan sesuai bukti P-5 tentang hasil tanggapan atas rapat dengar pendapat angka 4 diketahui Penggugat hadir namun tidak ada kesepakatan;

Menimbang, bahwa selanjutnya Tergugat melakukan Panggilan ke 2 sesuai bukti T-11 agar Penggugat hadir tanggal 13 Desember 2017 untuk menyelesaikan segala hak dan kewajiban Penggugat diperusahaan Tergugat tetapi Penggugat tidak hadir, maka majelis hakim berpendapat Penggugat tidak memiliki itikad baik untuk menyelesaikan perselisihan dimaksud secara bipartit dan meneruskan perselisihan tersebut ke DPRD Tk II Kabupaten Asahan;

Menimbang, bahwa sesuai pasal 168 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang berbunyi :

1. Pekerja/buruh yang mangkir selama 5 (lima) hari kerja atau lebih berturut-turut tanpa keterangan secara tertulis yang dilengkapi dengan bukti yang sah dan telah dipanggil oleh pengusaha 2 (dua) kali secara patut dan tertulis dapat diputus hubungan kerjanya karena dikualifikasikan mengundurkan diri.
2. Keterangan tertulis dengan bukti yang sah sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) harus diserahkan paling lambat pada hari pertama pekerja/buruh masuk bekerja.
3. Pemutusan hubungan kerja sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) pekerja/buruh yang bersangkutan berhak menerima uang penggantian hak sesuai ketentuan Pasal 156 ayat (4) dan diberikan uang pisah yang besarnya dan pelaksanaannya diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama.

Menimbang, bahwa atas ketidakhadiran Penggugat di perusahaan, maka Tergugat melakukan Pemutusan Hubungan Kerja sesuai Pasal 168 ayat (1) undang-undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan terhitung tanggal 23 Januari 2018 (vide bukti P-3 yang identik dengan bukti T-12), maka Majelis Hakim berpendapat bahwa surat panggilan tertulis terhadap Penggugat sah dan patut sesuai peraturan perundang-undangan yang berlaku, sehingga Penggugat dapat dikualifikasikan mengundurkan diri sesuai pasal 168 ayat (1) Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan;

Menimbang, bahwa Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) yang dilakukan Tergugat terhadap Penggugat sah oleh karena Peraturan Perusahaan tersebut telah disahkan sesuai ketentuan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan oleh Dinas Ketenagakerjaan setempat, sehingga petitum gugatan Penggugat angka 2 dan angka 3 tidak dapat diterima dan haruslah ditolak;

Menimbang, bahwa berdasarkan rangkaian pertimbangan hukum tersebut diatas, maka petitum gugatan Penggugat ditolak dan Penggugat mengajukan mohon putusan yang seadil-adilnya (*ex aequo et bono*), maka Majelis Hakim

berpendapat Penggugat dikualifikasikan mengundurkan diri dan Tergugat wajib membayarkan hak-hak Penggugat sesuai ketentuan pasal 168 ayat (3) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan sebesar Rp.5.179.980,00 dengan perincian sebagai berikut :

- Uang pesangon : 7 x Rp.3.453.320,00 =Rp.24.173.240,00
- Uang penghargaan masa kerja : 3x Rp.3.453.320,00 =Rp.10.359.960,00
- Jumlah =Rp.34.533.200,00

maka yang menjadi hak Penggugat adalah berupa uang penggantian perumahan serta pengobatan dan perawatan dengan perhitungan :

$$15\% \times \text{Rp.34.533.200,00} = \text{Rp.5.179.980,00}$$

(Lima juta seratus tujuh puluh sembilan ribu ratus delapan ribu rupiah)

Menimbang, bahwa oleh karena petitum angka 2 dan angka 3 gugatan Penggugat dinyatakan ditolak maka tidak ada urgensinya untuk mempekerjakan kembali Penggugat di PT. Bank Perkreditan Rakyat Nusantara Bona Pasogit (NBP) -4, sehingga petitum angka 4 tidak berdasar dan haruslah ditolak;

Menimbang, bahwa tidak terdapat bukti Tergugat telah melakukan skorsing terhadap Penggugat maka petitum gugatan Penggugat angka 5 agar menghukum Tergugat membayar upah Penggugat selama skorsing 13 bulan x Rp.4.007.346,00 = Rp.52.095.498,00 tidak berdasar dan haruslah ditolak;

Menimbang, bahwa setelah mendalami alasan Pemutusan Hubungan Kerja yang dilakukan Tergugat terhadap Penggugat adalah oleh karena Penggugat dikualifikasikan mengundurkan diri, maka berdasarkan Pasal 93 undang-undang Nomor 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan upah tidak dibayarkan jika tidak melakukan pekerjaan, sehingga petitum gugatan Penggugat angka 6 dan angka 8 tidak beralasan hukum sehingga harus ditolak;

Menimbang, bahwa berdasarkan bukti P-6 yang identik dengan bukti T-8 upah Penggugat yang dibayarkan adalah terhitung 21 Oktober 2017 sampai dengan tanggal 08 November 2017 adalah sebesar Rp.2.702.775,00, yang dapat dimaknai terhitung tanggal 9 November 2017 Penggugat tidak bekerja lagi

sehingga tidak ada kewajiban Tergugat membayarkan kekurangan upah sebesar Rp.1.304.571,00, maka petitum gugatan Penggugat angka 7 tidak berdasar dan haruslah ditolak;

Menimbang, bahwa Penggugat dalam petitum gugatannya angka 9 menuntut agar menghukum Tergugat membayarkan uang Tunjangan Hari Raya kepada Penggugat sebesar Rp.4.007.346,00, tidak dapat dikabulkan oleh karena perhitungan THR dibayarkan sebulan sebelum jatuhnya hari raya keagamaan pekerja sehingga petitum aquo harus ditolak;

Menimbang, bahwa mengenai tuntutan Penggugat selebihnya dalam petitum gugatan Penggugat angka 10 berupa permohonan agar putusan dalam perkara ini dapat dilaksanakan terlebih dahulu (*Uitvoerbaar bij voorraad*) meskipun ada upaya kasasi atau perlawanan maka menurut Majelis Hakim adalah tidak beralasan hukum dan tidak cukup dibuktikan oleh Penggugat maka dengan demikian tuntutan tersebut harus ditolak;

Menimbang, bahwa Penggugat dalam petitum angka 11 gugatannya memohon agar menghukum Tergugat untuk membayar *Dwangsom* sebesar Rp.1.000.000,00 setiap harinya atas keterlambatan dari pelaksanaan putusan ini, maka berdasarkan ketentuan Pasal 606 a RV *juncto* Putusan Mahkamah Agung RI Nomor : 790K/Sip/1972 tanggal 26 Februari 1973 yang dalam kaedah hukumnya menyatakan bahwa *dwangsom* tidak dapat dijatuhkan dalam putusan pembayaran sejumlah uang, oleh karena putusan *a quo* adalah mengenai pembayaran sejumlah uang, maka petitum ini dinyatakan tidak beralasan sehingga haruslah ditolak;

Menimbang, bahwa oleh karena nilai gugatan di bawah Rp.150.000.000,00 maka berdasarkan ketentuan pasal 58 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial biaya yang timbul dalam perkara *a quo* dibebankan kepada Negara;

Menimbang, bahwa berdasarkan seluruh uraian di atas, maka tuntutan Penggugat dikabulkan sebagian;

Memperhatikan, Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial dan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan maupun peraturan perundang-undangan lain yang berhubungan dengan perkara ini;

M E N G A D I L I :

1. Mengabulkan gugatan Penggugat untuk sebagian;
2. Menyatakan hubungan kerja antara Penggugat dengan Tergugat putus karena dikualifikasikan mengundurkan diri sebagaimana dimaksud pada pasal 168 ayat (1) Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan sejak putusan ini dibacakan;
3. Menghukum Tergugat untuk membayarkan hak-hak Penggugat sesuai pasal 168 ayat (3) Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan sebesar Rp.5.179.980,00 dengan perincian sebagai berikut :

| | |
|--|---------------------------|
| - Uang pesangon : 7 x Rp.3.453.320,00 | =Rp.24.173.240,00 |
| - Uang penghargaan masa kerja : 3x Rp.3.453.320,00 | = <u>Rp.10.359.960,00</u> |
| Jumlah | =Rp.34.533.200,00 |

Maka yang menjadi hak Penggugat adalah berupa uang penggantian perumahan serta pengobatan dan perawatandengan perhitungan sebagai berikut:

| | |
|------------------------|--------------------|
| 15% x Rp.34.533.200,00 | = Rp. 5.179.980.00 |
|------------------------|--------------------|

(Lima juta seratus tujuh puluh sembilan ribu ratus delapan ribu rupiah)
4. Membebankan kepada Negara biaya yang timbul dalam perkara ini sebesar Rp. 211.000,00 (dua ratus sebelas ribu rupiah).
5. Menolak gugatan Penggugat untuk selain dan selebihnya;

Demikian diputuskan dalam rapat permusyawaratan Majelis Hakim Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Medan pada hari Senin tanggal 25Maret 2019 oleh kami Jamaluddin, SH.,MH, sebagai Ketua Majelis, Parmonangan Siregar, SH dan Meilinus AGPH. Gulo, S.Kommasing - masing Hakim Ad Hoc sebagai Hakim Anggota berdasarkan Penetapan Wakil Ketua Pengadilan Negeri Medan Kelas I A Khusus tanggal 11 Januari 2019 dengan

Nomor 12/Pdt.sus-PHI/2019 PN.Mdn, putusan mana diucapkan pada hari Senin tanggal 01 April 2019 dalam sidang yang terbuka untuk umum oleh Hakim Ketua dan dihadiri Hakim-Hakim Anggota tersebut dengan dibantu oleh Burhan Sirait, S.H,M.H, Panitera Pengganti serta dihadiri oleh Kuasa Penggugat dan Kuasa Tergugat;

Hakim-Hakim Anggota,

Ketua Majelis,

1. Parmonangan Siregar, S.H

Jamaluddin, S.H,M.H

2. Meilinus Agph. GULO, S.Kom

Panitera Pengganti,

Burhan Sirait, SH., MH

Biaya-biaya :

| | |
|--------------|----------------|
| 1. Panggilan | Rp. 200.000,00 |
| 2. Redaksi | Rp. 5.000,00 |
| 3. Materai | Rp. 6.000,00 + |

Jumlah Rp. 211.000,00

Terbilang: dua ratus sebelas ribu rupiah)



PUTUSAN

Nomor 1000 K/Pdt.Sus-PHI/2019

DEMI KEADILAN BERDASARKAN KETUHANAN YANG MAHA ESA

MAHKAMAH AGUNG

memeriksa perkara perdata khusus perselisihan hubungan industrial pada tingkat kasasi memutus sebagai berikut dalam perkara antara:

YANTI OKTAVIA SITORUS, bertempat tinggal di Jalan Mutiara IV, Nomor 68, Komplek BTN, Lk. V, Kelurahan Selawan, Kota Kisaran Timur, Kabupaten Asahan, dalam hal ini memberi kuasa kepada Feri Donal Sihaloho, S.H., dan kawan, Para Advokat pada *Law Office FLW & Partners*, beralamat di Jalan Bunga Rinte, Perumahan Spring Ville, Nomor 28 AB, Kelurahan Simpang Selayang, Kecamatan Medan Tuntungan, Kota Medan, berdasarkan Surat Kuasa Khusus tanggal 10 April 2019;

Pemohon Kasasi;

L a w a n

PT BANK PERKREDITAN RAKYAT NUSANTARA BONA PASOGIT (BPR-NBP-4), yang diwakili oleh Direktur, Ektapera Parangin-angin, berkedudukan di Jalan Panglima Polem, Nomor 93, Kota Kisaran, Kabupaten Asahan, dalam hal ini memberi kuasa kepada Rumintang Naibaho, S.H., dan kawan, Para Advokat pada Kantor Hukum Rumintang Naibaho, S.H., M.H. & Rekan, beralamat di Jalan Bunga Turi, Blok C3, Nomor 13, Gilya Milala Rumah Tengah Simpang Bekala, Medan, berdasarkan Surat Kuasa Khusus tanggal 10 Juli 2019;

Termohon Kasasi;

Mahkamah Agung tersebut;

Membaca surat-surat yang bersangkutan yang merupakan bagian tidak terpisahkan dari putusan ini ;

Menimbang, bahwa berdasarkan surat-surat yang bersangkutan,

Halaman 1 dari 8 hal. Put. Nomor 1000 K/Pdt.Sus-PHI/2019



Penggugat telah mengajukan gugatan di depan persidangan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Medan dan memohon kepada Pengadilan untuk memberikan putusan sebagai berikut:

1. Menerima dan mengabulkan gugatan Para Penggugat untuk seluruhnya;
2. Menyatakan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) yang dilakukan Tergugat terhadap Penggugat tidak sah dan batal demi hukum;
3. Menyatakan tindakan Tergugat dalam mengeluarkan Surat Pemutusan Hubungan Kerja Nomor 01/Dir/BPR NBP 4/I/2018, tanggal 15 Januari 2018 adalah tindakan skorsing terhadap Penggugat yaitu tindakan merumahkan Penggugat;
4. Menghukum Tergugat untuk mempekerjakan kembali Penggugat di PT Bank Perkreditan Rakyat Nusantara Bona Pasogit (NBP) – 4 pada jabatan/posisi yang sama sebelumnya yaitu sebagai staf teller;
5. Menghukum Tergugat untuk membayar upah Penggugat akibat tindakan Tergugat melakukan skorsing terhadap Penggugat terhitung sejak bulan Januari 2018 sampai gugatan ini didaftarkan pada bulan Januari 2019 (13 bulan), yaitu sebesar Rp52.095.498,00 (lima puluh dua juta sembilan puluh lima ribu empat ratus sembilan puluh delapan rupiah) dengan rincian Rp4.007.346 (empat juta tujuh ribu tiga ratus empat puluh enam rupiah) x 13 bulan;
6. Menghukum Tergugat untuk tetap membayar upah Penggugat setiap bulannya sampai dengan putusan perkara ini berkekuatan hukum tetap (*inkracht*) sebagaimana yang biasanya diterima Penggugat sebesar yaitu Rp4.007.346,00 (empat juta tujuh ribu tiga ratus empat puluh enam rupiah) per bulan;
7. Menghukum Tergugat untuk membayar kekurangan upah Penggugat yang belum dibayar oleh Tergugat sebesar Rp1.304.571,00 (satu juta tiga ratus empat ribu lima ratus tujuh puluh satu rupiah);
8. Menghukum Tergugat untuk membayar upah Penggugat satu bulan kerja sebesar Rp4.007.346,00 (empat juta tujuh ribu tiga ratus empat puluh enam rupiah);
9. Menghukum Tergugat untuk membayar uang Tunjangan Hari Raya

Halaman 2 dari 8 hal. Put. Nomor 1000 K/Pdt.Sus-PHI/2019



(THR) kepada Penggugat dengan perhitungan upah satu bulan kerja yaitu sebesar Rp4.007.346,00 (empat juta tujuh ribu tiga ratus empat puluh enam rupiah);

10. Menyatakan putusan dalam perkara ini dapat dilaksanakan terlebih dahulu (*uitvoerbaar bij voorraad*) meskipun ada upaya kasasi atau perlawanan;
 11. Menetapkan uang paksa (*dwangsom*) sebesar Rp1.000.000,00 (satu juta rupiah) setiap harinya apabila Tergugat lalai melaksanakan putusan perkara ini;
 12. Membebaskan biaya perkara kepada Negara;
- Atau bahwa apabila Majelis Hakim yang Mulia berpendapat lain mohon keputusan yang seadil-adilnya (*ex aequo et bono*);

Bahwa terhadap gugatan tersebut oleh Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Medan telah diputus dengan Putusan Nomor 12/Pdt.Sus-PHI/2019/PN Mdn., tanggal 1 April 2019 yang amarnya sebagai berikut;

1. Mengabulkan gugatan Penggugat untuk sebagian;
2. Menyatakan hubungan kerja antara Penggugat dengan Tergugat putus karena dikualifikasikan mengundurkan diri sebagaimana dimaksud pada Pasal 168 ayat (1) Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan sejak putusan ini dibacakan;
3. Menghukum Tergugat untuk membayarkan hak-hak Penggugat sesuai Pasal 168 ayat (3) Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan sebesar Rp5.179.980,00 dengan perincian sebagai berikut:

| | |
|--|--------------------------|
| - Uang pesangon: 7 x Rp3.453.320,00 | = Rp24.173.240,00 |
| - Uang penghargaan masa kerja: 3 x Rp3.453.320,00 | = <u>Rp10.359.960,00</u> |
| Jumlah | = Rp34.533.200,00 |

Maka yang menjadi hak Penggugat adalah berupa uang penggantian perumahan serta pengobatan dan perawatan dengan perhitungan sebagai berikut:



15% x Rp34.533.200,00 = Rp5.179.980.00

(lima juta seratus tujuh puluh sembilan ribu ratus delapan ribu rupiah);

4. Membebaskan kepada Negara biaya yang timbul dalam perkara ini sebesar Rp211.000,00 (dua ratus sebelas ribu rupiah);
5. Menolak gugatan Penggugat untuk selain dan selebihnya;

Menimbang, bahwa putusan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Medan tersebut telah diucapkan dengan hadirnya Kuasa Penggugat dan Kuasa Tergugat pada tanggal 1 April 2019, kemudian terhadapnya oleh Pemohon Kasasi dengan perantaraan kuasanya, berdasarkan Surat Kuasa Khusus tanggal 10 April 2019 diajukan permohonan kasasi pada tanggal 16 April 2019, sebagaimana ternyata dari Akta Pernyataan Permohonan Kasasi Nomor 48/Kas/2019/PHI Mdn. *juncto* Nomor 12/Pdt.Sus-PHI/2019/PN Mdn., yang dibuat oleh Panitera Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Medan, permohonan tersebut diikuti dengan memori kasasi yang diterima di Kepaniteraan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Medan pada tanggal 29 April 2019;

Menimbang, bahwa permohonan kasasi *a quo* beserta alasan-alasannya telah diberitahukan kepada pihak lawan dengan saksama, diajukan dalam tenggang waktu dan dengan cara yang ditentukan dalam undang-undang, sehingga permohonan kasasi tersebut secara formal dapat diterima;

Menimbang, bahwa berdasarkan memori kasasi yang diterima tanggal 29 April 2019 yang merupakan bagian tidak terpisahkan dari putusan ini, Pemohon Kasasi pada pokoknya meminta agar:

1. Menerima permohonan kasasi dari Pemohon Kasasi;
2. Membatalkan Putusan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Medan Nomor 12/Pdt.Sus-PHI/2019/PN Mdn., tanggal 1 April 2019 yang dimintakan kasasi;

Mengadili sendiri:

1. Mengabulkan gugatan Penggugat untuk seluruhnya;
2. Menyatakan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) yang dilakukan

Halaman 4 dari 8 hal. Put. Nomor 1000 K/Pdt.Sus-PHI/2019



Tergugat terhadap Penggugat tidak sah dan batal demi hukum;

3. Menghukum Tergugat untuk mempekerjakan kembali Penggugat di PT Bank Perkreditan Rakyat Nusantara Bona Pasogit (NBP) - 4 pada jabatan/posisi yang sama sebelumnya yaitu sebagai staf *teller*;
4. Atau setidaknya tidaknya menyatakan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) terhadap Pemohon Kasasi/Penggugat yang dilakukan Termohon Kasasi/Tergugat secara sepihak;
5. Menghukum Termohon Kasasi/Tergugat untuk membayar hak-hak Penggugat atas uang pesangon akibat Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) secara sepihak sebesar 2 (dua) kali ketentuan Pasal 156 ayat (2), uang penghargaan masa kerja sebesar 1 (satu) kali ketentuan Pasal 156 ayat (3) dan uang penggantian hak sesuai ketentuan Pasal 156 ayat (4) Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yaitu Rp78.598.624,5 (tujuh puluh delapan juta lima ratus sembilan puluh delapan ribu enam ratus dua puluh empat koma lima rupiah) dengan perincian sebagai berikut:

| | |
|--|-------------------------|
| - Uang pesangon 2 x 7 x Rp Rp3.797.035,00 | = Rp53.158.490,00 |
| - Uang penghargaan masa kerja: 4 x Rp3.797.035,00 | = Rp15.188.140,00 |
| Jumlah | = Rp68.346.630,00 |
| - Uang penggantian perumahan dan perobatan: 15% x Rp68.346.630,00 | = <u>Rp10.251.994,5</u> |
| Total | = <u>Rp78.598.624,5</u> |

(tujuh puluh delapan juta lima ratus sembilan puluh delapan ribu enam ratus dua puluh empat koma lima rupiah);
6. Menghukum Termohon Kasasi/Tergugat untuk membayar kekurangan upah Pemohon Kasasi/Penggugat bulan Oktober 2017 - November 2017 yang belum dibayar oleh Termohon Kasasi/Tergugat sebesar Rp1.094.260 (satu juta sembilan puluh empat ribu dua ratus enam puluh rupiah);
7. Menghukum Termohon Kasasi/Tergugat untuk membayar uang Tunjangan Hari Raya (THR) Pemohon Kasasi/Penggugat dengan

Halaman 5 dari 8 hal. Put. Nomor 1000 K/Pdt.Sus-PHI/2019



perhitungan sebesar 1 (satu) kali upah yaitu Rp3.797.035. (tiga juta tujuh ratus sembilan puluh tujuh ribu tiga puluh lima rupiah);

8. Apabila Majelis Hakim berpendapat lain, mohon putusan yang seadil-adilnya (*ex aequo et bono*);

Bahwa terhadap memori kasasi, Termohon Kasasi telah mengajukan kontra memori kasasi tanggal 19 Juli 2019 yang pada pokoknya menolak permohonan kasasi dari Pemohon Kasasi;

Menimbang, bahwa terhadap alasan-alasan tersebut, Mahkamah Agung berpendapat:

Bahwa alasan-alasan permohonan kasasi dari Pemohon Kasasi tersebut dapat dibenarkan, oleh karena setelah membaca dan meneliti memori kasasi tanggal 29 April 2019 dan kontra memori kasasi tanggal 19 Juli 2019 dihubungkan dengan pertimbangan *Judex Facti*, dalam hal ini putusan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Medan telah salah menerapkan hukum menyatakan pemutusan hubungan kerja sesuai ketentuan Pasal 168 Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003, dengan pertimbangan sebagai berikut:

1. Bahwa tidak ada alasan hukum menyatakan pemutusan hubungan kerja dengan kualifikasi mengundurkan diri sesuai Pasal 168 Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 ayat (1) dan penjelasannya, karena sesuai pertimbangan hukum *Judex Facti* ternyata surat panggilan tertulis tidak untuk masuk kerja kembali melainkan untuk menyelesaikan segala hak dan kewajiban Penggugat/Pemohon Kasasi di perusahaan Tergugat;
2. Bahwa terbukti Pemohon Kasasi tidak masuk kerja atau mangkir sampai dengan pemutusan hubungan kerja dikenakan pengusaha/Termohon Kasasi, sehingga berdasarkan keadilan beralasan hukum menyatakan pemutusan hubungan kerja akibat dari Pemohon Kasasi melakukan pelanggaran, dengan hak kompensasi berpedoman pada ketentuan Pasal 161 Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003, yaitu:
 - Uang pesangon: 7 x Rp3.453.320,00 = Rp24.173.240,00
 - Uang penghargaan masa kerja:
3 x Rp3.452.320,00 = Rp10.359.960,00



- Uang penggantian hak: $15\% \times \text{Rp}34.533.200,00 = \text{Rp} 5.179.980,00$
Jumlah Rp39.713.180,00
(Tiga puluh sembilan juta tujuh ratus tiga belas ribu seratus delapan puluh rupiah);

Menimbang, bahwa berdasarkan pertimbangan tersebut di atas, Mahkamah Agung berpendapat, terdapat cukup alasan untuk mengabulkan permohonan kasasi dari Pemohon Kasasi YANTI OKTAVIA SITORUS tersebut dan membatalkan Putusan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Medan Nomor 12/Pdt.Sus-PHI/2019/PN Mdn., tanggal 1 April 2019 selanjutnya Mahkamah Agung akan mengadili sendiri dengan amar sebagaimana yang akan disebutkan di bawah ini;

Menimbang, bahwa oleh karena nilai gugatan dalam perkara ini di bawah Rp150.000.000,00 (seratus lima puluh juta rupiah), sebagaimana ditentukan dalam Pasal 58 Undang Undang Nomor 2 Tahun 2004, maka biaya perkara dalam tingkat kasasi ini dibebankan kepada Negara;

Memperhatikan, Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Undang Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, Undang Undang Nomor 48 Tahun 2009 tentang Kekuasaan Kehakiman, Undang Undang Nomor 14 Tahun 1985 tentang Mahkamah Agung sebagaimana yang telah diubah dengan Undang Undang Nomor 5 Tahun 2004 dan perubahan kedua dengan Undang Undang Nomor 3 Tahun 2009 serta peraturan perundang-undangan lain yang bersangkutan;

MENGADILI :

1. Mengabulkan permohonan kasasi dari Pemohon Kasasi **YANTI OKTAVIA SITORUS** tersebut;
2. Membatalkan Putusan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Medan Nomor 12/Pdt.Sus-PHI/2019/PN Mdn., tanggal 1 April 2019;

MENGADILI SENDIRI :

1. Mengabulkan gugatan Penggugat untuk sebagian;

Halaman 7 dari 8 hal. Put. Nomor 1000 K/Pdt.Sus-PHI/2019



2. Menyatakan hubungan kerja antara Penggugat dengan Tergugat putus sejak putusan *Judex Facti* dibacakan;
3. Menghukum Tergugat untuk membayarkan hak-hak Penggugat sejumlah Rp39.713.180,00 (tiga puluh sembilan juta tujuh ratus tiga belas ribu seratus delapan puluh rupiah)
4. Menolak gugatan Penggugat untuk selain dan selebihnya;
5. Membebaskan biaya perkara kepada Negara;

Demikianlah diputuskan dalam rapat musyawarah Majelis Hakim pada hari Rabu tanggal 30 Oktober 2019 oleh Dr. Ibrahim, S.H., M.H., LL.M., Hakim Agung yang ditetapkan oleh Ketua Mahkamah Agung sebagai Ketua Majelis, Dr. Horadin Saragih, S.H., M.H., dan Dr. Junaedi, S.E., S.H., M.H., M.Si., Hakim-Hakim Ad Hoc PHI sebagai Anggota dan diucapkan dalam sidang terbuka untuk umum pada hari itu juga oleh Ketua Majelis dengan dihadiri oleh Para Hakim Anggota dan N.L. Perginasari A.R., S.H., M.Hum., Panitera Pengganti dan tidak dihadiri oleh Para Pihak.

Hakim-Hakim Anggota:

ttd./

Dr. Horadin Saragih, S.H., M.H.

ttd./

Dr. Junaedi, S.E., S.H., M.H., M.Si.

Ketua Majelis,

ttd./

Dr. Ibrahim, S.H., M.H., LL.M.

Panitera Pengganti,

ttd./

N.L. Perginasari A.R., S.H., M.Hum.

Untuk Salinan
MAHKAMAH AGUNG R.I.
a.n. Panitera
Panitera Muda Perdata Khusus

RAHMI MULYATI, S.H., M.H.
NIP. 19591207 1985 12 2 002

Halaman 8 dari 8 hal. Put. Nomor 1000 K/Pdt.Sus-PHI/2019



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. 798 Medan Telp. 061-8225602 Medan 20112,
Fax : 061 736 8012 Email : univ_medanarea@uma.ac.id Website : www.uma.ac.id

Nomor : 427/FH/01.10/IV/2021
Lampiran : —
Hal : Permohonan Pengambilan Data/Riset
dan Wawancara

14 April 2021

Kepada Yth :
Ketua Pengadilan Negeri Medan
di-
Medan

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

Nama : Tuty Hartati Saragih
N I M : 178400192
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 "*Pemutusan Hubungan Kerja Secara Sepihak Akibat Adanya Perkawinan Antar Pekerja di Satu Perusahaan (Studi Putusan No.12/Pdt.Sus-PHI/2019/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.

Apabila 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. Rizkan Zulyadi, SH, MH



PENGADILAN NEGERI MEDAN KELAS I-A KHUSUS

Jalan Pengadilan No. 8-10 Medan 20112

Telp/Fax : (061) 4515847, Website : <http://pn-medankota.go.id>

Email : info@pn-medankota.go.id, Email delegasi : delegasi.pnmdn@gmail.com

SURAT KETERANGAN

Nomor: W2-U1 / 8000 / HK.00 / IV / 2021

Sehubungan dengan surat Saudara tanggal 26 Maret 2021, perihal : sebagaimana tersebut pada pokok surat. Dari Dekan Universitas Medan Area Fakultas Hukum, bersama ini kami memberi Keterangan telah selesai melaksanakan riset dan pengambilan data.

Berikut Identitas Mahasiswa :

Nama : TUTY HARTATI SARAGIH.

N I M : 178400192.

Judu Skripsi : PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA SECARA SEPIHAK
AKIBAT ADANYA PERKAWINAN ANTAR PEKERJA
DI SATU PERUSAHAAN (Studi Putusan No. 12/Pdt.Sus-
PHI/2019/PN.Mdn).

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

Medan, 23 April 2021

An. PANTERA PENGADILAN NEGERI MEDAN
PANTERA MUDA HUKUM,



BENYAMIN TARIGAN, SH., MH.