

**ANALISIS PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA (PHK) AKIBAT
DARI PERUSAHAAN KEBAKARAN DI TINJAUDARI
UNDANG-UNDANG NOMOR 13 TAHUN 2003
TENTANG KETENAGAKERJAAN**

(Studi Putusan Nomor 245/Pdt.Sus/PHI/2018/PN.Mdn)

SKRIPSI

OLEH

NOVA ANGGRAINI

178400065



**FAKULTAS HUKUM
UNIVERSITAS MEDAN AREA
MEDAN
2021**

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

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

Document Accepted 23/12/21

Access From (repository.uma.ac.id)23/12/21

**ANALISIS PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA (PHK) AKIBAT
DARI PERUSAHAAN KEBAKARAN DI TINJAU DARI
UNDANG-UNDANG NOMOR 13 TAHUN 2003
TENTANG KETENAGAKERJAAN**

(Studi Putusan Nomor 245/Pdt.Sus/PHI/2018/PN.Mdn)

**Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Memperoleh Gelar
Sarjana Ilmu Hukum Di Universitas Medan Area**

OLEH

NOVA ANGGRAINI

NPM : 178400065



**FAKULTAS HUKUM
UNIVERSITAS MEDAN AREA
MEDAN
2021**

LEMBARAN PENGESAHAN SKRIPSI

Judul Skripsi : "ANALISIS PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA (PHK) AKIBAT DARI PERUSAHAAN KEBAKARAN DI TINJAU DARI UNDANG-UNDANG NOMOR 13 TAHUN 2003 TENTANG KETENAGAKERJAAN (Studi Putusan Nomor 245/Pdt.Sus/PHI/2018/PN.Mdn)"

Nama : NOVA ANGGRAINI

NPM : 178400065

Bidang : Ilmu Hukum Keperdataan

Disetujui Oleh :

Komisi Pembimbing

Pembimbing I

Dr. Taufik Siregar, S.H, M.Hum

Pembimbing II

Dr. Rizkan Zulyadi, S.H, M.H

Diketahui

DEKAN FAKULTAS HUKUM

Dr. Rizkan Zulyadi, S.H, M.H

FAKULTAS HUKUM

UNIVERSITAS MEDAN AREA

MEDAN

2021

Tanggal Lulus : 10 juni 2021

LEMBAR PERNYATAAN

Saya yang beftanda tangan dibawah ini :

Nama : NOVA ANGGRAINI

NPM : 178400064

Fakultas : Hukum

Program Studi : Ilmu Hukum

Jurusan : Bidang Keperdataan

Dengan ini saya menyatakan bahwa dalam Skripsi saya yang berjudul **“ANALISIS PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA (PHK) AKIBAT DARI PERUSAHAAN KEBAKARAN DI TINJAU DARI UNDANG-UNDANG NOMOR 13 TAHUN 2003 TENTANG KETENAGAKERJAAN (Studi Putusan Nomor 245/Pdt.Sus/PHI/2018/PN.Mdn)”** tidaklah terdapat karya yang pernah diajukan untuk memperoleh gelar sarjana 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 didalam Skripsi ini dan disebutkan dalam daftar pustaka.

Bilamana di kemudian hari terdapat kesalahan yang berakibat Skripsi ini tidak di anggap Sah dan menyalahi sistemmatika penelitian, maka peneliti bersedia dikenakan sanksi sesuai dengan peraturan yang berlaku.

Medan, 10 Juni 2021



Nova Anggraini
NPM 178400065

LEMBAR PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI SKRIPSI UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS

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

Nama : NOVA ANGGRAINI

NPM : 178400065

Fakultas : Hukum

Program Studi : Ilmu Hukum

Bidang : Hukum Perdata

Jenis karya : Skripsi

Demi pengembangan ilmu pengetahuan untuk memberikan kepada Universitas Medan Area Hak Bebas Royalti Non-Eksklusif atas skripsi saya yang berjudul :

“ANALISIS PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA (PHK) AKIBAT DARI PERUSAHAAN KEBAKARAN DI TINJAU DARI UNDANG-UNDANG NOMOR 13 TAHUN 2003 TENTANG KETENAGAKERJAAN (Studi Putusan Nomor 245/Pdt.Sus/PHI/2018/PN.Mdn)”.

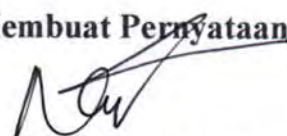
Berserta perangkat yang ada (jika diperlukan). Dengan hak bebas royalti non-eksklusif ini, Universitas Medan Area berhak menyimpan, mengalih media / formatkan, mengelola dalam bentuk pengakalan data (*database*), merawat dan mempublikasikan skripsi saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis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

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Dibuat di Medan

Pada Tanggal 10 juni 2021

Yang Membuat Pernyataan


NOVA ANGGRAINI

178400065

ABSTRAK

ANALISIS HAK PEKERJA YANG DI PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA (PHK) AKIBAT DARI PERUSAHAAN KEBAKARAN DI TINJAU DARI UNDANG-UNDANG NOMOR 13 TAHUN 2003 TENTANG KETENAGAKERJAAN

(Studi Putusan Nomor 245/Pdt.Sus/PHI/2018/PN.Mdn)

NOVA ANGGRAINI

NPM : 178400065

HUKUM KEPERDATAAN

Pemutusan hubungan kerja (PHK) merupakan masalah yang kompleks, dikarenakan mempunyai hubungan dengan masalah ekonomi maupun psikologis bagi tenaga kerja yang terkena dampak PHK. Permasalahan ekonomi akibat dampak PHK akan menyebabkan hilangnya pendapatan yang seharusnya di terima oleh si pekerja sebelum terjadinya PHK. Penelitian yang digunakan dalam menyelesaikan skripsi ini adalah analisis berdasarkan hukum positif yang mengarah kepada penelitian hukum yang normatif, yaitu suatu penelitian yang hanya didasarkan pada peraturan tertulis. Penelitian hukum normatif atau kepustakaan tersebut mencakup penelitian asas-asas hukum sistematika hukum, taraf sinkronisasi vertikal dan horizontal, dan perbandingan hukum maupun sejarah hukum dengan melakukan penelitian ke Pengadilan Negeri Medan guna mengambil berkas kasus yang berhubungan dengan penelitian. Dalam putusan ini yaitu mengenai sengketa dalam pemenuhan hak pekerja yang di Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) antara Putri Rita Kesumawati sebagai penggugat melawan PT. Alam Sejati sebagai tergugat. Penggugat bekerja pada perusahaan tergugat selama 9 tahun 5 bulan dari tanggal 1 November sampai April 2018, yang kemudian perusahaan tergugat mengalami kebakaran pada tanggal 28 April 2018 pukul 14.00 WIB. Akibat dari kebakaran tersebut penggugat di Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) dengan menerima pesangon sebesar Rp. 17.000.000,00, namun tergugat tidak menerima pesangon tersebut karena tidak sesuai dengan haknya sebagai pekerja berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan. Hingga penggugat mengajukan gugatan terhadap tergugat dengan meminta haknya sebesar Rp. 100.725.303,00. Majelis hakim menilai hal ini tidak sewajarnya hingga majelis hakim memutus Rp. 75.700.383,00 dengan alasan Penggugat berhak atas uang pesangon 2 (dua) kali ketentuan pasal 156 ayat (2), uang penghargaan masa kerja satu kali ketentuan pasal 156 ayat (3), dan uang penggantian hak sesuai dengan ketentuan pasal 156 ayat (4) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.

Kata Kunci : Pemenuhan Hak Pekerja, Pemutusan Hubungan Kerja (PHK), Ketenagakerjaan

ABSTRACT

ANALYSIS OF WORKERS RIGHTS THAT DISCONNECTED BY A FIRE COMPANY IN VIEW OF LAW NUMBER 13 OF 2003 CONCERNING LABOR (Decision Study Number 245 / Pdt.Sus / PHI / 2018 / PN.Mdn)

**NOVA ANGGRAINI
NPM: 178400065 CIVIL
LAW**

Termination of employment (PHK) is a complex problem, because it has a relationship with economic and psychological problems for workers affected by layoffs. Economic problems due to the impact of layoffs will cause the loss of income that should have been received by the worker before the layoff occurred. The research used in completing this thesis is an analysis based on positive law that leads to normative legal research, which is research based only on written rules. This normative or literary legal research includes research on legal systematics, levels of vertical and horizontal synchronization, and comparison of law and legal history by conducting research at the Medan District Court to retrieve case files related to research. In this decision, namely regarding disputes in fulfilling the rights of workers who were terminated (PHK) between Putri Rita Kesumawati as the plaintiff against PT. Alam Sejati as the defendant. The Plaintiff worked for the defendant's company for 9 years 5 months from November 1 to April 2018, after which the defendant's company experienced a fire on April 28, 2018 at 14.00 WIB. As a result of the fire, the plaintiff was dismissed by receiving severance pay amounting to Rp. 17,000,000.00, but the defendant did not receive the severance pay because it was not in accordance with his rights as an employee based on Law Number 13 Year 2003 concerning Manpower. Until the plaintiff filed a lawsuit against the defendant by asking for his rights in the amount of Rp. 100,725,303.00. The panel of judges considered this inappropriate until the panel of judges decided Rp. 75,700,383.00 on the grounds that the Plaintiff is entitled to severance pay 2 (two) times the provisions of Article 156 paragraph (2), one-time reward pay for the provisions of Article 156 paragraph (3), and compensation pay for rights in accordance with the provisions of Article 156 paragraph (4) Law Number 13 of 2003 concerning Manpower.

Keywords: Fulfillment of Worker Rights, Termination of Employment (PHK), Employment

KATA PENGANTAR

Puji dan syukur penulis ucapkan kepada ALLAH SWT yang telah melimpahkan kesehatan dan kesempatan, dan didorong dengan cita-cita. Penulis dapat menyelesaikan skripsi ini guna untuk melengkapi tugas-tugas yang diwajibkan kepada Mahasiswa Universitas Medan Area pada Fakultas Ilmu Hukum untuk memperoleh gelar sarjana.

Dalam penulisan skripsi ini penulis mengalami banyak kesulitan seperti keterbatasan waktu, kurangnya literatur yang diperlukan, keterbatasan kemampuan menulis sendiri dan sebagainya, namun demikian dengan kemauan keras dan di dorong oleh rasa tanggung jawab dan dilandasi itikad baik, akhirnya semua kesulitan dapat teratasi.

Adapun judul yang diajukan sehubungan dengan penyusunan skripsi ini adalah sebagai berikut **“ANALISIS PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA (PHK) AKIBAT DARI PERUSAHAAN KEBAKARAN DI TINJAU DARI UNDANG-UNDANG NOMOR 13 TAHUN 2003 TENTANG KETENAGAKERJAAN (Studi Putusan Nomor 245/ Pdt.Sus/PHI/2018/PN.Md**

Penulis menyadari bahwa skripsi ini masi jauh dari kata kesempurnaan dan masih banyak kekurangan dalam penyajian karena kemampuan yang masih terbatas. Penulis dengan rendah hati akan menerima saran-saran dan petunjuk yang bersifat membangun yang ditujukan untuk lebih menyempurnakan skripsi ini.

Dalam penulisan skripsi ini banyak pihak yang telah membantu, maka dari itu pada kesempatan ini penulis ingin mengucapkan banyak terimakasih kepada pihak-pihak tersebut, terutama kepada:

1. Bapak Prof. Dr. Dadan Ramdan, M.Eng, M.Sc, selaku Rektor Universitas Medan Area.
2. Bapak Muazzul S.H, M.Hum, selaku Wakil Rektor III Universitas Medan Area Bidang Kemahasiswaan.
3. Bapak Dr. Rizkan Zulyadi Amri, SH, M.H, selaku Dekan di Fakultas Ilmu Hukum Universitas Medan Area Sekaligus Pembimbing II yang selalu memberikan dukungan, bimbingan dan saran dengan penuh kesabaran hingga skripsi ini dapat terselesaikan.
4. Bapak Zaini Munawir SH. M.Hum Wakil Dekan bagian Akademik
5. Bapak Ridho Mubarak, SH, MH, Wakil Dekan Bagian Kemahasiswaan.
6. Bapak Dr. Taufik Siregar, SH, M.Hum Selaku Pembimbing I yang telah memberikan dukungan, bimbingan dan saran dengan penuh kesabaran hingga skripsi ini dapat terselesaikan.
7. Bapak Darji Safutra SH, M.Kn Selaku Sekertaris Pembimbing yang juga telah banyak membantu dalam memberikan saran penulis skripsi ini.
8. Ibu Ika Khairunnisa Simanjuntak SH., MH. Selaku Kepala Program Studi Hukum Perdata yang memberikan motivasi untuk menjadi lebih baik lagi.
9. Bapak dan Ibu Dosen Di Fakultas Ilmu Hukum Universitas Medan Area yang telah banyak memberikan ilmu yang sangat bermanfaat dari awal semester hingga akhir semester.

10. Seluruh Staff dan Pegawai administrasi Fakultas Hukum Universitas Medan Area.
11. Kepada kedua orang tua saya Ayahanda Tugimin dan Ibunda Suparni serta Abang Abriyanto dan Adik Siti Sarah yang sudah memberi semangat yang tak terhingga, selalu mendoakan, mendukung hingga sampai sekarang ini saya bisa menyelesaikan skripsi ini.
12. Terimakasih Kepada Rofiqi Ihsan yang selalu membantu saya dalam menyelesaikan skripsi ini, mendoakan dan selalu memberikan dukungan sampai saya bisa menyelesaikan skripsi ini.
13. Terimakasih Kepada Rhaditya Purnomo yang sudah memberi banyak ide-ide dalam proses penyelesaian skripsi penulis, memberi dukungan sampai penulis bisa menyelesaikan skripsi ini.
14. Terimakasih juga kepada teman saya Tasya Nurul Huda, Atika Mawaddah Azhar, Jihan Novia yang selalu memberikan doa dan menyemangatin penulis dari awal masuk kuliah sampai saat ini.
15. Teman-Teman seperjuangan stambuk 17 dan khususnya kelas Reg B hukum perdata yang juga telah memberikan dukungan.

Demikianlah saya ucapkan terimakasih yang sebesar-besarnya. Semoga kiranya mendapat ridho dari ALLAH SWT dan semoga ilmu pengetahuan yang dipelajari penulis selama diperkuliahan dapat berguna kedepannya bagi Bangsa dan Negara. Demikian penulis sampaikan, dan semoga tulisan ini dapat bermanfaat bagi kita semua.

Medan, Juni 2021

NOVA ANGGRAINI

NPM 178400065

Document Accepted 23/12/21

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

iii

DAFTAR ISI

ABSTRAK

KATA PENGANTAR..... i

DAFTAR ISI..... iv

BAB I PENDAHULUAN..... 1

1.1 Latar belakang..... 1

1.2 Rumusan Masalah..... 7

1.3 Tujuan Penelitian 8

1.4 Manfaat Penelitian..... 8

1.4.1 Manfaat Teoritis 8

1.4.2 Manfaat Praktis 8

1.5 Hipotesis 9

BAB II TINJAUAN PUSTAKA..... 10

2.1 Tinjauan Umum Tentang Ketenagakerjaan 10

2.1.1 Pengertian Tenaga Kerja 10

2.1.2 Hak dan Kewajiban Tenaga Kerja 11

2.1.3 Perjanjian Kerja..... 13

2.1.4 Jenis-Jenis Perjanjian Kerja 16

2.1.5 Hubungan Kerja 18

2.2 Tinjauan Umum Tentang Pemutusan Hubungan Kerja..... 19

2.2.1 Pengertian Pemutusan Hubungan Kerja..... 19

2.2.2 Prosedur Pemutusan Hubungan Kerja..... 21

2.2.3 Jenis-Jenis Pemutusan Hubungan Kerja 23

2.2.4 Perlindungan Hukum Tenaga Kerja 25

2.3 Tinjauan Umum Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.

.....	30
2.3.1 Pengertian Perselisihan Hubungan Industrial.....	30
2.3.2 Jenis Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.....	32
2.3.3 Prosedur penyelesaian perselisihan hubungan industrial	33
2.4 Tinjauan Umum Tentang (<i>Force Majeure</i>)	36
2.4.1 pengertian <i>Force Majeure</i>	36
2.4.2 Dasar Hukum <i>Force Majeure</i>	39
2.4.3 Jenis-Jenis <i>Force Majeure</i>	40
2.4.4 Akibat <i>Force Majeure</i>	44
BAB III METODE PENELITIAN	48
3.1 Waktu Dan Tempat Penelitian.....	48
3.1.1 Waktu Penelitian	48
3.1.2 Tempat Penelitian.....	49
3.2 Metodologi Penelitian.....	49
3.2.1 Jenis Penelitian.....	49
3.2.2 Sifat Penelitian	49
3.2.3 Teknik Pengumpulan Data	50
3.2.4 Analisis Data	50
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	51
4.1 Hasil Penelitian.....	51
4.1.1 Posisi Kasus.....	52
4.1.2 Tentang Duduk perkara.....	53
4.1.3 Wawancara Hakim	56
4.2 Pembahasan	58
4.2.1 Pengaturan mengenai prosedur PHK menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang ketenagakerjaan.....	58

- 4.2.2 Perlindungan Hukum bagi pekerja yang di PHK menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan 60
- 4.2.3 pertimbangan hakim mengenai pemberian hak-hak kepada pekerja yang di PHK oleh perusahaan dengan alasan kebakaran berdasarkan putusan nomor 245/Pdt.Sus/PHI/2018/PN.MDN 61

BAB V SIMPULAN DAN SARAN 66

5.1 Simpulan 66

5.2 Saran 67

DAFTAR PUSTAKA 68

LAMPIRAN



BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Di zaman moderen saat ini sangatlah penting adanya suatu perusahaan dalam suatu negara. Oleh sebab itu Pemerintah Indonesia sendiri banyak mengeluarkan regulasi atau aturan terkait prosedur mengenai pembangunan suatu perusahaan yang mudah. Selain itu, hal ini juga berdampak pada kemajuan perekonomian Indonesia yang dimana pihak asing banyak menanamkan modalnya atau membangun perusahaan nya di indonesia sehingga terbukanya Indonesia merupakan negara dengan jumlah penduduk paling banyak di kawasan Asia Tenggara.

Pertumbuhan penduduk indonesia yang tergolong tinggi, mengakibatkan jumlah angkatan kerja setiap tahunnya semakin meningkat sedangkan kesempatan kerja tidak sebanding dengan laju pertumbuhan. Hal ini mengakibatkan adanya kesenjangan antara besarnya jumlah penduduk yang membutuhkan kerja dengan lowongan kerja yang tersedia. Selain itu, ada juga hak pengusaha untuk melakukan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) terhadap pekerja yang nantinya akan menambah angka pengangguran di indonesia. Menurut UU No. 13 tahun 2003 Bab I pasal 1 ayat 2 disebutkan bahwa tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat.¹

Salah satu peraturan yang dibuat oleh pemerintah adalah peraturan yang mengatur hubungan seseorang di dunia kerja. Fakta menunjukkan bahwa banyak

¹ Sudibyo Aji Narendra Buwana, Mario Septian Adi Putra, "Implementasi Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) Terhadap Pekerja status Perjanjian Kerja Waktu tertentu (PKWT) Pada PT X Di Kota Malang", Jurnal Studi Manajemen, Vol.9, No 2, Oktober 2015

sekali orang yang bekerja pada perusahaan, oleh sebab itu hubungan kerja antara seorang pekerja dengan pihak perusahaan perlu diatur sedemikian rupa supaya tidak terjadi kesewenang-wenangan yang bisa merugikan salah satu pihak. Tenaga kerja merupakan salah satu dari faktor-faktor produksi yang digunakan untuk menghasilkan barang dan jasa untuk memenuhi kebutuhan masyarakat.

Dalam kegiatan produksi tenaga bagian terpenting selain bahan bakudan juga modal.Tenaga kerja merupakan aset terpenting bagi di beberapa negara, karena memberikan pemasukan besar di negara tersebut. Sangat beruntung jika suatu negara memiliki penduduk dengan jumlah yang sangat banyak, karena negara tersebut memiliki jumlah tenaga kerja yang besar pula. Negara-negara seperti ini sangat diincar oleh perusahaan-perusahaan asing untuk menawarkan investasi. Upah tenaga kerja yang rendah semakin mendukung lancarnya investasi kenegara tersebut sehingga pendapatan perusahaan pun semakin besar.

Pemutusan hubungan kerja (PHK) merupakan masalah yang kompleks, dikarenakan mempunyai hubungan dengan masalah ekonomi maupun psikologis bagi tenaga kerja yang terkena dampak PHK. Permasalah ekonomi akibat dampak PHK akan menyebabkan hilangnya pendapatan yang seharusnya di terima oleh si pekerja sebelum terjadinya PHK. Tentu ini akan menjadi sebuah permasalahan baru bagi pekerja tersebut, mengingat banyaknya kebutuhan yang harus di penuhi bagi keluarga.

Dengan semakin meningkatnya harga kebutuhan pokok yang nantinya sangat memberatkan bagi pekerja/buruh tersebut apabila ia tidak lagi menerima pendapatan penghasilan, sedangkan masalah psikologi yang berkaitan dengan hilangnya status seseorang. Dalam skala yang lebih luas, dapat merambat kedalam

masalah pengangguran dan juga kriminalitas. Pengangguran yang tinggi sangat berdampak dengan banyaknya terjadi kriminalitas di Indonesia tentunya menjadi dampak buruk di negara kita².

Namun di-era sekarang pemutusan hubungan kerja tidak sepenuhnya dapat dengan mudah untuk dicegah. Hubungan antara pengusaha dengan pekerja/buruh dapat berlangsung dengan baik hanya jika keduanya saling menjaga keharmonisan. Ketentuan-ketentuan yang terdapat dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan yang menjadi dasar hubungan antara pengusaha dan pekerja yang memuat aturan berupa perjanjian kerja, pelaksanaan, peraturan perusahaan, dan perjanjian kerja bersama jika, kedua belah pihak antarpengusaha/majikan dengan pekerja/buruh mentaatinya tentu hal tersebut mampu menghindari perselisihan diantara keduanya.

Ada beberapa alasan perusahaan melakukan pemutusan hubungan kerja terhadap pekerja/buruh yaitu alasan normatif dan alasan kepentingan. Alasan normatif terjadi karena pekerja/buruh melakukan pelanggaran hukum terhadap Perjanjian Kerja Bersama (PKB) dan atau Peraturan Perusahaan, sedangkan alasan kepentingan biasanya berupa penuntutan pekerja/buruh terhadap pengusaha/majikan dalam hal peningkatan kesejahteraan.³

Tenaga kerja adalah salah satu langkah pembangunan ekonomi, yang mempunyai peranan signifikan dalam segala aktivitas nasional, khususnya perekonomian nasional dalam hal peningkatan produktivitas dan kesejahteraan.

²Pratiwi Ulina Ginting, “*Tinjauan Yuridis Terhadap Tenaga Kerja Yang Di PHK (Pemutusan Hubungan Kerja) Secara Sepihak dan Tanpa Ganti Rugi Dari Perusahaan*” jurnal VOL. No. 07 Oktober 2016. Hlm 16-17

³Dadan Herdiana, “*Pemutusan Hubungan Kerja Karena Kesalahan Berat Ditinjau dari Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan dan Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial*”, jurnal Vol.5 Nomor 1 Juli 2018. Hlm.396.

Tenaga kerja yang melimpah sebagai penggerak tata kehidupan ekonomi serta merupakan sumber daya yang jumlahnya melimpah.⁴Oleh sebab itu dibutuhkan lapangan pekerjaan yang dapat menampung seluruh tenaga kerja, tetapi tenaga kerja yang memiliki keterampilan dan keahlian yang sesuai dengan kemampuannya, sehingga tenaga kerja yang dibutuhkan dapat meningkatkan produktifitas perusahaan.⁵

Tenaga kerja yang terampil, banyak dibutuhkan perusahaan-perusahaan besar, untuk menjamin kesehatan dan kesejahteraan tenaga maka dari itu diperlukannya membentuk perlindungan ketenaga kerja, dikarenakan banyak resiko yang terjadi ketika melakukan pekerjaannya. Apabila sewaktu ketika tenaga kerja mengalami kejadian seperti sakit, kecelakaan kerja maupun hari tua sudah ada pengganti yang sesuai atas apa yang dikerjakannya. Peran tenaga kerja sebagai modal usaha dalam melaksanakan pembangunan harus didukung juga dengan jaminan hak setiap pekerja.

Menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan pasal 86 menyebutkan “ Setiap pekerja/buruh mempunyai hak untuk memperoleh perlindungan atas keselamatan dan kesehatan kerja, moral dan kesusilaan, dan perlakuan yang sesuai dengan harkat dan martabat manusia serta nilai-nilai agama. Untuk melindungi keselamatan pekerja/buruh guna mewujudkan produktivitas kerja yang optimal diselenggarakan upaya keselamatan dan kesehatan kerja. Perlindungan sebagaimana dimaksud dalam perundang-undangan yang berlaku”.

⁴Lalu Husni, 2014, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan, Ed-Revisi*, Raja Grafindo Persada Jakarta, Hlm.47

⁵Zainal Asikin, dkk, 2002, *Dasar-Dasar Hukum Perburuhan*, Cet 4, Raja Grafindo Persada, Jakarta, Hlm.76

Maka dari itu setiap pekerja diberikan kesempatan dalam memperoleh pekerjaan sesuai dengan bidang kemampuan dan keahliannya dengan bayaran yang layak untuk menjamin kesejahteraan pekerja dan keluarga yang jadi tanggungannya. Perlindungan ketenagakerjaan bagi pekerja sangatlah penting, mengenai hak warga negara atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan. Mengingat dari itu betapa pentingnya peran pekerja bagi lembaga/badan usah milik negara maupun milik swasta dalam upaya untuk membantu para pekerja untuk mendapatkan hak-haknya.

Perlindungan hukum terhadap pekerja jugalah sangat penting kaitannya dengan hak tersebut. Karena perlindungan hukum tersebut juga melekat dengan hak-hak dasar pekerja yang dilindungi oleh Undang-Undang. Yang dimaksud disini bahwa perlindungan hukum terhadap pekerja itu merupakan jaminan atas hak-hak pekerja itu sendiri tanpa adanya diskriminasi antar sesama untuk menjamin kesejahteraan pekerja dan keluarganya dengan tetap memperhatikan kemajuan usaha dan kepentingan pengusaha itu sendiri. Maka dari itu sangatlah penting adanya perlindungan hukum bagi pekerja atau buruh untuk menjamin hak-hak dasar setiap pekerja sesuai dengan asas keadilan.

Asas keadilan merupakan asas yang memiliki arti bahwa setiap manusia memiliki hak nya tanpa mengambil hak orang lain atau merugikan orang lain. Namun pada kenyataannya yang terjadi pada zaman sekarang, bahwa pihak pekerja atau buruh lebih terlihat lemah. Dikarenakan pihak pengusaha merupakan pihak yang dimana ia sebagai pemilik modal atau pemilik perusahaan yang ada kalanya pengusaha tersebut membuat suatu peraturan atau regulasi yang lebih menguntungkan pihak pengusaha tanpa memikirkan hak pekerja atau buruh.

Kasus yang akan dibahas dalam tulisan ini adalah putusan nomor 245/Pdt.sus/PHI/2018/Pn.Mdn, dimana perselisihan terjadi antara PT. Cahaya Alam Sejati dengan salah satu pekerja/buruhnya yang bernama Putri Rita Kusumawati. Dalam hal ini PT. Cahaya Alam Sejati mengalami musibah kebakaran pada tanggal 28 April 2018 pukul 14.00 WIB dimana mengakibatkan kerugian bagi perusahaan sehingga perusahaan melakukan pengurangan tenaga kerja. Dengan kejadian itu pengusaha PT. Cahaya Alam Sejati mengambil keputusan dengan melakukan PHK secara sepihak. Salah satu nya dengan melakukan pemutusan hubungan kerja terhadap Putri Rita Kesumawati.

Pada kasus ini yang terjadi Putri Rita Kesumawati menerima pesangon sebesar Rp.17.000.000 (tujuh belas juta rupiah). Namun ia tidak menerima pesangon tersebut karena itu tidak sesuai dengan masa kerjanya. Hal ini juga terjadi pada pekerja atau buruh lainnya yang terkena PHK. Sehingga tentu saja hal ini merugikan banyak pekerja/buruh. Dengan kenyataan pada saat di PHK nya Putri Rita Kusumawati tersebut, maka ia mengajukan gugatannya ke Peradilan Hubungan Industrial di Pengadilan Negeri Medan dengan menggugat hak hak nya sebagai pekerja di PT. Cahaya Alam Sejati.

Ketika di PHK , penggugat hanya menerima pesangon yang hanya diberikan oleh tergugat sejumlah Rp. 17.000.000,- (tujuh belas juta rupiah). Maka dari itu penggugat meminta hak nya berupa pesangon sejumlah Rp. 75.700.383,- (tujuh puluh lima juta tujuh ratus ribu tiga ratus delapan puluh tiga rupiah). Dalam persidangan Majelis hakim menilai dengan pertimbangan-pertimbangan hukumnya. Majelis hakim mengabulkan gugatan penggugat berupa pesangon tersebut. Maka dari itu, penulis tertarik untuk meneliti bagaimana seorang hakim

dapat mengabulkan gugatan dari penggugat berupa hak-hak dari pekerja yang di PHK secara sepihak atas dasar perusahaan mengalami kebakaran.

Sementara pada kenyataannya perusahaan tersebut mengalami kerugian yang besar akibat dari kebakaran sehingga perusahaan PT. Cahaya Alam Sejati tidak dapat beroperasi lagi secara total. Karena berdasarkan pengertian dari beberapa ahli, kebakaran merupakan suatu keadaan memaksa (*force majeure*). Yang dimana tidaklah dapat dituntut ganti rugi karena suatu keadaan memaksa tersebut (Pasal 1244 dan Pasal 1245 Kitab Undang-Undang Hukum Perdata). Adapun judul penelitian yang sesuai dengan permasalahan ini yaitu **“ANALISIS PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA (PHK) AKIBAT DARI PERUSAHAAN KEBAKARAN DI TINJAU DARI UNDANG-UNDANG NOMOR 13 TAHUN 2003 TENTANG KETENAGAKERJAAN (STUDI PUTUSAN NOMOR 245/Pdt.Sus/PHI/2018/PN.MDN)”**

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas untuk memudahkan mencapai tujuan dalam pembahasan skripsi ini, maka harus terlebih dahulu dibuat permasalahan yang sesuai dengan judul yang diajukan. Karena inilah yang menjadi dasar penulis melakukan pembahasan selanjutnya.

Adapun yang menjadi masalah-masalah pokok didalam skripsi ini adalah sebagai berikut :

1. Bagaimana Pengaturan mengenai prosedur PHK menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang ketenagakerjaan?

2. Bagaimana Perlindungan Hukum bagi pekerja yang di PHK menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan?
3. Bagaimana pertimbangan hakim mengenai pemberian hak-hak kepada pekerja yang di PHK oleh perusahaan dengan alasan kebakaran berdasarkan putusan nomor 245/Pdt.Sus/PHI/2018/PN.MDN?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan permasalahan diatas,maka tujuan yang ingin dicapai dalam penulisan skripsi ini adalah sebagaiberikut :

1. Untuk mengetahui pengaturan mengenai prosedur PHK dilihat dari Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.
2. Untuk mengetahui perlindungan hukum terhadap pekerja yang di PHK dilihat dari Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.
3. Untuk mengetahui pertimbangan hakim mengenai pemberian hak-hak pekerja yang di PHK berdasarkan Putusan Nomor 245/Pdt.Sus/PHI/2008/PN.MDN.

1.4 Manfaat Penelitian

Adanya penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat dan reverensi bagi yang membaca, baik secara Teoritis maupun Praktis.

1.4.1 Manfaat Teoritis

Secara Teoritis penelitian ini diharapkan menjadi bahan acuan untuk pengembangan wawasan hukum dan kajian lebih lanjut.kemudian untuk menambah wawasan masyarakat,akademisi,dan lainnya yang ingin mengetahui

tentang hak-hak pekerja yang terkena PHK khususnya mengenai permasalahan hubungan industrial akibat dari perusahaan kebakaran.

1.4.2 Manfaat Praktis

Secara praktis, penelitian ini diharapkan dapat memberikan pemahaman kepada para pihak terkait masalah hubungan industrial terkait pemutusan hubungan kerja mengenai hak-hak pekerja akibat dari perusahaan yang mengalami kebakaran.

1.5 Hipotesis

Hipotesis dapat diartikan sesuatu yang berupa dugaan-dugaan atau perkiraan-perkiraan yang masih harus dibuktikan kebenaran atau kesalahannya, atau pemecahan masalah untuk sementara waktu.⁶ dalam hal ini penulis juga akan membuat hipotesis.

Adapun hipotesis penulis dalam permasalahan yang dibahas adalah sebagai berikut:

1. Pengaturan mengenai prosedur PHK menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dapat dilihat dalam Bab XII Pasal 150 sampai Pasal 172 yang dimana menjelaskan bahwa sebuah perusahaan jika ingin melakukan pemutusan hubungan kerja terhadap buruh atau pekerja maka harus dilakukan dengan secara tertulis pada lembaga perselisihan industrial.
2. Perlindungan hukum terhadap pekerja yang terkena PHK sesuai dengan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan yaitu bahwa setiap pekerja yang terkena PHK wajib mendapatkan hak nya berupa uang pesangon dihitung sesuai dengan jangka waktu bekerjanya.

⁶Syamsul Arifin .*metode penulisan karya Ilmiah dan penelitian Hukum*, Medan AreaUniversity Press,2012.Hlm. 38

3. Dalam pertimbangan hukumnya, majelis hakim memberikan hak-hak kepada buruh atau pekerja tersebut dilihat dari perjanjian kerja yang dibuat antara pengusaha dan pekerja. Sehingga hakim dapat mengabulkan gugatan pekerja terhadap perusahaan dengan memberikan hak nya. Selain dari itu, majelis hakim juga menilai fakta yang ada selama persidangan dengan seksama berdasarkan peraturan perundang-undangan yang berlaku.



BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Tinjauan Umum Tentang Ketenagakerjaan

2.1.1 Pengertian Tenaga Kerja

Pemakaian istilah tenaga kerja dalam Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan Pasal 1 angka 2, memberikan pengertian bahwa “tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan/atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat.” Pengertian tenaga kerja tersebut telah menyempurnakan pengertian tentang tenaga kerja dalam Undang-Undang Nomor 14 Tahun 1969 tentang Ketentuan Pokok Ketenagakerjaan.⁷

Adapun pengertian tenaga kerja menurut para ahli antara lain :

1. DR Payaman

tenaga kerja adalah penduduk yang sudah atau sedang bekerja, yang sedang mencari pekerjaan, dan yang melaksanakan kegiatan lain seperti bersekolah dan mengurus rumah tangga.

2. DR. A Hamzah SH

Tenaga kerja meliputi tenaga kerja yang bekerja didalam maupun diluar hubungan kerja dengan alat produksi utamanya dalam proses produksi tenaga kerja itu sendiri, baik tenaga fisik maupun pikiran.

Tenaga kerja itu sendiri merupakan penduduk yang memiliki batas usia kerja. Batas umur minimal untuk tenaga kerja indonesia adalah 15 tahun tanpa batas maximal. Dalam Pasal 1 angka 2 Undang-Undang Nomor 3 Tahun 1992

⁷Sendjun H. Manulang. *Pokok-Pokok Hukum Ketenagakerjaan Di Indonesia*. Jakarta: Rhineka Cipta. 2001, hlm. 3

tentang Jaminan Sosial Tenaga Kerja dinyatakan bahwa: “ Tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu melaksanakan pekerjaan, baik di dalam maupun di luar hubungan kerja guna menghasilkan jasa tau barang untuk memenuhi kebutuhan masyarakat”.

Pengertian tenaga kerja mencakup pekerja yang sdang terikat hubungan kerja maupun tenaga kerja yang belum bekerja. Sedangkan pengertian dari pekerja atau buruh yaitu seseorang yang telah bekerja menerima upah atau imbalan dalam bentuk lainnya. Maka dengan kata lain, pekerja atau buruh adalah tenaga kerja yang sedang dalam ikatan hubungan kerja.⁸

2.1.2 Hak dan Kewajiban Tenaga Kerja

Setiap tenaga kerja atau buruh mempunyai hak untuk memperoleh perlindungan hukum. Menurut Undang-undang No. 13 Tahun 2003 Pasal 86 ayat

1. menyebutkan bahwa :

“Setiap pekerja/buruh mempunyai hak untuk memperoleh perlindungan atas :

- a. keselamatan dan kesehatan kerja;
- b. moral dan kesusilaan; dan
- c. perlakuan yang sesuai dengan harkat dan martabat manusia serta nilai-nilai agama”.

Menurut Darwan Prints, yang dimaksud dengan hak di sini adalah sesuatu yang harus diberikan kepada seseorang sebagai akibat dari kedudukan atau status

⁸ Hardijan Rusli. *Hukum Ketenagakerjaan*. Jakarta: Ghalia Indonesia. 2003.
Hlm 12.

dari seseorang, sedangkan kewajiban adalah suatu prestasi baik berupa benda atau jasa yang harus dilakukan oleh seseorang karena kedudukan atau statusnya.⁹

Mengenai pengaturan hak-hak bagi pekerja adalah sebagai berikut :

1. Hak mendapat upah atau gaji (Pasal 1602 KUH Perdata, Pasal 88 sampai dengan 97 Undang-undang No. 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan; Peraturan Pemerintah No. 8 Tahun 1981 tentang Perlindungan Upah)
2. Hak atas pekerjaan dan penghasilan yang layak bagi kemanusiaan (Pasal 4 Undang-undang No. 13 Tahun 2003).
3. Hak bebas memilih dan pindah pekerjaan sesuai bakat dan kemampuannya (Pasal 5 Undang-undang No. 13 Tahun 2003).
4. Hak atas pembinaan keahlian dianjurkan untuk memperoleh serta menambah keahlian dan keterampilan lagi (Pasal 9- 30 Undang-undang No. 13 Tahun 2003)
5. Hak mendapatkan perlindungan atas keselamatan, kesehatan serta perlakuan yang sesuai dengan martabat manusia dan moral agama (Pasal 3 Undang-undang No. 3 Tahun 1992 tentang Jamsostek)
6. Hak mendirikan dan menjadi anggota Perserikatan Tenaga Kerja (Pasal 104 Undang-undang No. 13 Tahun 2003)
7. Hak atas istirahat tahunan, tiap-tiap kali setelah ia mempunyai masa kerja 12 (dua belas) bulan berturut-turut pada satu majikan atau beberapa majikan dari satu organisasi majikan (Pasal 79 Undang-undang No. 13 Tahun 2003)
8. Hak atas upah penuh selama istirahat tahunan (Pasal 88-98 Undang-undang No. 13 Tahun 2003)

⁹Darwin Prinst. *Hukum Ketenaga Kerjaan Indonesia*. Bandung : PT. Citra. 2000, Hlm. 213.

9. Hak atas suatu pembayaran tahunan, bila pada saat diputuskan hubungan kerja ia sudah mempunyai sedikitnya enam bulan terhitung dari saat ia berhak atas istirahat tahunan yang terakhir, yaitu dalam hal bila hubungan kerja diputuskan oleh majikan tanpa alasan-alasan mendesak yang diberikan oleh buruh, atau oleh buruh karena alasan-alasan mendesak yang diberikan oleh majikan (Pasal 150- 172 Undang-undang No. 13 Tahun 2003)
10. Hak untuk melakukan perundingan atau penyelesaian perselisihan hubungan industrial melalui bipartit, mediasi, konsiliasi, arbitrase dan penyelesaian melalui pengadilan Pasal 6-115 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.

Adapun hak-hak tenaga kerja selain diatas antara lain :

Menyatakan keberatan melakukan pekerjaan bila syarat keselamatan dan kesehatan kerja serta alat perlindungan diri yang diwajibkan tidak memenuhi persyaratan, kecuali dalam batas-batas yang masih dapat dipertanggungjawabkan.¹⁰

1.1.3 Perjanjian Kerja

Perjanjian kerja merupakan suatu “saran” untuk terjadinya hubungan hukum antara pekerja/buruh dengan pengusaha dalam suatu hubungan kerja. Mengenai hubungan kerja sudah diuraikan pada bagaian terdahulu. Oleh karena itu, dalam bagian ini akan diuraikan mengenai perjanjian kerja.

Mengenai perjanjian kerja ini berbagai istilah dijumpai dalam berbagai kepustakaan terdahulu, Wirjono Prodjodikoro, sesuai dengan Pasal 1601a

¹⁰Lalu Husni, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan*, Jakarta : Raja Grafindo Persada, 2005, hlm. 133-136.

menyebutkan dengan persetujuan perburuhan, sedangkan Soebekti ada menyebutkan tentang perjanjian perburuhan yang sejati. Menurut beliau perjanjian perburuhan yang sejati mempunyai sifat-sifat khusus sebagai berikut:

1. Ia menerbitkan suatu hubungan yang diperatas, yaitu hubungan antara buruh dan majikan, berdasarkan mana pihak yang satu berhak memberikan perintah-printah kepada pihak yang lain tentang bagaimana ia harus melakukan pekerjaannya.
2. Selalu diperjanjikan suatu gaji atau upah, yang lazimnya berupa uang, tetapi ada juga yang (sebagai) berupa pengobatan dengan percuma, kendaraan, makan, penginapan, pakaian, dan lain sebagainya.
3. Ia dibuat untuk suatu waktu tertentu atau sampai diakhiri oleh salah satu pihak.

Dari uraian di atas, tampaknya yang disebut persetujuan perubahan oleh Wirjono Prodjodikoro dan apa yang disebut dengan Perjanjian Perburuhan yang sejati oleh Soebekti, tampaknya mempunyai unsur-unsur yang sama seperti unsur-unsur yang terdapat dalam perjanjian kerja yang dikenal sekarang dalam hukum ketenagakerjaan.

Perengertian perjanjian kerja yang umum, dapat dijumpai dalam pasal 1601a KUH Perdata yang berbunyi: “persetujuan perubahan adalah persetujuan dengan mana pihak yang satu, si buruh, mengikatkan dirinya untuk di bawah perintahnya pihak lain, si majikan, untuk suatu waktu tertentu melakukan pekerjaan dengan menerima upah”.¹¹

Berdasarkan pengertian di atas dapat ditarik kesimpulan mengenai unsur-unsur dalam perjanjian kerja antara lain :

¹¹Zaeni Asyhadie, Rahmawati Kusuma, *Hukum Ketenagakerjaan Dalam Teori Dan Praktik Di Indonesia*, Jakarta Timur, Prenadamedia Group, 2019, Hal 68-69.

1. Adanya Unsur Work atau Pekerjaan

Dalam suatu perjanjian kerja harus ada pekerjaan yang diperjajikan (objek perjanjian), pekerjaan tersebut haruslah dilakukan sendiri oleh pekerja, hanya dengan seizin majikan dapat menyuruh orang lain. Hal ini dijelaskan dalam KUHPdata pasal 1603a yang berbunyi: “Buruh wajib melakukan sendiri pekerjaannya, hanya dengan seizin majikan ia dapat menyuruh orang ketiga menggantikannya”. Sifat pekerjaan yang dilakukan oleh pekerja itu sangat pribadi karena bersangkutan dengan keterampilan atau keahliannya, maka menurut hukum jika pekerja meninggal dunia maka perjanjian kerja tersebut putus demi hukum.

2. Adanya Unsur Perintah

Manifestasi dari pekerjaan yang diberikan kepada pekerja oleh pengusaha adalah pekerja yang bersangkutan harus tunduk pada perintah pengusaha untuk melakukan pekerjaan sesuai dengan yang diperjanjikan. Di sinilah perbedaan hubungan kerja dengan hubungan yang lainnya, misalnya hubungan antara dokter dengan pasien, pengacara dengan klien. Hubungan tersebut bukan merupakan kerja karena dokter, pengacara tidak tunduk pada perintah pasien dan pengacara.

3. Adanya upah

Upah memegang peranan penting dalam hubungan kerja (perjanjian kerja), bahkan dapat dikatakan bahwa tujuan utama seorang pekerja bekerja pada pengusaha adalah untuk memperoleh upah. Sehingga jika tidak ada unsur upah, maka suatu hubungan tersebut bukan merupakan hubungan kerja.

Setiap perjanjian kerja mengandung asas kebebasan berkontrak, dimana setiap para pihak bebas untuk menentukan klausul apa saja yang akan dituangkan

dalam suatu perjanjian dan selama klausul tersebut tidak bertentangan dengan undang-undang.¹²

Selain dari pada itu sebagai suatu perjanjian pada umumnya, maka perjanjian kerja juga harus memenuhi syarat sahnya perjanjian sebagaimana diatur dalam pasal 1320 KUHPerdara yaitu :

- a. Sepakat mereka yang mengikatkan dirinya
- b. Kecakapan
- c. Suatu hal tertentu
- d. Suatu sebab yang halal

Ketentuan ini juga tertuang dalam pasal 52 ayat 1 undang-undang No. 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan yang menyebutkan bahwa perjanjian kerja dibuat atas dasar:

- a. Kesepakatan kedua belah pihak
- b. Kemampuan atau kecakapan melakukan perbuatan hukum,
- c. Adanya pekerjaan yang diperjanjikan,
- d. Pekerjaan yang diperjanjikan tidak boleh bertentangan dengan ketertiban, umum, kesusilaan, dan ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

2.1.4 Jenis-Jenis Perjanjian Kerja

Dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan (UU No. 13 Tahun 2003) ditentukan ada beberapa jenis perjanjian kerja, yaitu:

¹²Ruben L. Situmorang, “ *Tinjauan Yuridis Tentang Perjanjian Kerja Bersama Ditinjau Dari Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan* “ *jurnal Lex Privatum*, Vol.1/No.1/Jan-Mrt/2013, hlm 117.

a. Perjanjian Kerja untuk Waktu Tertentu

Perjanjian kerja untuk waktu tertentu harus dibuat secara tertulis dan menggunakan bahasa Indonesia dan huruf Latin, secara harus memenuhi syarat-syarat:

1. Harus mempunyai jangka waktu tertentu
2. Adanya suatu pekerjaan yang selesai dalam waktu tertentu
3. Tidak mempunyai syarat masa percobaan.

Jika perjanjian kerja untuk waktu tertentu ini bertentangan dengan ketentuan diatas, maka perjanjian tersebut akan dianggap perjanjian kerja untuk waktu tidak tertentu.

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

1. Pekerjaan yang sekali selesai atau yang sementara sifatnya
2. Pekerjaan yang diperkirakan penyelesaiannya dalam waktu yang tidak terlalu dalam dan paling lama 3 (tiga) tahun
3. Pekerjaan yang bersifat musiman
4. Pekerjaan yang berhubungan dengan produk baru, kegiatan baru, atau produk tambahan yang masi dalam percobaan atau penjajakan.

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

b. Perjanjian Kerja Untuk Waktu Tidak Tertentu

Yang dimaksud dengan perjanjian untuk waktu tidak tertentu di sana adalah suatu jenis perjanjian kerja yang umum dijumpai dalam suatu perusahaan, yang tidak memiliki jangka waktu berlakunya. Dengan demikian perjanjian kerja untuk waktu tidak tertentu berlaku terus, sampai :

1. Pihak pekerja/buruh memasuki usia pensiun (55 tahun)
2. Pihak pekerja/buruh diputuskan hubungan kerjanya karena melakukan kesalahan;
3. Pekerja/buruh meninggal dunia; dan
4. Adanya putusan pengadilan yang menyatakan pekerja/buruh telah melakukan tindak pidana sehingga perjanjian kerja tidak bisa dilanjutkan.¹³

2.1.5 Hubungan Kerja

Menurut Undang-Undang nomor 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan, Hubungan kerja adalah hubungan antara pengusaha dengan pekerja atau buruh berdasarkan perjanjian kerja, yang memuat unsur pekerjaan, upah, dan perintah. Imam Soepomo memberikan definisi hubungan kerja yaitu, hubungan antara buruh dan majikan, terjadi setelah diadakannya perjanjian diantara para pihak, di mana buruh menyatakan sanggup untuk bekerja dengan menerima upah dan majikan menyatakan sanggup untuk memperkerjakan buruh dan membayar upah.¹⁴

Dengan demikian bahwa hubungan kerja terjadi karena adanya perjanjian kerja antara pengusaha dan pekerja atau buruh. Perjanjian kerja pada dasarnya memuat ketentuan yang berkenaan dengan hubungan kerja yang memuat hak dan kewajiban pekerja atau buruh. Sedangkan apabila ketentuan-ketentuan tersebut

¹³Ibid Hlm 70-72

¹⁴Imam Soepomo, *Pengantar Hukum Perburuhan cet. XII*. Jakarta: Djambatan. 1999. Hlm.70

merupakan hasil perundingan perusahaan dengan organisasi tenaga kerja maka perjanjian ini disebut dengan perjanjian perburuhan. Ketentuan dari perusahaan tersebut merupakan peraturan yang dibuat secara sepihak oleh perusahaan.

2.2 Tinjauan Umum Tentang Pemutusan Hubungan Kerja

2.2.1 Pengertian Pemutusan Hubungan Kerja

Pemutusan hubungan kerja antara pekerja/buruh dengan pengusaha lazimnya dikenal dengan istilah PHK atau pengakhiran hubungan kerja, yang dapat terjadi karena telah berakhirnya waktu tertentu yang telah disepakati/diperjanjikan sebelumnya dan dapat pula terjadi karena adanya perselisihan antara pekerja/buruh dan pengusaha, meninggalnya pekerja/buruh atau karena sebab lainnya.

Pemutusan hubungan kerja yang terjadi karena berakhirnya waktu yang telah ditetapkan dalam perjanjian kerja, tidak menimbulkan permasalahan terhadap kedua belah pihak (pekerja/buruh maupun pengusaha) karena pihak-pihak yang bersangkutan sama-sama telah menyadari atau mengetahui saat berakhirnya hubungan kerja tersebut. Para pihak telah berupaya mempersiapkan diri dalam menghadapi kenyataan itu.

Berbeda halnya dengan pemutusan yang terjadi karena adanya perselisihan, keadaan ini akan membawa dampak terhadap kedua belah pihak, lebih-lebih pekerja/buruh yang di pandang dari sudut ekonomis mempunyai kedudukan yang lemah jika dibandingkan dengan pihak pengusaha. Karena pemutusan hubungan kerja bagi pihak pekerja/buruh akan memberi pengaruh psikologis, ekonomis, finansial sebab:

- a. Pekerja/buruh telah kehilangan mata pencarian
- b. Untuk mencari pekerjaan yang baru sebagai penggantinya, harus banyak mengeluarkan biaya.

Menurut pasal 1 angka 25 UU No.13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan, pemutusan hubungan kerja adalah pengakhiran hubungan kerja karena suatu hal tertentu yang mengakibatkan berakhirnya hak dan kewajiban antara pekerja/buruh dari pengusaha”.

Oleh karena itu, maka UU No.13 Tahun 2003 telah mengatur pedoman dan tatacara pemutusan hubungan kerja ini secara rinci.

Dengan demikian, UU No. 13 Tahun 2003 mengatur pemutusan hubungan kerja pada:

1. Badan usaha yang berbadan hukum atau tidak.
2. Badan usaha milik orang perseorangan, milik persekutuan atau milik badan hukum, baik milik swasta maupun milik negara.
3. Usaha-usaha sosial dan usaha-usaha lain yang mempunyai pengurus dan mempekerjakan orang lain dengan membayar upah imbalan atau bentuk lain.¹⁵

Sementara Much Nurachmad mengartikan bahwa pemutusan hubungan kerja merupakan pengakhiran hubungan kerja suatu hal tertentu yang mengakibatkan berakhirnya hak dan kewajiban antara pekerja dan pengusaha.¹⁶

Menurut D. Danny H. Simanjuntak pemutusan hubungan kerja adalah pengakhiran hubungan kerja antara pengusaha atau pengusaha dengan karyawan pekerja, yang disebabkan oleh sejumlah faktor penting.¹⁷

¹⁵Ibid, Hlm 252-253.

¹⁶Much Nurachmad, Cara Menghitung Upah Pokok, Uang Lembur, Pesangon, dan Dana Pensiun, Jakarta:Visimedia, Cet.ke-1, 2009, Hlm 63.

¹⁷D. Danny H. Simanjuntak, PHK dan Pesangon Karyawan, Yogyakarta:Pustaka

Undang-undang No.13 Tahun 2003 Pasal 1 Angka 25 menjelaskan bahwa pemutusan hubungan kerja adalah pengakhiran hubungan kerja karena suatu hal tertentu yang mengakibatkan berakhirnya hak dan kewajiban antara buruh atau pekerja dan pengusaha.¹⁸

2.2.2 Prosedur Pemutusan Hubungan Kerja

Berdasarkan Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 prosedur PHK terbagi menjadi dua, sebagai berikut :

1. Prosedur PHK secara umum

- a. Semua pihak baik pengusaha, pekerja, serikat pekerja maupun pemerintah harus berupaya menghindari terjadinya PHK (Pasal 151 Ayat 1).
- b. Jika tidak dapat dihindari maka diadakannya perundingan antara pengusaha, serikat pekerja atau pekerja (Pasal 151 Ayat 2). Jika perundingan berhasil maka di buat persetujuan bersama.
- c. Jika tidak berhasil, pengusaha mengajukan permohonan penetapan secara tertulis meliputi alasan-alasan disertai dasar-dasarnya kepada pengadilan hubungan industrial (Pasal 151 Ayat 3 dan Pasal 152 Ayat 1).
- d. Sebelum adanya penetapan/putusan dari lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial maka kedua belah pihak diwajibkan untuk melaksanakan kewajibannya (Pasal 155 Ayat 2).

Yustisia, Cet.ke-1, 2007, Hlm 18

¹⁸Undang-Undang No.13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan Pasal 1 angka25

- e. Pengusaha dapat melakukan skorsing kepada pekerja namun tetap melaksanakan kewajibannya berupa pembayaran upah terhadap pekerjanya beserta hak-hak lainnya (Pasal 155 ayat 3.¹⁹

Undang-undang Ketenagakerjaan 2003 mengatur tata cara pelaksanaan pemutusan hubungan kerja sehingga ada acuan yang dapat digunakan oleh pekerja untuk mencermati keputusan pemutusan hubungan kerja yang dilakukan oleh pihak pengusaha atau perusahaan. Undang-undang Ketenagakerjaan 2003 mewajibkan kepada pihak pengusaha atau perusahaan untuk terlebih dahulu mengajukan permohonan izin untuk melakukan pemutusan hubungan kerja kepada Lembaga Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (LPPHI).²⁰

Pasal 150 Undang-undang Ketenagakerjaan 2003 menyebutkan “ketentuan mengenai pemutusan hubungan kerja dalam Undang-undang ini meliputi pemutusan hubungan kerja yang terjadi di badan usaha yang berbadan hukum atau tidak, milik perseorangan, milik persekutuan atau milik badan hukum, baik milik swasta maupun negara, maupun usaha-usaha sosial dan usaha-usaha lain yang mempunyai pengurus dan mempekerjakan orang lain dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain”. Melihat isi Pasal tersebut, badan usaha yang mempekerjakan tenaga kerja dan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain, harus mengikuti ketentuan PHK dalam Undang-undang Ketenagakerjaan 2003.²¹

Pemutusan hubungan kerja diamanatkan oleh Undang-undang No.13 Tahun 2003 merupakan hal yang sebisa mungkin tidak dilakukan oleh pihak perusahaan. Hal ini diamanatkan dalam Pasal 151 yang menyebutkan, “pengusaha, pekerja

¹⁹Abdul Hakim, *Dasar-dasar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia cet. ke-Revisi*. Bandung: PT. Citra Bakti.2014 Hlm 186

²⁰Rocky Marbun,*Jangan Mau di-PHK Begitu Saja*, Jakarta:Visimedia, Cet. Ke 1,2010 Hlm 82

²¹Ibid Hlm 76

atau buruh, dan pemerintah, dengan segala upaya harus mengusahakan agar jangan terjadi pemutusan hubungan kerja.²²

Pasal 154 menyebutkan bahwa, penetapan atas permohonan izin pemutusan hubungan kerja hanya akan dikeluarkan jika dalam perundingan antara pengusaha dan pekerja mengalami kegagalan. Namun, penetapan izin tersebut tidak diperlukan jika kondisinya sebagai berikut:

- a. Pekerja masih dalam masa percobaan kerja, bilamana telah dipersyaratkan secara tertulis sebelumnya,
- b. Pekerja mengajukan permintaan pengunduran diri secara tertulis atas kemauan sendiri tanpa ada indikasi pemaksaan atau intimidasi dari pengusaha,
- c. Pekerja mencapai usia pensiun,
- d. Pekerja meninggal dunia.²³

2.2.3 Jenis-Jenis Pemutusan Hubungan Kerja

Dalam literatur hukum perburuhan/ketenagakerjaan dikenal ada beberapa jenis PHK yaitu:

1. Pemutusan hubungan kerja oleh majikan/pengusaha. Pengusaha dapat melakukan pemutusan hubungan kerja terhadap pekerja/buruh dengan alasan pekerja/buruh telah melakukan kesalahan berat, hal ini diatur dalam Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 Pasal 158 ayat (1).²⁴
2. prinsipnya pekerja/buruh tidak bisa dipaksa bekerja terus menerus bila mana ia sendiri tidak menghendakinya. Dengan demikian pemutusan hubungan kerja

²²Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Pasal 151

²³Rocky Marbun, Op.cit, Hlm 82-83

²⁴Asri Wijayanti, *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi*, Jakarta: Sinar Grafika, 2010, Hlm 166

oleh pekerja/buruh ini, yang aktif untuk memutuskan hubungan kerjanya ialah pekerja/buruh tersebut.

Pekerja/buruh dapat melakukan pemutusan hubungan kerja dalam hal sebagai berikut:²⁵

- a. Menganiaya, menghina secara kasar, atau mengancam pekerja/buruh; Membujuk dan/atau menyuruh pekerja buruh untuk melakukan perbuatan yang bertentangan dengan peraturan perundang-undangan ; Tidak membayar upah tepat waktu selama 3 bulan berturut-turut tau lebih.
- b. Tidak melakukan kewajiban yang telah dijanjikan kepada pekerja/buruh.
- c. Memerintah pekerja/buruh untuk melaksanakan pekerjaan di yang diperjanjikan.
- d. Memberikan pekerjaan yang membahayakan jiwa, keselamatan, kesehatan atau kesusilaan pekerja/buruh, sedangkan pekerjaan tersebut tidak dicantumkan dalam perjanjian kerja.

Pekerja/buruh dapat mengakhiri hubungan kerja dengan melakukan pengunduran diri atas kemauan sendiri tanpa perlu meminta penetapan dari lembaga PPHI, dan kepada pekerja/buruh yang bersangkutan berhak memperoleh uang penggantian hak, sesuai ketentuan pasal 156 ayat (4) selain uang penggantian hak pekerja/buruh diberikan uang pisah yang besar dan pelaksanaanya diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama. Pekerja/buruh mengunduran diri tersebut harus memnuhi syarat :²⁶

²⁵Zaeni Asyhadie, *Hukum Kerja*, Jakarta: PT. RajaGrafindo Persada, 2007
Hlm 182.

²⁶Lalu Husni, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada, cet. Ke-11, 2012 Hlm 187

- a. Mengajukan permohonan tertulis selambat-lambatnya 30 hari sebelum tanggal mengundurkan diri.
- b. Tidak terikat dalam ikatan dinas dan Tetap melaksanakan kewajibannya sampai tanggal mulai pengunduran diri.

2.2.4 Perlindungan Hukum Tenaga Kerja

Pengertian perlindungan Hukum bagi Tenaga Kerja dapat di bagi dalam 2 (dua) aspek yaitu:

- a. Pengertian perlindungan hukum terhadap tenaga kerja menurut para ahli dan sarjana.

Secara yuridis Pasal 5 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan memberikan perlindungan bahwa setiap tenaga kerja berhak dan mempunyai kesempatan yang sama untuk memperoleh pekerjaan dan penghidupan yang layak tanpa membedakan jenis kelamin, suku, ras, agama, dan aliran politik sesuai dengan minat dan kemampuan tenaga kerja yang bersangkutan, termasuk perlakuan yang sama terhadap para penyandang cacat. Sedangkan Pasal 6 mewajibkan kepada pengusaha untuk memberikan hak dan kewajiban pekerja/buruh tanpa membedakan jenis kelamin, suku, ras, agama, warna kulit, dan aliran politik.²⁷

Perlindungan hukum adalah perlindungan akan harkat dan martabat, serta pengakuan terhadap hak-hak asasi manusia yang diikuti oleh subyek hukum dalam Negara hukum, berdasarkan ketentuan hukum dari kesewenangan.

²⁷Abdul Khakim, 2003, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Bandung: PT. Citra Aditya Bakti 2003, Hlm 60.

Menurut H. Zainal Asikin Perlindungan tenaga kerja dapat diklasifikasikan menjadi tiga macam.²⁸ Perlindungan secara ekonomis, yaitu perlindungan pekerja dalam bentuk penghasilan yang cukup, termasuk bila tenaga kerja tidak bekerja diluar kehendaknya. Perlindungan sosial, yaitu perlindungan tenaga kerja dalam bentuk jaminan kesehatan kerja, dan kebebasan berserikat dan perlindungan hak untuk berorganisasi. Perlindungan teknis, yaitu perlindungan tenaga kerja dalam bentuk keamanan dan keselamatan.

Menurut Imam Soepomo bahwa pengertian perlindungan hukum bagi tenaga kerja adalah penjagaan agar pekerja dapat melakukan pekerjaan yang layak bagi kemanusiaan.²⁹ Dimana perlindungan hukum tersebut meliputi perlindungan terhadap waktu kerja, perlindungan sistem pengupahan, istirahat, dan cuti. Perlindungan sistem pengupahan merupakan aspek perlindungan yang sangat berpengaruh dalam semangat kerja bagi para tenaga kerja, Bentuk perlindungan pengupahan merupakan tujuan dari pekerja/buruh dalam melakukan pekerjaan untuk mendapatkan penghasilan yang cukup untuk membiayai kehidupannya bersama dengan keluarganya, yaitu penghidupan yang layak bagi kemanusiaan. Selama pekerja/buruh melakukan pekerjaannya, ia berhak atas pengupahan yang menjamin kehidupannya bersama dengan keluarganya. Selama itu memang majikan wajib membayar upah itu.

Sjachran basah dalam buku karya S.F Marbun mengatakan “bahwa perlindungan hukum merupakan suatu urgensi yang wajar tampil menduduki posisi terdepan, utamanya dalam merealisasikan pemerataan memperoleh keadilan”. Definisi dari perlindungan hokum itu sendiri yaitu “segala daya upaya

²⁸Zainal Asikin, Opcit, Hlm 76.

²⁹Imam Soepomo Opcit Hlm 6

yang dilakukan secara sadar oleh setiap orang maupun lembaga pemerintah, swasta yang bertujuan mengusahakan pengamanan, penguasaan dan pemenuhan kesejahteraan hidup sesuai dengan hak-hak asasi manusia yang ada.³⁰

Sedangkan menurut Philipus M. Hadjon perlindungan hukum tersebut yakni, “selalu berkaitan dengan kekuasaan. Ada dua kekuasaan yang selalu menjadi perhatian, yaitu kekuasaan pemerintah dan kekuasaan ekonomi. Dalam hubungan dengan kekuasaan pemerintah, permasalahan perlindungan hukum bagi rakyat (yang di perintah) terhadap pemerintah (yang memerintah). Dalam hubungan dengan kekuasaan ekonomi, permasalahan perlindungan hukum adalah perlindungan bagi si lemah (ekonomi) terhadap si kuat (ekonomi) misalnya perlindungan bagi pekerja terhadap pengusaha.”³¹

Perlindungan hukum bagi tenaga kerja sangat di perlukan mengingat kedudukannya yang lemah. Selanjutnya H. Zainal Asikin menyebutkan bahwa: perlindungan hukum dari kekuasaan majikan terlaksana apabila peraturan perundang-undangan dalam bidang perburuhan yang mengharuskan atau

memaksa majikan bertindak seperti dalam perundang-undangan tersebut benarbenar dilaksanakan semua pihak karena keberlakuan hukum tidak dapat diukur secara sosiologis dan filosofis.³²

b. Pengertian Perlindungan Hukum Terhadap Tenaga Kerja Di Tinjau Dari Segi Undang-Undang.

Di dalam pasal 1 dan 2 undang- undang No 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan di sebutkan bahwa tenaga kerja adalah “setiap orang yang

³⁰Sjachran B., 2003, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia Berdasarkan Undang-Undang No. 13 Tahun 2003*, PT. Citra Aditya Bakti, Bandung, Hlm 26.

³¹Phillipus M. Hadjon., 2006, *Kamus Hubungan Industrial dan Manajemen Sumber Daya Manusia*, PT. Dunia Pustaka Jaya, Jakarta, Hlm 159.

³²Zainal Asikin Opcit Hlm 95

mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang atau jasa untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun masyarakat.

Perlindungan hukum mempunyai makna sebagai perlindungan dengan menggunakan sarana hukum atau perlindungan yang diberikan oleh hukum, ditujukan kepada perlindungan terhadap kepentingan-kepentingan tertentu, yaitu dengan cara menjadikan kepentingan yang perlu dilindungi tersebut ke dalam sebuah hak hukum. Perlindungan hukum selalu terkait dengan peran dan fungsi hukum sebagai pengatur dan pelindung kepentingan masyarakat, Bronislaw Malinowski dalam bukunya berjudul *Crime and Custom in Savage*, mengatakan “bahwa hukum tidak hanya 22 23 berperan di dalam keadaan-keadaan yang penuh kekerasan dan pertentangan, akan tetapi bahwa hukum juga berperan pada aktivitas sehari-hari”. Perlindungan hukum adalah perlindungan akan harkat dan martabat, serta pengakuan terhadap hak-hak asasi manusia yang diikuti oleh subyek hukum dalam Negara hukum, berdasarkan ketentuan hukum dari kesewenangan.³³

Dari pengertian perlindungan hukum diatas dapat ditarik kesimpulan bahwa apa yang dimaksud dengan perlindungan hukum adalah suatu upaya yang dilakukan oleh Negara kepada subyek hukum untuk melindungi hak-hak subyek hukum baik secara preventif maupun represif.

Perlindungan preventif adalah perlindungan yang diberikan oleh pemerintah dengan tujuan untuk mencegah sebelum terjadinya pelanggaran. Hal ini terdapat dalam peraturan perundang-undangan dengan maksud untuk mencegah suatu pelanggaran serta memberikan rambu-rambu atau batasan-batasan dalam

³³Phillipus M. Hadjon, op.cit. h. 105.

melakukan suatu kewajiban. Perlindungan hukum ini memiliki ketentuan-ketentuan dan ciri tersendiri dalam penerapannya. Pada perlindungan hukum preventif ini, subyek hukum mempunyai kesempatan untuk mengajukan keberatan dan pendapatnya sebelum pemerintah memberikan hasil keputusan akhir. Karena sifatnya yang lebih menekankan kepada pencegahan, pemerintah cenderung memiliki kebebasan dalam bertindak sehingga mereka lebih hati-hati dalam menerapkannya. Belum ada peraturan khusus yang mengatur lebih jauh tentang perlindungan hukum tersebut di Indonesia.³⁴

Perlindungan hukum represif merupakan perlindungan akhir berupa sanksi seperti denda, penjara, dan hukuman tambahan yang diberikan apabila sudah terjadi sengketa atau telah dilakukan suatu pelanggaran. Pada hukum represif ini, subyek hukum tidak mempunyai kesempatan untuk mengajukan keberatan karena ditangani langsung oleh peradilan administrasi dan pengadilan umum. Selain itu, ini merupakan perlindungan akhir yang berisi sanksi berupa hukuman penjara, denda dan hukuman tambahan lainnya.

Perlindungan hukum ini diberikan untuk menyelesaikan suatu pelanggaran atau sengketa yang sudah terjadi dengan konsep teori perlindungan hukum yang bertumpu dan bersumber pada pengakuan dan perlindungan terhadap hak-hak manusia dan diarahkan kepada pembatasan-pembatasan masyarakat dan pemerintah. Sarana perlindungan hukum yang represif bertujuan untuk menyelesaikan sengketa.³⁵

³⁴Phillipus M. Hadjon, op.cit. Hlm 29

³⁵Phillipus M. Hadjon, op.cit. Hlm 75

2.3 Tinjauan Umum Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial

2.3.1 Pengertian Perselisihan Hubungan Industrial

Sebelum membahas tentang perselisihan hubungan industrial, maka harus diketahui pengertian hubungan industrial. Berdasarkan pasal 1 angka 16 menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan menyebutkan bahwa:

“Hubungan industrial adalah suatu sistem hubungan yang terbentuk antara para pelaku dalam proses produksi barang dan/jasa yang terdiri dari unsur pengusaha, pekerja/buruh, dan pemerintah yang didasarkan pada nilai-nilai Pancasila dan Undang-Undang Dasar Republik Indonesia Tahun 1945”. Pengusaha atau pemegang saham yang sehari-hari diwakili manajemen; para pekerja dan serikat pekerja; para perusahaan pemasok; masyarakat konsumen; pengusaha pengguna, dan masyarakat sekitar. Disamping para stakeholder tersebut para pelaku hubungan industrial telah berkembang dengan melibatkan para konsultan hubungan industrial atau pengacara, para arbitrator, konsiliator, mediator, dan dosen, serta hakim-hakim pengadilan hubungan industrial.³⁶

Hubungan industrial yang berlaku di Indonesia adalah Hubungan Industrial Pancasila, yang merupakan hubungan antar pelaku dalam proses produksi barang dan jasa (pekerja, pengusaha, dan pemerintah) yang didasarkan atas nilai-nilai yang merupakan manifestasi dari keseluruhan sila-sila dari Pancasila dan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 yang tumbuh dan berkembang di atas kepribadian dan kebudayaan nasional Indonesia.³⁷

³⁶Payaman J. Simanjuntak, 2009, *Manajemen Hubungan Industrial*, Jala Permata Aksara, Jakarta, Hlm 1.

³⁷Sumanto, 2014, *Hubungan Industrial*, Cet. I, Center Of Academic Publishing Service, Yogyakarta, Hlm 133.

Hubungan industrial di indonesia, menurut Abdul Khakim mempunyai perbedaan dengan yang ada di negara lain. Ciri-ciri itu adalah sebagai berikut:

1. Mengakui dan meyakini bahwa bekerja bukan sekedar mencari nafkah saja, tetapi sebagai pengabdian manusia kepada tuhan nya sesama manusia, masyarakat, bangsa dan negara.
2. Menganggap pekerja bukan sebagai faktor produksi, melainkan sebagai manusia yang bermartabat.
3. Melihat antara pengusaha dan pekerja bukan dalam perbedaan kepentingan, tetapi mempunyai kepentingan yang sama untuk kemajuan perusahaan.³⁸

Fungsi utama hubungan industrial, yaitu :

1. Untuk menjaga kelancaran atau peningkatan produksi
2. Untuk memelihara dan menciptakan ketenangan kerja
3. Untuk mencegah dan menghindari adanya pemogokan
4. Untuk ikut menciptakan serta memelihara stabilitas nasional

Hubungan industrial akan berjalan dengan baik jika dikembangkan dan dilaksanakan dengan baik, maka akan membantu meningkatkan produksi dan menambah kemungkinan kesempatan pekerja, dan membantu menjamin pembagian yang sangat merata dari hasil pembangunan nasional. Adapun di samping hubungan industrial dapat membantu pemerintah dalam berkerja sama oleh organisai-organisasi maupun dengan pengusaha serta dengan buruh. Jadi hubungan industrial tersebut sangat berfungsi untuk memotivator untuk menggerakan dan mengsucceskan sehingga menciptakan ketenangan berkerja dan ketenangan berusaha.

³⁸ Abdul Khakim, *Dasar-Dasar Hukum Ketenagakerjaan di Indonesia*, Bandung: PT Citra Aditya Bakti, 2009, Hlm 50.

2.3.2 Jenis Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial

Faktor-Faktor yang menyebabkan terjadinya perselisihan hubungan industrial dalam pasal 2 UU No.2 Tahun 2004 menyebutkan beberapa jenis perselisihan hubungan industrial, yaitu:

1. Perselisihan Hak Berdasarkan Pasal 1 angka 2 UU No.2 Tahun 2004 perselisihan hak adalah perselisihan yang timbul karena tidak dipenuhinya hak, akibat adanya perbedaan pelaksanaan atau penafsiran terhadap ketentuan peraturan perundang-undangan, perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama.
2. Perselisihan Kepentingan Berdasarkan Pasal 1 angka 3 UU No.2 Tahun 2004 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, atau peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama.
3. Perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja Berdasarkan Pasal 1 angka 4 UU No.2 Tahun 2004 perselisihan pemutusan hubungan kerja adalah perselisihan yang timbul karena tidak adanya kesesuaian pendapat mengenai pengakhiran hubungan kerja yang dilakukan oleh salah satu pihak.
4. Perselisihan Antar Serikat Pekerja/Serikat Buruh Berdasarkan Pasal 1 angka 5 UU No.2 Tahun 2004 perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh adalah perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh dengan serikat pekerja/serikat buruh lain hanya dalam satu perusahaan, karena tidak adanya persesuaian

paham mengenai keanggotaan, pelaksanaan hak, dan kewajiban
keserikatpekerjaan

2.3.3. Prosedur penyelesaian perselisihan hubungan industrial

Menurut Abdul Khakim penyelesaian perselisihan ditempuh melalui empat cara, yaitu melalui perundingan, menyerahkan kepada arbiter, menyerahkannya kepada mediator hubungan industrial, dan melalui pengadilan hubungan industrial.³⁹

Berdasarkan Undang-Undang Nomor 22 Tahun 2004 penyelesaian perselisihan hubungan industrial.

1. Bipartit dianggap sebagai lembaga komunikasi dan konsultasi mengenai hal-hal yang berkaitan dengan hubungan industrial di satu perusahaan dimana anggotanya merupakan pengusaha dan pekerja yang sudah tercatat di instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan. Ruang lingkup penyelesaian perselisihan secara bipartit meliputi empat hal, perselisihan hak, perselisihan kepentingan, perselisihan PHK, serta perselisihan antar serikat pekerja/buruh. Prosedur penyelesaian perselisihan hubungan industrial diatur dalam Pasal 3 sampai Pasal 7 Undang-undang Nomor 2 Tahun 2004.

Menurut hukum ketenagakerjaan, Bipartit dan Tripartit sering disebut dengan perundingan Bipartit dan Perundingan Tripartit. Keduanya bertujuan untuk menyelesaikan perselisihan hubungan kerja atau hubungan industrial antara pengusaha/perusahaan/pemberi kerja dengan pekerja/buruh

³⁹Ibid Hlm 147

Yang dimaksud dengan perundingan bipartit menurut Pasal 1 angka 10 UU 2004 adalah: perundingan antara pekerja/buruh atau serikat pekerja/serikat buruh dengan pengusaha untuk menyelesaikan perselisihan hubungan industrial. menaati tata tertib perundingan yang disepakati sedangkan perundingan tripartit yaitu Mediasi merupakan penyelesaian perselisihan melalui musyawarah yang ditengahi oleh mediator. Mediator itu merupakan pegawai instansi pemerintah yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan yang memenuhi syarat-syarat sebagai mediator yang ditetapkan oleh Menteri Ketenagakerjaan.

Sebagaimana disebutkan dalam Pasal 1 Angka 10 Undang-undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial yang selanjutnya disebut UU PPHI menyebutkan bahwa perundingan bipartit adalah perundingan antara pekerja/buruh atau serikat pekerja/serikat buruh dengan pengusaha untuk menyelesaikan perselisihan hubungan industrial. Sedangkan, perundingan Tripartit adalah penyelesaian perselisihan hubungan industrial melalui pihak ketiga

Perselisihan Hubungan Industrial adalah 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, perselisihan pemutusan hubungan kerja dan perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh dalam satu perusahaan. Sebagaimana disebutkan dalam Pasal 1 Angka 1 UU PPHI. Adapun penjelasan mengenai jenis-jenis perselisihan tersebut telah disebutkan dalam Pasal 1 Angka 2, 3, 4, dan 5 adalah sebagai berikut.

2. Konsiliasi atau Arbitrase

a. Konsiliasi

Ruang lingkup penyelesaian perselisihan secara konsiliasi meliputi tiga hal, yaitu perselisihan kepentingan, perselisihan PHK, dan perselisihan antara serikat pekerja/buruh dalam satu perusahaan. Prosedur penyelesaian secara konsiliasi diatur dalam Pasal 17 sampai Pasal 25 Undang-undang Nomor 2 Tahun 2004.

b. Arbitrase

Ruang lingkup penyelesaian perselisihan secara arbitrase meliputi dua hal, yaitu perselisihan kepentingan dan perselisihan antara serikat pekerja/buruh dalam satu perusahaan. Prosedur penyelesaian secara arbitrase diatur dalam Pasal 29 sampai Pasal 54 Undang-undang Nomor 2 Tahun 2004.

3. Mediasi

Ruang lingkup penyelesaian perselisihan secara mediasi meliputi empat hal, perselisihan hak, perselisihan kepentingan, perselisihan PHK, dan perselisihan antara serikat pekerja/buruh. Prosedur penyelesaian secara mediasi diatur dalam Pasal 8 sampai Pasal 16 Undang-undang Nomor 2 Tahun 2004.

4. Pengadilan Hubungan Industrial

Penyelesaian perselisihan hubungan industrial pada pengadilan hubungan industrial merupakan cara terakhir apabila tidak tercapainya penyelesaian secara non litigasi berupa bipartit, konsiliasi ataupun arbitrase. Salah satu pihak dapat atau para pihak dapat mengajukan gugatan kepada pengadilan hubungan industrial. Ruang lingkup dalam pengadilan hubungan industrial tingkat pertama meliputi empat hal, yaitu perselisihan hak, perselisihan kepentingan, perselisihan phk, dan perselisihan antar serikat pekerja/buruh dalam satu perusahaan.

prosedur penyelesaian pada tingkat pertama diatur dalam Pasal 81 sampai Pasal 112 Undang-undang Nomor 2 Tahun 2004. Sedangkan di dalam tingkat kasasi meliputi dua hal, yakni perselisihan hak dan perselisihan PHK, prosedur penyelesaian pada tingkat kasasi diatur dalam Pasal 113 sampai Pasal 115 Undang-undang Ketenagakerjaan.

Penyelesaian hubungan industrial ternyata sudah tidak sesuai dengan kebutuhan masyarakat, karena tidak dapat mengakomodasi perkembangan yang terjadi terutama mengenai hak-hak pekerja/buruh.⁴⁰

2.4 Tinjauan Umum Tentang (*Force Majeure*)

2.4.1 pengertian *Force Majeure*

Keadaan memaksa atau *force majeure* adalah suatu keadaan yang terjadi setelah dibuatnya perjanjian yang menghalangi debitur untuk memenuhi prestasinya. Dalam hal ini debitur tidak dapat diperalahkan dan tidak harus menanggung resiko dan tidak dapat menduga terjadinya suatu tersebut pada waktu akad perjanjian dibuat. *Force majeure* akibat kejadian tidak terduga tersebut bisa dikarenakan terjadinya suatu hal yang diluar kekuasaan debitur yang mana keadaan tersebut bisa dijadikan alasan untuk dibebaskan dari kewajiban membayar ganti rugi.

Dalam hal ini, penggugat tidak dapat disalahkan dan tidak dapat menanggung resiko dari suatu perjanjian yang dibuat karena keadaan yang diluar dugaannya. *Force majeure* akibat kejadian tidak terduga tersebut bisa dikarenakan

⁴⁰Lilik Mulyadi dan Agus Subroto, 2011, *Penyelesaian Perkara Pengadilan Hubungan Industrial Dalam Teori Dan Praktek*, PT. Alumni, Bandung, Hlm 61.

terjadinya suatu hal yang diluar kekuasaan penggugat yang mana keadaan tersebut bisa dijadikan alasan untuk dibebaskan dari kewajiban membayar ganti rugi.⁴¹

Adapun beberapa ahli memberikan pandangan atau pendapat mengenai pengertian *force majeure* diantaranya sebagai berikut :

1. R. Subekti

Force majeure adalah penggugat menunjukan bahwa tidak terlaksananya apa yang dijanjikan itu sebab oleh hal-hal yang sama sekali tidak dapat diduga, dan dimana ia tidak dapat berbuat apa-apa terhadap keadaan atau peristiwa yang timbul diluar dugaan tadi. Dengan perkataan lain, hal tidak terlaksananya perjanjian atau kelambatan dalam pelaksanaan itu, bukanlah disebabkan karena kelalaiannya. Ia tidak dapat dikatakan salah atau alpa, dan orang yang tidak salah tidak boleh dijatuhi sanksi-sanksi yang diancamkan atas kelalaian. Untuk dapat dikatakan suatu “keadaan memaksa”, selain keadaan itu “diluar kekuasaannya” si debitur dan “memaksa”, keadaan yang telah timbul itu juga harus berupa keadaan yang tidak dapat diketahui pada waktu perjanjian itu dibuat, setidaknya tidak dipikul resikonya oleh si debitur.⁴²

2. Purwahid Patrik

Force majeure adalah penggugat tidak melaksanakan prestasi karena tidak ada kesalahan maka akan berhadapan dengan keadaan memaksa yang tidak dapat dipertanggung jawabkan kepadanya.⁴³

⁴¹ H. Amran Suadi, *Penyelesaian Sengketa Ekonomi Syariah: Penemuan dan Kaidah Hukum*, Jakarta: Prenamedia Group, 2018, Hlm. 115

⁴² Rahmat S.S. Soemadipradja, *Penjelasan Hukum Tentang Keadaan Memaksa*, Jakarta : Nasional Legal Reform Program, 2010, Hlm. 7

⁴³ Ibid

3. Setiawan

Force majeure adalah suatu keadaan yang terjadi setelah dibuatnya persetujuan yang menghalangi debitur untuk memenuhi prestasinya, yang mana penggugat tidak dapat dipersalahkan dan tidak harus menanggung resiko serta tidak dapat menduga pada waktu persetujuan dibuat. Karena semua itu sebelum penggugat lalai untuk memenuhi prestasinya pada saat timbulnya keadaan tersebut.⁴⁴

4. Abdulkadir Muhammad

Force majeure adalah keadaan tidak dapat dipenuhinya prestasi oleh penggugat karena terjadi peristiwa yang tidak terduga yang mana penggugat tidak dapat menduga akan terjadi pada waktu membuat perikatan.⁴⁵

Dalam KUH Perdata tidak ditemukan istilah *force majeure*, bahkan tidak menjelaskan apa yang disebut dengan keadaan memaksa atau hal terduga tersebut, namun istilah tersebut ditarik dari ketentuan-ketentuan dalam KUH Perdata yang mengatur tentang ganti rugi, resiko untuk kontrak sepihak dalam keadaan memaksa ataupun dalam bagian kontrak-kontrak khusus dan tentunya diambil dari kesimpulan dan teori hukum tentang *force majeure*, doktrin dan yurisprudensi. Ada beberapa pasal yang dapat dijadikan pedoman tentang *force majeure* di dalam KUH Perdata, diantaranya Pasal 1244, 1245, 1545, 1553, 1444, 1445 dan 1460.⁴⁶

⁴⁴P.N. H. Simanjuntak, *Hukum Perdata Indonesia Cetakan ke- 3*, Jakarta: Kencana, 2017, Hlm. 295

⁴⁵Ibid

⁴⁶Ibid Hlm 116

Pasal 1244 KUH Perdata menjelaskan terkait pembayaran ganti rugi dan bunga apabila si berutang tidak bisa membuktikan dirinya mengalami hal yang tak terduga hingga menyebabkan dirinya tidak bisa memenuhi prestasinya.⁴⁷

Pasal 1245 KUH Perdata menjelaskan mengenai pembebasan pembayaran biaya, rugi dan bunga apabila telah terjadi keadaan memaksa atau karena suatu keadaan yang tidak disengaja, si berutang berhalangan memberikan atau berbuat sesuatu yang diwajibkan, atau karena hal-hal yang sama telah melakukan perbuatan yang terlarang⁴⁸

Pasal 1545 menjelaskan tentang musnahnya barang tertentu yang telah dijanjikan untuk ditukar di luar kesalahan pemiliknya, maka persetujuan dianggap gugur dan pihak yang telah memenuhi persetujuan dapat menuntut kembali barang yang telah ia berikan dalam tukar menukar.⁴⁹

2.4.2 Dasar Hukum *Force Majeure*

Dasar hukum mengenai *force majeure* tidaklah diatur dalam sebuah Undang-Undang, melainkan didalam Kitab Undang-Undang Hukum Perdata hanya diatur mengenai ganti rugi dan resiko akibat dari *force majeure* atau keadaan memaksa. Ada beberapa pasal yang mengatur mengenai *force majeure* didalam Kitab Undang-Undang Hukum Perdata antara lain sebagai berikut :

Pasal 1244 Kitab Undang-Undang Hukum Perdata yang berbunyi :

“jika ada alasan untuk itu, si berutang harus dihukum mengganti biaya, rugi dan bunga apabila ia tak dapat membuktikan, bahwa hal tidak atau tidak pada waktu yang tepat dilaksanakannya perikatan itu, disebabkan suatu hal yang tak terduga,

⁴⁷Kitab Undang-Undang Hukum Perdata, Buku ke 3 Bab III Bagian 3 Pasal1244

⁴⁸Kitab Undang-Undang Hukum Perdata, Buku ke 3 Bab III Bagian 3 Pasal1245

⁴⁹Kitab Undang-Undang Hukum Perdata, Buku ke 3 Bab V Bagian 5 Pasal 1545

pun tak dapat dipertanggung jawabkan padanya, kesemuanya itupun jika itikad buruk tidaklah ada pada pihaknya.”

Pasal 1245 Kitab Undang-Undang Hukum Perdata yang berbunyi :

“tidaklah biaya rugi dan bunga, harus digantinya, apabila lantaran keadaan memaksa atau lantaran suatu kejadian tak disengaja si berutang berhalangan memberikan atau berbuat sesuatu yang diwajibkan, atau lantaran hal-hal yang sama telah melakukan perbuatan yang terlarang.”

Dari bunyi Pasal diatas dijelaskan mengenai biaya ganti rugi dan bunga apabila si berpiutang tidak dapat melaksanakan prestasinya atau terhalang untuk memenuhi kewajibannya atau tidak tepat waktu dalam pelaksanaannya. Sehingga jika tidak terlaksananya prestasi atau terhalangnya prestasi tersebut karna suatu keadaan diluar dugaan si berpiutang, maka tidaklah dapat dituntut ganti rugi atas itu.

2.4.3. Jenis-Jenis *Force Majeure*

Terdapat berbagai klasifikasi mengenai jenis-jenis *force majeure* antara lain sebagai berikut

1. Pembagian *Force majeure* menurut Kitab Undang-Undang Hukum Perdata

terbagi 3 (tiga) yaitu :

a. *Force majeure* karena sebab-sebab yang tidak terduga

Berdasarkan Pasal 1244 Kitab Undang-Undang Hukum Perdata, jika terjadi hal yang tidak terduga yang menyebabkan tidak terpenuhinya suatu prestasi dalam perjanjian, hal tersebut bukanlah termasuk kedalam wanprestasi, melainkan terdapat unsur *force majeure* didalamnya kecuali debitur tidak beritikad baik,

maka debitur dapat dimintai pertanggung jawaban atas tidak terpenuhi prestasi tersebut.

b. *Force majeure* karena suatu keadaan memaksa

Keadaan memaksa adalah suatu keadaan yang menyebabkan debitur tidak dapat melaksanakan kewajibannya. Keadaan memaksa terbagi dalam 2 (dua) jenis yaitu keadaan memaksa absolut dan keadaan memaksa relatif. Yang dimaksud dengan keadaan memaksa absolut adalah keadaan seperti banjir, gempa, maupun bencana alam lainnya. Sedangkan keadaan memaksa relatif adalah suatu keadaan yang tetap memungkinkan prestasi tersebut tetap terlaksana walaupun ada keterlambatan.

c. *Force majeure* karena perbuatan tersebut dilarang

Berdasarkan Pasal 1245 Kitab Undang-Undang Hukum Perdata, yang dimaksud dengan perbuatan tersebut dilarang adalah suatu prestasi yang harus dipenuhi ternyata dilarang oleh perundang-undangan yang berlaku sehingga debitur tidak dapat dituntut mengenai biaya ganti rugi.

2. *Force majeure* dari segi pelaksanaan prestasinya terbagi 2 (dua) yaitu :

a. *Force majeure* absolut

Force majeure absolut adalah suatu keadaan atau peristiwa dimana debitur tidak mungkin lagi untuk melaksanakan prestasinya. Dalam hal ini disebabkan karena objek perjanjian tersebut musnah atau karena adanya suatu bencana alam seperti gempa dll.

b. *Force majeure* relatif

Force majeure relatif adalah suatu keadaan atau peristiwa dimana debitur masih memungkinkan untuk melaksanakan prestasinya. Walaupun ada hambatan atau halangan dalam pelaksanaannya, sehingga bias mengakibatkan pelaksanaan perjanjian tersebut sudah tidak normal lagi.

3. *Force majeure* dari segi jangka waktunya terbagi 2 (dua) yaitu :

a. *Force majeure* permanen

Suatu keadaan dapat dikatakan memiliki unsur *force majeure* permanen apabila sampai batas waktu yang tidak diketahui suatu prestasi atau kewajiban dari perjanjian tidak dapat dilaksanakan sebagaimana semestinya. Misalnya saja apabila objek dari perjanjian tersebut musnah.

b. *Force majeure* temporer

Suatu keadaan dapat dikatakan memiliki unsur *force majeure* temporer apabila dalam pelaksanaan prestasi atau kewajiban dari debitur tidak mungkin untuk dilakukan untuk sementara waktu. Maksudnya disini ialah debitur memiliki hambatan atau halangan sehingga pelaksanaan prestasi atau kewajibannya terlambat.

4. *Force majeure* dari segi objeknya terbagi 2 (dua) yaitu :

a. *Force majeure* objektif

Force majeure yang bersifat objektif adalah apabila tidak terlaksananya suatu prestasi atau kewajiban karena disebabkan oleh objek dari perjanjian tersebut. Misalnya saja objek dari perjanjian tersebut musnah sehingga tidak mungkin untuk melaksanakan prestasi, hal ini diluar kesalahan si debitur.

b. *Force majeure* subjektif

Force majeure yang bersifat subjektif adalah apabila tidak terlaksananya suatu prestasi atau kewajiban bukan karena disebabkan oleh objek perjanjian tersebut, melainkan disebabkan karena kemampuan atau keadaan si debitur. Misalnya saja debitur mengalami sakit keras sehingga tidak memungkinkan untuk terlaksananya prestasi tersebut.

5. *Force Majeure* dari segi yurisprudensi dan putusan Mahkamah Agung mengenai ruang lingkup terbagi 5 (lima) yaitu :

a. Risiko perang

Kehilangan benda objek perjanjian yang disebabkan dari Kuasa Yang Maha Besar: disambar halilintar, kebakaran, dirampas tentara jepang pada masa perang.

b. *Act of God*

Tindakan administratif penguasa, perintah dari yang berkuasa, keputusan, segala tindakan administratif yang menentukan atau mengikat, suatu kejadian mendadak yang tidak dapat diatasi oleh pihak-pihak dalam perjanjian.

c. Peraturan-peraturan pemerintah

d. Kecelakaan dilaut misalnya saja kapal tenggelam karena ombak yang besar memukul lambung kapal.

Keadaan darurat Situasi atau keadaan yang sama sekali tidak dapat diduga dan /atau yang sangat memaksa yang terjadi diluar kekuasaan pihak yang berprestasi.⁵⁰

⁵⁰Daryl John Rasuh, *Kajian Hukum Keadaan Memaksa (Force majeure) Menurut Pasal 1244 dan Pasal 1245 Kitab Undang-Undang Hukum Perdata, Lex Privatum*, Vol.IV No.2, Februari 2016, Hlm.176

2.4.4 Akibat *Force Majeure*

Dengan adanya peristiwa yang memiliki unsur *force majeure* maka terdapat konsekuensi dari kreditur jika debitur tidak dapat memenuhi prestasinya. Dengan demikian, kreditur tidak dapat menuntut ganti rugi kepada debitur dalam perjanjian timbal balik tersebut. Adapun akibat dari *force majeure* menurut beberapa ahli antara lain sebagai berikut :

A.R Setiawan merumuskan bahwa suatu keadaan memaksa (*force majeure*) menghentikan bekerjanya suatu perikatan dan menimbulkan beberapa akibat, yaitu⁵¹:

1. kreditur tidak dapat lagi meminta pemenuhan prestasi.
2. debitur tidak dapat lagi dinyatakan lalai, dan karenanya tidak wajib membayar ganti rugi.
3. resiko tidak beralih kepada debitur.
4. pada persetujuan timbal balik, kreditur tidak dapat menuntut pembatalan.

Salim H.S mengemukakan 3 (tiga) akibat dari keadaan memaksa (*force majeure*) yaitu:⁵²

1. debitur tidak perlu membayar ganti rugi (Pasal 1244 Kitab Undang-Undang Hukum Perdata).
2. beban resiko tidak berubah, terutama pada keadaan memaksa sementara.
3. kreditur tidak berhak atas pemenuhan prestasi, tetapi sekaligus demi hukum bebas dari kewajibannya untuk menyerahkan kontraprestasi, kecuali untuk yang disebut dalam Pasal 1460 Kitab Undang-Undang Hukum Perdata.

⁵¹A.R Setiawan, *Pokok-Pokok Hukum Perikatan*, Bandung : Binacipta, 1994, Hlm. 27-28

⁵²Salim H.S., *Pengantar Hukum Perdata Tertulis (BW)*, Jakarta : Sinar Grafika, 2001, Hlm. 184-185

Dari penjelasan diatas mengenai akibat dari *force majeure* maka dapat disimpulkan bahwa hak kreditur tidak dihilangkan, hanya saja jangka waktu dalam pemenuhan prestasi oleh debitur diberikan perpanjangan waktu jika memungkinkan. Namun apabila tidak memungkinkan, maka perjanjian tersebut dianggap gugur atau hapus.

Dengan demikian maka *force majeure* secara harafiah berarti “kekuatan yang lebih besar.” Konteks hukum, *force majeure* dapat diartikan sebagai klausula yang memberikan dasar pemaaf pada salah satu pihak dalam suatu perjanjian, untuk menanggung sesuatu hal yang tidak dapat diperkirakan sebelumnya, yang mengakibatkan pihak tersebut tidak dapat menunaikan kewajibannya berdasarkan kontrak yang telah diperjanjikan⁵³

⁵³Ibid Hlm 177

BAB III

METODE PENELITIAN

1.1 Waktu Dan Tempat Penelitian

3.1 Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada bulan Januari 2021 sampai dengan bulan April 2021 ,adapunwaktu penelitian sebagai berikut :

No	KEGIATAN	WAKTU PENELITIAN 2020-2021																							
		JAN				FEB				MAR				APR				MEI				JUN			
1.	Pengajuan Judul	■																							
2.	Seminar Proposal				■																				
3.	Penelitian					■																			
4.	Penulisan dan Bimbingan Skripsi									■															
5.	Seminar Hasil													■											
6.	Meja Hijau																					■			

3.1.2 Tempat Penelitian

Penelitian dilakukan di Pengadilan Negeri Medan, karena Pengadilan Negeri Medan merupakan Pengadilan tempat diajukannya perkara yang menjadi objek penelitian penulis.

3.2 Metodologi Penelitian

3.2.1 Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang di pergunakan dalam penulisan skripsi ini adalah jenis penelitian secara normatif yang mana norma-norma secara tertulis yang berada dalam lingkungan masyarakat sangat efektif dalam mengatur perilaku masyarakat tersebut.⁵⁴ Penelitian hukum secara normatif adalah rangkaian pengkajian terhadap bahan-bahan hukum baik bahan hukum primer mau pun sekunder.⁵⁵

3.2.2 Sifat Penelitian

Sifat penelitian yang digunakan dalam menyelesaikan skripsi ini adalah analisis berdasarkan hukum positif yang mengarah kepada penelitian hukum yang normatif, yaitu suatu penelitian yang hanya didasarkan pada peraturan tertulis. Penelitian hukum normatif atau kepustakaan tersebut mencakup penelitian asas-asas hukum sistematika hukum, taraf sinkronisasi vertikal dan horizontal, dan perbandingan hukum maupun sejarah hukum.⁵⁶

3.2.3 Teknik Pengumpulan Data

1. Penelitian Keputusan (*library research*)

⁵⁴Nasuitin Johan Bahder, *Metode Penelitian Ilmu Hukum*, Penerbit Mandar Maju, Bandung 2008, Hlm 83

⁵⁵Ibid Hlm 97

⁵⁶Soerjono Soekanto, *Penelitian Hukum Normatif*, Jakarta : Raja Grafindo Persada, 2011 Hlm. 14

Penelitian kepustakaan (*library research*) adalah melakukan penelitian dengan mengarah ke berbagai sumber-sumber bacaan seperti buku-buku, jurnal hukum, pendapat para ahli dan sarjana serta bahabahan kuliah lainnya terkait penelitian.

2. Penelitian Lapangan(*Field Research*)

Penelitian Lapangan(*field research*) adalah dengan melakukan penelitian ke Pengadilan Negeri Medan guna mengambil berkas kasus yang berhubungan dengan penelitian.

3.2.4 Analisis Data

Didalam melakukan analisis sebuah penelitian, para ahli hukum akan melakukan suatu metode dalam penelitiannya. Metode penulisan hukum itu sendiri dikelompokkan menjadi dua model, yaitu penelitian kualitatif yang tidak membutuhkan populasi dan sampel, dan penelitian kuantitatif yang menggunakan populasi dan sampel dalam pengumpulan data. Hal ini dapat menggunakan pengolahan data kualitatif deskriptif di satu pihak, pihak lainnya penelitian kualitatif yang menggunakan kuosioner dalam pengumpulan data, dan kemudian dianalisis secara statistik dan dikembangkan dalam bentuk penyajian data secara kualitatif deskriptif.⁵⁷

Dalam penelitian ini, penulis menggunakan metode kualitatif. Dimana metode kualitatif merupakan prosedur penelitian yang menghasilkan data deskriptif berupa kata-kata tertulis atau lisan dari orang-orang dan perilaku yang diamati.⁵⁸

⁵⁷ Ali Zainuddin.H, *Metode Penelitian Hukum*, penerbit, Sinar Grafika, Jakarta, 2016, Hlm. 98

⁵⁸ Moleong.J.Lexy, *Metode Kualitatif*, Remaja Rosdakarya, Bandung, 2014

BAB V

SIMPULAN DAN SARAN

5.1 Simpulan

1. Pemutusan Hubungan Kerja tidak dapat dilakukan dengan cara sepihak, dikarenakan ada aturan dalam perusahaan atau perjanjian kerja. Bisa juga dilakukan secara sepihak, tetapi itu terjadi jika pekerja/buruh sudah melakukan kesalahan yang melanggar perjanjian antara si pekerja/buruh dengan perusahaan yang di atur dalam pasal 161 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.
2. Perlindungan hukum bagi pekerja yang di pemutusan Hubungannya Melalui upaya gugatan di pengadilan melakukan permohonan eksekusi setelah perkara itu sudah inkra (Sudah Putus), penggugat membuat surat ke pengadilan untuk dilaksanakannya putusan Nomor 245/Pdt.Sus/PHI/2018/PN.Mdn agar pengadilan memanggil tergugat untuk melaksanakan pembayaran upah penggugat, apabila tergugat tidak dapat memenuhi panggilan pengadilan akan dilakukan secara paksa dan akan dilakukan pelelangan barang dan hasil pelelangan barangan tersebut akan diberikan kepada penggugat dan sisahnya akan di kembalikan kepada tergugat.
3. Pertimbangan hakim dalam memutuskan suatu perkara Nomor 245/Pdt.Sus/PHI/2018/PN.Mdn dengan memperhatikan bahwa yang menjadi permasalahan dalam perkara ini adalah si tergugat mengalami kebakaran pada tanggal 28 April 2018 ± pukul 14.00wib yang mengakibatkan perusahaannya ludes terbakar dan mengakibatkan kerugian yang sangat besar. Dengan

kejadian yang terjadi kepada si tergugat dengan terpaksa pihak tergugat harus melakukan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) kepada beberapa para pekerja/buruh. Dengan melakukan Putusan Hubungan Kerja si tergugat harus membayar pesangon ke pada pekerja/buruh sesuai dengan yang sudah di putus oleh pengadilan.

5.2 Saran

1. Sebaiknya dalam memutus hubungan kerja pekerja dengan perusahaan harus sesuai dengan prosedur yang berlaku menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.
2. Segala hal yang berhubungan dengan pemutusan hubungan kerja sebaiknya harus sesuai dengan ketentuan yang berlaku atau Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan agar tidak terjadi perselisihan antara perusahaan dengan pekerja dan segala hak dari pekerja yang terkena pemutusan hubungan kerja dapat terpenuhi karna hal ini termasuk dalam perlindungan hukum bagi pekerja.
3. Kepada pihak perusahaan yang bersangkutan diberikan aturan jelas bila ada terjadi PHK dengan memberikan uang pesangon, uang penghargaan masa kerja, uang penggantian hak dan lain sebagainya terhadap pekerja/buruh yang di PHK.

DAFTAR PUSTAKA

BUKU :

Ali Zainuddin.H, 2016,*Metode Penelitian Hukum*, penerbit, Sinar Grafika,Jakarta.

Arifin Syamsul, ,2012. *.metode penulisan karya ilmiah dan penelitian Hukum*, Medan AreaUniversity Press.

Asikin Zainal, dkk, 2002, *Dasar-Dasar Hukum Perburuhan*,, Raja Grafindo Persada, Jakarta.

Asyhadie Zaeni, 2007 *Hukum Kerja*, Jakarta: PT. RajaGrafindo Persada.

Bahder Nasutin Johan,2008, *Metode Penelitian Ilmu Hukum*, Penerbit MandarMaju, Bandung.

Djumialdji F.X, ,2005,*Perjanjian Kerja*, Jakarta:Sinar Grafika.

Hadjon Phillipus M., 2006, *Kamus Hubungan Industrial dan Manajemen Sumber Daya Manusia*, PT. Dunia Pustaka Jaya, Jakarta.

Hakim Abdul, 2014.,*Dasar-dasar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia cet. ke-Revisi*. Bandung: PT Citra Bakti.

Husni Lalu, 2014, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan, Ed-Revisi*, Raja Grafindo Persada Jakarta.

Husni Lalu, , 2012,*Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada.

Husni Lalu , 2005,*Pengantar Hukum Ketenagakerjaan*, Jakarta : Raja Grafindo Persada.

Khakim Abdul, 2003, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Bandung: PT. Citra Aditya Bakti.

Khakim Abdul, 2009. *Dasar-Dasar Hukum Ketenagakerjaan di Indonesia*, Bandung: PT Citra Aditya Bakti.

Manulang Sendjun H. 2001, *Pokok-Pokok Hukum Ketenagakerjaan Di Indonesia*. Jakarta: Rhineka Cipta.

Marbun Rocky, 2010. *Jangan Mau di-PHK Begitu Saja*, Jakarta: Visimedia.

Moleong.J, 2014, *Metode Kualitatif*, Remaja Rosdakarya, Bandung.

Mulyadi Lilik dan Subroto Agus, 2011, *Penyelesaian Perkara Pengadilan Hubungan Industrial Dalam Teori Dan Praktek*, PT. Alumni, Bandung.

Nurachmad Much, 2009, *Cara Menghitung Upah Pokok, Uang Lembur, Pesangon, dan Dana Pensiun*, Jakarta: Visimedia

Prinst Darwin. 2000, *Hukum Ketenaga Kerjaan Indonesia*. Bandung : PT. Citra.

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

Salim H.S. 2001, *Pengantar Hukum Perdata Tertulis (BW)*, Jakarta : Sinar Grafika.

Setiawan A.R, 1994. *Pokok-Pokok Hukum Perikatan*, Bandung : Binacipta
Simanjuntak D. Danny H, 2007. *PHK dan Pesangon Karyawan*, Yogyakarta: Pustaka Yustisia.

Simanjuntak P.N. H. 2017 *Hukum Perdata Indonesia Cetakan ke- 3*, Jakarta : Kencana

Simanjuntak Payaman J., 2009, *Manajemen Hubungan Industrial*, Jala Permata Aksara, Jakarta.

Sjachran B., 2003, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia Berdasarkan Undang-Undang No. 13 Tahun 2003*, PT. Citra Aditya Bakti, Bandung.

Soekanto Soerjono, 2011, *Penelitian Hukum Normatif*, Jakarta : Raja Grafindo Persada.

Soemadipradja Rahmat S.S. 2010, *Penjelasan Hukum Tentang Keadaan Memaksa*, Jakarta : Nasional Legal Reform Program.

Soepomo Imam, 1999, *Pengantar Hukum Perburuhan cet.XII*. Jakarta: Djambatan.

Suadi H. Amran, , 2018, *Penyelesaian Sengketa Ekonomi Syariah: Penemuan dan Kaidah Hukum*, Jakarta: Prenamedia Group.

Sumanto, 2014, *Hubungan Industrial*, Center Of Academic Publishing Service, Yogyakarta.

Wijayanti Asri, 2010, *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi*, Jakarta: Sinar Grafika.

UNDANG-UNDANG :

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

Kitab Undang-Undang Hukum Perdata, Buku ke 3 Bab III Bagian 3 Pasal 1244

Kitab Undang-Undang Hukum Perdata, Buku ke 3 Bab III Bagian 3 Pasal 1245

Kitab Undang-Undang Hukum Perdata, Buku ke 3 Bab V Bagian 5 Pasal 15

JURNAL :

Dadan Herdiana, *“Pemutusan Hubungan Kerja Karena Kesalahan Berat Ditinjau dari Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan dan Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial “*, jurnal Vol.5 Nomor 1 Juli 2018.

Daryl John Rasuh, *Kajian Hukum Keadaan Memaksa (Force majeure) Menurut Pasal 1244 dan Pasal 1245 Kitab Undang-Undang Hukum Perdata, Lex Privatum, Vol.IV No.2, Februari 2016.*

Pratiwi Ulina Ginting, *“Tinjauan Yuridis Terhadap Tenaga Kerja Yang Di PHK (Pemutusan Hubungan Kerja) Secara Sepihak dan Tanpa Ganti Rugi Dari Perusahaan”* jurnal VOL. No. 07 Oktober 2016. Hal 16-17

Ruben L. Situmorang, *“ Tinjauan Yuridis Tentang Perjanjian Kerja Bersama Ditinjau Dari Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan “* jurnal LexPrivatum, Vol.I/No.1/Jan-Mrt/2013.

Sudibyo Aji Narendra Buwana, Mario Septian Adi Putra, *”Implementasi Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) Terhadap Pekerja status Perjanjian Kerja Waktu tertentu (PKWT) Pada PT X Di Kota Malang”*, Jurnal Studi Manajemen, Vol.9, No 2, Oktober 2015



UNIVERSITAS MEDAN AREA

FAKULTAS HUKUM

Kampus I : Jalan Kolam/Jln.Gedung PBSI SUMUT No. 1 Telp. 061-7366878, 7366781 Medan 20223,
Kampus II : Jl. Sei Serayu No. 70A/Setia Budi No. 79B Medan Telp. 061-8225602 Medan 20112,
Fax : 061 736 8012 Email : univ_medanarea@uma.ac.id Website : www.uma.ac.id

Nomor : 230 /FH/01.10/III/2021
Lampiran : —
Hal : Permohonan Pengambilan Data/Riset
dan Wawancara

01 Maret 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 : Nova Anggraini
N I M : 178400065
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 *"Analisis Hak Pekerja yang di Putus Hubungan Kerja (PHK) Akibat dari Perusahaan Kebakaran ditinjau dari Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan (Studi Putusan Nomor: 245/Pdt.Sus-PHI/2018/PN.MDN)"*.

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

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.

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

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



Document Accepted 23/12/21

Access From (repository.uma.ac.id)23/12/21



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-U1/5675 / HK.00 / II/ 2021

Sehubungan dengan surat Saudara tanggal 01 Maret 2021, perihal : sebagaimana tersebut pada pokok surat dari Dekan Fakultas Hukum Universitas Medan Area, bersama ini kami memberi Keterangan telah selesai melaksanakan riset dan pengambilan data.

Berikut Identitas Mahasiswa :

Nama : NOVA ANGGRAINI
NIM : 178400065
Fakultas : Hukum.
Judul Skripsi : Analisis Hak Pekerja yang di Putus Hubungan Kerja (PHK) Akibat dari Perusahaan Kebakaran ditinjau dari Undang-Undang Nomor. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan (Studi Putusan Nomor. 245/Pdt. Sus-PHI/2018/PN.Mdn).
Narasumber : Nurmansyah.,SH.,MH. (Hakim Ad. Hoc. PHI).

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

Medan, 9 Maret 2021

An. PANITERA PENGADILAN NEGERI MEDAN
Ub. PANITERA MUDA HUKUM,



BENYAMIN TARIGAN, SH, MH



PUTUSAN
Nomor 245/Pdt.Sus-PHI/2018/PN Mdn

DEMI KEADILAN BERDASARKAN KETUHANAN YANG MAHA ESA

Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Medan Kelas 1-A Khusus yang memeriksa dan memutus perkara perselisihan hubungan industrial pada tingkat pertama, telah menjatuhkan putusan sebagai berikut, dalam perkara gugatan antara:

PUTRI RITA KESUMAWATI, Perempuan, 32 Tahun, Pekerjaan Karyawan Swasta, Agama Islam, beralamat dan bertempat tinggal di Jalan Mangan 8 Lk.I Kelurahan MABAR HILIR, Kecamatan Medan Deli Kota Medan, Provinsi Sumatera Utara, dalam hal ini diwakili kuasa hukumnya Sumarlin Marbun SH, Hariadi, T. Manaek Nababan, Dewan Pengurus Daerah Serikat Buruh Sejahtera Indonesia 1992 yang beralamat di Jalan Pancing Pasar 4 Lk. 6 Gg. Bersama Nomor 37 Kecamatan Medan Deli Kota Medan Provinsi Sumatera Utara, berdasarkan Surat Kuasa Khusus Tanggal 03 September 2018 dan telah didaftarkan di Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Medan Kelas I-A Khusus pada tanggal 25 September 2018 dengan register nomor : 750/Pen.k-PHI/2018/PN Mdn, Selanjutnya disebut sebagai -----**PENGUGAT**;

LAWAN

PT. CAHAYA ALAM SEJATI, beralamat di Jalan P. Pinang KIM II MABAR, Kecamatan Percut Sei Tuan, Kabupaten Deli Serdang, (berkantor sementara di Jalan G. Krakatau Nomor 17 AA setelah perusahaan terbakar), dalam hal ini diwakili oleh Direktur Utama PT. Cahaya Alam Sejati Alamsyah Chaibun yang selanjutnya dikuasakan kepada Bambang S, Maryanto, SH., MH, Jepri Pramudi, SH, dan Rizki Dermawan, SH, para Advokat dan Penasehat Hukum pada kantor "Law Office Wahana Prawira" beralamat kantor di Jalan Prof. H.M.Yamin, SH, Nomor 6-A, Kelurahan Kesawan Kecamatan Medan Barat Kota Medan Provinsi Sumatera Utara, berdasarkan Surat Kuasa Khusus tanggal 22 Oktober 2018 dan telah didaftarkan di Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Medan Kelas I-A Khusus pada tanggal 22 Oktober 2018 dengan register nomor : 812/Pen.k-PHI/2018/PN Mdn, selanjutnya disebut sebagai -----**TERGUGAT**;

Halaman 1 dari 32 Putusan Nomor 245/Pdt.Sus-PHI/2018/PN Mdn



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Pengadilan Hubungan Industrial tersebut;

Setelah membaca berkas perkara beserta bukti surat-surat yang bersangkutan;

Setelah mendengar saksi-saksi dan kedua belah pihak yang berperkara;

TENTANG DUDUK PERKARA

Menimbang, bahwa Penggugat dengan surat gugatan tanggal 19 September 2018, yang dilampiri anjuran atau risalah penyelesaian mediasi, yang diterima dan didaftarkan di Kepaniteraan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Medan pada tanggal 04 Oktober 2018 dalam Register Nomor : 245/Pdt.Sus-PHI/2018/PN.Mdn, telah mengajukan gugatan sebagai berikut:

1. Perusahaan tergugat mengalami kebakaran pada tanggal 28 April 2018 ± pukul. 14.00wib.
2. Bahwa Penggugat adalah pekerja pada Tergugat dengan masa kerja 9 (sembilan) tahun dan 5 (lima) bulan mulai 1 November 2008 sampai dengan April 2018.
3. Bahwa adapun bentuk pekerjaan yang ditugaskan/diberikan Tergugat kepada Penggugat adalah pekerjaan yang bersifat terus menerus, tidak terputus-putus, tidak dibatasi waktu dan merupakan bagian pekerjaan pokok pada perusahaan produksi karton antara lain: finishing.
4. Bahwa selama Penggugat bekerja pada Tergugat, hak-hak yang diterima oleh Penggugat dalam bentuk upah kerja adalah diberikan 1 (satu) kali dalam sebulan secara terus menerus yang dibayarkan secara langsung dan tunai oleh Tergugat melalui ATM, dengan pembayaran upah terakhir pada bulan April sebesar Rp.2.720.100,- (dua juta tujuh ratus dua puluh ribu seratus).
5. Bahwa Perusahaan tergugat dalam hal sektor produksi, pengupahannya masuk dalam kategori UMSK Deli Serdang sesuai SK Gubernur Nomor 188.44/19/KPTS/2018.
6. Penggugat di beri upah oleh tergugat hanya UMSK 2017 sebesar Rp.2.720.100, bukan UMSK 2018 Sebesar 2.992.110 sejak Januari 2018 sampai dengan April 2018.
7. Bahwa berdasarkan lamanya masa kerja Penggugat yaitu 9 tahun dan 5 bulan, dan pihak tergugat hanya menawarkan uang pesangon 17 juta, pihak penggugat menolaknya karena belum sesuai aturan yang berlaku uu Ketenaga kerjaan.
8. Bahwa oleh karena itu patut dan beralasan menurut hukum jika Pengadilan Hubungan Industrial Pada Pengadilan Negeri Medan menetapkan Tergugat

Halaman 2 dari 32 Putusan Nomor 245/Pdt.Sus-PHI/2018/PN Mdn



telah terbukti secara sah dan meyakinkan melakukan perbuatan melawan hukum (PMH).

9. Bahwa tergugat tidak memberikan hak penggugat seperti pesangon dan upah dari bulan Januari s/d April 2018 tidak sesuai.
10. Bahwa DPD SBSI 1992 Sumut berupaya untuk bipartit, agar menambah uang pesangon dan hak-hak lainnya dari penggugat, oleh karena upaya penyelesaian secara bipartit gagal membuat persetujuan bersama, maka Penggugat menempuh upaya tripartit melalui mediasi di Dinas Tenaga kerja Kab. Deli Serdang, akan tetapi pihak tergugat sampai panggilan ke 3 tidak hadir, Oleh karenanya Mediator pada Dinas Tenaga Kerja Kab. Deli Serdang mengeluarkan Surat anjuran Nomor : 560/2205/2018 perihal anjuran tanggal 27 Agustus 2018(terlampir) yang menganjurkan:
 - a. Agar perusahaan PT Cahaya Alam Sejati membayar Sdri. Siti Fatimah, uang pesangon, uang penghargaan masa kerja dan pengganti hak kepada sdri. Siti Fatimah sebagai berikut:
Uang Pesangon : $2 \times 9 \times \text{Rp } 2.992.110,-$ = Rp 53.857.980,-
Uang Penghargaan masa kerja : $4 \times \text{Rp } 2.992.110,-$ = Rp 11.968.440,-
Penggantian hak perumahan, perawatan dan pengobatan ;
 $15 \% \times \text{Rp } 65.826.420$ = Rp 9.873.963,-
Jumlah = Rp.75.700.383,-
(tujuh puluh lima juta tujuh ratus ribu tiga ratus delapan puluh tiga rupiah)
 - b. Agar membayar upah proses dari bulan Mei 2018 sampai incrah putusan Pengadilan PHI di Pengadilan Negeri Medan.
 - c. Membayar kekurangan upah dari bulan Januari 2018 – April 2018 sebesar
 $\text{Rp } 2.992.110 - \text{Rp } 2.720.100 = \text{Rp } 272.010 \times 4 \text{ bulan} = \text{Rp } 1.088.040.$
11. Bahwa terhadap Surat Mediator hubungan industrial Nomor : 560/2205/2018 perihal Anjuran tanggal 27 Agustus 2018, Penggugat melalui kuasanya dengan secara lisan menyatakan menerima isi anjuran tersebut. Namun, Tergugat tidak di ketahui oleh penggugat.
12. Bahwa oleh karena berbagai upaya yang ditempuh Penggugat sebagaimana disebutkan dalam Peraturan Ketenagakerjaan yaitu Upaya penyelesaian melalui perundingan bipartit dan juga tripartit (mediasi) tidak tercapai kesepakatan bersama, maka sesuai dengan ketentuan perundang-undangan, untuk mempertahankan hak dan kepentingan Penggugat patut dan layak menurut hukum untuk mengajukan gugatan ini ke Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Medan guna memberikan kepastian hukum pada Penggugat;

Halaman 3 dari 32 Putusan Nomor 245/Pdt.Sus-PHI/2018/PN Mdn



13. Bahwa berdasarkan dalil-dalil tersebut di atas telah jelas bahwa tindakan Tergugat yang melakukan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) serta pemberian pesangon tidak sesuai. Oleh karena itu adalah pantas dan layak menurut hukum jika Pengadilan Hubungan Industrial Medan menghukum Tergugat untuk membayar uang pesangon dua kali ketentuan Pasal 156 ayat (2), Uang Penghargaan masa Kerja sesuai dengan ketentuan Pasal 156 ayat (3), dan Uang Pengganti Hak sesuai dengan Pasal 156 ayat (4) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan kepada Penggugat dengan perincian sebagai berikut :

- a. Uang Pesangon : $2 \times 9 \times \text{Rp } 2.992.110,-$ = Rp 53.857.980,-
- b. Uang Penghargaan masa kerja : $4 \times \text{Rp } 2.992.110,-$ = Rp 11.968.440,-
- c. Penggantian hak perumahan, perawatan dan pengobatan;
 $15 \% \times \text{Rp } 65.826.42$ = Rp 9.873.963 +
Jumlah = Rp 75.700.383,-

(tujuh puluh lima juta tujuh ratus ribu tiga ratus delapan puluh tiga rupiah)

- d. Agar membayar upah proses dari bulan Mei 2018 sampai incrah putusan Pengadilan PHI di Pengadilan Negeri Medan sebesar 8 bulan x Rp.2.992.110,- = Rp.23.936.880,-
- e. Membayar kekurangan upah dari bulan Januari 2018 – April 2018 sebesar Rp.2.992.110 – Rp.2.720.100 = Rp.272.010 x 4 bulan = Rp.1.088.040.
- f. Bahwa oleh karena khawatir setelah perkara ini diputus Tergugat tetap tidak bersedia atau lalai melaksanakan putusan tersebut oleh karenanya patut dan layak menurut hukum apabila Tergugat dihukum untuk membayar uang paksa (dwangsang) kepada Penggugat sebesar Rp 300.000,- (tiga ratus ribu rupiah) untuk setiap hari secara tunai dan sekaligus terhitung sejak putusan perkara ini berkekuatan hukum tetap sampai Tergugat melaksanakan Putusan Perkara ini dengan baik, seketika dan sempurna.

Berdasarkan dalil-dalil tersebut di atas, mohon kepada Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Medan cq Majelis Hakim yang memeriksa dan mengadili perkara ini agar memberikan amar putusan sebagai berikut:

PRIMAIR:

1. Menerima dan mengabulkan gugatan Penggugat untuk seluruhnya;
2. Menyatakan Pemutusan Hubungan Kerja yang dilakukan Tergugat kepada Penggugat akibat perusahaan mengalami kebakaran tetap harus membayar uang pesangon dan hak-hak lainnya.



3. Menghukum dan mewajibkan Tergugat untuk membayar uang pesangon dua kali ketentuan Pasal 156 ayat (2), Uang Penghargaan masa Kerja sesuai dengan ketentuan Pasal 156 ayat (3), dan Uang Pengganti Hak sesuai dengan Pasal 156 ayat (4) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan kepada Penggugat dengan perincian sebagai berikut:
 - a. Uang Pesangon : $2 \times 9 \times \text{Rp } 2.992.110,-$ = Rp.53.857.980,-
 - b. Uang Penghargaan masa kerja : $4 \times \text{Rp } 2.992.110,-$ = Rp.11.968.440,-
 - c. Penggantian perumahan serta pengobatan dan perawatan ;
 $15 \% \times \text{Rp. } 65.826.420$ = Rp. 9.873.963,-

Jumlah = Rp.75.700.383,-

(tujuh puluh lima juta tujuh ratus ribu tiga ratus delapan puluh tiga rupiah)

 - d. Agar membayar upah proses dari bulan Mei 2018 sampai incrah putusan Pengadilan PHI di Pengadilan Negeri Medan sebesar 8 bulan x $\text{Rp.}2.992.110,-$ = Rp.23.936.880,-
 - e. Membayar kekurangan upah dari bulan Januari 2018 – April 2018 sebesar $\text{Rp.}2.992.110 - \text{Rp.}2.720.100 = \text{Rp.}272.010 \times 4 \text{ bulan} = \text{Rp.}1.088.040.$
4. Bahwa oleh karena khawatir setelah perkara ini diputus Tergugat tetap tidak bersedia atau lalai melaksanakan putusan tersebut oleh karenanya patut dan layak menurut hukum apabila Tergugat dihukum untuk membayar uang paksa (dwangsang) kepada Penggugat sebesar $\text{Rp } 300.000,-$ (tiga ratus ribu rupiah) untuk setiap hari secara tunai dan sekaligus terhitung sejak putusan perkara ini berkekuatan hukum tetap sampai Tergugat melaksanakan Putusan Perkara ini dengan baik, seketika dan sempurna

5. Menghukum Tergugat untuk menanggung biaya yang timbul dalam perkara ini;

SUBSIDAIR:

Apabila Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Medan berpendapat lain, maka kami mohon agar putusan yang seadil-adilnya.

Menimbang, bahwa pada hari persidangan yang telah ditentukan, untuk Penggugat hadir diwakili kuasa hukumnya, Sumarlin Marbun SH, Hariadi, T. Man aek Nababan, sedangkan Tergugat hadir Kuasa hukumnya Bambang S, Maryanto, SH., MH, Jepri Pramudi, SH, dan Rizki Dermawan, SH;

Menimbang, bahwa Majelis Hakim telah mengupayakan perdamaian di antara para pihak, Menimbang, bahwa oleh karena upaya perdamaian tidak berhasil namun terus dapat diupayakan sebelum putusan, dan pemeriksaan perkara dilanjutkan dengan pembacaan surat gugatan yang isinya tetap dipertahankan oleh Penggugat;

Halaman 5 dari 32 Putusan Nomor 245/Pdt.Sus-PHI/2018/PN Mdn



Menimbang, bahwa terhadap gugatan Penggugat tersebut pihak Tergugat telah memberikan jawaban tanggal 8 November 2018, pada pokoknya sebagai berikut:

A. DALAM KONPENSI

DALAM EKSEPSI:

- I. Tentang Perubahan Identitas Kuasa Penggugat yang telah melanggar syarat formil Perubahan Gugatan.
 1. Bahwa Penggugat didalam gugatannya bahagian identitas selaku Kuasa Penggugat, Kuasa Penggugat telah menuliskan identitasnya selaku :

“ Advokat, pada Dewan Pengurus Daerah Sumut cabang Pembantu sekretariat yang beralamat di Jalan Pancing Pasar 4 Lk. 6 Gg. Bersama Nomor 37, Kec. Medan Deli, Kode Pos 20242 Medan-Sumatera Utara.”
 2. Bahwa selanjutnya Penggugat melakukan perubahan identitas dirinya hanya dengan merenvoi (mencoret) saja gugatan pada bahagian identitas Kuasa Penggugat dan tidak mengajukan Perubahan gugatan secara tertulis yang diajukan kepada Majelis Hakim Perkara Aquo.
 3. Bahwa dapat Tergugat sampaikan adapun gugatan yang direnvai oleh Penggugat terbatas hanya pada gugatan yang ada pada Tergugat dan pada berkas sidang saja, akan tetapi bagaimana terhadap gugatan yang telah menjadi pertinggal pada bahagian Kepaniteraan Perselisihan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Medan.
 4. Bahwa berdasarkan seharusnya Penggugat merubah gugatannya secara resmi dan tertulis sehingga diketahui oleh Kepniteraan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Medan dan Majelis Hakim perkara aquo serta Pihak Tergugat.
 5. Bahwa dengan demikian Perubahan gugatan yang diajukan oleh Penggugat secara hukum telah melanggar syarat-syarat formil pengajuan perubahan gugatan sebagaimana yang telah diatur dalam ketentuan hukum acara yang berlaku.
 6. Bahwa demikian juga halnya kuasa inperson Penggugat dalam perkara aquo berdasarkan Anggaran Dasar Serikat Buruh Sejahtera Indonesia 1992 (SBSI 1992) SUMUT tidak berwenang mewakili Serikat Buruh Sejahtera Indonesia 1992 (DPD SBSI 1992) SUMUT dalam perkara aquo, oleh karena anggaran dasar Dewan Pengurus Daerah Serikat Buruh Sejahtera Indonesia 1992 (DPD SBSI 1992) SUMUT yang tidak turut dilampirkan dan tidak diperlihatkan didalam persidangan dalam perkara Aquo.

Halaman 6 dari 32 Putusan Nomor 245/Pdt.Sus-PHI/2018/PN Mdn



7. Bahwa berdasarkan ketentuan yang berlaku secara umum didalam suatu organisasi kemasyarakatan yang berhak bertindak untuk dan atas nama organisasi adalah Para Pengurus secara bersama-sama yaitu Ketua, Sekretaris dan atau pun Bendahara secara kolektif dan bukan hanya Sekertaris beserta anggota sebagaimana disebutkan dalam surat kuasa dari Penguat inperson (i.c. Siti Fatimah) kepada Saudara Hariadi, dkk selaku sekretaris wilayah dan anggota dari Dewan Pengurus Daerah Serikat Buruh Sejahtera Indonesia 1992 (DPD SBSI 1992) SUMUT.
 8. Bahwa Berdasarkan hal tersebut diatas, Kuasa Penggugat sebagaimana dimaksud tidak memiliki legal standing untuk mewakili organisasi Dewan Pengurus Daerah Serikat Buruh Sejahtera Indonesia 1992 (DPD SBSI 1992) SUMUT guna mewakili kepentingan Saudari Penggugat (i.c. Siti Fatimah).
 9. Bahwa berdasarkan hal-hal tersebut diatas, maka sangat beralasan hukum Majelis Hakim dalam perkara A quo menyatakan gugatan Penggugat tidak dapat diterima (niet onvankelijk verklaard).
- II. Tentang Identitas Tergugat yang digugat Kabur dan Tidak Jelas.
1. Bahwa didalam gugatannya Penggugat telah menjadikan PT. Cahaya Alam Sejati (i.c. Tergugat) sebagai pihak didalam perkara Aquo.
 2. Bahwa Tergugat adalah merupakan suatu Perusahaan yang berbentuk Perseroan Terbatas yang memiliki Badan Hukum yang telah disahkan dengan Keputusan Menteri.
 3. Bahwa sebagaimana tersebut didalam Ketentuan Pasal 1 ayat 1 Undang-Undang No. 40 tahun 2007 Tentang Perseoran Terbatas telah dinyatakan:
"Perseroan Terbatas, yang selanjutnya disebut Perseroan, adalah badan hukum yang merupakan persekutuan modal, didirikan berdasarkan perjanjian, melakukan kegiatan usaha dengan modal dasar yang seluruhnya terbagi dalam saham dan memenuhi persyaratan yang ditetapkan dalam undang-undang ini serta peraturan pelaksanaannya".
 4. Bahwa oleh karena perusahaan Tergugat berbentuk Perseroan Terbatas yang telah berbadan hukum, maka didalam gugatannya, Penggugat seharusnya wajib secara khusus menyebutkan keberadaan organ Direksi yang berhak bertindak untuk dan atas nama PT. Cahaya Alam Sejati selaku pesero didalam gugatannya dan bukan hanya menyebutkan PT. Cahaya Alam Sejati semata selaku Partijen.
 5. Bahwa hal tersebut dapat terlihat dari ketentuan Pasal 98 ayat 1 Undang-Undang No. 40 tahun 2007 Tentang Perseoran Terbatas yang secara tegas menyatakan :

Halaman 7 dari 32 Putusan Nomor 245/Pdt.Sus-PHI/2018/PN Mdn



“Direksi mewakili Perseroan baik didalam maupun diluar Pengadilan”.

6. Bahwa dengan hanya penyebutan identitas Subjek Hukum selaku Badan Hukum berbentuk perseroan sebagaimana dimaksud didalam gugatan Penggugat terhadap diri Tergugat dengan tanpa diwakili oleh Dewan Direksi sebagaimana dimaksud dalam ketentuan Pasal 98 ayat (1) Undang-Undang No. 40 Tahun 2007 tentang Perseroan Terbatas jelas identitas yang digugat oleh Penggugat menjadi kabur dan tidak jelas.
7. Bahwa berdasarkan hal-hal tersebut diatas, beralasan hukum Majelis Hakim perkara aquo menyatakan gugatan Penggugat tidak dapat diterima (niet onvankelijke verklaard).

III. Tentang Penggugat Telah Mengajukan Kumulasi Antara Gugatan Perdata Biasa Dengan Gugatan Perselisihan Hubungan Industrial.

1. Bahwa apabila dicermati secara seksama gugatan Penggugat didalam Posita point 8 dan Petitum poin 4 gugatan Penggugat mengandung makna bahwa selain mempersoalkan masalah hubungan industrial sebagaimana dimaksud dalam ketentuan UU No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, ternyata Penggugat juga telah mengajukan tuntutan diluar sebagaimana yang telah ditentukan dalam ketentuan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, khususnya Posita point 8 dan Petitum poin 4, dimana secara sepsifik tampak dari tuntutan agar :

“Bahwa oleh karena khawatir setelah perkara ini diputus tetap tidak bersedia atau lalai melaksanakan putusan tersebut oleh karenanya patut dan layak menurut hukum apabila Tergugat dihukum untuk membayar uang paksa (dwangsong) kepada Penggugat sebesar Rp.300.000,- (tiga ratus ribu rupiah) untuk setiap hari secara tunai dan sekaligus terhitung sejak putusan perkara ini berkekuatan hukum tetap sampai Tergugat melaksanakan Putusan ini dengan baik, seketika dan sempurna”.

2. Bahwa dalam ketentuan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan juncto Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, maupun peraturan pelaksana ketenagakerjaan lainnya, tidak ada mengatur tentang adanya uang paksa (dwangsoom) mengingat dwangsom hanya diatur dalam ketentuan pasal 611 a Ayat 1 Burgerlijke Rechtsvordering.
3. Bahwa oleh karena Penggugat telah mengajukan kumulasi antara Gugatan Perdata Biasa dengan Gugatan Perselisihan Hubungan Industrial maka dengan alasan-alasan yang dikemukakan tersebut diatas sesuai dengan ketentuan Hukum Acara yang berlaku di Negara Republik Indonesia cukup

Halaman 8 dari 32 Putusan Nomor 245/Pdt.Sus-PHI/2018/PN Mdn



beralasan bagi Majelis Hakim yang memeriksa dan mengadili perkara ini untuk dapat menyatakan gugatan Penggugat tidak dapat diterima (niet onvankelijke verklaard).

DALAM POKOK PERKARA :

1. Bahwa hal-hal yang telah dikemukakan dalam eksepsi secara mutatis mutandis dianggap telah termuat dalam pokok perkara dan tidak perlu untuk diulangi lagi.
2. Bahwa Tergugat menyangkal keras seluruh dalil-dalil gugatan Penggugat, kecuali sepanjang yang telah diakui oleh Tergugat dalam Jawaban ini.
3. Bahwa Tergugat adalah badan usaha berbentuk perseroan yang bergerak dibidang industri kemasan dan Kotak dari kertas dan karton yang telah memiliki badan hukum dan telah beraktfitas dan beroperasi sejak tahun 2003 pada Kawasan Industri Medan.
4. Bahwa pada tanggal 28 April 2018 pabrik milik Tergugat mengalami musibah kebakaran besar yang menghancurkan keseluruhan asset-asset milik Tergugat, dan baru dapat dipadamkan hingga 1 (satu) minggu kemudian dengan kerugian mencapai hingga ratusan milyar rupiah.
5. Bahwa musibah kebakaran yang dialami perusahaan Tergugat telah mengakibatkan seluruh gedung usaha, baik itu gedung produksi, mesin-mesin produksi serta mesin-mesin penunjang lainnya seperti mesin genset, forklift dan gudang maupun bahagian lainnya secara keseluruhan habis terbakar, bahkan dokumen-dokumen yang ada didalam gedung tersebut menjadi satu kesatuan yang turut terbakar.
6. Bahwa dengan terjadinya musibah kebakaran yang menimpah perusahaan Tergugat menyebabkan perusahaan Tergugat menjadi tidak dapat beroperasi lagi secara total, dan telah menimbulkan kerugian yang sangat besar, dimana terdapat prestasi yang tidak dapat dipenuhi oleh Tergugat terhadap pihak lain, dan hal tersebut menjadi tanggung jawab Tergugat untuk mengganti ruginya.
7. Bahwa adapun kewajiban-kewajiban yang wajib Tergugat tanggung jawabi meskipun perusahaan Tergugat sudah tidak berproduksi lagi yaitu antara lain :
 - Pembayaran hutang-hutang kepada Para Kreditur (Bank) maupun kepada pihak ketiga lainnya.
 - Pembayaran Tagihan barang dan bahan baku dari Supplier.
 - Pembayaran Pajak dan Retribusi KIM
 - Pembayaran kewajiban kepada kontraktor angkutan dan komisi-komisi sales.
8. Bahwa selain dari kewajiban-kewajiban sebagaimana tersebut yang harus Tergugat penuhi nantinya akan tetapi Tergugat tetap memikirkan dan

Halaman 9 dari 32 Putusan Nomor 245/Pdt.Sus-PHI/2018/PN Mdn



memprioritaskan untuk memberikan kompensasi kepada karyawan-karyawan Tergugat yang berjumlah lebih kurang hampir mencapai 197 orang.

9. Bahwa dengan mempertimbangkan kondisi keuangan perusahaan Tergugat yang tidak lagi memproduksi sama sekali maka, Tergugat tetap berinisiatif dengan berbagai cara bagaimana kompensasi kepada Karyawan tetap harus ada dan harus diberikan.
10. Bahwa kondisi cash flow keuangan dari Tergugat yang sudah tidak memungkinkan lagi untuk melakukan pembayaran pesangon, maka terjadilah kesepakatan antara Karyawan dengan Perusahaan untuk melakukan pembayaran kompensasi kepada seluruh karyawan untuk masing-masing karyawan memperoleh kompensasi tergantung pada masa kerja masing-masing karyawan, dimana kesepakatan tersebut juga telah difasilitasi oleh Dinas Ketenagakerjaan Tingkat I dan Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Deli Serdang dan atas hal tersebut Tergugat telah membayarkan uang kompensasi untuk sejumlah lebih kurang 192 orang karyawan.
11. Bahwa berkaitan dengan adanya gugatan dari salah seorang karyawan (i.c. Penggugat) dalam perkara aquo dapat disampaikan bahwa benar Penggugat mulai bekerja sejak 1 Nopember 2008 hingga terjadinya kebakaran yang besar pada Perusahaan Tergugat yaitu pada bulan april April 2018.
12. Bahwa adapun selama bekerja Penggugat memperoleh upah sebesar Rp. 2.720.100,- (dua juta tujuh ratus dua puluh ribu seratus rupiah) ditambah dengan Tunjangan jabatan dan tunjangan kerajinan.
13. Bahwa adapun pengupahan terhadap Penggugat adalah sebesar Rp 2.720.100,- (dua juta tujuh ratus dua puluh ribu seratus rupiah) telah sesuai dengan ketentuan dalam Upah Minimum Kabupaten/Kota (UMK) dan terhadap SK Gubernur Sumatera Utara Nomor: 188.44/19/KPTS/2018 direncanakan akan dilakukan penyesuaian, akan tetapi perusahaan Tergugat terlebih dahulu mendapat musibah kebakaran.
14. Bahwa terhadap Penggugat, Tergugat dengan itikad baik telah mengupayakan untuk memberikan kompensasi meskipun perusahaan Tergugat mengalami musibah kebakaran yaitu dengan menawarkan uang kompensasi kepada Penggugat sebesar Rp.17.000.000,- (tujuh belas juta rupiah) yang telah disesuaikan dengan masa kerja Penggugat, akan tetapi Penggugat telah menolaknya.
15. Bahwa selanjutnya oleh karena kesadaran atas kesejahteraan dari Para Karyawan, Tergugat dengan itikad baik juga telah memberikan gaji/upah

Halaman 10 dari 32 Putusan Nomor 245/Pdt.Sus-PHI/2018/PN Mdn



Penggugat untuk bulan April 2018 dan THR meskipun perusahaan Tergugat telah terbakar dan tidak beroperasi lagi.

16. Bahwa kompensasi-kompensasi sebagaimana tersebut juga telah diberikan kepada karyawan-karyawan yang lain, dan karyawan-karyawan yang lainnya telah menerima kompensasi tersebut.
17. Bahwa dengan demikian berdasarkan alasan-alasan hukum diatas, tidak beralasan hukum gugatan Penggugat point 8 dan 9, sehingga patut untuk dikesampingkan.
18. Bahwa selanjutnya Pemerintah Kabupaten Deli Serdang melalui Dinas Ketenagakerjaan telah mengeluarkan Anjuran Nomor: 560/2205/DK-2/DS/2018, tanggal 27 Agustus 2018, yang sangat merugikan Tergugat selaku Perusahaan yang tertimpa musibah yaitu kebakaran yang cukup besar.
19. Bahwa adapun anjuran sebagai tersebut diatas telah bertentangan dengan ketentuan hukum yang berlaku, dimana didalam Pasal 164 ayat (1) Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan telah menyatakan :
"Pengusaha dapat melakukan pemutusan hubungan kerja terhadap pekerja/buruh karena perusahaan tutup yang disebabkan perusahaan mengalami kerugian secara terus selama 2 (dua) tahun, atau keadaan memaksa (force majeure), dengan ketentuan pekerja/buruh berhak atas uang pesangon sebesar 1 (satu) kali ketentuan Pasal 156 ayat (2) uang penghargaan masa kerja sebesar 1 (satu) kali ketentuan Pasal 156 ayat (3) dan uang penggantian hak sesuai ketentuan Pasal 156 ayat (4)".
20. Bahwa dari ketentuan tersebut diatas, jelas dibenarkan Pengusaha dapat melakukan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) apabila terdapat keadaan memaksa (force majeure) yang dalam hal ini dapat diartikan terjadinya keadaan dimana telah terjadi musibah kebakaran yang sangat besar pada perusahaan Tergugat yang menyebabkan kerugian yang teramat besar bagi Tergugat.
21. Bahwa oleh karena dalil-dalil gugatan Penggugat tidak tepat dan tidak berdasar hukum maka sudah seharusnya gugatan Penggugat dinyatakan ditolak untuk seluruhnya atau setidaknya dinyatakan tidak dapat diterima.
22. Bahwa dengan demikian tuntutan agar Tergugat diharuskan membayar uang paksa (dwangsom) sebesar Rp.300.000,- (tiga ratus ribu rupiah) juga patutlah untuk ditolak karena tidak sesuai dengan maksud dan kehendak Pasal 611 A Ayat 1 Burgerlijke Rechtsvordering, sebagaimana yang telah Tergugat ulas pada bagian eksepsi.

Halaman 11 dari 32 Putusan Nomor 245/Pdt.Sus-PHI/2018/PN Mdn



Berdasarkan hal-hal yang telah diuraikan tersebut di atas, dengan ini dimohonkan kepada Majelis Hakim Yang Terhormat agar gugatan Penggugat terhadap Tergugat dinyatakan ditolak untuk seluruhnya atau setidaknya dinyatakan tidak dapat diterima.

B. DALAM REKONPENSASI

1. Bahwa segala sesuatu yang telah Penggugat dr/Tergugat dkuraikan pada bagian pokok perkara tersebut diatas secara mutatis mutandis mohon dianggap telah diulangi dan dimasukkan kembali pada bagian rekonpensi ini.
2. Bahwa pada dasarnya Penggugat dr/Tergugat dk tetap berpegang teguh terhadap seluruh dalil-dalil dan kebenaran hukum yang didukung dengan fakta-fakta hukum sebagaimana yang telah Penggugat dr/Tergugat dk kemukakan dalam jawaban pada bagian pokok perkara dalam konpensi diatas yang secara mutatis mutandis adalah merupakan bagian yang tidak terpisahkan.
3. Bahwa Tergugat dk/Penggugat dr adalah badan usaha berbentuk perseroan yang bergerak dibidang industry kemasan dan Kotak dari kertas dan karton yang telah memiliki badan hukum dan telah beraktifitas dan beroperasi sejak tahun 2003 pada Kawasan Industri Medan.
4. Bahwa sebagaimana yang telah Penggugat dr/Tergugat dk kemukakan pada jawaban bagian pokok perkara dalam konpensi diatas bahwa meskipun telah terjadi kebakaran yang sangat besar yang menghanguskan seluruh perusahaan dari Penggugat dr/Tergugat dk pada tanggal 28 April 2018 yang menyebabkan Perusahaan tidak dapat beroperasi lagi, akan tetapi oleh karena adanya itikad baik dari Penggugat dr/Tergugat dk yang turut memikirkan kesejahteraan Para Karyawan dari Penggugat dr/Tergugat dk yang sudah tidak dapat bekerja lagi di Perusahaan Penggugat dr/Tergugat dk, maka Penggugat dr/Tergugat dk telah memberikan kompensasi berupa uang tunai kepada seluruh karyawan dengan besaran tergantung pada masa kerja Para Karyawan yang dalam hal ini kepada Tergugat dr/Penggugat dk juga ditawarkan sebesar Rp.17.000.000,- (tujuh belas juta rupiah).
5. Bahwa kompensasi tersebut telah diterima oleh Para Karyawan, akan tetapi lain halnya terhadap Tergugat dr/Penggugat dk yang tidak bersedia menerima kompensasi tersebut, sehingga Tergugat dr/Penggugat dk mengajukan gugatan ke Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Medan.
6. Bahwa oleh karena Tergugat dr/Penggugat dk tidak bersedia menerima uang kompensasi sebesar Rp.17.000.000,- (tujuh belas juta rupiah) yang telah disesuaikan dengan masa kerja Tergugat dr/Penggugat dk, sedangkan Para

Halaman 12 dari 32 Putusan Nomor 245/Pdt.Sus-PHI/2018/PN Mdn



Karyawan dapat mengerti keadaan perusahaan dengan menerima kompensasi yang telah diberikan perusahaan, maka dengan demikian beralasan hukum apabila Majelis Hakim Perkara aquo menghukum Tergugat dr/Penggugat dk untuk menerima uang kompensasi sebesar Rp.17.000.000,- (tujuh belas juta rupiah) secara konsinyasi melalui Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Medan untuk diserahkan kepada Tergugat dr/Penggugat dk.

7. Bahwa selanjutnya Pemerintah Kabupaten Deli Serdang melalui Dinas Ketenagakerjaan telah mengeluarkan Anjuran Nomor: 560/2205/DK-2/DS/2018, tanggal 27 Agustus 2018, yang sangat merugikan Tergugat dk/Penggugat dr selaku Perusahaan yang tertimpa musibah yaitu kebakaran yang cukup besar, adapun anjuran Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Deli Serdang Nomor: 560/2205/DK-2/DS/2018, tanggal 27 Agustus 2018 tersebut telah bertentangan dengan ketentuan hukum yang berlaku.
8. Bahwa dengan demikian beralasan hukum Majelis Hakim menyatakan Surat Anjuran Nomor: 560/2205/DK-2/DS/2018, tanggal 27 Agustus 2018, yang dikeluarkan oleh Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Deli Serdang tidak sah dan tidak mengikat bagi Penggugat dr/Tergugat dk dan Penggugat dk/Tergugat dr.
9. Bahwa selanjutnya bukti-bukti atas gugatan rekonsensi dalam perkara ini adalah bukti otentik maka cukup beralasan untuk mengabulkan gugatan Penggugat dr/Tergugat dk agar putusan ini dapat dijalankan dengan serta merta (uitvoerbaar bij voorraad).

Bahwa berdasarkan uraian-uraian tersebut diatas, dengan ini dimohonkan agar Majelis Hakim yang terhormat yang mengadili perkara gugatan ini mengambil keputusan yang amarnya berbunyi sebagai berikut :

A. DALAM KONPENSI

Dalam Eksepsi.

- Menyatakan Gugatan Penggugat tidak dapat diterima.

Dalam Pokok Perkara

- Menolak Gugatan Penggugat untuk seluruhnya.

B. DALAM REKONPENSI.

1. Mengabulkan gugatan Penggugat dr/Tergugat dk untuk seluruhnya.
2. Menyatakan Surat Anjuran Nomor: 560/2205/DK-2/DS/2018, tanggal 27 Agustus 2018, yang dikeluarkan oleh Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Deli Serdang tidak sah dan tidak mengikat bagi Penggugat dr/Tergugat dk dan Penggugat dk/Tergugat dr

Halaman 13 dari 32 Putusan Nomor 245/Pdt.Sus-PHI/2018/PN Mdn



3. Menghukum Tergugat dr/Penggugat dk untuk menerima uang kompensasi sebesar Rp.17.000.000,- (tujuh belas juta rupiah) secara konsinyasi melalui Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Medan untuk diserahkan kepada Tergugat dr/Penggugat dk.
4. Menyatakan putusan ini dapat dijalankan dengan serta merta (uitvoerbaar bij voorraad), meskipun ada upaya hukum kasasi.

Demikian Jawaban dalam konpensi dan gugatan rekompensi ini diajukan,
Terimakasih.

Menimbang, bahwa atas jawaban Tergugat, Penggugat mengajukan Replik tanggal 15 November 2018, dan selanjutnya Tergugat mengajukan Duplik pada tanggal 22 Nopember 2018;

Menimbang, bahwa Penggugat untuk menguatkan dalilnya telah mengajukan bukti surat tertanggal 22 November 2018 berupa bukti P-1 sampai dengan P-4 telah disesuaikan dengan aslinya kecuali bukti P-1 dan P-2 merupakan fotocopy sebagai berikut:

- Bukti P- 1 : Fotocopy Slip Gaji Maret 2018;
- Bukti P- 2 : Fotocopy Surat Keputusan dari Gubernur Sumatera Utara No.188.44/19/KPTS/2018 Tentang Upah Minimum Sektor Kabupaten Deli Serdang cq 3.26 KBLI C-17022;
- Bukti P-3 : Fotocopy surat saldo JHT dan BPJS Ketenagakerjaan yang di bagikan untuk pekerja / buruh pabrik;
- Bukti P-4 : Fotocopy Surat dari BPJS Ketenagakerjaan;

Menimbang, bahwa Penggugat dalam Perkara aquo menghadirkan saksi 4 (empat) orang yakni **Murni Perangin-angin, Murni Handayani, Nujuliati br Situmorang, Siti Patimah** dibawah sumpah menurut agama dan keyakinan masing-masing menerangkan sebagai berikut:

1. Saksi Murni Perangin Angin, menerangkan sebagai berikut:

- Bahwa saksi mengenal Penggugat dan mengenal Tergugat karena saksi dan Penggugat pernah sama – sama bekerja pada perusahaan Tergugat (ic. PT. Cahaya Alam Sejati);
- Bahwa yang duluan bekerja adalah saksi;
- Bahwa untuk bekerja di perusahaan Tergugat terlebih dahulu mengajukan lamaran dan ditanda tangani oleh si pemohonan selanjutnya ada tes lapangan dimana dites bekerja pakai mesin;

Halaman 14 dari 32 Putusan Nomor 245/Pdt.Sus-PHI/2018/PN Mdn



- Bahwa perusahaan Tergugat bergerak dibidang katon box;
- Bahwa dalam satu bulan bekerja selama 26 hari kecuali hari Minggu dan hari libur dan jam kerja mulai jam 08.00 s/d 16.00;
- Bahwa kerja ada absensi masuk dan pulang kerja;
- Bahwa upah sebulan sebesar Rp.2.740.000,00;
- Bahwa Penggugat tidak bekerja lagi sejak tanggal 8 April 2018 sebab pabrik terbakar dan seluruh karyawan diberhentikan;
- Bahwa sampai saat ini pabrik tidak berproduksi lagi;
- Bahwa pada saat terbakar para karyawan diberikan upah terakhir dan THR yang muslim dibayar penuh dan non muslim separuh;
- Bahwa pesangon ada diberikan kepada seluruh karyawan lebih dari 200 orang, tetapi kami termasuk Penggugat ada 5 orang tidak terima karena tidak sesuai dengan ketentuan peraturan Ketenagakerjaan;
- Bahwa yang menyampaikan dan menawarkan pesangon disnaker;
- Bahwa Penggugat dan saksi tidak dipanggil lagi setelah perusahaan berproduksi;
- Bahwa diantara karyawan lebih dari 200 orang yang diberhentikan setelah perusahaan beroperasi ditempat lain menyewa gudang, sebagian telah dipekerjakan kembali;
- Bahwa diperusahaan Tergugat ada Serikat pekerja SBSI 1992, dan saat pabrik terbakar Serikat membantu Para karyawan untuk mebicarakan hak karyawan;
- Bahwa diantara karyawan yang belum daibayarkan haknya berjumlah 5 (lima) orang dan selebihnya menyetujui dan mengambilnya;
- Bahwa kompensasi yang dibayarkan adalah berdasarkan masa kerja 4 tahun sebesar 8 juta, dengan masa kerja 10 tahun sebesar 10 juta, masa kerja 13 tahun sebesar 20 juta dan masa kerja 20 tahun sebesar Rp. 27 juta;
- Bahwa BPJS karyawan yang 5 orang sudah diklaim, setelah mendapatkan surat rekomendasi dari perusahaan;
- Bahwa surat PHK tidak da tapi seluruh karyawan dikumpulkan dan menyatakan seluruh karyawan diberhentikan karena pabrik terbakar;;
- Bahwa karyawan yang ber lima tidak menerima tawaran 20 juta karena tidak sesuai dengan undang undang dimana seharusnya yang bekerja 13 tahun mendapat sebesar Rp. 48 juta;

Halaman 15 dari 32 Putusan Nomor 245/Pdt.Sus-PHI/2018/PN Mdn



2. Saksi Murni Handayani, menerangkan sebagai berikut:

- Bahwa saksi mengenal Penggugat dan mengenal Tergugat karena saksi dan Penggugat pernah sama – sama bekerja pada perusahaan Tergugat (ic. PT. Cahaya Alam Sejati);
- Bahwa yang duluan bekerja adalah saksi;
- Bahwa untuk bekerja di perusahaan Tergugat terlebih dahulu mengajukan lamaran dan ditanda tangani oleh si pemohon dan selanjutnya ada tes lapangan dimana dites bekerja pakai mesin;
- Bahwa perusahaan Tergugat bergerak dibidang katon box;
- Bahwa dalam satu bulan bekerja selama 26 hari kecuali hari Minggu dan hari libur dan jam kerja mulai jam 08.00 s/d 16.00;
- Bahwa kerja ada absensi masuk dan pulang kerja;
- Bahwa upah sebulan sebesar Rp.2.740.000,00;
- Bahwa Penggugat tidak bekerja lagi sejak tanggal 8 April 2018 sebab pabrik terbakar dan seluruh karyawan diberhentikan;
- Bahwa sampai saat ini pabrik tidak memproduksi lagi;
- Bahwa pada saat terbakar para karyawan diberikan upah terakhir dan THR yang muslim dibayar penuh dan non muslim separuh;
- Bahwa pesangon ada diberikan kepada seluruh karyawan lebih dari 200 orang, tetapi kami termasuk Penggugat ada 5 orang tidak terima karena tidak sesuai dengan ketentuan peraturan Ketenagakerjaan;
- Bahwa yang menyampaikan dan menawarkan pesangon disnaker;
- Bahwa Penggugat dan saksi tidak dipanggil lagi setelah perusahaan memproduksi;
- Bahwa diantara karyawan lebih dari 200 orang yang diberhentikan setelah perusahaan beroperasi ditempat lain menyewa gudang, sebagian telah dipekerjakan kembali;
- Bahwa diperusahaan Tergugat ada Serikat pekerja SBSI 1992, dan saat pabrik terbakar Serikat membantu Para karyawan untuk mebicarakan hak karyawan;
- Bahwa diantara karyawan yang belum daibayarkan haknya berjumlah 5 (lima) orang dan selebihnya menyetujui dan mengambilnya;
- Bahwa kompensasi yang dibayarkan adalah berdasarkan masa kerja 4 tahun sebesar 8 juta, dengan masa kerja 10 tahun sebesar 10 juta, masa kerja 13 tahun sebesar 20 juta dan masa kerja 20 tahun sebesar Rp. 27 juta;
- Bahwa BPJS karyawan yang 5 orang sudah diklaim, setelah mendapatkan surat rekomendasi dari perusahaan;

Halaman 16 dari 32 Putusan Nomor 245/Pdt.Sus-PHI/2018/PN Mdn



- Bahwa surat PHK tidak da tapi seluruh karyawan dikumpulkan dan menyatakan seluruh karyawan diberhentikan karena pabrik terbakar;;
- Bahwa karyawan yang ber lima tidak menerima tawaran 20 juta karena tidak sesuai dengan undang undang dimana seharusnya yang bekerja 13 tahun mendapat sebesar Rp. 48 juta;

3. Saksi Nujulati br Situmorang, menerangkan sebagai berikut:

- Bahwa saksi mengenal Penggugat dan mengenal Tergugat karena saksi dan Penggugat pernah sama – sama bekerja pada perusahaan Tergugat (ic. PT. Cahaya Alam Sejati);
- Bahwa yang duluan bekerja adalah saksi;
- Bahwa untuk bekerja di perusahaan Tergugat terlebih dahulu mengajukan lamaran dan ditanda tangani oleh si pemohon dan selanjutnya ada tes lapangan dimana dites bekerja pakai mesin;
- Bahwa perusahaan Tergugat bergerak dibidang katon box;
- Bahwa dalam satu bulan bekerja selama 26 hari kecuali hari Minggu dan hari libur dan jam kerja mulai jam 08.00 s/d 16.00;
- Bahwa kerja ada absensi masuk dan pulang kerja;
- Bahwa upah sebulan sebesar Rp. 2.740.000,00;
- Bahwa Penggugat tidak bekerja lagi sejak tanggal 8 April 2018 sebab pabrik terbakar dan seluruh karyawan diberhentikan;
- Bahwa sampai saat ini pabrik tidak berproduksi lagi;
- Bahwa pada saat terbakar para karyawan diberikan upah terakhir dan THR yang muslim dibayar penuh dan non muslim separuh;
- Bahwa pesangon ada diberikan kepada seluruh karyawan lebih dari 200 orang, tetapi kami termasuk Penggugat ada 5 orang tidak terima karena tidak sesuai dengan ketentuan peraturan Ketenagakerjaan;
- Bahwa yang menyampaikan dan menawarkan pesangon disnaker;
- Bahwa Penggugat dan saksi tidak dipanggil lagi setelah perusahaan berproduksi;
- Bahwa diantara karyawan lebih dari 200 orang yang diberhentikan setelah perusahaan beroperasi ditempat lain menyewa gudang, sebagian telah dipekerjakan kembali;
- Bahwa diperusahaan Tergugat ada Serikat pekerja SBSI 1992, dan saat pabrik terbakar Serikat membantu Para karyawan untuk mebicarakan hak karyawan;
- Bahwa diantara karyawan yang belum daibayarkan haknya berjumlah 5 (lima) orang dan selebihnya menyetujui dan mengambilnya;

Halaman 17 dari 32 Putusan Nomor 245/Pdt.Sus-PHI/2018/PN Mdn



- Bahwa kompensasi yang dibayarkan adalah berdasarkan masa kerja 4 tahun sebesar 8 juta, dengan masa kerja 10 tahun sebesar 10 juta, masa kerja 13 tahun sebesar 20 juta dan masa kerja 20 tahun sebesar Rp. 27 juta;
- Bahwa BPJS karyawan yang 5 orang sudah diklaim, setelah mendapatkan surat rekomendasi dari perusahaan;
- Bahwa surat PHK tidak ada tapi seluruh karyawan dikumpulkan dan menyatakan seluruh karyawan diberhentikan karena pabrik terbakar;;
- Bahwa karyawan yang ber lima tidak menerima tawaran 20 juta karena tidak sesuai dengan undang undang dimana seharusnya yang bekerja 13 tahun mendapat sebesar Rp.48 juta;

4. Saksi Siti Patimah, menerangkan sebagai berikut,

- Bahwa saksi mengenal Penggugat dan mengenal Tergugat karena saksi dan Penggugat pernah sama – sama bekerja pada perusahaan Tergugat (ic. PT. Cahaya Alam Sejati);
- Bahwa yang duluan bekerja adalah saksi;
- Bahwa untuk bekerja di perusahaan Tergugat terlebih dahulu mengajukan lamaran dan ditanda tangani oleh si pemohon dan selanjutnya ada tes lapangan dimana dites bekerja pakai mesin;
- Bahwa perusahaan Tergugat bergerak dibidang katon box;
- Bahwa dalam satu bulan bekerja selama 26 hari kecuali hari Minggu dan hari libur dan jam kerja mulai jam 08.00 s/d 16.00;
- Bahwa kerja ada absensi masuk dan pulang kerja;
- Bahwa upah sebulan sebesar Rp.2.740.000,00;
- Bahwa Penggugat tidak bekerja lagi sejak tanggal 8 April 2018 sebab pabrik terbakar dan seluruh karyawan diberhentikan;
- Bahwa sampai saat ini pabrik tidak berproduksi lagi;
- Bahwa pada saat terbakar para karyawan diberikan upah terakhir dan THR yang muslim dibayar penuh dan non muslim separuh;
- Bahwa pesangon ada diberikan kepada seluruh karyawan lebih dari 200 orang, tetapi kami termasuk Penggugat ada 5 orang tidak terima karena tidak sesuai dengan ketentuan peraturan Ketenagakerjaan;
- Bahwa yang menyampaikan dan menawarkan pesangon disnaker;
- Bahwa Penggugat dan saksi tidak dipanggil lagi setelah perusahaan berproduksi;

Halaman 18 dari 32 Putusan Nomor 245/Pdt.Sus-PHI/2018/PN Mdn



- Bahwa diantara karyawan lebih dari 200 orang yang diberhentikan setelah perusahaan beroperasi ditempat lain menyewa gudang, sebagian telah dipekerjakan kembali;

Menimbang, bahwa Tergugat dalam Perkara a quo untuk menguatkan dalil bantahannya telah mengajukan bukti-bukti surat pada tanggal 26 Nopember 2018, yakni bukti T -1 s/d bukti T -4, dan setelah dicocokkan ternyata cocok dengan aslinya kecuali bukti T-1 merupakan printout yang keseluruhannya sebagai berikut :

- Bukti T.- 1 : Fotocopy printout foto-foto objek Perusahaan Tergugat yang telah terbakar dan mengakibatkan kerugian yang besar terhadap Tergugat;
- Bukti T – 2 : Fotocopy Slip Setoran Gaji atas nama Siti Fatimah (Penggugat) periode April 2018;
- Bukti T.- 3 : Fotocopy Slip Pembayaran Tunjangan Hari Raya (THR) kepada Siti Patimah (Penggugat) periode tahun 2018;
- Bukti T.- 4 : Fotocopy Surat Keterangan Kebakaran PT. Cahaya Alam sejati (ic. Tergugat) tertanggal 03 Mei 2018 yang dikeluarkan oleh Kepala Kepolisian Sektor Medan Labuhan;

Menimbang, bahwa Tergugat dalam perkara aquo menghadirkan saksi 2(dua) orang yakni **Bambang Hariady** dan **Jonson Wijaya**, dibawah sumpah menurut agama dan keyakinan masing-masing menerangkan sebagai berikut;

1. Saksi Bambang Hariady menerangkan sebagai berikut;

- Bahwa saksi dan Penggugat pernah sama-sama berkerja di perusahaan Tergugat dan setelah kebakaran tidak bekerja lagi;
- Bahwa kejadian kebakaran tanggal 28 april 2018;
- Bahwa setelah kebakaran saksi dan Penggugat tidak bekerja lagi;
- Bahwa jumlah karyawan saat itu sebanyak 250 orang;
- Bahwa Penggugat sebagai operator bagian finsihing dan saksi sebagai HRD terhitung sejak tahun 2008 s/d 2018;
- Bahwa perusahaan Penggugat bergerak dibidang pembuatan kotak karton;
- Bahwa di perusahaan Tergugat ad 3 shift yaitu pukul 8.00-16.00, pukul 16-12.00 dan 12.00 – 18.00, upah sesuai UMK;
- Bahwa ada diberikan perusahaan tergugat kompensasi pada saksi sebesar Rp.20.000.000,00 (dua puluh juta rupiah);

Halaman 19 dari 32 Putusan Nomor 245/Pdt.Sus-PHI/2018/PN Mdn



- Bahwa setelah kebakaran pabrik perusahaan, yang dilakukan menejemn adalah mengumpulkan pekerja dan ada pengumuman tidak bekerja lagi dan respons karyawan tidak ada;
- Bahwa di perusahaan Tergugat ada serikat pekerja yaitu SBSI 1992 dan yang diperjuangkan SPSI adalah gaji terakhir dan THR bagi beragama muslim dibayar satu bulan penuh dan non muslim dibayarkan rata;; karena saat kebakaran dekat dengan hari lebaran;
- Bahwa yang menghitung uang kompensasi adalah Accounting, dan dasarnya hitungannya saksi tidak tahu;
- Bahwa staff disnaker berada ditempat saat penandatanganan dan pembayaran kompensasi;
- Bahwa saksi menerima sebesar Rp.20.000.000,00 (dua puluh juta rupiah), bekerja sejak tahun 2006 s/d 2018, dan saksi tidak tahu masa kerja berapa dibayar berapa;
- Bahwa yang tidak setuju dengan pembayaran kompenasai hanya 5 orang (yaitu : Siti Fatimah, Murni Peranginangin, Murni Handayani, Nujuliati br Situmorang dan Putri Rita Kesumawati) dengan alasan tidak mau terima saksi tidak tahu;
- Bahwa alasan saksi menerima uang kompensasi tersebut, karena pabrik perusahaan sudah terbakar dan setuju serta ikhlas saja;
- Bahwa diperusahaan Tergugat selain gaji dan uang lebur ada dibayarkan uang insentif;
- Bahwa bagi karyawan yang setuju besaran uang kompenasai ada surat ditandatangani;
- Bahwa biasanya kenaikan gaji UMSK tahun 2018 akan dibayarkan pada bulan Mei 2018 sehingga oleh karena pabrik telah terbakar bulan April 2018 maka UMSK 2018 belum diberlakukan namun yang digunakan adalah UMSK tahun 2017;

2. Saksi Jonson Wijaya, menerangkan sebagai berikut;

- Bahwa saksi sebagai IT dan bekerja sejak tahun 2016 sampai dengan tahun 2018;
- Bahwa saksi tidak tahu menahu tentang kebakaran dan kenapa pabrik itu terbakar saksi tidak tahu;
- Bahwa yang di PHK setelah kebakaran semua karyawan sebanyak 250 orang;

Halaman 20 dari 32 Putusan Nomor 245/Pdt.Sus-PHI/2018/PN Mdn



- Bahwa setahu saksi setelah perusahaan terbakar tidak ada perusahaan baru Tergugat yang berdiri dan tidak ada pabrik lain di daerah lain;
- Bahwa pemutusan hubungan kerja hanya dibertahukan melalui pengumuman lisan;
- Bahwa saksi menerima kompensasi sebesar 4 juta rupiah;
- Bahwa saksi tidak tahu apakah eks pekerja dipekerjakan lagi;

Menimbang, bahwa Penggugat dan Tergugat telah mengajukan kesimpulan pada tanggal 10 Desember 2018;

Menimbang, bahwa selanjutnya segala sesuatu yang termuat dalam berita acara persidangan perkara ini, untuk menyingkat putusan 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

DALAM KONVENSI

DALAM EKSEPSI

Menimbang, Bahwa di dalam Jawaban Tergugat terdapat Eksepsi berupa;

1. Tentang Perubahan Identitas Kuasa Penggugat yang telah melanggar syarat formil Perubahan Gugatan.
 - Bahwa Penggugat didalam gugatannya bahagian identitas selaku Kuasa Penggugat, Kuasa Penggugat telah menuliskan selaku : "....., Advokat, pada Dewan Pengurus Daerah Sumut cabang pembantu sekretariat yang beralamat di jalan Pancing Pasar 4 Lk.6 Gg. Bersama No.37 Kec. Medan Deli, Kode Pos 2024 mengajukan gugatan terhadap Tergugat I PT. Medan Yaohan Santosa beralamat dahulu di Jl.Merbau Kompleks Merbau Mas.No.20242 Medan-Sumatera Utara;
 - Bahwa selanjutnya Penggugat melakukan perubahan identitas dirinya hanya dengan merenvoi (mencoret saja gugatan pada bahagian identitas Kuasa Penggugat dan tidak mengajukan perubahan gugatan secara tertulis yang diajukan kepada Majelis Hakim perkara Aquo;
 - Bahwa SBSI 1992 Sumut sebagai kuasa Penggugat tidak berwenang mewakili Penggugat (tidak memiliki Legal Standing) karena Anggaran Dasar tidak dilampirkan oleh Kuasa Penggugat;

Halaman 21 dari 32 Putusan Nomor 245/Pdt.Sus-PHI/2018/PN Mdn



- Bahwa karena perbaikan gugatan tentang kuasa direnvoi saja oleh Penggugat dan tidak dilampirkan Anggaran dasar Kuasa Penggugat, maka beralasan bagi Majelis Hakim yang terhormat untuk menyatakan gugatan Penggugat demikian haruslah dinyatakan tidak dapat diterima (*Niet onvankelijke verklaard*).

Menimbang, bahwa setelah meneliti lebih cermat gugatan Penggugat dan adanya renvoi tentang perbaikan gugatan pada halaman 1 dari kata Advokat menjadi pengurus, maka Majelis Hakim berpendapat dapat dimaklumi oleh karena secara utuh tidak merubah makna tetapi hanya merupakan salah pengetikan, sedangkan tidak dilampirinya anggaran dasar organisasi kuasa Penggugat yaitu SBSI 1992 tidaklah membuat Surat Kuasa tidak sah sehingga Kuasa Penggugat tidak mempunyai legal standing, oleh karena Kuasa Penggugat telah melampiri susunan pengurus dan pencatatan serikat pekerja Kuasa Penggugat oleh sebab itu eksepsi tentang Perubahan Identitas Kuasa Penggugat yang telah melanggar syarat formil perubahan gugatan haruslah **ditolak**;

2. Tentang Identitas Tergugat yang digugat kabur dan tidak jelas.

- Bahwa Tergugat adalah merupakan suatu perusahaan yang berbentuk Perseroan Terbatas yang memiliki Badan Hukum yang telah disahkan dengan Keputusan Menteri;
- Bahwa perusahaan Tergugat berbentuk Perseroan Terbatas yang telah berbadan hukum, maka didalam gugatannya, Penggugat seharusnya wajib secara khusus menyebutkan keberadaan organ direksi yang berhak bertindak untuk dan atas nama PT. Cahaya Alam Sejati selaku persero didalam gugatannya dan bukan hanya menyebutkan PT. Cahaya Alam Sejati semata selaku Partijen;

Menimbang, bahwa penulisan pihak Tergugat sebagaimana dalam gugatan Penggugat Yaitu PT. Cahaya Alam Sejati sudah benar dan sesuai kaedah yang dimaksud dalam pasal 98 ayat (1) Undang Undang Nomor 40 tahun 2007 tentang Perseroan Terbatas (PT), maka Majelis Hakim berpendapat eksepsi yang diajukan Tergugat tentang Identitas Tergugat yang digugat Kabur dan Tidak Jelas, tidak beralasan dan tidak berdasar untuk dikabulkan, oleh karenanya harus dinyatakan **ditolak**;

3. Tentang Penggugat Telah mengajukan Kumulasi antara gugatan Perdata biasa dengan gugatan Perselisihan Hubungan Industrial.

- Bahwa gugatan Penggugat didalam posita angka 8 dan Petitum angka 4 gugatan Penggugat, ternyata Penggugat juga telah mengajukan tuntutan diluar



sebagaimana yang telah ditentukan dalam ketentuan Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yaitu mengenai dwangsoom;

Menimbang, bahwa dwangsoom telah memasuki pokok perkara maka Majelis Hakim akan mempertimbangkannya dalam pokok perkara sehingga petitum Tergugat tentang Penggugat telah mengajukan Kumulasi antara gugatan Perdata biasa dengan gugatan Perselisihan Hubungan Industrial, tidak beralasan dan tidak berdasar untuk dikabulkan, oleh karenanya harus dinyatakan **ditolak**;

Menimbang, bahwa berdasarkan rangkaian pertimbangan diatas, maka Majelis Hakim berpendapat, eksepsi Tergugat **ditolak untuk seluruhnya**;

DALAM POKOK PERKARA,

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

- Bahwa perusahaan Tergugat mengalami kebakaran pada tanggal 28 April 2018 sekitar 14.00 Wib;
- Bahwa Penggugat bekerja terhitung sejak tanggal 01 November 2008 sampai dengan bulan April 2018 (masa kerja 9 tahun 5 bulan) dengan upah terakhir bulan April 2018 sebesar Rp.2.720.100,00, sementara UMSK 2018 sebesar Rp.2.992.100,- sehingga upah Penggugat terhitung Januari s/d APRIL 2018 tidak sesuai;
- Bahwa Tergugat tidak memberikan hak Penggugat seperti pesangon;
- Bahwa akibat Pemutusan Hubungan Kerja yang dilakukan Tergugat kepada Penggugat oleh karena pabrik perusahaan mengalami kebakaran, tetap harus membayar uang pesangon dan hak-hak lainnya sesuai pasal 156 UU No.13 Tahun 2003 sebagai berikut :

- Uang pesangon : 2x9x Rp.2.992.110,00	=Rp. 53.857.980,00
- Uang penghargaan masa kerja : 4x Rp.2.992.110	=Rp. 11.968.440,00
Sub Total	=Rp. 65.826.420,00
- Uang pengganti perumahan dan perobatan :	
15 % x Rp.65.826.420,00	=Rp. 9.873.963,00
- Kekurangan upah Januari s/d April 2018	=Rp. 1.088.040,00
- Upah selama proses penetapan PHK 8x2.992.110	=Rp. 23.936.880,00
Total	Rp.100.725.303,00

Menimbang, bahwa Tergugat dalam Jawabannya menyangkal tentang dalil gugatan Penggugat dan mengakui hal-hal dibawah ini,;

Halaman 23 dari 32 Putusan Nomor 245/Pdt.Sus-PHI/2018/PN Mdn



- Bahwa pada tanggal 28 April 2018 pabrik milik Tergugat mengalami musibah kebakaran besar yang menghancurkan keseluruhan asset2 milik Tergugat dan baru dapat dipadamkan 1 (satu) minggu kemudian dengan kerugian mencapai hingga ratusan milyar rupiah;
- Bahwa selain kewajiban kewajiban lainnya, Tergugat tetap memikirkan dan memprioritaskan untuk memberikan kompensasi kepada karyawan Tergugat yang berjumlah mencapai 197 orang;
- Bahwa Penggugat benar bekerja mulai sejak 1 November s/d April 2018 dengan upah terakhir sebesar Rp.2.720.100,00;
- Bahwa terhadap Penggugat, Tergugat dengan itikad baik telah mengupayakan untuk memberikan kompensasi sebesar Rp.17.000.000,00 yang telah disesuaikan dengan masa kerja Penggugat;
- Bahwa Tergugat dengan itikad baik telah memberikan upah/gaji untuk bulan April 2018 dan THR meskipun perusahaan Tergugat telah terbakar dan tidak beroperasi lagi;

Menimbang, bahwa yang menjadi pokok perselisihan antara kedua belah pihak adalah mengenai Pemutusan Hubungan Kerja Penggugat yang dilakukan oleh Tergugat tanggal 28 April 2018 karena penutupan / penghentian perusahaan yang disebabkan oleh Kebakaran dan belum dibayarkan hak hak Penggugat sesuai Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2013 tentang Ketenagakerjaan;

Menimbang, bahwa terhadap perselisihan hubungan industrial tersebut telah diupayakan perundingan mediasi, sehingga keluar Anjuran dari Mediator Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Deli Serdang Nomor : 560/2205/DK-2/DS/2018 tanggal 27 Agustus 2018, 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 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, maka anjuran yang dikeluarkan oleh Dinas Ketenagakerjaan Kabuapten Deli Serdang tersebut adalah merupakan syarat pengajuan gugatan ke Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Medan, setelah Majelis Hakim meneliti isi anjuran tersebut maka dapat diketahui pihak Penggugat selaku pekerja hadir dan Tergugat selaku Pengusaha tidak hadir pada saat mediasi tersebut, sehingga tidak tercapai kesepakatan;

Halaman 24 dari 32 Putusan Nomor 245/Pdt.Sus-PHI/2018/PN Mdn



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

Menimbang, bahwa Penggugat untuk membuktikan dallil gugatannya Penggugat mengajukan alat bukti surat P- I sampai dengan P-4 dan 3 (tiga) orang saksi, sedangkan untuk meneguhkan dalil bantahannya Tergugat mengajukan bukti lawan berupa bukti T – 1 sampai dengan T – 4 dan 2 (dua) orang saksi;

Menimbang, bahwa terhadap sekalian alat bukti tersebut, maka yang akan diperiksa dan dipertimbangkan hanyalah yang ada relevansinya dalam perkara ini;

Menimbang, bahwa berdasarkan alat-alat bukti yang diajukan oleh pihak Penggugat dan Tergugat, maka ditemukan fakta hukum sebagaimana tersebut di atas dan dalam kaitannya satu sama lain yang ternyata bersesuaian, maka Majelis Hakim berpendapat sebagai berikut:

Menimbang, bahwa benar ada hubungan kerja antara Penggugat dan Tergugat, hal ini dapat dilihat dari gugatan Penggugat dan Jawaban Tergugat yang telah secara faktual sama sama mengakui dan tanpa sanggahan terhadap adanya hubungan kerja antara Pengugat dan Tergugat, dimana Penggugat bekerja terhitung mulai tanggal 01 November 2008 sampai dengan April 2018 (masa kerja 09 tahun dan 5 bulan) pada bagian finshing;

Menimbang, bahwa adanya slip gaji yang diajukan oleh Penggugat dan Tergugat dengan gaji terakhir pada bulan Maret dan April 2018 sebesar Rp.2.740.780,00 per bulan (vide bukti P-1 dan bukti T-2), namun dalam menetapkan upah/gaji Penggugat sebagai dasar dalam perhitungannya Majelis Hakim berpedoman pada Surat Keputusan Gubernur Sumatera Utara Nomor 188.44/19/KPTS/2018 tanggal 22 Januari 2018 tentang Upah Minimum Sektoral Kabupaten Deli Serdang sektor Industri Kemasan dan Kotak Dari Kertas dan Karton (KBLI : C-17022) sebesar Rp.2.992.110,00 (Dua Juta Sembilan ratus Sembilan Puluh Dua Ribu Seratus Sepuluh Rupiah);

Menimbang, bahwa pada tanggal 28 April 2018 pabrik perusahaan mengalami kebakaran sesuai keterangan seluruh saksi baik Penggugat maupun saksi Tergugat dan berdasarkan Surat Keterangan Kepolisian Daerah Sumatera Utara Resor Pelabuhan Belawan Sektor Medan Labuhan (vide bukti T-4) yang mengakibatkan

Halaman 25 dari 32 Putusan Nomor 245/Pdt.Sus-PHI/2018/PN Mdn



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

pabrik perusahaan tidak beroperasi dan tutup total yang diperkuat bukti T-1 tentang foto-foto kondisi pabrik perusahaan;

Menimbang, bahwa dalam kenyataan dan faktanya Perusahaan Tergugat mengalami kebakaran dan telah diketahui oleh umum dan halayak ramai sudah tidak beroperasi lagi;

Menimbang, bahwa akibat dari tidak beroperasinya perusahaan Tergugat atau tutup total maka Pengakhiran Hubungan Kerja terhadap seluruh karyawan termasuk Penggugat tidak dapat dihindarkan lagi sesuai pasal 151 ayat (1) Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, maka melalui pengumuman langsung kepada seluruh karyawan yang berkumpul setelah hampir sebulan manajemen Perusahaan Tergugat mengumumkan pabrik berhenti beroperasi dan seluruh karyawan diberhentikan;

Menimbang, bahwa berdasarkan bukti P-3 dan bukti P-4 tentang BPJS Ketenagakerjaan dimana dapat diketahui perusahaan Tergugat (ic. PT. Cahaya Alam Sejati) telah menghentikan kepesertaan Karyawannya sebagai peserta BPJS Ketenagakerjaan terhitung tanggal 15 Juni 2018, maka Majelis Hakim berpendapat sudah sepantasnya Penggugat dapat mengajukan pembayaran hak Simpanan Hari Tua demi untuk memenuhi kebutuhan hidup sampai mendapatkan pekerjaan yang baru oleh Penggugat;

Menimbang, bahwa berdasarkan keterangan saksi Penggugat atas nama Murni Perangin-angin, Murni Handayani, dan Nujulati br Situmorang dibawah sumpah menurut agamanya menerangkan bahwa perusahaan buka kembali ditempat lain atau sekitar lokasi pabrik yang terbakar, namun Penggugat tidak dipanggil lagi untuk bekerja termasuk para saksi;

Menimbang, bahwa sesuai pasal 164 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan bahwa "Pengusaha dapat melakukan pemutusan hubungan kerja terhadap pekerja/buruh karena perusahaan tutup yang disebabkan perusahaan mengalami kerugian secara terus menerus selama 2 (dua) tahun atau keadaan memaksa (*force majeure*), dengan ketentuan pekerja/buruh berhak atas uang pesangon sebesar 1 (satu) kali ketentuan pasal 156 ayat (2) uang penghargaan masa kerja sebesar 1 (satu) kali ketentuan pasal 156 ayat (3) dan uang penggantian hak sesuai ketentuan pasal 156 ayat (4)", *juncto* ayat (2) bahwa kerugian perusahaan sebagaimana dimaksud dalam ayat 1 (satu) harus dibuktikan dengan laporan keuangan 2 (dua) tahun terakhir yang telah diaudit oleh akuntan publik;

Halaman 26 dari 32 Putusan Nomor 245/Pdt.Sus-PHI/2018/PN Mdn



Menimbang, bahwa keadaan memaksa (*Force Majeure*) adalah kejadian atau keadaan yang terjadi diluar kuasa dari para pihak yang bersangkutan, dalam hal ini perusahaan dan pekerja/buruh. Namun, dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan tidak menjelaskan lebih lanjut pengertian keadaan memaksa karena dalam penjelasan pasal tersebut cukup jelas. Sehingga Majelis Hakim berpendapat bahwa keadaan memaksa (*force majeure*) merujuk pada tindakan alam (*act of god*), bencana alam seperti banjir, gempa bumi, epidemik, kerusuhan, pernyataan perang, perang dan sebagainya. Keadaan memaksa (*force majeure*) biasanya diatur secara tegas oleh para pihak yang dalam hal ini adalah pihak perusahaan dan tenaga kerja/buruh dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan ataupun perjanjian kerja bersama (PKB) termasuk mekanisme penggantian kerugian atau tambahan beban kewajiban yang timbul".

Menimbang, bahwa berdasarkan pertimbangan-pertimbangan tersebut diatas maka Majelis Hakim berpendapat bahwa pemutusan hubungan kerja terhadap Penggugat tidak dapat dibenarkan secara hukum karena tidak adanya laporan keuangan tentang kerugian yang diaudit oleh akuntan publik, perusahaan masih membuka pabrik ditempat lain dan kondisi perusahaan tidak termasuk dalam keadaan memaksa (*force majeure*) sebagaimana dimaksud dalam pasal 164 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, sehingga dengan demikian pemutusan hubungan kerja (PHK) terhadap Penggugat tidak sah dan bertentangan dengan peraturan perundang-undangan karena belum ada penetapan dari lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial;

Menimbang, bahwa sesuai ketentuan Pasal 151 ayat (1), (2) dan ayat (3) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang berbunyi:

- 1) Pengusaha, pekerja/buruh, serikat pekerja/serikat buruh, dan pemerintah, dengan segala upaya harus mengusahakan agar jangan terjadi pemutusan hubungan kerja.
- 2) Dalam hal segala upaya telah dilakukan, tetapi pemutusan hubungan kerja tidak dapat dihindari, maka maksud pemutusan hubungan kerja wajib dirundingkan oleh pengusaha dan serikat pekerja/serikat buruh atau dengan pekerja/buruh apabila pekerja/buruh yang bersangkutan tidak menjadi anggota serikat pekerja/serikat buruh.
- 3) Dalam hal perundingan sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) benar-benar tidak menghasilkan persetujuan, pengusaha hanya dapat memutuskan

Halaman 27 dari 32 Putusan Nomor 245/Pdt.Sus-PHI/2018/PN Mdn



hubungan kerja dengan pekerja/buruh setelah memperoleh penetapan dari lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial.

Menimbang, bahwa oleh karena Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) terhadap Penggugat tidak sah karena bertentangan dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku, dan hubungan kerja antara Penggugat dengan Tergugat tidak mungkin dilanjutkan lagi. Maka, hubungan kerja diputus oleh Pengadilan tanpa kesalahan dan Tergugat berkewajiban membayarkan hak-hak Penggugat sebagaimana dimaksud dalam pasal 156 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang berbunyi "Dalam hal terjadi pemutusan hubungan kerja, pengusaha diwajibkan membayar uang pesangon, dan/atau uang penghargaan masa kerja dan uang penggantian hak yang seharusnya diterima, maka dengan demikian gugatan Penggugat terkait uang pesangon, uang penghargaan masa kerja dan uang penggantian hak dapat **dikabulkan**;

Menimbang, bahwa hubungan kerja berakhir tanpa kesalahan maka Penggugat berhak atas uang pesangon 2 (dua) kali ketentuan pasal 156 ayat (2), uang penghargaan masa kerja satu kali ketentuan pasal 156 ayat (3), dan uang penggantian hak sesuai dengan ketentuan pasal 156 ayat (4) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan sebesar Rp.75.700.383 (Tujuh Puluh Lima Juta Tujuh Ratus Ribu Tiga Ratus Delapan Puluh Tiga Rupiah), dengan perincian sebagai berikut ;

- | | | |
|--|--------------------------|--------------------------|
| a. Uang Pesangon | : 2 x 9 x Rp 2.992.110,- | = Rp 53.857.980,- |
| b. Uang Penghargaan masa kerja | : 4 x Rp 2.992.110 | = Rp 11.968.440,- |
| c. Penggantian perumahan serta pengobatan dan perawatan; | | |
| 15 % X Rp.65.826.420 | | = Rp 9.873.963,- |
| Jumlah | | = Rp.75.700.383,- |

(Tujuh puluh lima juta tujuh ratus ribu tiga ratus delapan puluh tiga rupiah);

Menimbang, bahwa Tergugat tidak membayarkan upah Penggugat sesuai dengan Keputusan Gubernur Sumatera Utara Nomor 188.44/19/KPTS/2018 tentang upah minimum sektoral Kabupaten Deli Serdang Tahun 2018 sebesar Rp.2.992.110,00 sehingga Penggugat mengalami kekurangan pembayaran gaji oleh Tergugat, maka Majelis Hakim berpendapat tentang kekurangan upah tersebut belum ada penetapan dari pegawai pengawas ketenagakerjaan sesuai peraturan perundang-undangan serta tidak ada lagi relevansi dan urgensinya dipertimbangkan oleh sebab perusahaan Tergugat telah mengalami kebakaran;

Halaman 28 dari 32 Putusan Nomor 245/Pdt.Sus-PHI/2018/PN Mdn



Menimbang, bahwa Penggugat dalam petitum angka 4 memohon agar Tergugat dihukum untuk membayar uang paksa (*dwangsoom*) kepada Penggugat sebesar Rp.300.000,00 (tiga ratus ribu rupiah) untuk setiap hari secara tunai dan sekaligus terhitung sejak putusan ini berkekuatan hukum tetap sampai Tergugat melaksanakan putusan perkara ini dengan baik, tidak beralasan hukum karena *dwangsom* dapat dikabulkan apabila putusan tidak merupakan pembayaran sejumlah uang dengan demikian tuntutan Penggugat harus dinyatakan **ditolak**;

Menimbang, bahwa Tergugat mengajukan gugatan Rekonsensi maka mengenai biaya perkara akan dipertimbangkan dalam Konvensi dan Rekonvensi sehingga Petitum Penggugat angka 5 dinyatakan **ditolak**;

Menimbang, bahwa berdasarkan pertimbangan-pertimbangan tersebut di atas gugatan Penggugat dikabulkan untuk sebagian;

DALAM REKONVENSİ:

Menimbang bahwa sesuatu yang telah Penggugat dr/Tergugat dk uraikan pada bagian pokok perkara tersebut diatas secara mutatis mutandis mohon dianggap telah diulangi dan dimasukkan pada bagian rekonvensi ini, antara lain :

1. Bahwa pada dasarnya Penggugat dr/Tergugat dk tetap berpegang teguh terhadap seluruh dalil-dalil dan kebenaran hukum yang didukung dengan fakta-fakta hukum sebagaimana yang telah Penggugat dr/Tergugat dk kemukakan dalam jawaban pada bagian pokok perkara dalam konvensi diatas yang secara mutatis mutandis adalah merupakan bagian yang tidak terpisahkan.
2. Bahwa Tergugat dk/Penggugat dr adalah badan usaha berbentuk perseroan yang bergerak dibidang industry kemasan dan Kotak dari kertas dan karton yang telah memiliki badan hukum dan telah beraktifitas dan beroperasi sejak tahun 2003 pada Kawasan Industri Medan.
3. Bahwa sebagaimana yang telah Penggugat dr/Tergugat dk kemukakan pada jawaban bagian pokok perkara dalam konvensi diatas bahwa meskipun telah terjadi kebakaran yang sangat besar yang menghanguskan seluruh perusahaan dari Penggugat dr/Tergugat dk pada tanggal 28 April 2018 yang menyebabkan Perusahaan tidak dapat beroperasi lagi, akan tetapi oleh karena adanya itikad baik dari Penggugat dr/Tergugat dk yang turut memikirkan kesejahteraan Para Karyawan dari Penggugat dr/Tergugat dk yang sudah tidak dapat bekerja lagi di Perusahaan Penggugat dr/Tergugat dk, maka Penggugat dr/Tergugat dk telah memberikan kompensasi berupa uang tunai kepada seluruh karyawan dengan besaran tergantung pada masa kerja Para Karyawan yang dalam hal ini kepada

Halaman 29 dari 32 Putusan Nomor 245/Pdt.Sus-PHI/2018/PN Mdn



Tergugat dr/Penggugat dk juga ditawarkan sebesar Rp.17.000.000,- (tujuh belas juta rupiah).

4. Bahwa kompensasi tersebut telah diterima oleh Para Karyawan, akan tetapi lain halnya terhadap Tergugat dr/Penggugat dk yang tidak bersedia menerima kompensasi tersebut, sehingga Tergugat dr/Penggugat dk mengajukan gugatan ke Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Medan.
5. Bahwa oleh karena Tergugat dr/Penggugat dk tidak bersedia menerima uang kompensasi sebesar Rp.17.000.000,- (tujuh belas juta rupiah) yang telah disesuaikan dengan masa kerja Tergugat dr/Penggugat dk, sedangkan Para Karyawan dapat mengerti keadaan perusahaan dengan menerima kompensasi yang telah diberikan perusahaan, maka dengan demikian baralasan hukum apabila Majelis Hakim Perkara aquo menghukum Tergugat dr/Penggugat dk untuk menerima uang kompensasi sebesar Rp.17.000.000,- (tujuh belas juta rupiah) secara konsinyasi melalui Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Medan untuk diserahkan kepada Tergugat dr/Penggugat dk;

Menimbang, bahwa setelah membaca dalil gugatan Penggugat dalam rekonsensi/ Tergugat dalam kompensi tidak berbeda dengan dalil jawaban Tergugat dalam kompensi/Penggugat dalam rekonsensi, maka Majelis Hakim tidak akan mempertimbangkannya kembali oleh karena Majelis Hakim telah mempertimbangkan dalam kompensi pada pokok perkara, sehingga dengan demikian menolak gugatan Penggugat dalam rekonsensi/Tergugat dalam kompensi untuk seluruhnya sesuai yang tercantum dalam amar putusan;

DALAM KONVENSI DAN REKONVENSI:

Menimbang, bahwa oleh karena gugatan Penggugat dikabulkan sebagian dan nilai gugatan kurang dari Rp.150.000.000,00 maka berdasarkan ketentuan pasal 58 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan biaya yang timbul dalam perkara a quo dibebankan kepada Negara;

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

Halaman 30 dari 32 Putusan Nomor 245/Pdt.Sus-PHI/2018/PN Mdn



MENGADILI:

DALAM KONVENSI:

DALAM EKSEPSI:

- Menolak Eksepsi Tergugat tersebut;

DALAM POKOK PERKARA :

1. Mengabulkan gugatan Penggugat untuk sebagian;
2. Menyatakan hubungan kerja antara Penggugat dengan Tergugat putus sejak putusan ini dibacakan;
3. Menghukum Tergugat (lc. PT. Cahaya Alam Sejati) untuk ~~membayarkan~~ hak-hak Penggugat berupa uang pesangon, uang penghargaan masa kerja dan uang penggantian hak dengan total Rp.75.700.383,00 (Tujuh Puluh Lima Juta Tujuh Ratus Ribu Tiga Ratus Delapan Puluh Tiga Rupiah), dengan perincian ;

1) Uang Pesangon : $2 \times 9 \times \text{Rp } 2.992.110,- = \text{Rp } 53.857.980,-$

2) Uang Penghargaan masa kerja : $4 \times \text{Rp } 2.992.110 = \text{Rp } 11.968.440,-$

3) Penggantian perumahan serta pengobatan dan perawatan ;

$15 \% \times \text{Rp } 65.826.420 = \text{Rp } 9.873.963,-$

Jumlah = **Rp 75.700.383,-**

(Tujuh puluh lima juta tujuh ratus ribu tiga ratus delapan puluh tiga rupiah).

4. Menolak gugatan Penggugat untuk selain dan selebihnya;

DALAM REKONVENSI :

- Menolak gugatan Penggugat Rekonvensi/Tergugat dk untuk seluruhnya;

DALAM KONVENSI DAN REKONVENSI :

- Membebaskan kepada Negara segala biaya yang timbul dalam perkara ini sebesar Rp. 211.000,- (dua ratus sebelas ribu rupiah),-;

Demikian diputuskan dalam rapat permusyawaratan Majelis Hakim Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Medan Kelas 1-A Khusus pada hari Senin, tanggal 7 Januari 2019 oleh Richard Silalahi, SH., selaku Hakim Ketua, Nurmansyah, SH., MH., dan Budiyo, SH., masing-masing Hakim Ad Hoc selaku Hakim Anggota berdasarkan Penetapan Wakil Ketua Pengadilan Negeri Medan Kelas I-A Khusus tanggal 04 Oktober 2018 dengan Nomor 245/Pdt.sus-PHI/2018/PN Mdn, putusan mana diucapkan pada hari Senin tanggal 14 Januari 2019 dalam sidang yang terbuka untuk umum oleh Hakim Ketua dan dihadiri Hakim-Hakim Anggota

Halaman 31 dari 32 Putusan Nomor 245/Pdt.Sus-PHI/2018/PN Mdn



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia
putusan.mahkamahagung.go.id

tersebut dengan dibantu oleh Hendra Budi, SH., Panitera Pengganti tanpa dihadiri oleh Kuasa Penggugat dan Tergugat ataupun Kuasanya;

Hakim-Hakim Anggota,

Hakim Ketua,

NURMANSYAH, SH., MH.

RICHARD SILALAH, SH.

BUDIYONO, SH.

Panitera Pengganti,

HENDRA BUDI, SH.

Ongkos-ongkos :

- Biaya Panggilan : Rp. 200.000,-
 - Materai : Rp. 6.000,-
 - Redaksi : Rp. 5.000,- +
 - Jumlah : Rp. 211.000,-
- (dua ratus sebelas ribu rupiah),-;