

**TINJAUAN YURIDIS PENYELESAIAN SENGKETA PERJANJIAN
KERJA WAKTU TIDAK TERTENTU (PKWTT)
(Analisis Putusan No. 41/G/2014/PHI.Mdn)**

SKRIPSI

OLEH:

**JULIUS SITANGGANG
13.840.0044**



**BIDANG HUKUM KEPERDATAAN
FAKULTAS HUKUM
UNIVERSITAS MEDAN AREA
M E D A N
2 0 1 8**

LEMBAR PERNYATAAN

Saya yang menyatakan bahwa skripsi yang saya susun, sebagai syarat memperoleh gelar sarjana merupakan hasil karya tulis saya sendiri. Adapun bagian-bagian tertentu dalam penulisan skripsi ini saya kutip dari hasil karya orang lain telah dituliskan sumbernya secara jelas sesuai dengan norma, kaidah dan etika penulisan ilmiah.

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

Medan, Maret 2018



JULIUS SITANGGANG
NPM: 13. 840. 0044

HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI

Judul Skripsi : Tinjauan Yuridis Penyelesaian Sengketa Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT) (Analisis Putusan No. 41/G/2014/PHI.Mdn)

Nama : JULIUS SITANGGANG

NPM : 13.840.0044

Bidang : Ilmu Hukum Keperdataan

Disetujui Oleh:
Komisi Pembimbing

PEMBIMBING I

PEMBIMBING II


Elvi Zahara Lubis, SH, M.Hum


Marsella, SH, M.Kn

DEKAN


(Dr. Rizkan Zulyadi, SH, MH)

Tanggal Lulus: 30 Mei 2018

ABSTRAK

TINJAUAN YURIDIS PENYELESAIAN SENGKETA PERJANJIAN KERJA WAKTU TIDAK TERTENTU (PKWTT) (Analisis Putusan No. 41/G/2014/PHI.Mdn)

OLEH:

JULIUS SITANGGANG

NPM: 13 840 0044

Pembangunan ketenagakerjaan harus diatur sedemikian rupa sehingga terpenuhi hak-hak dan perlindungan yang mendasar bagi tenaga kerja dan pekerja/buruh serta pada saat yang bersamaan dapat mewujudkan kondisi yang kondusif bagi pengembangan dunia usaha. Pembangunan ketenagakerjaan mempunyai banyak dimensi dan keterkaitan. Keterkaitan itu tidak hanya dengan kepentingan tenaga kerja selama, sebelum dan sesudah masa kerja tetapi juga keterkaitan dengan kepentingan pengusaha, pemerintah, dan masyarakat. Perumusan masalah dalam penelitian ini adalah bagaimana perlindungan hukum terhadap pekerja waktu tidak tertentu di tinjau dari Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan, dan bagaimana proses penyelesaian jika terjadi pemutusan hubungan kerja sepihak pada Putusan No. 41/G/2014/PHI.Mdn. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui jawaban atas permasalahan yang dibahas. Adapun Jenis Penelitian adalah yuridis normatif yaitu jenis penelitian yang dilakukan dengan mempelajari norma-norma yang ada atau peraturan perundang-undangan yang terkait dengan permasalahan yang dibahas dan dengan Metode Penelitian Lapangan (*Field Research*) yaitu dengan melakukan kelapangan dalam hal ini penulis langsung studi Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Medan dengan mengambil putusan yang terkait yaitu Putusan No. 41/G/2014/PHI.Mdn untuk dianalisis. Perlindungan Hukum terhadap Pekerja Waktu Tidak Tertentu berdasarkan Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan yaitu berupa perlindungan ekonomis yaitu perlindungan tenaga kerja dalam bentuk penghasilan yang cukup, termasuk apabila tenaga kerja tersebut tidak mampu bekerja di luar kehendaknya. Perlindungan Sosial yaitu perlindungan tenaga kerja dalam bentuk jaminan kesehatan kerja, kebebasan berserikat dan perlindungan untuk berorganisasi. Perlindungan Teknis yaitu perlindungan tenaga kerja dalam bentuk keamanan dan keselamatan kerja Proses penyelesaian Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) atau biasa disebut Perselisihan hubungan Industrial Pada Putusan No. 41/G/2014/PHI.Mdn Roni Humisar Marpaung sebagai penggugat dan PT. Royal Brewhouse sebagai Tergugat, penyelesaian hubungan industrial dilakukan melakukan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Medan, dikarenakan upaya penyelesaian Bipartit dan Tripartit serta mediasi melalui Dinas Tenaga Kerja yang diupayakan pihak penggugat tidak memberikan jalan damai antara penggugat dan tergugat, dikarenakan adanya pemutusan hubungan kerja sepihak dan pemberian upah yang melanggar peraturan perundang-undang yang berlaku.

Kata kunci : Perjanjian Kerja, Pemutusan Hubungan Kerja dan PKWTT

ABSTRACT
JURIDICAL REVIEW OF SETTLEMENT OF UNDER TIMELY TIME
AGREEMENT (PKWTT)

(Analysis of Decision No. 41 / G / 2014 / PHI.Mdn)

BY:

JULIUS SITANGGANG

NPM: 13 840 0044

Employment development should be arranged in such a way as to fulfill fundamental rights and protections for workers and workers and at the same time to create conditions conducive to the development of the business world. Employment development has many dimensions and interconnections. The linkage is not only with the interests of the labor force during, before and after employment but also in relation to the interests of employers, government, and society. The formulation of the problem in this study is how the legal protection of workers is not certain time in review of the Law no. 13 of 2003 on employment, and how the settlement process in case of unilateral termination of employment in Decision No. 41 / G / 2014 / PHI.Mdn. The purpose of this study is to find out the answers to the issues discussed. Anywhere Type of Research is a normative juridical that is the type of research conducted by studying existing norms or legislation related to the issues discussed and with Field Research Methods (Field Research) is by doing spaciousness in this case the author direct study of the Court of Relations Industrial in Medan District Court by taking the related decision that is Decision No. 41 / G / 2014 / PHI.Mdn for analysis. Legal Protection of Uncertain Time Workers under Law no. 13 of 2003 concerning manpower in the form of economic protection is the protection of labor in the form of sufficient income, including if the workforce is not able to work out of the will. Social Protection is the protection of labor in the form of occupational health insurance, freedom of association and protection to organize. Technical Protection ie labor protection in the form of security and work safety Settlement process Termination of Employment (PHK) or commonly called Industrial Relations Disputes In Decision No. 13/2006. 41 / G / 2014 / PHI.Mdn Roni Humisar Marpaung as plaintiff and PT. Royal Brewhouse as Defendant, industrial relations settlement was carried out in the Industrial Relations Court at the Medan District Court, due to the efforts of Bipartite and Tripartite settlement and mediation through the Manpower Office pursued by the plaintiff did not provide a pledge of peace between the plaintiff and the defendant, due to unilateral termination of employment and the provision of wages in violation of applicable legislation.

Keywords: Work Agreement, Termination of Employment and PKWTT

DAFTAR ISI

	Halaman
ABSTRAK	
KATA PENGANTAR	i
DAFTAR ISI.....	iii
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Identifikasi Masalah	9
1.3 Pembatasan Masalah	9
1.4 Perumusan Masalah.....	10
1.5 Tujuan dan Manfaat Penelitian.....	10
1.5.1 Tujuan Penelitian.....	10
1.5.2 Manfaat Penelitian.....	11
BAB II TINJAUAN PUSTAKA.....	12
2.1 Tinjauan Tentang Perjanjian Kerja	12
2.1.1 Pengertian Perjanjian	12
2.1.2 Pengertian Perjanjian Kerja.....	15
2.1.3 Para Pihak Dalam Perjanjian Kerja	21
2.1.4 Hak dan Kewajiban Para Pihak Dalam Perjanjian Kerja	24
2.1.5 Berakhirnya Perjanjian Kerja.....	32
2.2 Kerangka Teori.....	33
2.3 Hipotesis.....	45

BAB	III	METODE PENELITIAN.....	46
	3.1	Jenis, Sifat, dan Waktu Penelitian.....	46
	3.1.1	Jenis Penelitian.....	46
	3.1.2	Sifat Penelitian.....	47
	3.1.3	Waktu Penelitian.....	47
	3.2	Teknik Pengumpulan Data.....	48
	3.3	Analisis Data.....	49
BAB	IV	HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	50
	4.1	Hasil Penelitian.....	50
	4.1.2	Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Waktu Tidak Tertentu Menurut Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.....	50
	4.1.2	Proses Penyelesaian Pemutusan Hubungan Kerja Pada Putusan No. 41/G/2014/PHI.Mdn.....	60
	4.1.3	Analisis Kasus.....	70
	4.2	Hasil Pembahasan.....	76
	4.2.1	Faktor-Faktor Penyebab Terjadinya Pemutusan Hubungan Kerja.....	76
	4.2.2	Akibat Hukum Atas Pemutusan Hubungan Kerja Sepihak pada Putusan No.41/G/2014/PHI.Mdn..	82
	4.2.3	Upaya Untuk Mencegah Terjadinya Pemutusan Hubungan Kerja.....	84

BAB	V	SIMPULAN DAN SARAN.....	86
	5.1	Simpulan.....	86
	5.2	Saran.....	87

Daftar Pustaka

Lampiran



KATA PENGANTAR

Puji dan syukur penulis panjatkan kehadirat Allah SWT, yang telah melimpahkan rahmat, taufik dan hidayah-Nya kepada penulis, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini. Shalawat beriring salam juga penulis persembahkan kepada Junjungan Kita Nabi Besar Muhammad SAW telah membawa kabar tentang pentingnya ilmu bagi kehidupan di dunia dan di akhirat kelak.

Skripsi ini merupakan salah satu syarat untuk menempuh ujian tingkat Sarjana Hukum pada Fakultas Hukum Universitas Medan Area. Skripsi ini berjudul **“Tinjauan Yuridis Penyelesaian Sengketa Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT) (Analisis Kasus Putusan No 41/G/2014/PHL.MDN)”**.

Dalam kesempatan ini, dengan penuh kasih sayang setulus hati saya ucapkan terima kasih kepada **Ibunda Almh. Waryuni Br Lubis** tercinta sebagai contoh nyata dari arti kesabaran membesarkan, mendidik saya untuk meraih kesuksesan dimasa depan dan **Ayahanda Kamaruddin Sitanggang** sebagai sosok panutan dalam menjalankan hidup semoga anakmu menjadi seorang yang dapat berguna bagi bangsa, negara dan agama..

Dengan penghargaan sebesar besarnya penulis ingin mengucapkan terima kasih kepada :

- Bapak Dr. Rizkan Zuliady, SH, MH, selaku Dekan Fakultas Hukum Universitas Medan Area, atas kesempatan yang diberikan untuk dapat menjadi mahasiswa Fakultas Hukum Universitas Medan Area.
- Ibu Anggreni Atmei Lubis, SH, M.Hum, selaku Wakil Dekan Bidang Akademis Fakultas Hukum Universitas Medan Area,
- Ibu Elvi Zahara Lubis, SH, M.Hum, selaku Dosen Pembimbing I Penulis,
- Ibu Marsella, SH, M.Kn selaku Dosen Pembimbing II penulis,
- Bapak Riswan Munthe, SH, MH, selaku sekretaris seminar outline penulis

- Bapak Zaini Munawir, SH, M.Hum, selaku Ketua Bidang Hukum Keperdataan Fakultas Hukum Universitas Medan Area,
- Bapak dan Ibu Dosen serta semua unsur staf administrasi di Fakultas Hukum Universitas Medan Area.
- Rekan-rekan se-almamater di Fakultas Hukum Universitas Medan Area, Khususnya Stambuk 2013.

Semua pihak yang tidak dapat disebutkan satu persatu oleh penulis.

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

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

Medan, 30 Mei 2018

Penulis,

JULIUS SITANGGANG

BAB I

PENDAHULUAN

1.1.Latar Belakang

Indonesia adalah negara yang besar yang mempunyai jumlah penduduk yang juga sangat besar. Dengan kata lain, Indonesia mempunyai jumlah sumber daya manusia/tenaga kerja yang sangat banyak, sehingga merupakan suatu kekuatan yang besar untuk melakukan pembangunan. Akan tetapi banyaknya sumber daya manusia/tenaga kerja yang ada harus juga diimbangi dengan banyaknya lapangan usaha atau tempat bekerja. Karena apabila tenaga kerja lebih banyak dari lapangan kerja, maka akan timbul pengangguran yang justru akan berdampak buruk dan memberatkan bagi perekonomian negara.

Dalam pelaksanaan pembangunan nasional, tenaga kerja mempunyai peranan dan kedudukan yang sangat penting sebagai pelaku dan tujuan pembangunan. Sesuai dengan peranan dan kedudukan tenaga kerja, diperlukan pembangunan ketenagakerjaan untuk meningkatkan kualitas dan peran sertanya dalam pembangunan serta peningkatan perlindungan tenaga kerja dan keluarganya sesuai dengan harkat dan martabat kemanusiaan.¹

Perlindungan terhadap tenaga kerja dimaksudkan untuk menjamin hak-hak dasar pekerja/buruh dan menjamin kesamaan kesempatan serta perlakuan tanpa diskriminasi atas dasar apapun untuk mewujudkan kesejahteraan pekerja/buruh dan keluarganya dengan tetap memperhatikan perkembangan kemajuan dunia usaha.

Suratin berpendapat “Perlindungan tenaga kerja dimaksudkan untuk menjamin hak-hak dasar pekerja atau buruh dan menjamin kesamaan kesempatan serta perlakuan tidak diskriminasi atas dasar apapun untuk mewujudkan kesejahteraan pekerja atau buruh dan keluarganya dengan tetap memperhatikan perkembangan kemajuan dunia usaha”.²

Pembinaan hubungan industrial sebagai bagian dari pembangunan ketenagakerjaan diarahkan untuk terus mewujudkan hubungan industrial yang harmonis, dinamis, dan

¹ Lalu Husni, 2000. *Pengantar Hukum Tenaga Kerja Indonesia*. Raja Grafindo Persada. Jakarta. hlm. 21

² Suratin, 2004. *Tanya Jawab Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan*. Yrama Widya. Bandung. hlm. 5

berkeadilan. Untuk itu, pengakuan dan penghargaan terhadap hak asasi manusia sebagaimana dituangkan dalam TAP MPR No.XVII/MPR/1998, Undang-Undang Dasar 1945 Pasal 28, serta Undang-Undang Nomor 21 tahun 2000 Tentang Serikat Pekerja/Serikat Buruh agar diwujudkan. Dalam bidang ketenagakerjaan, Peraturan perundang-undangan diatas merupakan tonggak utama dalam menegakan demokrasi ditempat kerja.

Dalam hubungan antara buruh dan majikan, secara yuridis buruh adalah bebas karena prinsip Negara kita tidak seorang pun boleh diperbudak, maupun diperhamba. Semua bentuk dan jenis perbudakan, peruluruan dan perhambaan dilarang, tetapi secara sosiologis buruh itu tidak bebas sebagai orang yang tidak mempunyai bekal hidup yang lain selain tenaganya dan kadang-kadang terpaksa untuk menerima hubungan kerja dengan majikan meskipun memberatkan bagi buruh itu sendiri, lebih-lebih saat sekarang ini dengan banyaknya jumlah tenaga kerja yang tidak sebanding dengan lapangan pekerjaan yang tersedia.

Pembangunan ketenagakerjaan harus diatur sedemikian rupa sehingga terpenuhi hak-hak dan perlindungan yang mendasar bagi tenaga kerja dan pekerja/buruh serta pada saat yang bersamaan dapat mewujudkan kondisi yang kondusif bagi pengembangan dunia usaha. Pembangunan ketenagakerjaan mempunyai banyak dimensi dan keterkaitan. Keterkaitan itu tidak hanya dengan kepentingan tenaga kerja selama, sebelum dan sesudah masa kerja tetapi juga keterkaitan dengan kepentingan pengusaha, pemerintah, dan masyarakat.³ Untuk itu, diperlukan pengaturan yang menyeluruh dan komprehensif, antara lain mencakup pengembangan sumberdaya manusia, peningkatan produktivitas dan daya saing tenaga kerja Indonesia, upaya perluasan kesempatan kerja, pelayanan penempatan tenaga kerja, dan pembinaan hubungan industrial.

Mewujudkan masyarakat adil dan makmur adalah salah satu tujuan Indonesia merdeka. Oleh karena itu negara mempunyai kewajiban untuk menciptakan kesejahteraan

³Lalu Husni, *Op Cit.* hlm. 34

bagi rakyatnya secara adil. Salah satu instrumen perwujudan keadilan dan kesejahteraan itu adalah hukum. Melalui hukum, negara berupaya mengatur hubungan-hubungan antara orang perorang atau antara orang dengan badan hukum. Pengaturan ini dimaksudkan supaya jangan ada penzaliman dari yang lebih kuat kepada yang lemah, sehingga tercipta keadilan dan ketentraman di tengah-tengah masyarakat.

Dalam kegiatan produksi faktor tenaga kerja (karyawan) mempunyai pengaruh besar, karena tenaga kerjalah yang melaksanakan proses produksi tersebut. Karyawan pada hakekatnya merupakan salah satu unsur yang menjadi sumber daya dalam perusahaan. Sumber daya manusia inilah yang menjalankan kegiatan sehari-hari. Karyawan merupakan *living organism* artinya manusia merupakan suatu organisme hidup terbentuknya pribadi seseorang dipengaruhi oleh lingkungan bahkan secara memungkinkan berfungsinya suatu organisasi atau perusahaan dan menjadi unsur penting dalam manajemen.⁴ Agar pekerja dapat melaksanakan tugasnya dengan baik, maka di dalam perusahaan diciptakan sistem manajemen yang dikenal dengan manajemen kepegawaian.⁵

Karyawan yang memiliki semangat kerja yang tinggi akan meningkatkan kehidupan organisasi atau perusahaan. Loyalitas dan semangat kerja dapat dilihat dari mereka merasa senang dengan pekerjaannya. Mereka akan memberikan lebih banyak perhatian, imajinasi dan keterampilan dalam pekerjaannya. Dengan demikian diperlukan suatu motivator bagi karyawan yaitu berupa pemenuhan kebutuhan fisik dan non fisik. Dengan terpenuhinya kebutuhan tersebut maka karyawan akan bersedia bekerja dan melaksanakan tugasnya dengan baik. Mereka akan lebih memusatkan perhatiannya terhadap tugas dan tanggung jawabnya, sehingga hasil pekerjaan yang dicapai dapat meningkat. Untuk itulah dibutuhkan suatu

⁴ Ahmad, Tohardi, 2002, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cetakan Pertama, Mandar Maju, Bandung. hlm. 31

⁵ *Ibid* hlm. 33

dorongan bagi karyawan di dalam menyelenggarakan kegiatan di suatu perusahaan. Dorongan itulah yang disebut motivasi.⁶

Setiap perusahaan berupaya untuk mendapatkan karyawan yang terlibat dalam kegiatan organisasi/perusahaan dapat memberikan prestasi kerja. Dalam bentuk produktivitas kerja setinggi mungkin untuk mewujudkan tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya. Terdapat banyak faktor yang dapat mempengaruhi produktivitas diantaranya semangat kerja dan disiplin kerja, tingkat pendidikan, ketrampilan, gizi dan kesehatan, sikap dan etika, motivasi, iklim kerja, teknologi, sarana produksi, kesempatan kerja dan kesempatan berprestasi.⁷

Untuk mencapai produktivitas yang tinggi pimpinan perusahaan harus memperhatikan semangat kerja dan disiplin kerja. Semangat kerja merupakan sikap mental yang mampu memberikan dorongan bagi seseorang untuk dapat bekerja lebih giat, cepat, dan baik. Semangat kerja karyawan yang tinggi akan berpengaruh terhadap efisiensi kerja dan efektivitas kerja. Hilangnya disiplin akan berpengaruh terhadap efisiensi kerja dan efektivitas tugas pekerjaan. Dengan adanya kedisiplinan diharapkan pekerjaan akan dilakukan seefektif mungkin. Bilamana kedisiplinan tidak dapat ditegakkan maka kemungkinan tujuan yang telah ditetapkan tidak dapat dicapai secara efektif dan efisien.

Salah satu peraturan yang dibuat oleh pemerintah adalah peraturan yang mengatur hubungan seseorang di dunia kerja. Fakta menunjukkan bahwa banyak sekali orang yang bekerja pada orang lain ataupun bekerja pada perusahaan. Oleh sebab itu hubungan kerja antara seorang pekerja dengan majikannya atau antara pekerja dengan badan usaha perlu diatur sedemikian rupa supaya tidak terjadi kesewenang-wenangan yang bisa merugikan salah satu pihak.⁸

Pada dasarnya terbentuknya hubungan industrial tidak dapat terlepas dari keberadaan pekerja, pengusaha, peran pemerintah sebagai regulator, serta pelaku dalam menerbitkan berbagai kebijakan untuk memberikan rasa nyaman, tata-tertib selain sebagai institusi yang

⁶Ibid hlm. 36

⁷ Sedarmayanti, 2001, *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*, cetakan kedua, penerbit: Mandar Maju Bandung. hlm. 18

⁸ Siswanto, Sastrohadwiryo, 2002, *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia*, cetakan pertama, Penerbit: Bumi Aksara, Jakarta. hlm. 28

melakukan pengawasan maupun penegakan hukum. Terbangunnya hubungan Industrial dalam ikatan perjanjian kerja antara pengusaha dengan pekerja.

Dalam ketenagakerjaan tidak dapat dipisahkan hubungan antara pihak pekerja/buruh dengan pengusaha serta peraturan-peraturan yang mengatur hubungan tersebut, ketika pihak pekerja/buruh melakukan sebuah perjanjian dengan pihak pengusaha maka dimulailah sebuah hubungan industrial yang diatur dalam undang-undang.

Bidang ketenagakerjaan diantaranya mengatur tentang hubungan kerja antara pemberi kerja dengan pekerja, dimana pemberi kerja memberikan perintah pekerjaan yang harus dilaksanakan oleh pekerja, dan pekerja akan diberi upah sebagai imbalan terhadap pekerjaan yang telah dilakukannya.

Pemerintah telah menetapkan kebijakan dibidang ketenagakerjaan yang dirumuskan dalam Undang-Undang No. 13 Tahun 2003. Berdasarkan ketentuan Pasal 2 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 pembangunan ketenagakerjaan berlandaskan Pancasila dan Undang-Undang Dasar Republik Indonesia Tahun 1945. Pembangunan ketenagakerjaan dilaksanakan dalam rangka pembangunan manusia Indonesia seutuhnya. Oleh sebab itu pembangunan ketenagakerjaan dilaksanakan untuk mewujudkan manusia dan masyarakat Indonesia yang sejahtera, adil, makmur dan merata baik materiil maupun spiritual.⁹

Dengan menerapkan sistem Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) biaya yang dikeluarkan perusahaan untuk suatu pekerjaan menjadi lebih kecil, karena perusahaan tidak harus memiliki tenaga kerja/pekerja dalam jumlah yang banyak. Sebagaimana diketahui apabila perusahaan memiliki pekerja yang banyak, maka perusahaan harus memberikan berbagai tunjangan untuk kesejahteraan para pekerja, seperti tunjangan pemeliharaan kesehatan, tunjangan pemutusan hubungan kerja (PHK), tunjangan penghargaan kerja dan sebagainya. Akan tetapi dengan mempekerjakan tenaga kerja dengan sistem Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT), maka biaya tersebut dapat ditekan.

Tidak ada larangan hukum bagi perusahaan untuk menerapkan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT), karena semua itu sudah diatur secara jelas dan tegas oleh Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Dalam Pasal 56 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dikenal dua bentuk perjanjian kerja

⁹ Asri Wijayanti, 2002, *Perlindungan Hukum bagi Pekerja yang di PHK karena Melakukan Kesalahan Berat*, Rineka Cipta. Jakarta. hlm.15

yang berdasarkan waktu, yaitu Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) dan Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT).¹⁰

Hal yang menimbulkan permasalahan adalah banyaknya terjadi pelanggaran dalam penerapan sistem Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT). Di mana banyak terjadi penyimpangan terhadap pelaksanaan aturan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT), atau dengan kata lain Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) yang dilaksanakan tidak sesuai atau bahkan tidak mengacu kepada aturan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) yang diatur dalam Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

Dalam prakteknya di lapangan, selain penerapan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) yang tidak sesuai dengan ketentuan yang diatur dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, sistem Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) yang dilaksanakan juga sangat merugikan pekerja. Sebagai contoh banyak pengusaha yang melakukan pelanggaran dengan memakai pekerja dengan sistem Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) untuk mengerjakan pekerjaan yang bersifat tetap/permanen di perusahaannya.

Kerugian lain penerapan sistem Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) adalah, selain tidak memberikan kepastian terhadap hubungan kerja yang ada juga upah kerja yang diberikan lebih murah serta kurangnya bahkan tidak ada perhatian sama sekali dari pengusaha, karena status pekerja hanya sebagai karyawan tidak tetap dan hanya bekerja untuk jangka waktu sebentar saja. Yang lebih berbahaya lagi dalam beberapa waktu belakangan ini, Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) sudah menjadi semacam *trend* bagi pengusaha untuk menekan biaya pekerja/buruh (*labour cost*) demi mendapatkan keuntungan yang lebih besar.

Dari keadaan tersebut tentunya pihak yang paling dirugikan adalah tenaga kerja atau pekerja atau buruh yang bekerja dengan sistem Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT)

¹⁰Pujangga Nusantara, 1999, *Reformasi Total Indonesia Menuju Indonesia Baru*, Lembaga Pengkajian Reformasi, Jakarta. hlm. 1.

tersebut. Karena selain perlindungan dan syarat kerja yang diberikan sangat jauh dari ketentuan yang seharusnya dan sewajarnya diberikan, juga terdapatnya perbedaan yang sangat jauh pada perlindungan yang diberikan jika dibandingkan dengan pekerja/tenaga kerja yang dipekerjakan dengan sistem Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT).

Salah satu permasalahan yang sering muncul dalam hubungan kerja adalah permasalahan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK). Berakhirnya hubungan kerja bagi tenaga kerja berarti kehilangan mata pencaharian yang berarti pula permulaan masa pengangguran dengan segala akibatnya, sehingga untuk menjamin kepastian dan ketentraman hidup tenaga kerja seharusnya tidak ada pemutusan hubungan kerja. Akan tetapi dalam kenyataannya membuktikan bahwa pemutusan hubungan kerja tidak dapat dicegah seluruhnya.¹¹

Pada hakikatnya pihak pekerja/buruh wajib mendapatkan haknya tanpa terkecuali dan sesuai dengan undang-undang yang ada dan pihak pengusaha wajib memfasilitasi hak-hak pekerja/buruh itu, tetapi pada kenyataannya dalam setiap hubungan industrial tidak selamanya harmonis selalu terjadi perselisihan-perselisihan, atau kesalahpahaman para pihak pekerja/buruh dengan pihak pengusaha.

Hubungan (kerja) industrial antara pengusaha dengan pekerja yang kurang kondusif dapat menimbulkan perselisihan hak serta kepentingan karena kebuntuan komunikasi yang bersifat mendasar mengenai kewajiban, hak dan tanggung jawab.

Hukum ketenagakerjaan dibangun untuk menciptakan ketertiban, kepastian hukum dan keadilan bagi masyarakat industri. Hal ini tidak terlepas dari teori hukum sebagai konsep hukum positif. Hal ini berdasarkan anggapan bahwa hukum sebagai kaidah berfungsi mengatur tingkah laku manusia ke arah yang dikehendaki pembaharuan. Selain itu hukum sebagai sarana guna menjaga ketertiban agar proses pembaharuan berjalan sesuai dengan yang di cita-citakan.

Dalam setiap perselisihan-perselisihan atau kesalahpahaman yang terjadi biasanya dipicu oleh kurangnya komunikasi antara pihak pekerja/buruh dengan pihak pengusaha. Pihak pekerja/buruh diposisikan sebagai pihak yang membutuhkan karena atas dasar itu posisi pekerja/buruh dapat dikategorikan sebagai posisi yang lemah dan rentan atas penyimpangan-

¹¹Yuhari Robingu, Hak Normatif Pekerja Akibat Pemutusan Hubungan Kerja, ejournal.umm.ac.id/index.php/legality/article/view/291/303. Diakses Sabtu 14 Oktober 2017.

penyimpangan dalam setiap peraturan-peraturan yang terkadang tidak memihak pihak pekerja/buruh.¹²

Berdasarkan uraian diatas maka penelitian ini akan mengambil judul **“Tinjauan Yuridis Penyelesaian Sengketa Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT) (Analisis Putusan No. 41/G/2014/PHI.Mdn)”**.

1.2. Identifikasi Masalah

1. Faktor penyebab terjadinya pemutusan hubungan kerja.
2. Perlindungan hukum terhadap pekerja waktu tidak tertentu di tinjau dari Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan.
3. Proses penyelesaian jika terjadi pemutusan hubungan kerja sepihak pada Putusan No. 41/G/2014/PHI.Mdn

1.3 Pembatasan Masalah

Ini dibatasi hanya meneliti dan menganalisis Kasus Putusan pada Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Medan yaitu Putusan No. 41/G/2014/PHI.Mdn Yang merupakan salah satu contoh putusan dengan kasus pemutusan hubungan kerja yang dilakukan oleh pengusaha tanpa alasan bagi pekerjanya tidak sesuai dengan ketentuan dan peraturan yang berlaku.

Dengan ini maka pembatasan masalah adalah hanya berdasarkan putusan yang diambil oleh peneliti. Pembatasan masalah hanya di dasarkan dengan membahas yang terkait dengan kasus putusan yaitu Faktor-Faktor penyebab terjadinya pemutusan hubungan kerja yang dilakukan oleh pengusaha tanpa alasan, Proses penyelesaian perselisihan hubungan

¹²Zaeni Asyhadie, 2007. *Hubungan Kerja, Hukum Ketenagakerjaan Bidang Hubungan Kerja*, Raja Grafindo Persada, Jakarta. hlm. 25

kerja di tinjau dari Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, Upaya untuk mencegah terjadinya pemutusan hubungan kerja.

1.4 Perumusan Masalah

Dalam suatu penulisan suatu karya ilmiah pasti akan ada permasalahan yang akan dibahas dalam pemaparan dan pemahaman isi penulisan. Adapun permasalahan dalam penulisan ini adalah:

1. Bagaimana perlindungan hukum terhadap pekerja waktu tidak tertentu di tinjau dari Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan ?
2. Bagaimanaproses penyelesaian jika terjadi pemutusan hubungan kerja sepihak pada Putusan No. 41/G/2014/PHI.Mdn ?

1.5. Tujuan dan Manfaat Penelitian

1.5.1 Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian yang peneliti lakukan adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui perlindungan hukum terhadap pekerja waktu tidak tertentu di tinjau dari Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan.
2. Untuk mengetahui proses penyelesaian jika terjadi pemutusan hubungan kerja sepihak pada Putusan No. 41/G/2014/PHI.Mdn.

1.5.2 Manfaat Penelitian

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

1. Secara teoritis

Untuk mengungkapkan permasalahan-permasalahan yang dibahas di dalam proses pembaharuan atas sesuatu bidang yang dikaji. Hasil penelitian ini dapat dijadikan sebagai bahan kajian lebih lanjut untuk melahirkan beberapa konsep ilmiah yang pada gilirannya akan memberikan sumbangan pemikiran bagi perkembangan ilmu hukum perdata khususnya mengenai perjanjian kerja dan pemutusan hubungan kerja.

2. Secara praktis

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

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

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Tinjauan Tentang Perjanjian Kerja

2.1.1. Pengertian Perjanjian

Perjanjian atau persetujuan merupakan terjemahan dari *overeenkomst*, Pasal 1313 Kitab Undang-Undang Hukum Perdata (KUH Perdata) menyatakan “suatu persetujuan adalah suatu perbuatan yang mana satu orang atau lebih mengikatkan dirinya terhadap satu orang lain atau lebih”.

Menurut Subekti, “Perjanjian adalah suatu peristiwa dimana seseorang berjanji kepada seseorang lain atau dimana itu saling berjanji untuk melaksanakan sesuatu hal”.¹

Ada beberapa penulis yang memakai perkataan persetujuan yang tentu saja tidak salah, karena peristiwa termaksud juga berupa suatu kesepakatan atau pertemuan kehendak antara dua orang atau lebih untuk melaksanakan sesuatu dan perkataan persetujuan memang lebih sesuai dengan perkataan Belanda *overeenkomst* yang dipakai oleh KUH Perdata, tetapi karena perjanjian oleh masyarakat sudah dirasakan sebagai suatu istilah yang mantap untuk menggambarkan rangkaian janji-janji yang pemenuhannya dijamin oleh hukum.²

Suatu perjanjian adalah semata-mata suatu persetujuan yang diakui oleh hukum. Persetujuan ini merupakan kepentingan yang pokok dalam dunia usaha, dan menjadi dasar dari kebanyakan transaksi dagang seperti jual beli barang, tanah, pemberian kredit, asuransi, pengangkutan, pembentukan organisasi usaha dan sebegitu jauh menyangkut juga tenaga kerja.³

Mengenai batasan pengertian perjanjian sebagaimana diatur dalam Pasal 1313 KUH Perdata, Para sarjana hukum perdata pada umumnya berpendapat bahwa definisi perjanjian

¹R.Subekti, 1984. *Aspek-Aspek Hukum Perikatan Nasional*, Alumni, Bandung, . hlm. 1

²*Ibid* hlm 11.

³ Abdulkadir Muhammad, 1986. *Hukum Perjanjian*, Alumni ,Bandung. hlm. 93.

yang terdapat di dalam ketentuan Pasal 1313 KUH Perdata kurang lengkap dan bahkan dikatakan terlalu luas banyak mengandung kelemahan-kelemahan.⁴

Tidak lengkap karena yang dirumuskan itu hanya mengenai perjanjian sepihak saja. Terlalu luas karena dapat mencakup hal-hal janji kawin, yaitu perbuatan di dalam hukum keluarga yang menimbulkan perjanjian juga. Namun istimewa sifatnya karena dikuasai oleh ketentuan-ketentuan tersendiri. Sehingga hukum ke III KUH Perdata secara langsung tidak berlaku juga mencakup perbuatan melawan hukum, sedangkan di dalam perbuatan melawan hukum ini tidak ada unsur persetujuan.⁵

Berdasarkan pengertian singkat di atas dijumpai di dalamnya beberapa unsur yang memberi wujud pengertian perjanjian, antara lain “hubungan hukum (*rechtbetrekking*) yang menyangkut Hukum Kekayaan antara dua orang (*persoon*) atau lebih, yang memberi hak pada satu pihak dan kewajiban pada pihak lain tentang suatu prestasi”.

Kalau demikian, perjanjian/*verbintennis* adalah hubungan hukum/ *rechtbetrekking* yang oleh hukum itu sendiri diatur dan disahkan cara perhubungannya. Oleh karena itu perjanjian yang mengandung hubungan hukum antara perseorangan/*person* adalah hal-hal yang terletak dan berada dalam lingkungan hukum.

Itulah sebabnya hubungan hukum dalam perjanjian, bukan suatu hubungan yang bisa timbul dengan sendirinya seperti yang dijumpai dalam harta benda kekeluargaan. Dalam hubungan hukum kekayaan keluarga, dengan sendirinya timbul hubungan hukum antara anak dengan kekayaan orang tuanya seperti yang diatur dalam hukum waris. Lain halnya dalam perjanjian. Suatu perjanjian yang mengikat (perikatan) minimal harus ada salah satu pihak yang mempunyai kewajiban karena bila tidak ada pihak yang mempunyai kewajiban, maka dikatakan tidak ada perjanjian yang mengikat.

⁴Purwahid Patrik, 1994. *Dasar-Dasar Hukum Perikatan (Perikatan Yang Lahir Dari Perjanjian dan Dari Undang-Undang)*, Mandar Maju, Bandung, hlm. 45.

⁵ Mariam Darus Badruzaman, 2005, *Aneka Hukum Bisnis*, Alumni, Bandung. hlm. 17.

KUH Perdata, hal ini dapat dilihat dalam Pasal 1338 ayat (1) yang mengatakan bahwa: “Semua perjanjian yang dibuat secara sah berlaku sebagai undang-undang bagi mereka yang membuatnya”.

Uraian di atas juga dikenal asas kebebasan berkontrak. Hukum tidak pernah berhubungan dan tidak perlu mengetahui apa yang melatar belakangi dibuatnya suatu perjanjian, melainkan cukup bahwa prestasi yang dijanjikan untuk dilaksanakan yang diatur dalam perjanjian yang dibuat oleh para pihak tidak mengandung unsur-unsur yang bertentangan dengan undang-undang, kesucilaan dan ketertiban umum.⁶

Dikarenakan hukum perjanjian itu adalah merupakan peristiwa hukum yang selalu terjadi dalam kehidupan bermasyarakat, sehingga apabila ditinjau dari segi yuridisnya, hukum perjanjian itu tentunya mempunyai perbedaan satu sama lain dalam arti kata bahwa perjanjian yang berlaku dalam masyarakat itu mempunyai coraknya yang tersendiri pula. Corak yang berbeda dalam bentuk perjanjian itu, merupakan bentuk atau jenis dari perjanjian.

Bentuk atau jenis perjanjian tersebut, tidak ada diatur secara terperinci dalam undang-undang, akan tetapi dalam pemakaian hukum perjanjian oleh masyarakat dengan penafsiran pasal dari KUH Perdata terdapat bentuk atau jenis yang berbeda tentunya. Di dalam setiap pekerjaan timbal-balik selalu ada 2 (dua) macam subjek hukum, yang masing-masing subjek hukum tersebut mempunyai hak dan kewajiban secara bertimbal balik dalam melaksanakan perjanjian yang mereka perbuat.

2.1.2. Pengertian Perjanjian Kerja

Hubungan kerja terjadi karena adanya perjanjian kerja antara pekerja dan pengusaha yaitu suatu perjanjian dimana pihak yang satu yaitu buruh mengikatkan diri untuk bekerja menerima upah pada pihak lainnya yaitu pengusaha dan pihak pekerja mengikatkan diri untuk melakukan pekerjaan di bawah pimpinan pengusaha. Pasal 1 angka 14 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menjelaskan bahwa “Perjanjian kerja adalah

⁶Kartini Muljadi dan Gunawan Widjaja, 2003. *Perikata Yang Lahir Dari Perjanjian*. Raja Grafindo Persada, Jakarta, hlm. 47.

perjanjian antara pekerja atau buruh dengan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat-syarat kerja, hak dan kewajiban para pihak”.

Wiwoho Soedjono menyebutkan bahwa “perjanjian kerja adalah suatu perjanjian antara orang perorang pada satu pihak dengan pihak lain sebagai pengusaha untuk melaksanakan suatu pekerjaan dengan mendapatkan upah”.⁷Sedangkan Lalu Husni menjelaskan bahwa perjanjian kerja adalah “suatu perjanjian dimana pihak kesatu, si buruh mengikatkan dirinya pada pihak lain, si majikan untuk bekerja dengan mendapatkan upah, dan majikan menyatakan kesanggupannya untuk mempekerjakan si buruh dengan membayar upah”.⁸

Perjanjian kerja menurut A.Ridwan Halim dan kawan-kawan adalah suatu perjanjian yang diadakan antara pengusaha dan karyawan atau karyawan-karyawan tertentu, yang umumnya berkenaan segala persyaratan yang secara timbal balik harus dipenuhi oleh kedua belah pihak, selaras dengan hak dan kewajiban mereka masing-masing terhadap satu sama lainnya.⁹

Apabila ditelaah pengertian perjanjian kerja sebagaimana dimuat dalam Pasal 1 angka 14 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan maka Iman Soepomo sebagaimana dikutip Saiful Anwar terlihat bahwa ketentuan tersebut menunjukkan bahwa suatu perjanjian kerja tidak dimintakan bentuk yang tertentu, sehingga dapat dilakukan secara lisan, dengan surat pengangkatan oleh pihak majikan atau secara tertulis, yaitu surat perjanjian yang ditandatangani oleh kedua belah pihak.¹⁰

Menurut Penjelasan Pasal 51 ayat (1) Undang-Undang Ketenagakerjaan, pada prinsipnya perjanjian kerja dibuat secara tertulis, namun dijelaskan pula oleh Saiful Anwar

⁷ Wiwoho Soedjono, 2003. *Hukum Perjanjian Kerja*, Bina Aksara, Jakarta, hlm. 9.

⁸ Lalu Husni, *Op Cit* hlm. 51.

⁹ A. Ridwan Halim (dkk), 2004, *Seri Hukum Perburuhan Aktual*, Penerbit Pradnya Paramita, Jakarta, hlm. 29.

¹⁰ Saiful Anwar, 2007. *Sendi-Sendi Hubungan Pekerja Dengan Pengusaha*, Kelompok Studi Hukum dan Masyarakat, Fak. Hukum USU, Medan, hlm. 45.

“melihat kondisi masyarakat yang beragam dimungkinkan perjanjian kerja secara lisan. Untuk memberikan kepastian hukum dalam hubungan kerja sebaiknya perjanjian kerja dibuat secara tertulis”.¹¹

Pengertian perjanjian kerja di atas melahirkan ciri-ciri perjanjian kerja sebagai berikut:

1. Adanya perjanjian antara pekerja dengan pengusaha.
2. Perjanjian dilakukan secara tertulis maupun tidak tertulis (lisan).
3. Perjanjian dilakukan untuk waktu tertentu dan untuk waktu tidak tertentu.
4. Perjanjian memuat syarat-syarat kerja serta hak dan kewajiban para pihak.¹²

Selain itu, dalam perjanjian kerja akan timbul juga unsur-unsur perjanjian kerja yaitu:¹³

1. Adanya unsur *work* atau pekerjaan;

Dalam suatu perjanjian kerja harus ada pekerjaan yang diperjanjikan (objek perjanjian), pekerjaan tersebut haruslah dilakukan sendiri oleh pekerja, hanya dengan seizin majikan dapat menyuruh orang lain. Hal ini dijelaskan dalam KUHPerdara Pasal 1603 a yang berbunyi :

“Buruh wajib melakukan sendiri pekerjaannya; hanya dengan seizin majikania dapat menyuruh orang ketiga menggantikannya”.

Sifat pekerjaan yang dilakukan oleh pekerja itu sangat pribadi karena bersangkutan ketrampilan/keahliannya, maka menurut hukum jika pekerja meninggal dunia maka perjanjian kerja tersebut putus demi hukum

2. Adanya unsur *service* atau pelayanan;

Manifestasi dari pekerjaan yang diberikan kepada pekerja oleh pengusaha adalah pekerja yang bersangkutan harus tunduk pada perintah pengusaha untuk melakukan pekerjaan

¹¹*Ibid.*, hlm. 46.

¹²*Ibid.*, hlm. 46-47.

¹³Djumadi, 2008, *Hukum Perburuhan Perjanjian Kerja*, PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta. hlm. 36-40

sesuai dengan yang diperjanjikan. Di sinilah perbedaan hubungan kerja dengan hubungan lainnya.

3. Adanya unsur *time* atau waktu tertentu;

Bahwa dalam melakukan hubungan kerja haruslah dilakukan sesuai dengan waktu yang telah ditentukan dalam perjanjian kerja, dalam melakukan pekerjaan, pekerja (buruh) tidak boleh melakukan pekerjaan sekehendaknya dan pelaksanaan pekerjaan tidak boleh bertentangan dengan ketentuan perundang-undangan dan ketertiban umum.

4. Adanya unsur *pay* atau upah.

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

Hukum Perburuhan di Indonesia ada beberapa peraturan yang mengatur perjanjian kerja antara lain dikemukakan seperti di bawah ini:

a. Pasal 1601 a dan Pasal 1601 b Kitab Undang-Undang Hukum Perdata.

Perjanjian kerja adalah suatu perjanjian dimana pihak yang satu, buruh mengikatkan diri untuk bekerja pada pihak yang lain majikan selama suatu waktu tertentu dengan menerima upah (Pasal 1601 a KUH Perdata).

b. Undang-Undang Republik Indonesia No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.

Undang-Undang ini adalah undang-undang baru di bidang ketenagakerjaan yang mencabut semua peraturan tentang ketenagakerjaan. Undang-undang ini disahkan di Jakarta pada tanggal 25 Maret 2003 dan dimuat dalam lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 No. 39.

Undang-undang hanya menetapkan jika ada biaya surat dan biaya tambahan lainnya di dalam perjanjian kerja maka harus dipikul oleh majikan. Perjanjian kerja adalah penting dibuat secara tertulis, agar masing-masing pihak tahu tentang apa-apa yang menjadi kewajiban maupun haknya. Di dalam prakteknya banyak kenyataan bahwa perjanjian kerja itu terkadang dibuat secara sepihak oleh majikan, sehingga isinya menguntungkan pihak-pihak majikan, dan buruh karena hanya berkeinginan bekerja maka perjanjian yang sedemikian itu biasanya disetujui. Jika timbul perselisihan antara dua pihak, maka majikan dapat berada di atas angin, sementara buruh karena kurang hati-hatiannya maka akan tetap pada pihak yang kalah.

Peraturan pemerintah di dalam membuat kebijakan dasar tentang pembuatan perjanjian kerja ini adalah sangat diperlukan. Untuk menentukan serta membuat kepastian hukum di dalam masalah perburuhan ini.

Selain memuat pengertian perjanjian kerja sebagaimana dimuat dalam Pasal 1 angka 14, Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan juga ada mengatur tentang perjanjian kerja untuk waktu tertentu atau untuk waktu tidak tertentu, yang merupakan dasar hukum perjanjian kerja secara *outsourcing*. Hal ini ditemukan dalam Pasal 56 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 yang berbunyi:

- 1) Perjanjian kerja dibuat untuk waktu tertentu atau untuk waktu tidak tertentu.
- 2) Perjanjian kerja untuk waktu tertentu sebagaimana dimaksud pada ayat (1) didasarkan atas:
 - a. Jangka waktu; atau
 - b. Selesaiannya suatu pekerjaan tertentu.

Menurut isi Pasal 56 di atas dapat dimengerti bahwa perjanjian kerja untuk waktu tertentu dikenal dalam prakteknya antara lain dilakukan secara *outsourcing*, dimana dalam isi

perjanjian tersebut pekerjaan yang diperjanjikan kepada tenaga kerja waktunya terbatas sesuai dengan kesepakatan yang dibuat.

Outsourcing adalah sumberdaya atau tenaga kerja yang disediakan oleh perusahaan jasa ketenagakerjaan untuk keperluan perusahaan pengguna tenaga kerja. Kegiatan *outsourcing* dilakukan melalui pemborongan pekerjaan untuk kegiatan jasa penunjang atau kegiatan yang tidak berhubungan langsung dengan proses produksi atau di luar kegiatan usaha pokok suatu perusahaan. Kegiatan tersebut antara lain usaha pelayanan kebersihan, usaha penyediaan makanan bagi pekerja, usaha tenaga pengamanan, usaha jasa penunjang di pertambangan dan perminyakan serta usaha penyediaan angkutan pekerja.¹⁴

Perjanjian Kerja Untuk Waktu Tertentu (PKWT) hanya dibolehkan untuk pekerjaan tertentu 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 lama dan paling lama 3 (tiga) tahun.
3. Pekerjaan yang bersifat musiman, atau
4. Pekerjaan yang berhubungan dengan produk baru, kegiatan baru atau produk tambahan yang masih dalam percobaan atau penjajahan¹⁵.

Selanjutnya dalam Pasal 57 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 yang berbunyi:

- 1) Perjanjian kerja untuk waktu tertentu dibuat secara tertulis serta harus menggunakan bahasa Indonesia dan huruf latin.
- 2) Perjanjian kerja untuk waktu tertentu yang dibuat tidak tertulis bertentangan dengan ketentuan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dinyatakan sebagai perjanjian kerja untuk waktu tidak tertentu.

Dalam hal perjanjian kerja dibuat dalam bahasa Indonesia dan bahasa asing, apabila kemudian terdapat perbedaan penafsiran antara keduanya, maka yang berlaku perjanjian kerja yang dibuat dalam bahasa Indonesia.

Perjanjian kerja untuk waktu tidak tertentu (PKWTT) dapat mensyaratkan masa percobaan kerja paling lama 3 (tiga) bulan, dan di masa percobaan ini pengusaha dilarang membayar upah di bawah upah minimum yang berlaku. Apabila masa percobaan telah dilewati, maka pekerja/buruh langsung menjadi berstatus pekerja tetap. Dengan status tersebut pekerja/buruh memiliki hak sebagaimana diatur dalam peraturan perundang-undangan, peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama.¹⁶

¹⁴ Sehat Damanik, 2007, *Outsourcing dan Perjanjian Kerja Menurut Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan*, DSS Publishing, Jakarta, hlm. 32.

¹⁵ Saiful Anwar, *Op.Cit.*, hlm. 48.

¹⁶ Siswanto *Op Cit* hlm. 50

2.1.3. Para Pihak Dalam Perjanjian Kerja

a. Tenaga Kerja

Menurut Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 dalam Pasal 1 angka (2) disebutkan, tenaga kerja adalah: “setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan, guna menghasilkan barang dan/jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat”.

Pengertian tenaga kerja menurut ketentuan ini meliputi tenaga kerja yang bekerja didalam maupun diluar hubungan kerja, dengan alat produksi utamanya dalam proses produksi adalah tangannya sendiri, baik tenaga fisik maupun fikiran.

Istilah pekerja/buruh muncul sebagai pengganti istilah buruh. Pada zaman feodal atau zaman penjajahan Belanda dahulu yang dimaksud dengan buruh adalah orang-orang pekerja kasar seperti kuli, mandor, tukang, dan lain-lain. Orang-orang tersebut diatas pada pemerintahan belanda dahulu disebut dengan berkerah biru (*blue collar*). Sedangkan orang-orang yang mengerjakan pekerjaan yang halus seperti pegawai administrasi yang bisa duduk di meja disebut dengan berkerah putih (*White Collar*). Biasanya orang-orang termasuk golongan ini adalah para bangsawan yang bekerja dikantor dan juga orang belanda.¹⁷

Pekerja menurut Undang-Undang No. 3 Tahun 1992 tentang jaminan sosial tenaga kerja adalah:

1. Magang dan murid yang bekerja pada perusahaan baik menerima upah maupun tidak.
2. Mereka yang memborong pekerjaan kecuali jika yang memborong adalah perusahaan.
3. Narapidana yang dipekerjakan di Perusahaan.

¹⁷ Zaeni Asyhadie, *Op Cithlm.* 148.

Pekerja dapat diartikan sebagai buruh yang mana arti buruh adalah barang siapa bekerja pada majikan dengan menerima upah.¹⁸ Selain itu yang setara dengan pekerja atau buruh adalah ada istilah lain yang dapat diartikan sebagai berikut:

1. Kuli adalah orang yang bekerja pada orang lain sebagai pesuruh dan cenderung lebih besar porsi pekerjaan yang harus diselesaikan jika dibandingkan upah yang diterimanya dari majikan.
2. Pembantu adalah orang bekerja pada orang lain dengan segala kelemahannya dan kesederhanaannya dan cenderung sebagai pembantu rumah tangga. Walaupun pada dasarnya sebutan pembantu itu dapat mencakup pengertian yang luas, mulai dari pekerja yang mengerjakan pekerjaan yang bernilai sederhana di mata masyarakat sampai dengan pekerjaan yang cukup bergengsi misalnya Pembantu Rektor, Pembantu Dekan dan sebagainya.
3. Pekerja adalah tenaga kerja yang bekerja di dalam hubungan kerja pada pengusaha dengan menerima upah.
4. Karyawan adalah orang bekerja pada perusahaan perkebunan dan sudah dihitung sebagai tenaga tetap.
5. Kerani adalah orang bekerja dengan pekerjaan yang halus dan ringan namun menuntut keseriusan. Misalnya tenaga kerani pada kantor perusahaan perkebunan.
6. Pegawai adalah orang bekerja di kantor-kantor, baik di instansi pemerintah maupun pada badan-badan usaha swasta.
7. Pramu bakti adalah orang yang bekerja mengerjakan pekerjaan yang kasar dan berat, contohnya orang yang bekerja sebagai tukang sapu kantor.¹⁹

b. Pengusaha

Pengertian pengusaha atau pemberi kerja. Pemberi kerja adalah orang perseorangan, pengusaha, badan hukum, atau badan-badan lainnya yang mempekerjakan tenaga kerja dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain (Pasal 1 angka 4 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan).

Adanya istilah perseorangan dalam pengertian pemberi kerja oleh Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 ini tampaknya memberikan nuansa baru dalam ketenagakerjaan. Nuansa baru tersebut akan mencakup ibu rumah tangga dalam istilah pemberi kerja, sehingga

¹⁸C.S.T, Kansil, 1986. *Pengantar Ilmu Hukum dan Tata Hukum Indonesia*, PN. Balai Pustaka Jakarta. hlm. 317

¹⁹ Amran Basri, 2006. *Hukum Perburuhan dan Ketenagakerjaan Indonesia*, Fakultas Hukum Tjut Nyak Dhien, Medan. hlm. 24-25

pembantu rumah tangga (PRT) yang dipekerjakannya haruslah mendapatkan perlindungan sesuai ketentuan undang-undang ketenagakerjaan.²⁰

Pengusaha menurut Pasal 1 angka 5 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan adalah:

1. Orang perseorangan, persekutuan, atau badan hukum yang menjalankan suatu perusahaan milik sendiri;
2. Orang perseorangan, persekutuan, atau badan hukum yang secara berdiri sendiri menjalankan perusahaan bukan miliknya ;
3. Orang perseorangan, persekutuan, atau badan hukum yang berada di Indonesia mewakili Perusahaan sebagaimana dimaksud dalam huruf a dan b berkedudukan diluar wilayah Indonesia.

Lalu Husni memberikan defenisi pengusaha menunjuk pada orangnya sedangkan perusahaan menunjuk pada bentuk usaha atau organnya.²¹Sedangkan dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia menjelaskan pengertian majikan adalah pengusaha sesuatu perusahaan atau orang yang memberikan pekerjaan.²²

Dalam pengertian pengusaha ini dapat ditarik kesimpulan bahwa pengurus perusahaan (orang yang menjalankan perusahaan bukan miliknya) termasuk dalam pengertian pengusaha, artinya pengurus perusahaan disamakan dengan pengusaha (orang/pemilik perusahaan).

Perusahaan menurut Pasal 1 angka 6 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 adalah:

1. Setiap bentuk usaha yang berbadan hukum atau tidak, milik orang perseorangan, milik persekutuan, atau milik badan hukum, baik milik swasta maupun milik negara yang mempekerjakan pekerja dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain.

²⁰*Ibid.* hlm. 29.

²¹Lalu Husni *Op Cithlm.* 24

²²W.J.S Poerwadarminta2004. *Kamus Umum Bahasa Indonesia*,Balai Pustaka, Jakarta. hlm. 191

2. Usaha-usaha sosial dan usaha lain yang mempunyai pengurus dan mempekerjakan orang lain dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain.

2.1.4. Hak dan Kewajiban Para Pihak Dalam Perjanjian Kerja

Dalam hal melaksanakan kewajiban pekerja harus bertindak sebagai pekerja yang baik. Menurut Pasal 1603 di KUH Perdata, pekerja yang baik adalah pekerja yang menjalankan kewajiban-kewajibannya dengan baik yang dalam hal ini kewajiban untuk melakukan atau tindakan melakukan segala sesuatu yang dalam keadaan sama, seharusnya dilakukan atau tidak dilakukan. Kewajiban pekerja menurut Pasal 1603, 1603 a, 1603 b, 1603 c KUHPerdata adalah:

1. Pekerja wajib melakukan pekerjaan

Bahwa pekerja dalam melaksanakan isi dari perjanjian kerja, yaitu pekerjaan, pada prinsipnya, wajib melakukan sendiri. Akan tetapi karena alasan tertentu, ketentuan tersebut dapat dikesampingkan yaitu adanya alasan serta dengan pengetahuan dan izin dari pengusaha, artinya Pengusaha bertanggung jawab terhadap tanggung jawab yang ditanganinya, kemudian ia sakit atau berhalangan untuk melakukan pekerjaannya maka untuk tidak memberhentikan aktifitas perusahaan maka ia menyuruh pihak ketiga untuk menggantikan pekerjaannya dengan seizin perusahaannya.

2. Pekerja wajib menaati aturan dan peraturan dan petunjuk dari pengusaha.

Pekerja sewaktu melakukan pekerjaannya, wajib menaati perintah-perintah yang diberikan oleh pimpinan atau pengusaha. Aturan-aturan yang wajib ditaati oleh pekerja tersebut antara lain dapat dituangkan dalam tata tertib perusahaan. Pekerja diwajibkan melakukan pekerjaan yang diperjanjikan dalam perjanjian kerja. Yang perlu diperhatikan disini adalah pekerja wajib menaati perintah-perintah yang diberikan perusahaan sepanjang diatur dalam perjanjian kerja, Undang-undang dan kebiasaan setempat.

3. Kewajiban membayar ganti rugi dan denda

Jika pekerja melakukan perbuatan yang merugikan perusahaan baik karena unsur kesengajaan atau kelalaian, maka sesuai dengan prinsip hukum, pekerja wajib membayar ganti rugi dan denda.

Secara umum kewajiban seorang pekerja adalah:

1. Mengikuti perintah dari pengusaha secara benar dan bertanggung jawab;
2. Melaksanakan secara baik;
3. Mematuhi perjanjian kerja, Peraturan Perusahaan atau Perjanjian Kerja Bersama.

Dalam hal adanya suatu kewajiban maka akan dibahas juga hak-hak yang wajib diperoleh oleh para pekerja yaitu sebagai berikut:

1. Menerima upah dari pengusaha yang dapat berupa:
 - a. Pekerjaan yang telah dilakukan sesuai dengan yang telah diperjanjikan;
 - b. Cuti tahunan selama 12 hari, bagi mereka yang telah mempunyai masa kerja 1(satu) tahun atau lebih;
 - c. Cuti hamil, cuti haid, cuti karena sakit yang dapat dibuktikan dengan keterangan dokter atau bidan;
 - d. Cuti panjang bagi mereka yang telah mempunyai masa kerja 6 (enam) tahun berturut-turut atau lebih yang diatur dalam Peraturan Perusahaan dan Perjanjian Kerja Bersama.
2. Diberikan perlindungan sebagai berikut:
 - a. Diikutsertakan dalam program jamsostek bagi perusahaan yang telah memenuhi criteria persyaratan;
 - b. Mendapatkan perlindungan keselamatan dan kesehatan serta perlakuan sesuai dengan martabat, usia, dan moral agama;

- c. Mengadakan perlindungan secara kolektif dan berserikat;
- d. Mengajukan tuntutan ke instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan atau ke Pengadilan Hubungan Industrial apabila terjadi Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) tidak sesuai dengan aturan yang diatur dalam peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan yang berlaku.²³

Pekerja/buruh sebagai warga negara mempunyai persamaan kedudukan dalam hukum, hak untuk mendapatkan pekerjaan dan penghidupan yang layak, mengeluarkan pendapat, berkumpul dalam organisasi, serta mendirikan dan menjadi anggota serikat pekerja/serikat buruh.

Hak menjadi anggota serikat pekerja/serikat buruh merupakan hak asasi pekerja/buruh yang telah dijamin di dalam Pasal 28 Undang-Undang Dasar 1945. Untuk mewujudkan hak-hak tersebut, kepada setiap pekerja atau buruh harus diberikan kesempatan yang seluas-luasnya mendirikan dan menjadi anggota serikat pekerja/serikat buruh. Serikat pekerja/serikat buruh berfungsi sebagai sarana untuk memperjuangkan, melindungi dan membela kepentingan dan meningkatkan kesejahteraan pekerja/buruh dan keluarganya.

Hak berserikat bagi pekerja/buruh, sebagaimana diatur dalam konvensi *Internasional Labour Organization* (ILO) Nomor 87 tentang Kebebasan Berserikat dan Perlindungan Hak Untuk Berorganisasi, dan Konvensi ILO Nomor 98 mengenai Berlakunya Dasar-dasar daripada Hak Untuk Berorganisasi Dan Untuk Berunding Bersama sudah diratifikasi oleh Indonesia menjadi bagian dari peraturan perundang-undangan nasional.²⁴

Dalam hal suatu hubungan kerja maka sangat erat kaitannya dengan pekerja dan pemberi kerja ataupun pengusaha. Karena dalam suatu hubungan kerja akan ada dua pihak yang melakukan perjanjian kerja yang menimbulkan hak dan kewajiban dari masing-masing pihak.

²³Soedarjadi, 2008. *Hukum Ketenagakerjaan Di Indonesia*, Pustaka Yustisia, Yogyakarta. hlm.23-25

²⁴ Imam Syahputra, 2000, *Tanya Jawab Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*. Havarindo. Jakarta. hlm.

Di atas telah dipaparkan tentang hak dan kewajiban tenaga kerja maka akan dibahas secara singkat pula tentang hak dan kewajiban para pemberi kerja ataupun pengusaha.

Kewajiban Pengusaha menurut Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan adalah sebagai berikut:

1. Pengusaha wajib membayar upah
2. Pengusaha wajib melaksanakan ketentuan waktu kerja
3. Pengusaha wajib memberi waktu istirahat dan cuti kepada pekerja
4. Pengusaha wajib melindungi keselamatan dan kesehatan pekerja
5. Pengusaha wajib menyediakan fasilitas kesejahteraan

Pembayaran upah oleh pengusaha akan memegang peranan penting karena untuk memelihara kelangsungan hidup badaniah dan rohaniah, upahlah yang sangat menunjang. Menurut Pasal 1 angka 30 UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, upah adalah hak pekerja yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pengusaha atau pemberi kerja kepada pekerja yang ditetapkan dan dibayar menurut suatu perjanjian kerja, kesepakatan, atau peraturan perundang-undangan termasuk tunjangan bagi pekerja dan keluarganya atas suatu pekerjaan atau jasa yang telah atau akan dilakukan.

Menurut Pasal 93 ayat 2 UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan upah wajib dibayar oleh pengusaha walaupun pekerja tidak melakukan pekerjaan, apabila:

1. Pekerja sakit sehingga tidak dapat melakukan pekerjaan;
2. Pekerja perempuan yang sakit pada hari pertama dan kedua masa haidnya sehingga tidak dapat melakukan pekerjaan;
3. Pekerja tidak masuk kerja karena pekerja menikah, menikahkan, mengitankan, membatiskan anaknya, istri melahirkan atau menggugurkan kandungan, suami atau istri atau anak atau menantu atau anggota keluarga dalam suatu rumah meninggal dunia;
4. Pekerja tidak dapat melakukan pekerjaan karena sedang menjalankan kewajiban terhadap Negara;
5. Pekerja tidak dapat melakukan pekerjaannya karena menjalankan ibadah yang diperintahkan oleh agama;
6. Pekerja bersedia melakukan pekerjaan yang telah dijanjikan tetapi pengusaha tidak mempekerjakannya, baik karena sendiri maupun halangan yang seharusnya yang dapat dihindari pengusaha;
7. Pekerja melaksanakan hak istirahat;
8. Pekerja melaksanakan tugas serikat pekerja serikat buruh atas persetujuan pengusaha;
9. Pekerja melaksanakan tugas pendidikan dari pengusaha.

Sedangkan upah tidak dibayar apabila pekerja tidak melakukan pekerjaan Pasal 93 ayat 1 UU No. 13 Tahun 2003 Pasal 77 ayat 2 adalah sebagai berikut :

1. 7 (tujuh) jam 1 (satu) hari dan 40 (empat puluh) jam 1(satu) minggu untuk 6 (enam) hari kerja dalam 1 (satu) minggu.
2. 8 (delapan) jam 1 (satu) hari dan 40 (empat puluh) jam 1 (satu) minggu untuk 5 (lima) hari kerja dalam 1 (satu) minggu.

Tetapi ada juga pengusaha yang mempekerjakan pekerja melebihi waktu kerja sebagaimana ditentukan diatas maka pengusaha wajib memenuhi syarat sebagai berikut (Pasal 78 ayat 1):

1. Ada persetujuan pekerja yang bersangkutan.
2. Waktu kerja lembur hanya dapat dilakukan paling banyak 3 (tiga) jam dalam 1 (satu) hari dan 14 (empat belas) jam dalam 1 (satu) minggu.

Pengusaha wajib memberikan waktu istirahat dan cuti kepada pekerja sebagai berikut:

1. Istirahat antara jam kerja, sekurang-kurangnya setengah jam setelah bekerja selama 4 (empat) jam terus menerus dan waktu istirahat tersebut tidak masuk jam kerja.
2. Istirahat mingguan 1 (satu) hari untuk 6 (enam) hari kerja dalam 1 (satu) minggu atau
3. Cuti tahunan sekurang-kurangnya 12 (dua belas) hari kerja setelah pekerja yang bersangkutan bekerja selama 12 (dua belas) bulan secara terus menerus.
4. Istirahat panjang sekurang kurangnya 2 bulan dan dilaksanakan pada tahun ke tujuh dan kedelapan masing-masing 1 bulan bagi pekerja yang telah bekerja selama 6 tahun secara terus menerus pada perusahaan yang sama dengan ketentuan pekerja tersebut tidak berhak lagi atas istirahat tahunannya dalam 2 tahun berjalan dan selanjutnya berlaku untuk setiap kelipatan masa kerja 6 tahun.

Dari penjelasan diatas, dapat disimpulkan kewajiban pengusaha dalam melaksanakan keselamatan dan kesehatan kerja bagi pekerja adalah:

1. Terhadap tenaga kerja yang baru kerja, pengusaha berkewajiban menunjukkan dan menjelaskan tentang :
 - a. Kondisi dan bahaya yang dapat timbul ditempat kerja.
 - b. Semua alat pengamanan dan perlindungan yang diharuskan.
 - c. Cara dan sikap dalam melakukan pekerjaan.

- d. Memeriksa kesehatan baik fisik maupun mental tenaga kerja yang bersangkutan
2. Terhadap tenaga kerja yang telah/sedang dipekerjakan, pengusaha wajib :
 - a. Melakukan pembinaan dalam hal pencegahan kecelakaan, penanggulangan kebakaran, pemberian pertolongan pertama pada kecelakaan (P3K) dan peningkatan usaha keselamatan dan kesehatan kerja pada umumnya.
 - b. Memeriksa kesehatan baik fisik maupun mental secara berkala.
 - c. Menyediakan secara cuma-cuma semua alat perlindungan diri yang diwajibkan untuk tempat kerja yang bersangkutan bagi seluruh tenaga kerja.
 - d. Memasang gambar dan undang-undang keselamatan kerja serta bahan pembinaan lainnya ditempat kerja sesuai dengan petunjuk pegawai pengawas atau ahli keselamatan dan kesehatan kerja.
 - e. Melaporkan setiap peristiwa kecelakaan termasuk peledakan, kebakaran dan penyakit akibat kerja yang terjadi ditempat kerja kepada kantor departemen Tenaga Kerja setempat.
 - f. Membayar biaya pengawasan keselamatan dan kesehatan kerja ke kantor perbendaharaan negara setempat setelah mendapat penetapan besarnya biaya oleh kantor wilayah departemen tenaga kerja setempat.
 - g. Menaati semua persyaratan keselamatan dan kesehatan kerja bagi yang diatur dalam peraturan perundang-undangan maupun yang ditetapkan oleh pegawai pengawas.²⁵

Pengusaha wajib menyediakan kesejahteraan yaitu dengan memberikan jaminan sosial kepada pekerja. Jaminan sosial tenaga kerja menurut Pasal 1 ke 1 UU No. 3 Tahun 1992 tentang jaminan sosial tenaga kerja adalah suatu perlindungan bagi tenaga kerja dalam bentuk santunan berupa uang sebagai pengganti sebagian dari penghasilan yang hilang atau berkurang dalam pelayanan sebagai akibat peristiwa yang dialami oleh tenaga kerja berupa kecelakaan kerja, sakit, bersalin, hari tua, dan meninggal dunia.

Pekerja wajib mengikuti program jamsostek. Yang termasuk program tersebut adalah:

1. Jaminan Kecelakaan Kerja
2. Jaminan Kematian
3. Jaminan Pemeliharaan Kesehatan

Pekerja/buruh merupakan mitra kerja pengusaha yang sangat penting dalam proses produksi dalam rangka meningkatkan kesejahteraan pekerja/buruh dan keluarganya, menjamin kelangsungan perusahaan, dan meningkatkan kesejahteraan masyarakat Indonesia pada umumnya. Sehubungan dengan hal itu serikat pekerja/serikat buruh merupakan sarana untuk

²⁵Lalu husni, *Op. Cit* hlm. 140-141.

memperjuangkan kepentingan pekerja/buruh dan menciptakan hubungan industrial yang harmonis, dinamis dan berkeadilan. Oleh karena itu pekerja/buruh dan serikat pekerja/serikat buruh harus memiliki rasa tanggung jawab atas kelangsungan perusahaan dan sebaliknya pengusaha harus memperlakukan pekerja/buruh sebagai mitra sesuai dengan harkat dan martabat kemanusiaan.

2.1.5. Berakhirnya Perjanjian Kerja

Pengaturan khusus mengenai bagaimana berakhirnya perjanjian kerja pada umumnya telah diatur didalam undang-undang ketenagakerjaan No.13 Tahun 2003. Berdasarkan ketentuan didalam Pasal 61 Undang-Undang No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan diatur mengenai berakhirnya perjanjian kerja apabila, yakni:

- a. Pekerja meninggal dunia;
- b. Berakhirnya jangka waktu perjanjian kerja;
- c. Adanya putusan pengadilan dan/atau putusan atau penetapan lembaga
- d. Penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang telah mempunyai
- e. Kekuatan hukum tetap; dan
- f. Adanya keadaan atau kejadian tertentu yang dicantumkan dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama yang dapat menyebabkan berakhirnya hubungan kerja.

Ketentuan Pasal 62 Undang-Undang No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan mengatur bahwa apabila salah satu pihak mengakhiri hubungan kerja sebelum berakhirnya jangka waktu yang ditetapkan dalam perjanjian kerja waktu tertentu, atau berakhirnya hubungan kerja bukan karena ketentuan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 61 ayat (1) maka pihak yang mengakhiri hubungan kerja tersebut pada dasarnya diwajibkan membayar ganti

rugi kepada pihak lainnya sebesar upah pekerja/buruh sampai batas waktu berakhirnya jangka waktu perjanjian kerja.

2.2 Kerangka Teori

Konsep teori merupakan kerangka pemikiran atau butir-butir pendapat, mengenai suatu kasus ataupun permasalahan (problem) yang bagi si pembaca menjadi bahan pertimbangan, pegangan teori yang mungkin ia setuju ataupun tidak disetujuinya, ini merupakan masukan eksternal bagi peneliti.²⁶

Kerangka teori dalam penelitian hukum sangat diperlukan untuk membuat jelas nilai-nilai hukum sampai kepada landasan filosofisnya yang tertinggi. Teori hukum sendiri boleh disebut sebagai kelanjutan dari mempelajari hukum positif, setidaknya dalam urutan yang demikian itulah kita merekonstruksikan kehadiran teori hukum secara jelas.²⁷

Teori hukum adalah teori dalam bidang hukum yaitu berfungsi memberikan argumentasi yang meyakinkan bahwa hal-hal yang dijelaskan itu adalah ilmiah, atau paling tidak memberikan gambaran bahwa hal-hal yang dijelaskan itu menurut standart teoritis.²⁸

1. Teori Kepastian Hukum

Teori yang digunakan adalah Teori Kepastian hukum mengandung 2 (dua) pengertian yaitu:

1. Adanya aturan yang bersifat umum membuat individu mengetahui perbuatan apa yang boleh atau tidak boleh dilakukan, dan
2. Berupa keamanan hukum bagi individu dari kesewenangan pemerintah karena dengan adanya aturan hukum yang bersifat umum itu individu dapat mengetahui apa saja yang boleh dibebankan atau dilakukan oleh Negara terhadap individu. Kepastian hukum bukan hanya berupa pasal-pasal dalam undang-undang melainkan juga adanya

²⁶ Satjipto Rahardjo, 2000, *Ilmu Hukum*, PT. Citra Aditya Bakti, Bandung, hlm. 354.

²⁷ Soerjono Soekanto, 1984, *Pengantar Penelitian Hukum*, UI Press, Jakarta, hlm. 3.

²⁸ Juhaya s. Praja, Afif Muhammad, 2014, *Teori Hukum dan Aplikasinya*, CV. Pustaka Setia. Bandung, hlm. 53

konsistensi dalam putusan hakim antarputusan hakim yang satu dengan putusan hakim lainnya untuk kasus yang serupa yang telah di putuskan.²⁹

Kepastian hukum sebagai salah satu tujuan hukum dapat dikatakan sebagai bagian dari upaya mewujudkan keadilan. Bentuknya dari kepastian hukum adalah pelaksanaan atau penegakan hukum terhadap suatu tindakan tanpa memandang siapa yang melakukan. Dengan adanya kepastian hukum setiap orang dapat memperkirakan apa yang akan dialami jika melakukan tindakan hukum tertentu. Kepastian diperlukan untuk mewujudkan prinsip persamaan dihadapan hukum tanpa diskriminasi.³⁰

Kepastian merupakan ciri yang tidak dapat dipisahkan dari hukum, terutama untuk norma hukum tertulis. Hukum tanpa nilai kepastian akan kehilangan makna karena tidak dapat lagi digunakan sebagai pedoman perilaku bagi setiap orang. Kepastian sendiri disebut sebagai salah satu tujuan dari hukum.³¹

Kata “kepastian” berkaitan erat dengan asas kebenaran, yaitu sesuatu yang secara ketat dapat disilogismekan secara legal-formal. Melalui logika deduktif, aturan-aturan hukum positif ditempatkan sebagai premis mayor, sedangkan peristiwa konkret menjadi premis minor. Melalui sistem logika tertutup akan serta merta dapat diperoleh konklusinya. Konklusi itu harus sesuatu yang dapat diprediksi, sehingga semua orang wajib berpegang kepadanya. Dengan pegangan inilah masyarakat menjadi tertib. Oleh sebab itu, kepastian akan mengarahkan masyarakat kepada ketertiban.³²

Kepastian hukum akan menjamin seseorang melakukan perilaku sesuai dengan ketentuan hukum yang berlaku, sebaliknya tanpa ada kepastian hukum maka seseorang tidak memiliki ketentuan baik dalam menjalankan perilaku. Dengan demikian, tidak salah apabila Gustav Radbruch mengemukakan kepastian sebagai salah satu tujuan dari

²⁹Peter Mahmud Marzuki, 2008, *Pengantar Ilmu Hukum*, Kencana Pranada Media Group, Jakarta, hlm. 158

³⁰Shidarta, 2007, *Meuwissen Tentang Pengembangan Hukum, Ilmu Hukum, Teori Hukum dan Filsafat Hukum*, PT Refika Aditama. Bandung. hlm. 4

³¹*Ibid* hlm. 8

³²*Ibid* hlm. 12

hukum. Dalam tata kehidupan masyarakat berkaitan erat dengan kepastian dalam hukum. Kepastian hukum merupakan sesuai yang bersifat normatif baik ketentuan maupun keputusan hakim.

Kepastian hukum merujuk pada pelaksanaan tata kehidupan yang dalam pelaksanaannya jelas, teratur, konsisten, dan konsekuen serta tidak dapat dipengaruhi oleh keadaan-keadaan yang sifatnya subjektif dalam kehidupan masyarakat.³³

Kepastian merupakan ciri yang tidak dapat dipisahkan dari hukum, terutama untuk norma hukum tertulis. Hukum tanpa nilai kepastian akan kehilangan makna karena tidak dapat lagi digunakan sebagai pedoman perilaku bagi setiap orang. Kepastian sendiri disebut sebagai salah satu tujuan dari hukum. Apabila dilihat secara historis, perbincangan mengenai kepastian hukum merupakan perbincangan yang telah muncul semenjak adanya gagasan pemisahan kekuasaan dari Montesquieu.³⁴

Keteraturan masyarakat berkaitan erat dengan kepastian dalam hukum, karena keteraturan merupakan inti dari kepastian itu sendiri. Keteraturan menyebabkan orang dapat hidup secara berkepastian sehingga dapat melakukan kegiatan-kegiatan yang diperlukan dalam kehidupan bermasyarakat.³⁵

Kepastian hukum merupakan pertanyaan yang hanya bisa dijawab secara normatif, bukan sosiologis. Kepastian hukum secara normatif adalah ketika suatu peraturan dibuat dan diundangkan secara pasti karena mengatur secara jelas dan logis. Jelas dalam artian tidak menimbulkan keragu-raguan (multi-tafsir) dan logis dalam artian ia menjadi suatu sistem norma dengan norma lain sehingga tidak berbenturan atau menimbulkan konflik norma. Konflik norma yang ditimbulkan dari ketidakpastian aturan dapat berbentuk kontestasi norma, reduksi norma atau distorsi norma.³⁶

³³ Abdul Ghofur Anshori, 2006, *Filsafat Hukum Sejarah, Aliran Dan Pemaknaan*, Gajah Mada University Press. Yogyakarta, hlm. 58

³⁴ *Ibid* hlm. 62

³⁵ *Ibid* hlm. 67

³⁶ Shidarta *Op Cit* hlm. 20

Jadi kepastian hukum adalah kepastian aturan hukum, bukan kepastian tindakan terhadap atau tindakan yang sesuai dengan aturan hukum. Karena frasa kepastian hukum tidak mampu menggambarkan kepastian perilaku terhadap hukum secara benar-benar.³⁷

Gustav Radbruch mengemukakan 4 (empat) hal mendasar yang berhubungan dengan makna kepastian hukum, yaitu.³⁸

1. Bahwa hukum itu positif, artinya bahwa hukum positif itu adalah perundang-undangan.
2. Bahwa hukum itu didasarkan pada fakta, artinya didasarkan pada kenyataan.
3. Bahwa fakta harus dirumuskan dengan cara yang jelas sehingga menghindari kekeliruan dalam pemaknaan, di samping mudah dilaksanakan.
4. Hukum positif tidak boleh mudah diubah.

Kepastian hukum merupakan produk dari hukum atau lebih khusus dari perundang-undangan. Berdasarkan pendapatnya tersebut, maka menurut Gustav Radbruch, hukum positif yang mengatur kepentingan-kepentingan manusia dalam masyarakat harus selalu ditaati meskipun hukum positif itu kurang adil.³⁹

Kepastian hukum adalah jaminan bahwa hukum dijalankan, bahwa yang berhak menurut hukum dapat memperoleh haknya dan bahwa putusan dapat dilaksanakan. Walaupun kepastian hukum erat kaitannya dengan keadilan, namun hukum tidak identik dengan keadilan. Hukum bersifat umum, mengikat setiap orang, bersifat menyamaratakan, sedangkan keadilan bersifat subyektif, individualistis, dan tidak menyamaratakan.

Kepastian hukum merupakan pelaksanaan hukum sesuai dengan bunyinya sehingga masyarakat dapat memastikan bahwa hukum dilaksanakan. Dalam memahami nilai kepastian hukum yang harus diperhatikan adalah bahwa nilai itu mempunyai relasi yang erat dengan instrumen hukum yang positif dan peranan negara dalam mengaktualisasikannya pada hukum positif.

³⁷Abdul Ghofur Anshori *Op Cit* hlm. 72

³⁸Gustav Radbruch dikutip oleh Shidarta, 2010, *Putusan Hakim: Antara Keadilan, Kepastian Hukum, dan Kemanfaatan, dari buku Reformasi Peradilan dan Tanggung Jawab Negara*, Komisi Yudisial, Jakarta, hlm 3.

³⁹*Ibid* hlm. 5

Kepastian hukum menghendaki adanya upaya pengaturan hukum dalam perundang-undangan yang dibuat oleh pihak yang berwenang dan berwibawa, sehingga aturan-aturan itu memiliki aspek yuridis yang dapat menjamin adanya kepastian bahwa hukum berfungsi sebagai suatu peraturan yang harus ditaati. Dari uraian-uraian mengenai kepastian hukum di atas, maka kepastian dapat mengandung beberapa arti, yakni adanya kejelasan, tidak menimbulkan multitafsir, tidak menimbulkan kontradiktif, dan dapat dilaksanakan.

Hukum harus berlaku tegas di dalam masyarakat, mengandung keterbukaan sehingga siapapun dapat memahami makna atas suatu ketentuan hukum. Hukum yang satu dengan yang lain tidak boleh kontradiktif sehingga tidak menjadi sumber keraguan. Kepastian hukum menjadi perangkat hukum suatu negara yang mengandung kejelasan, tidak menimbulkan multitafsir, tidak menimbulkan kontradiktif, serta dapat dilaksanakan, yang mampu menjamin hak dan kewajiban setiap warga negara sesuai dengan budaya masyarakat yang ada.⁴⁰

Kepastian hukum yang dituangkan dalam putusan hakim merupakan hasil yang didasarkan pada fakta-fakta persidangan yang relevan secara yuridis serta dipertimbangkan dengan hati nurani.

Hakim selalu dituntut untuk selalu dapat menafsirkan makna undang-undang dan peraturan-peraturan lain yang dijadikan dasar untuk diterapkan. Penerapan hukum harus sesuai dengan kasus yang terjadi, sehingga hakim dapat mengkonstruksi kasus yang diadil secara utuh, bijaksana dan objektif.

Kepastian hukum menghendaki adanya upaya pengaturan hukum dalam perundang-undangan yang dibuat oleh pihak yang berwenang dan berwibawa, sehingga aturan-aturan itu

⁴⁰*Ibid* hlm. 6

memiliki aspek yuridis yang dapat menjamin adanya kepastian bahwa hukum berfungsi sebagai suatu peraturan yang harus ditaati.⁴¹

2. Teori Keadilan Hukum

Teori-teori hukum alam sejak Sorates tetap mempertahankan keadilan sebagai mahkota hukum. Teori hukum alam mengutamakan *the search for justice*.⁴² Terdapat macam-macam teori mengenai keadilan dan masyarakat yang adil. Teori-teori ini menyangkut hak dan kebebasan, peluang kekuasaan, pendapatan dan kemakmuran. Diantara teori-teori itu dapat disebut teori keadilan Aristoteles dan teori keadilan sosial John Rawls.

a. Teori Keadilan Aristoteles

Pandangan-pandangan Aristoteles tentang keadilan bisa kita dapatkan dalam karyanya *nichomachean ethics*, *politics*, dan *rethoric*. Lebih khususnya, dalam buku *nicomachean ethics*, buku itu sepenuhnya ditujukan bagi keadilan, yang berdasarkan filsafat umum Aristoteles mesti dianggap sebagai inti dari filsafat hukumnya karena hukum hanya bisa ditetapkan dalam kaitannya dengan keadilan. Yang sangat penting dari pandangannya ialah pendapat bahwa keadilan mesti dipahami dalam pengertian kesamaan.⁴³

Namun Aristoteles membuat perbedaan penting antara kesamaan numerik dan kesamaan proporsional. Kesamaan numerik mempersamakan setiap manusia sebagai satu unit. Inilah yang sekarang biasa kita pahami tentang kesamaan dan yang kita maksudkan ketika kita mengatakan bahwa semua warga adalah sama di depan hukum. Kesamaan proporsional memberi tiap orang apa yang menjadi haknya sesuai dengan kemampuannya,

⁴¹ *Ibid* hlm. 9

⁴² Theo Huijbers, 1995, *Filsafat Hukum dalam lintasa sejarah*, cet VIII, Kanisius, Yogyakarta, hlm. 196

⁴³ Carl Joachim Friedrich, 2004, *Filsafat Hukum Perspektif Historis*, Nuansa dan Nusamedia, Bandung, hlm. 24

prestasinya, dan sebagainya. Dari perbedaan ini Aristoteles menghadirkan banyak kontroversi dan perdebatan seputar keadilan.⁴⁴

Aristoteles membedakan keadilan menjadi jenis keadilan distributif dan keadilan korektif. Yang pertama berlaku dalam hukum publik yang kedua dalam hukum perdata dan pidana. Keadilan distributif dan korektif sama-sama rentan terhadap problema kesamaan atau kesetaraan dan hanya bisa dipahami dalam kerangkanya. Dalam wilayah keadilan distributif, hal yang penting ialah bahwa imbalan yang sama-rata diberikan atas pencapaian yang sama rata. Pada yang kedua yang menjadi persoalan ialah bahwa ketidaksetaraan yang disebabkan oleh, misalnya pelanggaran kesepakatan, dikoreksi dan dihilangkan.

Keadilan distributif menurut Aristoteles berfokus pada distribusi, honor, kekayaan, dan barang-barang lain yang sama-sama bisa didapatkan dalam masyarakat. Dengan mengesampingkan pembuktian matematis jelaslah bahwa apa yang ada dibenak Aristoteles ialah distribusi kekayaan dan barang berharga lain berdasarkan nilai yang berlaku dikalangan warga. Distribusi yang adil boleh jadi merupakan distribusi yang sesuai dengan nilai kebajikannya yakni nilainya bagi masyarakat.⁴⁵

Di sisi lain, keadilan korektif berfokus pada pembedaan sesuatu yang salah. Jika suatu pelanggaran dilanggar atau kesalahan dilakukan maka keadilan korektif berusaha memberikan kompensasi yang memadai bagi pihak yang dirugikan, jika suatu kejahatan telah dilakukan maka hukuman yang sepatutnya perlu diberikan kepada si pelaku. Bagaimanapun ketidakadilan akan mengakibatkan terganggunya kesetaraan yang sudah mapan atau telah terbentuk. Keadilan korektif bertugas membangun kembali kesetaraan tersebut. Dari uraian ini nampak bahwa keadilan korektif merupakan wilayah peradilan sedangkan keadilan distributif merupakan bidangnya pemerintah.⁴⁶

⁴⁴*Ibid* hlm 16

⁴⁵*Ibid* hlm 25

⁴⁶*Ibid*

Dalam membangun argumennya, Aristoteles menekankan perlunya dilakukan perbedaan antara vonis yang mendasarkan keadilan pada sifat kasus dan yang didasarkan pada watak manusia yang umum dan lazim dengan vonis yang berlandaskan pandangan tertentu dari komunitas hukum tertentu. Perbedaan ini jangan dicampur-adukkan dengan perbedaan antara hukum positif yang ditetapkan dalam undang-undang dan hukum adat. Karena berdasarkan perbedaan Aristoteles, dua penilaian yang terakhir itu dapat menjadi sumber pertimbangan yang hanya mengacu pada komunitas tertentu sedangkan keputusan serupa yang lain, kendati diwujudkan dalam bentuk perundang-undangan, tetap merupakan hukum alam jika bisa didapatkan dari fitrah umum manusia.⁴⁷

b. Teori Keadilan Sosial menurut John Rawls

John Rawls dalam bukunya *a theory of justice* menjelaskan teori keadilan sosial sebagai *the difference principle* dan *the principle of fair equality of opportunity*. Inti *the difference principle*, adalah bahwa perbedaan sosial dan ekonomis harus diatur agar memberikan manfaat yang paling besar bagi mereka yang paling kurang beruntung.

Istilah perbedaan sosial-ekonomis dalam prinsip perbedaan menuju pada ketidaksamaan dalam prospek seorang untuk mendapatkan unsur pokok kesejahteraan, pendapatan, dan otoritas. Sementara itu, *the principle of fair equality of opportunity* menunjukkan pada mereka yang paling kurang mempunyai peluang untuk mencapai prospek kesejahteraan, pendapat dan otoritas. Mereka inilah yang harus diberi perlindungan khusus.

Rawls mengerjakan teori mengenai prinsip-prinsip keadilan terutama sebagai alternatif bagi teori utilitarisme sebagaimana dikemukakan Hume, Bentham dan Mill. Rawls berpendapat bahwa dalam masyarakat yang diatur menurut prinsip-prinsip utilitarisme, orang-orang akan kehilangan harga diri, lagi pula bahwa pelayanan demi perkembangan

⁴⁷*Ibid*

bersama akan lenyap. Rawls juga berpendapat bahwa sebenarnya teori ini lebih keras dari apa yang dianggap normal oleh masyarakat. Memang boleh jadi diminta pengorbanan demi kepentingan umum tetapi tidak dapat dibenarkan bahwa pengorbanan ini pertama-tama diminta dari orang-orang yang sudah kurang beruntung dalam masyarakat.⁴⁸

Menurut Rawls, situasi ketidaksamaan harus diberikan aturan yang sedemikian rupa sehingga paling menguntungkan golongan masyarakat yang paling lemah. Hal ini terjadi kalau dua syarat dipenuhi. Pertama, situasi ketidaksamaan menjamin maximum minimorum bagi golongan orang yang paling lemah. Artinya situasi masyarakat harus sedemikian rupa sehingga dihasilkan untung yang paling tinggi yang mungkin dihasilkan bagi golongan orang-orang kecil. Kedua, ketidaksamaan diikat pada jabatan-jabatan yang terbuka bagi semua orang. Maksudnya supaya kepada semua orang diberikan peluang yang sama besar dalam hidup. Berdasarkan pedoman ini semua perbedaan antara orang berdasarkan ras, kulit, agama dan perbedaan lain yang bersifat primordial, harus ditolak.

John Rawls menegaskan bahwa maka program penegakan keadilan yang berdimensi kerakyatan haruslah memperhatikan dua prinsip keadilan yaitu pertama, memberi hak dan kesempatan yang sama atas kebebasan dasar yang paling luas seluas kebebasan yang sama bagi setiap orang. Kedua, mampu mengatur kembali kesenjangan sosial ekonomi yang terjadi sehingga dapat memberi keuntungan yang bersifat timbal balik (*reciprocal benefits*) bagi setiap orang, baik mereka yang berasal dari kelompok beruntung maupun tidak beruntung.⁴⁹

Dengan demikian, prinsip perbedaan menuntut diaturnya struktur dasar masyarakat sedemikian rupa sehingga kesenjangan prospek mendapat hal-hal utama kesejahteraan, pendapatan, otoritas diperuntukkan bagi keuntungan orang-orang yang paling kurang beruntung. Ini berarti keadilan sosial harus diperjuangkan untuk dua hal: *Pertama*, melakukan koreksi dan perbaikan terhadap kondisi ketimpangan yang dialami kaum lemah

⁴⁸ John Rawls, 2006, *A Theory of Justice*, London, Oxford University Press, 1973, terjemahan dalam Bahasa Indonesia oleh Uzair Fauzan dan Heru Prasetyo, *Teori Keadilan*, Pustaka Pelajar, Yogyakarta, hlm. 86

⁴⁹ *Ibid* hlm. 92

dengan menghadirkan institusi-institusi sosial, ekonomi, dan politik yang memberdayakan. *Kedua*, setiap aturan harus memosisikan diri sebagai pemandu untuk mengembangkan kebijakan-kebijakan untuk mengoreksi ketidak-adilan yang dialami kaum lemah.

Mengingat istilah tenaga kerja mengandung pengertian amat luas dan untuk menghindari adanya kesalahan persepsi terhadap penggunaan istilah lain yang kurang sesuai dengan tuntutan perkembangan hubungan industrial, peneliti berpendapat bahwa istilah Hukum Ketenagakerjaan lebih tepat dibanding Hukum Perburuhan.

Berdasarkan uraian diatas bila dicermati, Hukum Ketenagakerjaan memiliki unsur-unsur:

1. Serangkai peraturan yang berbentuk tertulis dan tidak tertulis.
2. Mengatur tentang kejadian hubungan kerja antara Pekerja dan Pengusaha/Majikan.
3. Adanya orang yang bekerja pada dan dibawah orang lain, dengan mendapat upah sebagai balas jasa.
4. Mengatur perlindungan pekerja/buruh meliputi masalah keadaan sakit, haid, hamil, melahirkan, keberadaan organisasi pekerja/buruh dan sebagainya.⁵⁰

Kebijakan dasar dalam Hukum Ketenagakerjaan adalah untuk melindungi pihak yang lemah, dalam hal ini adalah pekerja atau buruh dari kesewenangwenangan majikan atau pengusaha yang dapat timbul dalam hubungan kerja dengan tujuan memberikan perlindungan hukum dan mewujudkan keadilan sosial.⁵¹

Perlindungan pekerja dibagi menjadi tiga macam, yaitu:⁵²

- a. Perlindungan ekonomis, yaitu suatu jenis perlindungan yang berkaitan dengan usaha-usaha untuk memberikan kepada pekerja suatu penghasilan yang cukup memenuhi keperluan sehari-hari baginya beserta keluarganya, termasuk dalam hal pekerja tersebut

⁵⁰*Ibid* hlm. 6

⁵¹Agusmidah, 2011, *Dilematika Hukum Ketenagakerjaan, Tinjauan Politik Hukum* Sofimedia, Jakarta, hlm. 1

⁵²*Ibid* hlm. 45

tidak mampu bekerja karena sesuatu diluar kehendaknya. Perlindungan ini disebut dengan jaminan sosial.

- b. Perlindungan sosial, yaitu suatu perlindungan yang berkaitan dengan usaha kemasyarakatan, yang tujuannya memungkinkan pekerja itu mengenyam dan mengembangkan kehidupannya sebagai manusia sebagai anggota masyarakat dan anggota keluarga atau yang biasa disebut kesehatan kerja.
- c. Perlindungan teknis, yaitu suatu jenis perlindungan yang berkaitan dengan usaha-usaha untuk menjaga pekerja dari bahaya kecelakaan yang dapat ditimbulkan oleh pesawat-pesawat atau alat kerja lainnya atau oleh bahan yang diolah atau dikerjakan perusahaan. Perlindungan ini disebut dengan keselamatan kerja.

2.3 Hipotesis

Hipotesis dapat diartikan suatu yang berupa dugaan-dugaan atau perkiraan-perkiraan yang masih harus dibuktikan kebenaran atau kesalahannya, atau berupa pemecahan masalah untuk sementara waktu.⁵³ Adapun hipotesis penulis dalam permasalahan yang dibahas adalah sebagai berikut :

1. Perlindungan Hukum terhadap Pekerja Waktu Tidak Tertentu berdasarkan Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan yaitu berupa perlindungan ekonomis yaitu perlindungan tenaga kerja dalam bentuk penghasilan yang cukup, termasuk apabila tenaga kerja tersebut tidak mampu bekerja di luar kehendaknya. Perlindungan Sosial yaitu perlindungan tenaga kerja dalam bentuk jaminan kesehatan kerja, kebebasan berserikat dan perlindungan untuk berorganisasi. Perlindungan Teknis yaitu perlindungan tenaga kerja dalam bentuk keamanan dan keselamatan kerja.

⁵³Syamsul Arifin,2012, *Metode Penulisan Karya Ilmiah dan Penelitian Hukum*, Medan Area University Press. hlm.38

2. Proses penyelesaian perselisihan hubungan kerja biasa disebut Perselisihan hubungan Industrial diselesaikan melalui Lembaga Bipartit dan Lembaga Tripartit yang terdiri dari Mediasi, Konsiliasi, Arbitrase dan melalui Pengadilan Hubungan Industrial pada Putusan No. 41/G/2014/PHI.Mdn penyelesaian dilakukan pada Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Medan karena tidak ada penyelesaian melalui lembaga Bipartit ataupun mediasi.



BAB III

METODE PENELITIAN

1.1 Jenis, Sifat dan Waktu Penelitian

3.1.1 Jenis Penelitian

Adapun jenis penelitian adalah penelitian normatif yaitu jenis penelitian yang dilakukan dengan mempelajari norma-norma yang ada atau peraturan perundang-undangan yang terkait dengan permasalahan yang dibahas. Pengolahan dan analisis data yang hanyamengenal data sekunder saja, yang terdiri dari bahan hukum primer, bahan hukum sekunder, dan bahan hukum tersier.

Sumber data dalam mengerjakan skripsi ini terdapat beberapa bahan hukum untuk melengkapi penulisan penelitian antara lain :

- a. Bahan Hukum Primer: adalah bahan hukum yang mengikat. Dalam penulisan skripsi ini yang menjadi bahan hukum primer adalah Kitab Undang-Undang Hukum Perdata mengenai perjanjian dan perjanjian kerja, Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan, dan Undang-Undang No. 2 Tahun 2004 tentang penyelesaian perselisihan hubungan industrial.
- b. Bahan Hukum Sekunder: adalah bahan hukum yang menjelaskan bahan hukum primer. Dalam penulisan skripsi ini yang menjadi bahan hukum sekunder adalah buku-buku literatur tentang perjanjian kerja, hasil-hasil penelitian yaitu Putusan No. 41/G/2014/PHI.Mdn tentang hubungan industrial dan tulisan para ahli hukum, majalah hukum, dan lain-lain.
- c. Bahan Hukum Tersier: adalah bahan hukum yang dapat memberikan petunjuk atau penjelasan terhadap bahan hukum primer dan sekunder. Dalam penulisan skripsi ini yang menjadi bahan hukum tersier adalah kamus, ensiklopedia, dan lain sebagainya.

1.1.2. Sifat Penelitian

Sifat penelitian yang dipergunakan dalam menyelesaikan skripsi ini adalah deskriptif analisis dari Putusan No. 41/G/2014/PHI.Mdn Studi kasus adalah penelitian tentang status subjek penelitian yang berkenaan dengan suatu fase spesifik atau kasus dari keseluruhan personalitas yang mengarah pada penelitian hukum normatif, yaitu suatu bentuk penulisan hukum yang mendasarkan pada karakteristik ilmu hukum yang berdasarkan pada karakteristik ilmu hukum yang normatif.¹

Sifat penelitian ini secara deskriptif analisis yaitu untuk mengetahui perlindungan hukum terhadap pekerja waktu tidak tertentu di tinjau dari Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan dan untuk mengetahui proses penyelesaian jika terjadi pemutusan hubungan kerja sepihak pada Putusan No. 41/G/2014/PHI.Mdn.

1.1.3. Waktu Penelitian

Waktu penelitian akan dilaksanakan secara singkat yaitu setelah dilakukan seminar outline skripsi pertama dan telah dilakukan perbaikan seminar outline yang akan dilakukan sekitar Bulan Juni 2017, yang dilakukan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Medan dengan mengambil putusan yang terkait yaitu Putusan No. 41/G/2014/PHI.Mdn untuk dianalisis.

Tabel : 1

No	Kegiatan	Bulan																Keterangan				
		Februari-Maret 2017				Juli-Agustus 2017				Februari-Maret 2018				April 2018					Mei 2018			
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4		1	2	3	4

¹Astri Wijayanti, 2011. *Strategi Penulisan Hukum*, Lubuk Agung,Bandung. hlm 163.

1	Seminar Proposal	■																	
2	Perbaikan Proposal				■														
3	Acc Perbaikan					■													
4	Penelitian						■												
5	Penulisan Skripsi							■											
6	Bimbingan Skripsi								■										
7	Seminar Hasil									■									
8	Meja Hijau															■			

1.2 Teknik Pengumpulan Data

Untuk baiknya suatu karya ilmiah seharusnya didukung oleh data-data, demikian juga dengan penulisan skripsi ini penulis berusaha untuk memperoleh data-data maupun bahan-bahan yang diperlukan dalam penulisan skripsi ini setidaknya dapat lebih dekat kepada golongan karya ilmiah yang baik.

Untuk mengetahui data yang dipergunakan dalam penulisan ini maka penulis mempergunakan 2 (Dua) metode:

- a. Penelitian Kepustakaan (*Library Research*) yaitu dengan melakukan penelitian terhadap berbagai sumber bacaan yaitu buku-buku, majalah hukum, pendapat para sarjana, peraturan undang-undang dan juga bahan-bahan kuliah.
- b. Penelitian Lapangan (*Field Research*) yaitu dengan melakukan kelapangan dalam hal ini penulis langsung melakukan studi Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Medan dengan mengambil putusan yang terkait yaitu Putusan No. 41/G/2014/PHI.Mdn untuk dianalisis.

1.3 Analisis Data

Dalam Penelitian ini analisis data yang dilakukan secara kualitatif yang menekankan pada pemahaman mengenai masalah-masalah dalam kehidupan sosial berdasarkan kondisi realitas atau natural setting yang holistik, kompleks dan rinci.²

Data Kualitatif yang diperoleh secara sistematis dan kemudian substansinya dianalisis untuk memperoleh jawaban tentang pokok permasalahan yang akan dibahas dalam penulisan skripsi ini secara kualitatif untuk mendapatkan jawaban yang pasti dan hasil yang akurat. Tentang bagaimana perlindungan hukum terhadap pekerja waktu tidak tertentu di tinjau dari Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan dan bagaimana proses penyelesaian jika terjadi pemutusan hubungan kerja sepihak pada Putusan No. 41/G/2014/PHI.Mdn. Sedangkan data-data berupa teori yang diperoleh dikelompokkan sesuai dengan sub bab pembahasan, selanjutnya dianalisis secara kualitatif sehingga diperoleh gambaran yang jelas tentang pokok permasalahan.

²Syamsul Arifin *Op Cithlm.* 66

DAFTAR PUSTAKA

A. Buku

- Abdul Ghofur Anshori, 2006, *Filsafat Hukum Sejarah, Aliran Dan Pemaknaan*, Gadjah Mada University Press. Yogyakarta.
- Abdulkadir Muhammad, 1986. *Hukum Perjanjian*, Alumni, Bandung.
- Agusmidah, 2011, *Dilematika Hukum Ketenagakerjaan, Tinjauan Politik Hukum* Sofimedia, Jakarta.
- Ahmad, Tohardi, 2002, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cetakan Pertama, Mandar Maju, Bandung.
- Amran Basri, 2006. *Hukum Perburuhan dan Ketenagakerjaan Indonesia*, Fakultas Hukum Tjut Nyak Dhien, Medan.
- A. Ridwan Halim (dkk), 2004, *Seri Hukum Perburuhan Aktual*, Penerbit Pradnya Paramita, Jakarta.
- Asri Wijayanti, 2002, *Perlindungan Hukum bagi Pekerja yang di PHK karena Melakukan Kesalahan Berat*, Rineka Cipta. Jakarta.
- _____, 2011. *Strategi Penulisan Hukum*, Lubuk Agung, Bandung.
- Carl Joachim Friedrich, 2004, *Filsafat Hukum Perspektif Historis*, Nuansa dan Nusamedia, Bandung.
- C.S.T, Kansil, 1986. *Pengantar Ilmu Hukum dan Tata Hukum Indonesia*, PN.Balai Pustaka Jakarta.
- Djumadi, 2008, *Hukum Perburuhan Perjanjian Kerja*, PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Eggi Sudjana, 2005. *Bayarlah Upah Sebelum Keringatnya Mengering*, PPMI, Jakarta.
- Gustav Radbruch dikutip oleh Shidarta, 2010, *Putusan Hakim: Antara Keadilan, Kepastian Hukum, dan Kemanfaatan, dari buku Reformasi Peradilan dan Tanggung Jawab Negara*, Komisi Yudisial, Jakarta.
- Imam Syahputra, 2000, *Tanya Jawab Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*. Havarindo. Jakarta.

- John Rawls, 2006, *A Theory of Justice*, London, Oxford University Press, 1973, terjemahan dalam Bahasa Indonesia oleh Uzair Fauzan dan Heru Prasetyo, *Teori Keadilan*, Pustaka Pelajar, Yogyakarta.
- Juhaya s. Praja, Afif Muhammad, 2014, *Teori Hukum dan Aplikasinya*, CV. Pustaka Setia. Bandung.
- Kartini Muljadi dan Gunawan Widjaja, 2003. *Perikata Yang Lahir Dari Perjanjian*. Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Lalu Husni, 2000. *Pengantar Hukum Tenaga Kerja Indonesia*. Raja Grafindo Persada. Jakarta.
- _____, 2004, *Penyelesaian Perselisian Hubungan Industrial Melalui Pengadilan dan Diluar Pengadilan*, Penerbit PT. Raja Grafindo Parsada, Jakarta.
- Mariam Darus Badruzaman, 2005, *Aneka Hukum Bisnis*, Alumni, Bandung.
- Peter Mahmud Marzuki, 2008, *Pengantar Ilmu Hukum*, Kencana Pranada Media Group, Jakarta.
- Pujangga Nusantara, 1999, *Reformasi Total Indonesia Menuju Indonesia Baru*, Lembaga Pengkajian Reformasi, Jakarta.
- Purwahid Patrik, 1994. *Dasar-Dasar Hukum Perikatan (Perikatan Yang Lahir Dari Perjanjian dan Dari Undang-Undang)*, Mandar Maju, Bandung.
- R .Subekti, 1984. *Aspek-Aspek Hukum Perikatan Nasional*, Alumni, Bandung.
- Saiful Anwar, 2007. *Sendi-Sendi Hubungan Pekerja Dengan Pengusaha*, Kelompok Studi Hukum dan Masyarakat, Fak. Hukum USU, Medan.
- Sanusi Bintang dan Dahlan, 2000. *Pokok-Pokok Hukum Ekonomi dan Bisnis*, Citra Aditya Bakti, Bandung,
- Satjipto Rahardjo, 2000, *Ilmu Hukum*, PT. Citra aditya bakti , Bandung.
- Sedarmayanti, 2001, *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*, cetakan kedua, penerbit: Mandar Maju Bandung.
- Sehat Damanik, 2007, *Outsourcing dan Perjanjian Kerja Menurut Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan*, DSS Publishing, Jakarta.
- Sendjun H. Manulang, 2001. *Pokok-pokok Hukum Ketenagakerjaan di Indonesia*” Penerbit Rineka Cipta, Jakarta.

- Shidarta, 2007, *Meuwissen Tentang Pengembangan Hukum, Ilmu Hukum, Teori Hukum dan Filsafat Hukum*, PT Refika Aditama. Bandung.
- Siswanto, Sastrohadiwiryono, 2002, *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia*, cetakan pertama, Penerbit: Bumi Aksara, Jakarta.
- Soedarjadi, 2008. *Hukum Ketenagakerjaan Di Indonesia*, Pustaka Yustisia, Yogyakarta.
- Soerjono Soekanto, 1984, *Pengantar Penelitian Hukum*, UI Press, Jakarta.
- Suratin, 2004. *Tanya Jawab Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan*. Yrama Widya. Bandung.
- Syamsul Arifin, 2012, *Metode Penulisan Karya Ilmiah dan Penelitian Hukum*, Medan Area University Press.
- Theo Huijbers, 1995, *Filsafat Hukum dalam lintasa sejarah*, cet VIII, Kanisius, Yogyakarta.
- Ugo, Pujiyo, 2012, *Hukum Acara Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial: Tata Cara dan Proses Penyelesaian Sengketa Perburuhan*, Sinar Grafika, Jakarta.
- Wiwoho Soedjono, 2003. *Hukum Perjanjian Kerja*, Bina Aksara, Jakarta.
- W.J.S Poerwadarminta 2004. *Kamus Umum Bahasa Indonesia*, Balai Pustaka, Jakarta.
- Zaeni Asyhadie, 2007. *Hubungan Kerja, Hukum Ketenagakerjaan Bidang Hubungan Kerja*, Raja Grafindo Persada, Jakarta.

B. Peraturan Perundang - Undangan

Undang-Undang Nomor 3 Tahun 1992 tentang Jaminan Sosial Tenaga Kerja,

Undang-Undang Nomor 30 Tahun 1999 tentang Arbitrase Alternatif Penyelesaian Sengketa

Undang-Undang No.13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan

Undang-Undang No. 21 tahun 2000 Tentang Serikat Pekerja/Serikat Buruh

Undang-Undang No. 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.

C. Internet

Industrial Relation, Artikel Kasus PHK menjadi Kasus Terpopulerdi akses dari situs <http://beritahr.wordpress.com/category/industrial-relation/> Di Akses tanggal 15 Oktober 2017

Shvoong.com, “*Konsep Dasar Hubungan Industrial*”, <http://id.shvoong.com/social-sciences/2005328-konsep-dasar-hubungan-industrial/>, Diakses Tanggal 14 Oktober 2017

Yuhari Robingu, *Hak Normatif Pekerja Akibat Pemutusan Hubungan Kerja*, ejournal.umm.ac.id/index.php/legalitas/article/view/291/303. Diakses Sabtu 14 Oktober 2017





PUTUSAN
Nomor : 41/G/2014/PHI.Mdn

DEMI KEADILAN BERDASARKAN KETUHANAN YANG MAHA ESA

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

RONI HUMISAR MARPAUNG, Jenis kelamin Laki-laki, Pekerjaan Karyawan PT.Royal Brewhouse, beralamat di Jln.Rawe 6 Lingk 8, Kel. Tangkahan, Kec. Medan Labuhan, Kota Medan, diwakili oleh kuasanya : **LIBOIN RUMAPEA, S.H, Advocate / Lawyer & Legal Consultant** pada LAW OFFICE LIBOIN RUMAPEA, S.H., & PARTNERS, berkantor di Jln.Rawe VI No.220 Medan, Sumatera Utara, berdasarkan Surat Kuasa Khusus Nomor - 26/R-AD/SKV/2014 tanggal 30 Mei 2014, telah didaftar pada Kepaniteraan Pengadilan Negeri Medan, selanjutnya disebut sebagai **PENGGUGAT**.

Lawan

PT. ROYAL BREWHOUSE, beralamat di Jln. Pulau Bawean KIM II No/Blok A-3A - A3B, Kec. Percut Sei. Tuan, Kab.Deli Serdang, Selanjutnya disebut sebagai **TERGUGAT**.

Pengadilan Hubungan Industrial tersebut ;

Setelah membaca berkas perkara beserta surat-surat yang bersangkutan;

Setelah mendengar kedua belah pihak yang berperkara dan saksi saksi ,

TENTANG DUDUK PERKARA

Menimbang, bahwa Penggugat dengan surat gugatan tanggal 02 Juni 2014 yang dilampiri anjuran atau risalah penyelesaian mediasi, yang diterima dan

ROSMARDIANA, S.H. Panitera Pengganti dan dihadiri oleh Kuasa Penggugat,
tanpa dihadiri oleh kuasa Tergugat.

HAKIM-HAKIM ANGGOTA .

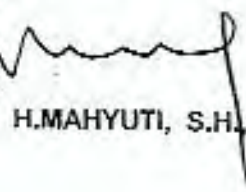


IBNU AFFAN, S.H., M.Hum



NURMANSYAH, S.H

HAKIM KETUA,



H.MAHYUTI, S.H, M.H

PANITERA PENGGANTI,



ROSMARDIANA, S.H

Perincian biaya :

1. Materal.....	Rp. 6.000.-
2. Redaksi	Rp. 5.000.-
3. Panggilan	Rp. 370.000.-
Jumlah	Rp. 381.000.-

(tiga ratus delapan puluh satu ribu rupiah) ;



didaftarkan di Kepaniteraan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Medan pada tanggal 2 Juni 2014 dalam Register Nomor 41/G/2014/PHI.Medan, telah mengajukan gugatan sebagai berikut :

Adapun alasan-alasan yang menjadi dasar Gugatan adalah sebagai berikut :

1. Bahwa Penggugat adalah pekerja pada Tergugat dengan masa kerja **1 (satu) tahun dan 3 (tiga) bulan atau 15 (lima belas) bulan** mulai Oktober 2012 sampai dengan Januari 2014 sebagai Cleaning Service ;
2. Bahwa Penggugat selama bekerja di perusahaan Tergugat (PT. Royal Brewhouse) menerima Upah sebesar **Rp. 1.248.000,- (satu juta dua ratus empat puluh delapan ribu rupiah)**, ternyata Upah tersebut adalah Upah Dibawah Minimum Kabupaten Deli Serdang, berdasarkan Surat Keputusan Gubernur No.188.44/12/KPTS/TAHUN 2013 yaitu sebesar **Rp. 1.600.000,- (satu juta enam ratus ribu rupiah)**, terbukti Tergugat memberikan Upah Dibawah Minimum kepada Penggugat, sehingga perbuatan Tergugat yang memberikan Upah Dibawah Minimum Kabupaten Deli Serdang kepada Penggugat adalah tindak Pidana Kejahatan sebagaimana yang dimaksud dalam Pasal 90 jo. Pasal 185 ayat (1) UU R.I No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan ;
3. Bahwa berdasarkan lamanya masa kerja Penggugat yaitu **1 (satu) tahun dan 3 (tiga) bulan atau 15 (lima belas) bulan** yang berlangsung secara terus menerus dan tidak pernah terputus, maka seharusnya hubungan kerja antara Penggugat dan Tergugat adalah berdasarkan Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (Menetap) sebagaimana diatur pada Pasal 60 – 63 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan ;
4. Bahwa berdasarkan pekerjaan yang diperintahkan/diberikan Tergugat kepada Penggugat adalah merupakan bagian dari pekerjaan yang menetap dalam perusahaan, maka sesuai dengan **Pasal 66 ayat (1) dan (4) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan**, demi hukum status hubungan kerja Sah antara pekerja (Penggugat) dan Tergugat (PT. Royal Brewhouse), sehingga bila terjadi Pemutusan Hubungan Kerja pihak Tergugat (PT. Royal Brewhouse) harus tunduk dan wajib melaksanakan **Pasal 156 ayat (1), (2), dan (4) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan ;**
5. Bahwa oleh karena itu patut dan layak menurut hukum jika Pengadilan Hubungan Industrial Pada Pengadilan Negeri Medan menetapkan Tergugat telah terbukti secara sah dan meyakinkan melakukan perbuatan melawan

Hukum dan menetapkan Penggugat sebagai pekerja menetap berdasarkan Pasal 66 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan dan Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT).

6. Bahwa pada tanggal 11 Januari 2013, Tergugat secara sepihak telah melakukan Pemutusan Hubungan Kerja terhadap Penggugat dengan alasan yang tidak masuk akal dan Tergugat tidak ada melakukan kesalahan apa-apa.
7. Bahwa oleh karena tindakan Tergugat melakukan Pemutusan Hubungan Kerja terhadap Penggugat secara sepihak dengan alasan yang tidak masuk akal dan Tergugat tidak ada melakukan kesalahan, maka tindakan tersebut dapat dikategorikan sebagai suatu tindakan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) yang bertentangan dengan syarat-syarat dan prosedur Pemutusan Hubungan Kerja sebagaimana diatur dalam Pasal 150 - 155 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan ;
8. Bahwa tindakan Tergugat yang melakukan Pemutusan Hubungan Kerja secara sepihak terhadap Penggugat tanpa minta izin dari Lembaga Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial adalah merupakan suatu perbuatan yang bertentangan dengan Peraturan Perundang-undangan yang berlaku dan merupakan perbuatan melawan hukum ;
9. Bahwa terhadap Pemutusan Hubungan Kerja secara sepihak yang dilakukan Tergugat, Penggugat telah berupaya melakukan penyelesaian secara Bipartit, namun tidak menghasilkan kesepakatan karena Tergugat tidak bersedia memberikan Hak-hak Normatif Penggugat sebagai akibat Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) dan bahkan Tergugat menyepelkan Penggugat ;
10. Bahwa oleh karena upaya penyelesaian secara "Bipartit" Gagal membuat persetujuan bersama, maka Penggugat menempuh upaya Mediasi di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Deli Serdang, akan tetapi tidak tercapai kesepakatan antara Penggugat dan Tergugat, dikarenakan Tergugat tidak pernah hadir tanpa ada pemberitahuan dan tindakan Tergugat yang tidak mau menghadiri panggilan resmi dari Pemerintah, tindakan tersebut sangat disesalkan dan dapat dikategorikan tidak menghargai panggilan resmi dari Pemerintah. Oleh karenanya Mediator pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Deli Serdang mengeluarkan Surat Nomor : 560/562/DTKTR/2014, tanggal 20 Maret 2014, Perihal : Anjuran, yang menganjurkan :

I. Agar Pengusaha PT, Royal Browhouse memberikan hak-hak Pekerja sebagai berikut :

a. Uang Pesangon $2 \times (2 \times \text{Rp. } 1.248.000,-)$ = Rp. 4.992.000,-

b. Uang Penggantian hak sebesar

$15\% \times \text{Rp. } 4.992.000,-$ = Rp. 748.800,-

Jumlah = Rp. 5.740.800,-

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

II. Agar Pengusaha membayar Upah Pekerja sampai dengan adanya putusan Pengadilan Hubungan Industrial yang berkekuatan Hukum.

III. Agar Pengusaha maupun pihak Pekerja menjawab anjuran ini secara tertulis menerima atau menolak paling lama 10 (sepuluh) hari kerja terhitung sejak anjuran ini diterima.

IV. Apabila salah satu pihak, atau kedua belah pihak menolak anjuran ini, maka proses selanjutnya Gugatan dapat diajukan ke Pengadilan Hubungan Industrial di Pengadilan Negeri Medan.

11. Bahwa selain hak Penggugat mendapat Uang Pesangon dan Uang Penggantian Hak, Penggugat juga berhak menuntut Kekurangan Upah Dibawah Minimum Kabupaten Deli Serdang, berdasarkan Surat Keputusan Gubernur No.188.44/12/KPTS/TAHUN 2013 yaitu sebesar Rp. 1.600.000,- (satu juta enam ratus ribu rupiah), sedangkan Upah setiap bulannya yang diterima Penggugat dari Tergugat sebesar Rp. 1.248.000,- (satu juta dua ratus empat puluh delapan ribu rupiah), sehingga terbukti ada kekurangan Upah setiap bulannya yang tidak diberikan Tergugat kepada Penggugat, yaitu Rp. 1.600.000,- dikurang Rp. 1.248.000,- menjadi Rp. 352.000,- x 15 bulan (sejak Oktober 2012 sampai dengan Januari 2014 = Rp. 5.280.000,- (lima juta dua ratus delapan puluh ribu rupiah) ;

12. Bahwa oleh karena berbagai upaya yang ditempuh Penggugat sebagaimana disebutkan dalam Peraturan Ketenagakerjaan yaitu Upaya penyelesaian melalui perundingan Bipartit dan Mediasi tidak tercapai kesepakatan, maka sesuai dengan ketentuan Peraturan 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 ;

13. Bahwa oleh karena tindakan Tergugat melakukan Pemutusan Hubungan Kerja terhadap Penggugat adalah tidak sah dan bertentangan dengan

Undang-Undang Ketenagakerjaan maka patut dan layak menurut Hukum jika Pengadilan Hubungan Industrial memerintahkan Tergugat membayar upah selama proses penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial ini terhitung sejak bulan Februari 2014 sampai dengan adanya putusan Pengadilan Hubungan Industrial yang berkekuatan Hukum Tetap, yang lamanya diperinci sebagai berikut :

- a. Sejak Penggugat tidak diperbolehkan bekerja lagi yaitu sejak bulan **Februari 2014 sampai dengan Gugatan didaftarkan di Kepaniteraan Pengadilan Hubungan Industrial bulan Mei 2014, yaitu selama 4 (empat) bulan ;**
- b. Sejak Gugatan didaftarkan hingga Putusan Pengadilan Hubungan Industrial dihitung selama **6 (enam) bulan** berdasarkan Surat Keputusan Mahkamah Agung R.I No. 026/KMA/SK/II/2012 tanggal 9 Februari 2012 Tentang STANDAR PELAYANAN PENGADILAN ;
- c. Perkara Kasasi di Mahkamah Agung R.I dihitung selama **30 (tiga puluh) hari atau 1 (satu) bulan** berdasarkan Pasal 115 UU R.I No. 2 Tahun 2004 Tentang Perselisihan Hubungan Industrial ;

Maka lamanya upah proses penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial yang harus dibayar oleh Tergugat kepada Penggugat, yaitu Upah Penggugat setiap bulan yang diterima sebesar Rp. 1.248.000,- X 11 (sebelas) bulan selama Proses penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial hingga putusan berkekuatan Hukum Tetap menjadi sebesar Rp. 13.728.000,- (tiga belas juta tujuh ratus dua puluh delapan ribu rupiah) ;

14. Bahwa untuk mempertahankan hak dan kepentingan Penggugat, baik melalui Bipartit, Mediasi, Mengajukan Gugatan ke Pengadilan Hubungan Industrial Pada Pengadilan Negeri Medan hingga putusan perkara ini berkekuatan Hukum Tetap, maka Penggugat menggunakan Jasa Hukum Advokat/Pengacara & Penasehat Hukum untuk biaya-biaya Transportasi sebesar Rp. 10.000.000,- (sepuluh juta rupiah) ;
15. Bahwa berdasarkan Dalil-dalil tersebut di atas telah jelas bahwa tindakan Tergugat yang melakukan Pemutusan Hubungan Kerja secara sepihak bukan karena adanya kesalahan yang dilakukan Penggugat, melainkan karena alasan yang tidak masuk akal di mana hal tersebut telah menimbulkan kerugian yang sangat besar bagi Penggugat yakni kehilangan pekerjaan yang berarti kehilangan penghasilan. Oleh karena itu adalah pantas dan layak menurut Hukum jika Pengadilan Hubungan Industrial menghukum Tergugat untuk membayar uang pesangon dua kali ketentuan

Pasal 156 ayat (2), dan Uang Pengganti Hak sesuai dengan Pasal 156 ayat (4) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, Kekurangan Upah Penggugat dan Upah selama proses penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, Jasa Hukum Advokat/Pengacara & Penasehat Hukum untuk biaya-biaya Transportasi kepada Penggugat, dengan perincian sebagai berikut :

- | | |
|---|---------------------------|
| a. Uang Pesangon 2 x (2 x Rp. 1.248.000,-) | = Rp. 4.992.000,- |
| b. Uang Penggantian hak sebesar
15 % x Rp. 4.992.000,- | = Rp. 748.800,- |
| c. Kekurangan Upah selama 15 (lima belas) bulan sebesar
Rp. 352.000,- x 15 bulan | = Rp. 5.280.000,- |
| d. Upah selama Proses,
Rp. 1.248.000,- X 11 (sebelas) bulan | = Rp. 13.728.000,- |
| e. Jasa Hukum Advokat/Pengacara & Penasehat Hukum, | = Rp. 10.000.000,- |
| Jumlah | = Rp. 34.748.800,- |

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

16. Bahwa agar Gugatan Penggugat tidak Illusionir, kabur dan tidak bernilai dan demi menghindari usaha Tergugat akan mengalihkan harta kekayaannya kepada pihak lain, maka Penggugat berkepentingan agar terhadap harta kekayaan Tergugat diletakkan terlebih dahulu Sita Jaminan (Conservatoir Beslag) terhadap benda-benda tidak bergerak dan bergerak (kami akan ajukan selanjutnya), terutama terhadap :

1. **"Tanah dan Bangunan PT. ROYAL BREWHOUSE, yang terletak di Jln. Pulau Bawean KJM II, No/Blok : A-3A – A-3B, Kec. Percut Sei Tuan, Kab. Deli Serdang" ;**
2. **"Tanah dan Bangunan milik Tergugat, yang terletak di Jln. Flores, No. 20, Kel. Pandau Hilir, Kec. Medan Perjuangan, Kota Medan" ;**

17. Bahwa Penggugat 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 (Dwangsoom) kepada Penggugat sebesar Rp. 200.000,- (dua 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 yang Penggugat kemukakan tersebut di atas, mohon kepada Ketua Pengadilan Hubungan Industrial Pada Pengadilan Negeri Medan memanggil pihak-pihak yang berperkara tersebut serta memberikan putusan yang amarnya berbunyi sebagai berikut :

MENGADILI

Primair :

1. Menerima dan mengabulkan gugatan Penggugat untuk seluruhnya .
2. Menyatakan dan menetapkan hubungan kerja antara dan Penggugat dan Tergugat adalah Pekerja Menetap (Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu) ;
3. Menyatakan Pemutusan Hubungan Kerja yang dilakukan Tergugat kepada Penggugat adalah tidak sah dan bertentangan dengan aturan hukum yang berlaku ;
4. Menghukum dan mewajibkan Tergugat untuk membayar uang pesangon dua kali ketentuan Pasal 156 ayat (2), dan Uang Pengganti Hak sesuai dengan Pasal 156 ayat (4) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, Kekurangan Upah Penggugat dan Upah selama proses penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, Jasa Hukum Advokat/Pengacara & Penasehat Hukum untuk biaya-biaya Transportasi kepada Penggugat dengan perincian sebagai berikut:
 - a. Uang Pesangon $2 \times (2 \times \text{Rp. } 1.248.000,-)$ = Rp. 4.992.000,-
 - b. Uang Penggantian hak sebesar
 $15 \% \times \text{Rp. } 4.992.000,-$ = Rp 748.800,-
 - c. Kekurangan Upah selama 15 (lima belas) bulan sebesar
 $\text{Rp. } 352.000,- \times 15 \text{ bulan}$ = Rp. 5.280.000,-
 - d. Upah selama Proses
 $\text{Rp. } 1.248.000,- \times 11 \text{ (sebelas) bulan}$ = Rp. 13.728.000,-
 - e. Jasa Hukum Advokat/Pengacara & Penasehat Hukum
= Rp. 10.000.000,-

Jumlah = Rp. 34.748.800,-
(tiga puluh empat juta tujuh ratus empat puluh delapan ribu delapan ratus rupiah)
5. Menyatakan sah dan bernarga Sita Jaminan (Conservatoir Beslag) terutama terhadap :
 1. **"Tanah dan Bangunan PT. ROYAL BREWHOUSE, yang terletak di Jln. Pulau Bawean KIM II, No/Blok : A-3A – A-3B, Kcc. Percut Sei Tuan, Kab. Deli Serdang" ;**

2. "Tanah dan Bangunan milik Tergugat, yang terletak di Jln. Flores, No. 20, Kel. Pandau Hilir, Kec. Medan Perjuangan, Kota Medan" ;
6. Mewajibkan dan menghukum Tergugat untuk membayar seluruh upah selama proses penyelesaian perselisihan hubungan Industrial terhitung mulai bulan sejak bulan Februari 2014 sampai dengan adanya putusan Pengadilan Hubungan Industrial yang berkekuatan Hukum Tetap ;
7. Menghukum Tergugat untuk membayar uang paksa (Dwangsoom) kepada Penggugat sebesar Rp 200.000,- (dua 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 ;
8. Menghukum Tergugat untuk menanggung biaya yang timbul dalam perkara ini.

Subsidiar :

Atau :

Apabila Majelis Hakim Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Medan yang memeriksa dan mengadili perkara ini berpendapat lain, mohon putusan yang seadil-adilnya (Ex Aequo et Bono).

Menimbang, bahwa pada hari persidangan yang telah ditentukan, untuk Penggugat hadir kuasanya dan Tergugat juga hadir Kuasanya ; Hasrul Benny Harahap, SH., M.Hum, Yulisman, SH, Syafrinal, S.H., dan Rinaldi, SH adalah Advokat-Advokat dan Konsultan Hukum pada Kantor Hukum * HASRUL BENNY HARAHAP & REKAN, berkantor di Jl. Sei. Galang No.05 Medan, berdasarkan Surat Kuasa Khusus tertanggal 17 Juni 2014 ;

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 .

Menimbang, bahwa terhadap gugatan Penggugat tersebut pihak Tergugat memberikan jawaban pada pokoknya sebagai berikut :

i. DALAM EKSEPSI :

1. Gugatan Penggugat kabur (Eksepsi Obscur Libellium) :

- bahwa setelah Tergugat membaca dan meneliti secara cermat gugatan Penggugat, maka Tergugat dapat menilai beberapa kelemahan surat gugatan

Penggugat yang dalam hal ini dapat Tergugat bantah melalui eksepsi (tangkisan) sebagai berikut) :

- Bahwa hubungan Penggugat dan Tergugat adalah hubungan antara pekerja dan pemberi kerja didasarkan dengan Perjanjian Kerja yang dalam hal ini Penggugat tidak dapat memberikan Surat Perjanjian Kerja antara Penggugat dengan Tergugat sehingga gugatan Penggugat menjadi kabur (obscuur libell); Bahwa Tergugat menolak dalil gugatan Penggugat yang terdapat pada halaman 1 angka 1 yang menyatakan bahwa ;
 - " bahwa Penggugat adalah pekerja pada Tergugat dengan masa kerja 1 (satu) tahun dan 3 (tiga) bulan atau 15 (limabelas) bulan mulai Oktober 2012 sampai dengan Januari 2014 sebagai Cleaning service ";
 - Bahwa Penggugat telah salah dalam menghitung masa kerja Penggugat yang dikemukakan Penggugat selama 15 (lima belas) bulan yang dimulai bulan Oktober 2012 sampai dengan bulan Januari 2014 ;
 - Bahwa Penggugat bekerja dengan Tergugat dimulai pada bulan Oktober 2013 dimana masa kerja Penggugat hanya 3 (tiga) bulan lamanya dan oleh karena itu sangat jelas dan tegas Penggugat telah membuat gugatan Penggugat kabur (obscuur libell) karena telah salah dalam memperhitungkan masa kerja Penggugat ,
 - Bahwa oleh karena Penggugat telah salah dalam menghitung masa kerja Penggugat yang notabene hanya 3 (tiga) bulan lamanya, maka dapat dipastikan dalil dalil gugatan Penggugat selanjutnya menjadi kabur dan tidak beralasan hukum dengan demikian sangat beralasan hukum bagi Majelis Hakim yang memeriksa, mengadili dan memutus perkara aquo berkenan dapat menyatakan gugatan Penggugat ditolak atau setidaknya tidaknya tidak dapat diterima (Niet Ontvankelijk Verklaard) ;
2. Gugatan Penggugat telah mencampuradukan dua permasalahan dalam satu gugatan (Kumulasi Terlarang) :
- bahwa selain itu Penggugat juga dengan tegas menolak telah memberikan upah dibawah minimum Kabupaten Deli Serdang sebagaimana diuraikan penggugat pada halaman 1 angka 2 gugatan yang menyatakan bahwa :
 - " Bahwa Penggugat selama bekerja di perusahaan Tergugat (PT. Royal Brewhouse) menerima Upah sebesar Rp. 1.248.000,- (satu juta dua ratus empat puluh delapan ribu rupiah), ternyata Upah tersebut adalah Upah Dibawah Minimum Kabupaten Deli Serdang, berdasarkan Surat Keputusan

Gubernur No.188.44/12/KPTS/TAHUN 2013 yaitu sebesar Rp. 1.600.000,- (satu juta enam ratus ribu rupiah), terbukti Tergugat memberikan Upah Dibawah Minimum kepada Penggugat, sehingga perbuatan Tergugat yang memberikan Upah Dibawah Minimum Kabupaten Deli Serdang kepada Penggugat adalah tindak Pidana Kejahatan sebagaimana yang dimaksud dalam Pasal 90 jo. Pasal 185 ayat (1) UU R.I No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan ;

- Bahwa oleh karena hubungan Penggugat dengan Tergugat didasarkan dengan Surat Perjanjian Kerja dan Penggugat telah menanda tangani serta Penggugat tidak keberatan dengan gaji yang diterimanya, maka Penggugat yang tidak ada keberatan dan menerima gaji sebesar Rp.1.248.000,-(satu juta dua ratus empat puluh delapan ribu rupiah) tidak dapat dikualifikasikan telah melanggar Surat Keputusan Gubernur No.188.44/12/KPTS/Tahun 2013 ;
- Bahwa selain itu juga Penggugat mengajukan gugatan perselisihan pemutusan hubungan kerja, akan tetapi dalam dalil gugatannya pada halaman 1 angka 3 penggugat menyatakan Tergugat telah melakukan tindak pidana kejahatan, sehingga gugatan Penggugat telah mencampuradukan dua permasalahan dalam satu gugatan (Kumulasi terlarang) yakni 1. Tentang perselisihan hubungan industrial . 2 .tentang perbuatan melawan hukum ;
- Bahwa oleh karena Penggugat pada intinya adalah terkait dengan perselisihan hubungan industrial dan bukan perbuatan melawan hukum maka sangat beralawan menurut hukum bagi Majelis Hakim yang memeriksa ,mengadili dan memutus perkara aquo untuk menolak atau setidaknya tidaknya menyatakan tidak dapat diterima (Niet ontvankelijk verklaard) ;
- Bahwa selanjutnya dasar gugatan Penggugat dalam perkara aquo pada intinya menguraikan bahwa Penggugat meminta uang pesangon, penggantian hak, akan tetapi bersamaan dengan itu gugatan Penggugat ternyata juga meminta kekurangan upah selama bekerja pada Tergugat sebagaimana juga diuraikan dalam dalil gugatannya, adanya penggabungan gugatan ini jelas telah melanggar hukum acara perdata sebab meminta 2 (dua) pokok permasalahan (pesangon, penggantian hak dan kekurangan upah) dalam satu gugatan ,
- Bahwa dikarenakan hukum acara dalam Perselisihan Hubungan Industrial (PHI) menggunakan hukum acara perdata maka jelas adanya penggabungan 2 (dua) pokok permasalahan dalam satu gugatan tidak dibenarkan secara hukum dan karenanya gugatan tersebut harus dinyatakan tidak dapat diterima ,
- Bahwa oleh karena gugatan Penggugat tidak dapat diterima dimohonkan kepada Majelis Hakim yang memeriksa , mengadili dan memutus perkara aquo

- agar berkenan kiranya menyatakan gugatan Penggugat ditolak atau setidaknya tidaknya dinyatakan tidak dapat diterima (Niet Ontvankelijk verklaard) ;
- Bahwa Penggugat dalam dalil gugatannya pada halaman 1 angka 3 dan halaman 2 angka 4 yang menyatakan bahwa
 - * Bahwa berdasarkan lamanya masa kerja Penggugat yaitu **1 (satu) tahun dan 3 (tiga) bulan atau 15 (lima belas) bulan** yang berlangsung secara terus menerus dan tidak pernah terputus, maka seharusnya hubungan kerja antara Penggugat dan Tergugat adalah berdasarkan Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (Menetap) sebagaimana diatur pada Pasal 60 – 63 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan ;
 - * Bahwa berdasarkan pekerjaan yang diperintahkan/diberikan Tergugat kepada Penggugat adalah merupakan bagian dari pekerjaan yang menetap dalam perusahaan, maka sesuai dengan Pasal 66 ayat (1) dan (4) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, demi hukum status hubungan kerja Sah antara pekerja (Penggugat) dan Tergugat (PT. Royal Brewhouse), sehingga bila terjadi Pemutusan Hubungan Kerja pihak Tergugat (PT. Royal Brewhouse) harus tunduk dan wajib melaksanakan Pasal 156 ayat (1), (2), dan (4) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan ;
 - Bahwa Penggugat tidak jelas mengklarifikasikan Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu , pekerjaan mana, siapa yang mengerjakan dan apa yang dikerjakan, sehingga gugatan Penggugat menjadi kabur dan oleh karena itu berkenan Majelis Hakim yang memeriksa ,mengadili dan memutus perkara aquo untuk menolak atau setidaknya tidaknya menyatakan tidak dapat diterima (Niet ontvankelijk verklaard) ;
 - Bahwa pada halaman 2 angka 5 Penggugat kembali mengulangi kesalahannya dengan menggabungkan 2 (dua) permasalahan menjadi satu gugatan ,yang mana Penggugat menyatakan :
 - * Bahwa oleh karena itu patut dan layak menurut hukum jika Pengadilan Hubungan Industrial Pada Pengadilan Negeri Medan menetapkan Tergugat telah terbukti secara sah dan meyakinkan melakukan perbuatan melawan Hukum dan menetapkan Penggugat sebagai pekerja menetap berdasarkan Pasal 66 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan dan Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT) ;
 - Bahwa dalam hal ini Penggugat kembali meminta kepada Majelis Hakim untuk menyatakan Tergugat melakukan perbuatan melawan hukum

(Onrechtmatiggedaad) yang mana gugatan dalam perkara aquo adalah mengenai perselisihan hubungan industrial dan bukan mengenai perbuatan melawan hukum ,

- Bahwa dikarenakan Penggugat telah menggabungkan 2 (dua) permasalahan menjadi satu gugatan, maka cukup beralasan bagi Majelis Hakim yang memeriksa ,mengadili dan memutus perkara aquo untuk menolak atau setidaknya tidaknya menyatakan gugatan Penggugat tidak dapat diterima (Niet ontvankelijk verklaard) ;
- Bahwa pada halaman 2 angka 6 – 8 ,Penggugat tetap meminta kepada Majelis Hakim untuk menyatakan Tergugat melakukan perbuatan melawan hukum ,yaitu :
 - " Bahwa pada tanggal 11 Januari 2013, Tergugat secara sepihak telah melakukan Pemutusan Hubungan Kerja terhadap Penggugat dengan alasan yang tidak masuk akal dan Tergugat tidak ada melakukan kesalahan apa-apa
 - " Bahwa oleh karena tindakan Tergugat melakukan Pemutusan Hubungan Kerja terhadap Penggugat secara sepihak dengan alasan yang tidak masuk akal dan Tergugat tidak ada melakukan kesalahan, maka tindakan tersebut dapat dikategorikan sebagai suatu tindakan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) yang bertentangan dengan syarat-syarat dan prosedur Pemutusan Hubungan Kerja sebagaimana diatur dalam Pasal 150 - 155 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan ;
 - " Bahwa tindakan Tergugat yang melakukan Pemutusan Hubungan Kerja secara sepihak terhadap Penggugat tanpa minta izin dari Lembaga Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial adalah merupakan suatu perbuatan yang bertentangan dengan Peraturan Perundang-undangan yang berlaku dan merupakan perbuatan melawan hukum ;
- Bahwa Tergugat tidak pernah melakukan pemutusan hubungan kerja kepada Penggugat, yang mana Tergugat tidak pernah membuat Surat Pemutusan Hubungan Kerja kepada Penggugat ;
- Bahwa dalil dalil Penggugat yang tetap menyampaikan kepada Majelis Hakim untuk menyatakan Tergugat melakukan perbuatan melawan hukum yang digabungkan didalam gugatan Perselisihan Hubungan Industrial adalah bertentangan dengan Putusan MA No.1875K/Pdt/1984 tertanggal 24 April 1986 jo Putusan MA No.879K/Pdt/1997 tertanggal 29 Januari 2001 yang menjelaskan bahwa penggabungan perbuatan melawan hukum dengan wanprestasi dalam

satu gugatan melanggar tata tertib beracara karena keduanya harus diselesaikan tersendiri ;

- Bahwa oleh karena penggabungan Perbuatan melawan hukum dengan gugatan Perselisihan Hubungan Industrial (uang pesangon), penggantian hak) maka berkenan kiranya Majelis Hakim yang memeriksa ,mengadili dan memutus perkara aquo untuk menolak gugatan Penggugat atau setidaknya tilaknya menyatakan gugatan Penggugat tidak dapat diterima (Niet ontvankelijk verklaard) ;

II. DALAM POKOK PERKARA :

- Bahwa apa apa yang telah Tergugat uraikan dalam dalil Eksepsi diatas merupakan satu kesatuamn yang tidak dapat dipisahkan dalam dalil dalil pada pokok perkara dalam jawaban ini karenanya secara mutatis mutandis mohon dimasukkan dalam dalil pada pokok perkara ini dan karenanya penulisannya tidak akan Tergugat ulangi lagi ;
- Bahwa dari uraian gugatan Penggugat yang pada intinya meminta agar Tergugat membayarkan pesangon 2 (dua) kali ketentuan pasal 156 ayat (2) Undang-Undang No.13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan, uang penggantian hak serta meminta kekurangan upah sebagaimana disebutkan dalam gugatan Penggugat adalah tidak beralasan hukum sebab Tergugat dalam hal ini tidak ada melakukan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) ;
- Bahwa dikarenakan Tergugat tidak pernah memutus hubungan kerja dengan Penggugat, maka Penggugat tetap menjadi karyawan Tergugat ;
- Bahwa dikarenakan Penggugat adalah karyawan Tergugat dan Tergugat tidak pernah membuat suatu surat apapun terkait dengan pemutusan hubungan kerja kepada Penggugat, maka Tergugat tidak pernah mengetahui tentang adanya Surat Panggilan dari Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Deli Sordang ,
- Bahwa selain itu mengenai uang penggantian kekurangan upah dibawah minimum Kabupaten Deli Sordang sebesar Rp.352.000.- x 15 bulan = Rp.5.280.000.- adalah tidak berdasarkan hukum dikarenakan Penggugat bekerja pada Tergugat sejak Oktober 2013 dan apabila Penggugat menyatakan kerja dengan Tergugat sampai dengan Januari 2014 ,maka masa kerja Penggugat dengan Tergugat hanya selama 3 (tiga) bulan saja ,
- Bahwa karena Penggugat bekerja dengan Tergugat hanya selama 3 (tiga) bulan saja, maka perhitungan Ponggugat menjadi tidak berdasarkan hukum dan untuk itu cukup beralasan bagi Majelis Hakim yang memeriksa ,mengadili dan

memutus perkara aquo untuk menolak atau setidaknya tidaknya menyatakan gugatan Penggugat tidak dapat diterima (*Niet ontvankelijk verklaard*) ;

- Bahwa sangat tidak beralasan hukum Penggugat meminta upah selama proses penyelesaian perselisihan hubungan industrial ini, karena Penggugat tidak melakukan pekerjaannya sebagaimana mestinya kepada Tergugat maka Penggugat tidak berhak atas upah kerjanya, oleh karena itu dimohonkan kepada Majelis Hakim yang memeriksa, mengadili dan memutus perkara aquo untuk menolak atau setidaknya tidaknya menyatakan gugatan Penggugat tidak dapat diterima (*Niet ontvankelijk verklaard*) ;
- Bahwa juga sangat tidak beralasan hukum Penggugat meminta pembayaran jasa Advokat/Pengacara dan Penasehat Hukumnya kepada Tergugat untuk membayar biaya transportasi sebesar Rp.10.000.000.-(sepuluh juta rupiah) karena Tergugat sama sekali tidak menggunakan jasa advokat tersebut dan yang menggunakan jasa tersebut adalah Penggugat sendiri, oleh karena itu Penggugat lah yang harus membayar jasa advokat tersebut ;
- Bahwa dikarenakan Penggugat yang mempunyai kewajiban untuk membayar jasa advokat tersebut, maka dalil gugatan Penggugat yang meminta dibayarkannya jasa advokat harus ditolak atau setidaknya tidaknya menyatakan tidak dapat diterima (*Niet ontvankelijk verklaard*) ;
- Bahwa mengenai sita jaminan yang dimintakan Penggugat terhadap :
 1. "Tanah dan Bangunan PT. ROYAL BREWHOUSE, yang terletak di Jln. Pulau Bawean KIM II, No/Blok : A-3A – A-3B, Kec. Percut Sei Tuan, Kab. Deli Serdang" ;
 2. "Tanah dan Bangunan milik Tergugat, yang terletak di Jln. Flores, No. 20, Kei. Pandau Hilir, Kec. Medan Perjuangan, Kota Medan" ;adalah sangat tidak berdasarkan hukum dikarenakan tanah dan bangunan tersebut diatas adalah bukan milik Tergugat melainkan milik pihak lain yang tidak ada sangkut pautnya dengan perkara aquo ;
- Bahwa oleh karena tanah dan bangunan tersebut adalah milik pihak lain yang tidak ada sangkut pautnya dengan perkara aquo, maka sangat berdasar hukum bagi Majelis Hakim yang memeriksa, mengadili dan memutus perkara aquo untuk menolak atau setidaknya tidaknya menyatakan gugatan Penggugat tidak dapat diterima (*Niet ontvankelijk verklaard*) ;
- Bahwa dengan demikian berdasarkan hal hal tersebut diatas, sangat berdasar huku, kami mohon kepada majelis Hakim Pengadilan Perselisihan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Medan yang memeriksa, mengadili dan memutus perkara aquo untuk menolak seluruhnya dalil dalil gugatan Penggugat

atau setidaknya tidaknya menyatakan gugatan Penggugat tidak dapat diterima (Niet ontvankelijk verklaard) ;

- Bahwa secara hukum berdasarkan hal hal tersebut diatas, yang telah diuraikan secara yuridis, berdasar menurut hukum dimohonkan kiranya Majelis Hakim yang memeriksa, mengadili dan memutus perkara quo berkenan dapat membuat putusan yang amarnya berbunyi sebagai berikut :

I. DALAM EKSEPSI ;

- Mengabulkan Eksepsi yang diajukan Tergugat ;
- Menyatakan gugatan Perselisihan Hubungan Industrial yang diajukan oleh Penggugat tidak dapat diterima (Niet ontvankelijk verklaard) ;

II. DALAM POKOK PERKARA :

- Menyatakan Gugatan Perselisihan Hubungan Industrial yang diajukan Penggugat ditolak atau setidaknya dinyatakan tidak dapat diterima (Niet ontvankelijk verklaard);
- Menghukum Penggugat untuk membayar biaya perkara yang timbul dalam perkara aquo ;

Menimbang, bahwa atas jawaban Tergugat, Penggugat telah mengajukan Replik tertanggal 8 Juli 2014 yang intinya tetap pada gugatannya, begitu juga Tergugat mengajukan Duplik tertanggal 14 Juli 2014 yang intinya tetap pada jawabannya ;

Menimbang, bahwa Penggugat untuk menguatkan dalilnya telah mengajukan bukti berupa fotocopy yang telah diberi meterai secukupnya sebagai berikut :

Bukti P-1 Fotocopy dari Asli Tanda Terima gaji bulanan dari PT.Royal Brewhouse kepada Roni Humisar Marpaung untuk periode pembayaran gaji selama 2 (dua) Minggu tanggal 01 Februari 2013 s/d Februari 2014 sebesar Rp.624.000.- (enam ratus dua puluh empat ribu rupiah), bukti telah diberi meterai cukup dan dinazegelen serta dilegalisir sesuai dengan aslinya ;

Bukti P-2 Fotocopy dari Asli Surat Law Office Liboin Rumapea, S.H. & Partners Nomor: 03/LR-ADM/2014 tanggal 14 Januari 2014, ditujukan kepada : Bapak Robert (Pimpinan PT. Royal Brewhouse), beralamat di Jl. Pulau KIM II, No/Blok :A-3A - A-3B, Kec. Percut Sei Tuan, Kab. Deli Serdang. Perihal : Mohon diberikan uang pesangon atas Pemutusan Hubungan kerja Sepihak terhadap Klient kami Roni Humisar Marpaung yang di lakukan oleh Sdr. Cimen selaku Pekerja Harian lepas untuk atas nama

PT. Royal Brewhouse, bukti telah beri meterai cukup dan dinazegelen serta dilegalisir sesuai dengan aslinya ;

Bukti P-3 Fotocopy dari Asli Surat Law Office Liboin Rumapea, S.H. & Partners Nomor :07/LR-AD/II/2014 tanggal 5 Februari 2014 ditujukan kepada Kepala Dinas Tenaga Kerja Kab. Deli Serdang, perihal : Pengaduan dan tindak lanjut perselisihan hak eks.pekerja PT. Royal Brewhouse atas pemutusan hubungan kerja sepihak terhadap klient kami Roni Humisar Marpaung,bukti telah diberi meterai cukup dan dinazegelen serta dilegalisir sesuai dengan aslinya ;

Bukti P-4 Fotocopy dari Asli surat Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kab. Deli Serdang Nomor :560/290/DTKTR/2014 tanggal 12 Februari 2014, ditujukan kepada sdr. Pimpinan Perusahaan PT. Royal Brewhouse dan Sdr. Roni Humisar Marpaung/ melalui kuasa Law Office Liboin Rumapea, S.H. & Partners, perihal panggilan I (pertama), bukti telah diberi meterai cukup dan dinazegelen serta dilegalisir sesuai dengan aslinya ;

Bukti P-5 Fotocopy dari Asli surat Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kab.Deli Serdang Nomor :560/393/DTKTR/2014 tanggal 20 Februari 2014 tanggal 20 Februari 2014 ditujukan kepada Sdr. Pimpinan Perusahaan PT. Royal Brewhouse dan Sdr.Roni Humisar Marpaung/ melalui kuasa Law Office Liboin Rumapea, S.H, & Partners, perihal Panggilan II (kedua), bukti telah diberi meterai cukup dan dinazegelen serta telah dilegalisir sesuai dengan aslinya ;

Bukti P-6 Fotocopy dari Asli surat Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kab. Deli Serdang nomor: 560/479/DTKTR/2014 tanggal 03 Maret 2014, d tujukan kepada Sdr. Pimpinan Perusahaan PT. Royal Brewhouse dan Sdr. Roni Humisar Marpaung/ melalui kuasa Law Office Liboin Rumapea, S.H, & Partners, perihal Panggilan III (ketiga), bukti telah diberi meterai cukup dan dinazegelen serta dilegalisir sesuai dengan aslinya ;

Bukti P-7 Fotocopy dari Asli surat Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kab. Deli Serdang nomor:560/562/DTKTR/2014 tanggal 20 Maret 2014, ditujukan kepada Sdr. Pengusaha PT. Royal Brewhouse dan Sdr. Roni Humisar Marpaung/melalui kuasa Law Office Liboin Rumapea, S.H., & Partners, perihal : Anjuran, bukti telah diberi meterai cukup dan dinazegelen serta dilegalisir seusai dengan aslinya ;

Menimbang, bahwa Penggugat tidak mengajukan saksi dalam perkara ini ;

Menimbang, bahwa untuk meneguhkan dalil- dalil bantahannya, Tergugat mengajukan bukti lawan (tegen bewijst), berupa bukti T-1 sampai dengan T-3, yaitu

Bukti T1 Fotocopy Akta Pendirian Perseroan Terbatas PT. Royai Brewhouse No.51 tertanggal 22 Mei 2009 dibuat dihadapan Tjong Deddy Iskandar, SH, Notaris di Medan, Bukti telah diberi materai cukup dan dinazegelen serta dilegalisir sesuai dengan salinannya ;

Bukti T2 Fotocopy Keputusan Menteri Hukum dan Hak Asasi Manusia RI No. AHU-32878.AH.01.01 tahun 2009 tentang Pengesahan Badan Hukum Perseroan tertanggal 25 Juli 2009, Bukti telah diberi materai cukup dan dinazegelen serta dilegalisir sesuai dengan aslinya ;

Bukti T3 Fotocopy Surat Perjanjian Kerja No.020/SPK-RB/X/2013 tertanggal 07 Oktober 2013 antara Robert Ongah selaku Pemilik Perusahaan PT. Royal Brehouse dengan Rony Humisar Marpaung (ic.Penggugat), bukti telah diberi materai cukup dan dinazegelen serta dilegalisir sesuai dengan aslinya ;

Menimbang, bahwa selain bukti surat Tergugat juga mengajukan saksi yang telah disumpah menurut agama dan kepercayaan dipersidangan, yakni :

1.Saksi Bumin, membenarkan keterangan sebagai berikut,

- bahwa saksi kenal dengan Penguat dulunya sama-sama bekerja pada Perusahaan Tergugat.
- bahwa Penggugat bekerja pada perusahaan Tergugat ± 1 tahun.
- bahwa Penggugat bekerja sebagai office boy dibagian cleanning service.
- bahwa Penggugat sebagai office boy, menutup kantor, menutup pagar sekaligus sebagai cleanning service.
- bahwa saksi pernah menegur Penggugat karena Penggugat tidak menutup kantor dan tidak menutup pagar.
- Bahwa yang menugaskan Penggugat menutup kantor, menutup pagar dan sebagai cleanning service adalah manager perusahaan.
- Bahwa saksi tidak tahu penyebab Penggugat tidak bekerja lagi diperusahaan Tergugat.
- Bahwa saksi tidak berwenang memecat Penggugat.
- Bahwa saksi tidak tahu ada serikat pekerja di perusahaan Tergugat.
- Bahwa saksi tidak mengetahui peraturan perusahaan Tergugat.
- Bahwa saya tidak tahu cleanning service itu karyawan tetap atau tidak

Menimbang, bahwa para Pihak juga telah mengajukan kesimpulan dan akhirnya para pihak menyatakan tidak ada hal-hal yang diajukan lagi dan mohon putusan ;

Menimbang, bahwa selanjutnya segala sesuatu yang termuat dalam berita acara persidangan perkara ini, merupakan satu kesatuan dan tidak terpisahkan dan menjadi bagian yang tak terpisahkan dengan putusan ini ;

TENTANG PERTIMBANGAN HUKUM

DALAM EKSEPSI :

1. Gugatan Penggugat Kabur (Obscuur Libellium).
 - Bahwa hubungan Penggugat dan Tergugat adalah hubungan antara pekerja dan pemberi kerja didasarkan dengan Perjanjian Kerja, yang dalam hal ini Penggugat tidak dapat memberikan Surat Perjanjian Kerja antara Penggugat dengan Tergugat, sehingga Gugatan Penggugat menjadi Kabur (Obscuur Libell).
 - Bahwa Penggugat telah salah dalam menghitung masa kerja Penggugat yang dikemukakan Penggugat selama 15 (lima belas) bulan yang dimulai bulan oktober 2012 sampai dengan bulan Januari 2014, tetapi Penggugat bekerja dengan Tergugat d'mulai bulan Oktober 2013, dimana masa kerja Penggugat hanya 3 (tiga) bulan lamanya oleh karena itu, sangat jelas dan tegas Penggugat telah membuat gugatan kabur (Obscuur libell) karena telah salah dalam memperhitungkan masa kerja Penggugat.
 - Bahwa oleh karena penggugat telah salah dalam menghitung masa kerja Penggugat, yang notabene hanya 3(tiga) bulan lamanya, maka dapat dipastikan dalil-dalil gugatan Penggugat selanjutnya menjadi kabur dan tidak beralasan hukum, dengan demikian sangat beralasan hukum bagi Majelis Hakim yang memeriksa, mengadili dan memutus perkara aquo berkenan dapat menyatakan Gugatan Penggugat ditolak atau setidaknya tidaknya dinyatakan tidak dapat diterima (Niet Ontvankelijk Verklaard).

Menimbang, bahwa Tergugat mengajukan Eksepsi tentang gugatan *Obscuur libel* yang bukan mengenai kompetensi mengadili, maka berdasarkan ketentuan Pasal 162 RBg dapat diperiksa dan diputus bersama-sama pokok perkara.

Menimbang, bahwa dalil –dalil Eksepsi Tergugat mengenai Gugatan penggugat Kabur (Ekspeci Obscuur Libellium) adalah sudah memasuki pokok perkara sehingga harus diperiksa dan dipertimbangkan bersama dalam pokok perkara ;

Menimbang, bahwa Penggugat menyebutkan bekerja dengan Tergugat sebagaimana yang didalilkan Penggugat namun tidak memberikan Surat Perjanjian Kerja dan juga terdapat perbedaan penafsiran lamanya masa kerja antara Penggugat dan Tergugat, akan tetapi yang hal itu tidaklah menyebabkan gugatan Penggugat menjadi tidak jelas atau kabur karena sesungguhnya dapat dipahami bahwa pihak Penggugat dapat saja mengemukakan mengenai adanya hubungan hukum dengan pihak Tergugat dan begitu juga sebaliknya terhadap dalil sanggahan dari Tergugat, namun mengenai fakta hukum yang sesungguhnya akan ditentukan Majelis Hakim sesuai dengan bukti-bukti yang terungkap di persidangan;

Menimbang, bahwa berdasarkan uraian diatas dengan demikian Eksepsi dan keberatan Tergugat menyangkut gugatan Penggugat tidak jelas, kabur (*Obscuur Libel*) adalah tidak beralasan dan berdasarkan hukum dan oleh karenanya haruslah dinyatakan ditolak ;

2. Gugatan Penggugat Telah Mencampur adukkan dua Permasalahan dalam Satu Gugatan (Kumulasi Terlarang).
 - Bahwa Penggugat mengajukan Gugatan Perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja, akan tetapi di dalam dalil gugatannya menyatakan Tergugat telah melakukan lindak pidana kejahatan, sehingga gugatan Penggugat telah mencampur adukkan dua permasalahan dalam satu gugatan (kumulasi terlarang) yakni : Perselisihan Hubungan Industrial dan tentang Perbuatan Melawan Hukum.
 - Bahwa dasar gugatan dalam perkara aquo, pada intinya menguraikan Penggugat meminta uang pesangon, penggantian hak, akan tetapi bersamaan dengan itu gugatan Penggugat ternyata juga meminta kekurangan upah selama bekerja pada Tergugat sebagaimana juga diuraikan dalam dalil gugatannya, adanya penggabungan gugatan ini jelas telah melanggar hukum acara perdata sebab meminta 2 (dua) pokok permasalahan (pesangon, penggantian hak dan kekurangan upah) dalam satu gugatan.
 - Bahwa Penggugat tidak jelas mengklasifikasikan Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu, pekerjaan yang mana, siapa yang mengerjakan, dan apa yang dikerjakan, sehingga gugatan menjadi kabur dan oleh karena itu berkenan kiranya Majelis Hakim yang memeriksa, mengadili dan memutus perkara aquo

untuk menolak atau setidaknya tidaknya menyatakan tidak dapat diterima (Niet Ontvankelijc Verklaard),

Menimbang bahwa terhadap Hubungan Industrial Ketenagakerjaan baik badan hukum ataupun bukan badan hukum maka yang menjadi payung hukum adalah Undang –undang No.13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan dan Undang-undang No.2 tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial sebagai hukum acara sepanjang tidak diatur didalamnya maka yang berlaku Hukum acara perdata, serta Peraturan Perundang undangan yang berkaitan dengan Ketenagakerjaan ;

Menimbang bahwa sebagaimana yang diamanatkan Pasal 86 UU No.2 tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, terhadap perselisihan hak dan/atau perselisihan kepentingan diikuti dengan perselisihan pemutusan hubungan kerja, maka gugatan dapat diajukan bersamaan namun Pengadilan Hubungan Industrial wajib memutus terlebih dahulu perkara perselisihan hak dan / atau perselisihan kepentingan.;

Menimbang, bahwa mengenai Eksepsi gugatan Penggugat Kabur dan tidak jelas alasannya karena Penggugat menyatakan jenis perselisihan perkara *a quo* adalah Perselisihan Hubungan Industrial maka diajukan ke Pengadilan Hubungan Industrial dan akan tetapi ada yang ditafsirkan sebagai Perbuatan Melawan Hukum tentunya bermuara ke Lembaga Peradilan Umum, namun setelah Majelis Hakim meneliti isi gugatan maka jelaslah perselisihan ini adalah Perselisihan Hubungan Industrial antara Penggugat dengan Tergugat, Perbuatan Melawan Hukum dimaksudkan adalah perbuatan melanggar Undang-Undang Ketenagakerjaan dan bukanlah perbuatan melawan hukum yang didasarkan Pasal 1365 KUHPerdata disini ada aturan yang mengatur secara khusus untuk diberlakukan (*Lex specialist derogat lex generalis*) sehingga Eksepsi ini tidak berdasar dan oleh karenanya harus ditolak ;

Menimbang, bahwa berdasarkan fakta-fakta hukum tersebut di atas, maka seluruh dalil-dalil eksepsi Tergugat dipandang tidak cukup beralasan dan berdasarkan hukum, maka dengan demikian haruslah dinyatakan ditolak untuk seluruhnya ;

DALAM POKOK PERKARA.

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

- Bahwa Penggugat adalah karyawan Tergugat (ic.PT. Royal Brehouse) sejak bulan Oktober 2012 hingga Januari 2014 selama 1 tahun 3 bulan sebagai Cleaning Service dengan menerima upah terakhir sebesar RP.1.248.000.-/bulan ;
- Bahwa Penggugat sebagai karyawan dengan status Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT) ;
- Bahwa Penggugat diPutus Hubungan Kerja oleh Tergugat pada tanggal 11 Januari 2014 secara sepihak dengan alasan yang tidak masuk akal dan tidak melakukan kesalahan apa-apa,;
- Bahwa Tindakan Tergugat yang melakukan Pemutusan Hubungan kerja secara sepihak terhadap Penggugat tanpa minta izin dari Lembaga penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial adalah suatu perbuatan yang bertentangan dengan Peraturan Perundang-undangan yang berlaku dan merupakan perbuatan melawan hukum,;
- Bahwa terhadap Pemutusan Hubungan Kerja tersebut Penggugat telah berupaya melakukan penyelesaian secara Bipartit, namun tidak menemukan kesepakatan karena Tergugat tidak bersedia memberikan hak-hak normatif kepada Penggugat sebagai akibat pemutusan hubungan kerja.;
- Bahwa permasalahan Penggugat dengan Tergugat telah dibawah untuk diMediasi, namun tidak ada kesepakatan sehingga Mediator mengeluarkan Anjuran terhadap permasalahan tersebut,;
- Bahwa Penggugat menuntut akibat Pemutusan Hubungan Kerja antara Penggugat dengan Tergugat berupa pembayaran uang pesangon, penggantian hak, kekurangan upah dan upah proses serta biaya yang dikeluarkan oleh Penggugat terhadap jasa Advokat, dengan jumlah keseluruhan sebesar Rp.34.748.800.-(tiga puluh empat juta tujuh ratus empat puluh delapan ribu delapan ratus rupiah) ;

Menimbang, bahwa Tergugat dalam Jawabannya mengakui dan tidak menyangkal tentang Penggugat benar bekerja pada Tergugat baik besaran jumlah gaji atau upah yang diterima Penggugat, dan hal-hal dibawah ini,;

- Bahwa Penggugat bekerja pada Tergugat selama 3 bulan sebagai karyawan PKWT/kontrak sejak Oktober 2013 hingga Januari 2014 sebagai cleaning service pada Tergugat, karena perjanjian kontrak ditanda tangani terhitung sejak Oktober 2013, Vide Bukti T-3;
- Bahwa perusahaan Tergugat tidak pernah melakukan Pemutusan Hubungan Kerja terhadap Penggugat, baik secara lisan ataupun membuat surat apapun

terkait dengan pemutusan Hubungan Kerja maka Penggugat adalah tetap menjadi karyawan Tergugat,;

- Bahwa Penggugat dan Tergugat telah melaksanakan Perjanjian kerja dengan mulai September -2012 yang telah diakui sebagaimana di dalam surat Perjanjian kerja No.020/SPK-RB/X/2013 termaktub tanggal masuk kerja yaitu 15 September 2012, namun Perjanjian Kerja ditanda tangani Oktober 2013,;
- Bahwa Tergugat tidak pernah mengetahui tentang adanya surat panggilan dari Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Deli serdang,;
- Bahwa Tergugat menolak segala tuntutan Penggugat, baik hak normatif akibat Pemutusan Hubungan Kerja maupun sita jaminan, serta pembayaran jasa Advokat Penggugat,;

Menimbang, bahwa yang menjadi pokok perselisihan antara kedua belah pihak adalah mengenai :

1. Apakah status hubungan kerja antara Penggugat dan Tergugat, karyawan Kontrak (PKWT) atau karyawan tetap (PKWTT) dan sejak kapan ?
2. Jika terjadi Pemutusan Hubungan Kerja, apa yang menjadi hak-hak Penggugat yang sesuai dengan ketentuan hukum yang berlaku ?

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 atas adanya hubungan kerja antara Penggugat dan Tergugat, adanya pembayaran sejumlah uang atau kompensasi dalam bentuk uang berupa pembayaran upah, dengan bukti P-1 sebagai slip gaji atau tanda terima gaji bulanan Penggugat, .

Menimbang, bahwa terhadap Perselisihan Hubungan Industrial antara Penggugat dan Tergugat, telah dilakukan proses Mediasi pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Deli Serdang, dapat dibuktikan berdasarkan Bukti P-4, P-5, dan P-6 berupa panggilan I, II dan ke III kepada pada Pihak, namun Tergugat tidak pernah menghadiri panggilan tersebut,;

Menimbang, bahwa dipersidangan terdapat fakta hukum berdasarkan Bukti T-3 berupa Perjanjian Kerja antara Penggugat dengan Tergugat, sebagai adanya hubungan kerja,;

Menimbang, bahwa terhadap status hubungan kerja antara Penggugat dan Tergugat, adalah jenis pekerjaan yang dapat di jadikan status kontrak atau PKWT karena posisi Penggugat sebagai *cleaning service*, sebagaimana yang diatur dalam Pasal 59 UU No.13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, dan Kepmenaker No.Kep.100/MEN/VI/2004 tentang Ketentuan Pelaksana Perjanjian Kerja Waktu Tertentu serta Permenaker No.19 tahun 2012.;

Menimbang, bahwa kontrak kerja antara Penggugat dan Tergugat sebagaimana Bukti T-3, merupakan aplikasi ketentuan diatas, dan kalau diperhatikan jangka waktu Perjanjian PKWT mulai masuk kerja terhitung sejak tanggal 15 September 2012 dan tidak ditetapkan kapan PKWT akan berakhir justru baru PKWT ditanda tangani Oktober 2013, namun hubungan kerja antara Penggugat dan Tergugat sampai dengan Januari 2014 masih terus berlangsung, maka Majelis Hakim berpendapat bahwa hubungan kerja PKWT antara Penggugat dan Tergugat mulai dari 15 September 2012 telah berlangsung sampai Oktober 2013 benar telah ada dengan tidak tertulis, dan kontrak yang ditanda tangani adalah Oktober 2013 terus berlangsung hingga Januari 2014.;

Menimbang, bahwa hubungan kerja antara Penggugat dan Tergugat benar telah ada, sehingga PKWT yang mendasari hubungan kerja antara Penggugat dan Tergugat tidak ada atau tidak dibuat secara tertulis, sehingga hubungan kerja PKWT berubah menjadi hubungan kerja PKWTT atau Tetap, sebagai mana diamanatkan Pasal 57 UU No.13 th 2003 tentang Ketenagakerjaan, Vide Pasal (1) " Perjanjian Kerja untuk waktu tertentu dibuat secara tertulis serta harus menggunakan bahasa Indonesia dan huruf latin, Pasal(2)"Perjanjian kerja untuk waktu tertentu yang dibuat tidak tertulis yang bertentangan dengan ketentuan sebagaimana dimaksud dalam ayat(1) dinyatakan sebagai perjanjian kerja untuk waktu tidak tertentu.;

Menimbang, bahwa beberapa pertimbangan tersebut diatas sehingga Majelis Hakim berpendapat bahwa hubungan kerja antara Penggugat dan Tergugat adalah karyawan Tetap atau PKWTT mulai dari Oktober 2012 sampai dengan Januari 2014 dengan masa kerja 1 tahun 3 bulan, dengan demikian petitum angka 3 gugatan Penggugat berdasar untuk dikabulkan,

Menimbang, bahwa hubungan kerja antara Penggugat dan Tergugat, tidak mungkin dapat dilanjutkan karena sudah tidak harmonis, dan mengarah kepada ketidak sepakatan kedua belah pihak untuk menjalin hubungan kerja, sehingga bertentangan dan tidak terpenuhinya ketentuan hukum yakni bahwasanya Perjanjian Kerja dibuat atas dasar sebagaimana yang diamanatkan Pasal 52 ayat (1) huruf a UU No.13 th 2003 tentang ketenagakerjaan;

Menimbang, bahwa berdasarkan ketentuan Pasal 151 ayat (3) jo. Pasal 156 ayat (1) UU No. 13 Tahun 2003 jo. dasar keadilan sebagaimana dalam ketentuan Pasal 100 UU No. 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial,;

Menimbang, lama masa kerja terdapat perbedaan penafsiran antara Penggugat dan Tergugat, maka Majelis Hakim berpendapat bahwa berdasarkan Bukti T-3, tanggal masuk kerja yaitu 15 September 2012 dan hubungan kerja terus berlangsung hingga Januari 2014, maka lama masa kerja Penggugat bekerja pada Tergugat yaitu selama 1 tahun 3 bulan atau selama 15 bulan.;

Menimbang, bahwa terhadap besar upah Penggugat sebesar Rp.1.248.000,- hal ini dibawah upah minimum, maka Majelis Hakim berpendapat untuk dasar penghitungan hak-hak Penggugat akibat Pengakhiran Hubungan Kerja, mengacu kepada Upah Minimum Kabupaten Deli Serdang tahun 2014 yaitu sebesar Rp.1.800.000.;

Menimbang, maka pemutusan hubungan kerja harus ditetapkan dan dengan mempertimbangkan masa kerja 1 tahun 3 bulan dan upah Rp.1.800.000,- /bulan, maka Majelis Hakim berpendapat terhadap petitum 4 poin (a) dan (b) dapat dikabulkan, maka Tergugat berkewajiban membayar hak-hak Penggugat berupa Uang Pesangon 2 kali ketentuan Pasal 156 ayat (2) dan uang penggantian hak 15 % sesuai ketentuan Pasal 156 ayat (4) UU No. 13 th 2003 tentang Ketenagakerjaan, dengan rincian sebagai berikut :

Uang pesangon 2 x 2 x Rp. 1.800.000,-	= Rp. 7.200.000,-
Uang penggantian Hak 15 % x Rp.7.200.000,-	= <u>Rp. 1.080.000,-</u>
Jumlah	= Rp. 8.280.000,-

Menimbang, bahwa adanya tuntutan pembayaran kekurangan upah Penggugat yang dibayarkan selama bekerja sebagai mana Petitum 4 poin (c), maka Majelis Hakim berpendapat kekurangan upah tersebut merupakan hak normatif yang menjadi hak Penggugat yang harus dibayarkan oleh Tergugat, selisih kurang Rp.1.800.000,- dikurang Rp.1.248.000,- = Rp.552.000,- maka kekurangan upah tersebut keseluruhan, dengan rincian, Rp.552.000,- X 15 (bulan) = Rp.8.280.000 - ;

Menimbang, bahwa upah proses setelah Putusan Mahkamah Konstitusi No.37/PUU-XI/2011, yang didasarkan keadilan dan kepatutan, maka Majelis Hakim berpendapat upah proses yang dimintakan pada petitum 4 poin (d) petitum 6 dapat dikabulkan untuk 10 bulan, yakni sebesar Rp. 1.800.000.-x 10 = Rp.18.000.000.;

Menimbang, bahwa berdasarkan pertimbangan di atas maka besarnya hak-hak Penggugat yang harus dibayarkan oleh Tergugat, adalah :

Uang pesangon,	Rp.7.200.000,-
Uang Penggantian hak,	Rp.1.080.000,-
Kekurangan upah,	Rp.8.280.000,-
Upah proses,	<u>Rp.18.000.000,-</u>
Jumlah	Rp.34.560.000,-

(tiga puluh empat juta lima ratus enam puluh ribu rupiah);

Menimbang, bahwa dalam Petitum 4 poin (e) Penggugat menuntut pembiayaan jasa Advokat yang telah dikeluarkan oleh Penggugat selama proses untuk mempertahankan hak dan kepentingan Penggugat kepada Tergugat, terhadap tuntutan tersebut, Majelis Hakim berpendapat bahwa tidak ada hubungan hukum yang melekat terhadap Pihak Tergugat dengan Pihak Ketiga (ic.Advokat Penggugat) sehingga tidak pula akan menimbulkan kewajiban dan konsekwensi hukum, justru eksistensi Pihak ketiga (ic,Advokat Penggugat) jelas adanya hubungan hukum dengan Penggugat yang akan menimbulkan hak dan kewajiban oleh masing-masing pihak, maka Majelis Hakim berpendapat terhadap tuntutan Penggugat tidak berdasar, dan oleh karenanya harus ditolak,;

Menimbang, bahwa permohonan sita jaminan (*Conservatoir beslag*) terhadap harta kekayaan milik Tergugat mengenai petitum angka 5, maka menurut Majelis Hakim belum cukup alasan menurut hukum untuk mengabulkan permohonan ini sehingga tuntutan Penggugat haruslah dinyatakan ditolak,;

Menimbang, bahwa petitum angka 7 gugatan Penggugat berupa permohonan agar dibayarkan uang paksa (*dwangsom*) sebesar Rp.200.000.- untuk setiap harinya terhitung sejak putusan ini diucapkan sampai berkekuatan hukum tetap, adalah sebagai berikut : Setiap putusan perdata dapat pula disertai suatu *dwangsom* apabila hal tersebut memang diminta oleh Penggugat kecuali salah satunya yang ditetapkan dalam pasal 611 a ayat 1 (Rv) jo. Yurisprudensi MA No.791 K/Sip/1972 tanggal 26 Februari 1973 menentukan bahwa *dwangsom* dapat dijatuhkan oleh hakim kecuali terhadap penghukuman pembayaran sejumlah uang karena pemenuhan penghukuman dapat diperoleh dengan suatu upaya hukum biasa, dengan demikian tuntutan ini haruslah ditolak;

Menimbang, bahwa oleh karena gugatan Penggugat dikabulkan sebagian dan selanjutnya karena nilai gugatan lebih kecil dari Rp. 150.000.000.- maka berdasarkan ketentuan Pasal 58 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang

Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, maka biaya perkara dibebankan kepada negara yang besarnya sesuai yang tertera dalam amar putusan ini;

Memperhatikan Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial serta peraturan-peraturan lain yang berhubungan dan bersangkutan;

MENGADILI

DALAM EKSEPSI,

- Menolak Permohonan Eksepsi Tergugat tersebut,;

DALAM POKOK PERKARA,

1. Mengabulkan gugatan Penggugat untuk sebagian ;
2. Menyatakan hubungan kerja antara Penggugat dengan Tergugat adalah Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT) ;
3. Menyatakan hubungan kerja antara Penggugat dan Tergugat putus karena pemutusan hubungan kerja Oleh Pengadilan ;
4. Menghukum Tergugat membayar hak-hak Penggugat berupa Uang Pesangon 2 kali ketentuan Pasal 156 ayat (2) dan uang penggantian hak 15 % sesuai ketentuan Pasal 156 ayat (4) UU No. 13 th 2003 tentang Ketenagakerjaan, dan kekurangan upah serta upah proses, jumlah keseluruhan sebesar Rp.34.560.000,- (tiga puluh empat juta lima ratus enam puluh ribu rupiah), ;
5. Menolak gugatan Penggugat untuk selebihnya,
6. Membebankan biaya yang timbul dalam perkara ini kepada negara sebesar Rp.381.000,-(tiga ratus delapan puluh satu ribu rupiah) ,

Demikian diputuskan dalam sidang permusyawaratan Majelis Hakim Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Medan, pada hari Senin, tanggal 13 Oktober 2014, oleh kami, H.MAHYUTI, S.H., M.H sebagai Hakim Ketua, IBNU AFFAN, S.H, M.Hum dan NURMANSYAH, S.H. masing - masing Hakim Ad-hoc sebagai Hakim Anggota, yang ditunjuk berdasarkan Surat Penetapan Ketua Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Medan Nomor:41/G/2014/PHI.Mdn tertanggal 2 Juni 2014, putusan tersebut pada hari Senin tanggal 20 Oktober 2014 diucapkan dalam persidangan terbuka untuk umum oleh Hakim Ketua dengan dihadiri oleh para Hakim Anggota tersebut.