

**PERLINDUNGAN HUKUM BAGI PEKERJA KONTRAK YANG
MENGALAMI PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA**

DALAM MASA KONTRAK

(Studi Kasus Putusan Pengadilan Negeri Medan

No: 82/Pdt.sus-PHI/2016/PN Mdn)

SKRIPSI

OLEH

SINTHA DEWI SILALAH

NPM: 14.840.0220



FAKULTAS HUKUM

UNIVERSITAS MEDAN AREA

MEDAN

2018

**PERLINDUNGAN HUKUM BAGI PEKERJA KONTRAK YANG
MENGALAMI PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA
DALAM MASA KONTRAK
(Studi Kasus Putusan Pengadilan Negeri Medan
No: 82/Pdt.sus-PHI/2016/PN Mdn)**

SKRIPSI

OLEH

SINTHA DEWI SILALAH

NPM: 14.840.0220

*Diajukan Untuk Melengkapi Persyaratan Memperoleh
Gelar Sarjana Hukum Pada Fakultas Hukum
Universitas Medan Area*

FAKULTAS HUKUM

UNIVERSITAS MEDAN AREA

MEDAN

2018

HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI

Judul Skripsi : **PERLINDUNGAN HUKUM BAGI PEKERJA KONTRAK
YANG MENGALAMI PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA
DALAM MASA KONTRAK (Studi Kasus Putusan Pengadilan
Negeri Medan No: 82/Pdt.sus-PHI/2016/PN Mdn)**

Nama Mahasiswa : **Sintha Dewi Murnin Silalahi**

NPM : **148400220**

Disetujui Oleh :

Komisi Pembimbing

Dosen Pembimbing I

Dosen Pembimbing II


Zaini Munawir, SH., M.Hum


M. Yusrizal Adi Syahputra, SH., MH

Diketahui :

Dekan


(Dr. Rizkan Zulyadi, SH.,MH)

Tanggal Lulus : 19 September 2018

LEMBAR PERNYATAAN

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

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

Medan, Agustus 2018



Sintha Dewi Silalahi
NPM: 14.840.0220

ABSTRAK

PERLINDUNGAN HUKUM BAGI PEKERJA KONTRAK YANG MENGALAMI PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA PADA MASA KONTRAK (STUDI KASUS PUTUSAN NOMOR:82/PDT.SUS-PHI/2016/PN.MDN

OLEH

SINTHA DEWI SILALAH

NPM:14.840.0220

BIDANG: HUKUM KEPERDATAAN

Abstrak

Hakikat hukum ketenagakerjaan adalah melindungi pekerja dari tindakan sewenang-wenang pihak pengusaha itu sama. Secara sosial ekonomi, kedudukan pekerja lebih rendah dari pada pengusaha. Oleh karena itu, diperlukan pemberdayaan dan proses kemitraan dalam bekerja yang dilindungi oleh undang-undang. Hubungan kerja yang terjadi antara perusahaan adalah hubungan yang bersifat timbal balik, yakni hubungan yang saling membutuhkan. Perusahaan tidak akan dapat menjalankan aktivitasnya tanpa memiliki pekerja dan demikian juga sebaliknya. Individu yang bekerja dalam suatu perusahaan tentunya bekerja untuk mendapatkan upah. Berdasarkan hubungan tersebut, sudah selayaknya masing-masing pihak yakni perusahaan dan pekerja dilindungi hak-hak dan kewajibannya.

Tipe penelitian ini yuridis normatif dilakukan dengan cara mengkaji berbagai aturan hukum yang bersifat formil seperti Undang-undang, peraturan-peraturan serta literatur yang berisi konsep-konsep teoritis yang kemudian dihubungkan dengan permasalahan yang akan dibahas. Analisa data dilakukan dengan analisis kualitatif, yaitu dengan cara menafsirkan gejala yang terjadi, tidak dalam paparan perilaku, tetapi dalam sebuah kecenderungan. Analisa bahan hukum dilakukan dengan cara mengumpulkan semua bahan hukum yang diperlukan, yang bukan merupakan angka-angka dan kemudian menghubungkannya dengan permasalahan yang ada

Hubungan kerja antara Penggugat dengan Tergugat faktanya tidaklah memenuhi syarat-syarat sebagaimana yang diuraikan yakni hubungan kerja yang bersifat tetap, karena tidak terpenuhi hal-hal yang menjadi syarat tersebut sehingga hubungan kerja antara Penggugat dengan Tergugat harus dimaknai pekerjaan yang bersifat tidak tetap. Hubungan kerja antara Penggugat dengan Tergugat yang bersifat tidak tetap tersebut, maka dengan sendirinya dapat mendasari hubungan kerja antara Penggugat dengan Tergugat di buat hubungan kerja berdasarkan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT).

Kata kunci: ketenagakerjaan, hubungan kerja, PKWT

Abstract

The nature of labor law is a protective worker from the same arbitrary businessman. Socio-economically, the position of workers is lower than employers. Therefore, it is necessary to empower and process partnerships that are supported by law. The work relationship that occurs between companies is a reciprocal relationship, which is a relationship that requires each other. The company will not be able to start its activities without workers and vice versa. Individuals working in companies that work to get wages. Based on these relationships, it is appropriate for each party, namely the company and workers to be protected by their rights and commitments.

This type of research is normative juridical conducted by examining various legal rules that form formally such as laws, regulations, and literature that contain concepts which are then discussed with the linkages to be discussed. Data analysis carried out by qualitative analysis, namely by way of weighing that occurs, is not under discussion, but in renewal. Analysis of legal material is carried out by collecting all necessary legal materials, which are not numbers and then connecting them with the existing questions

The working relationship between the Plaintiff and the Defendant, in accordance with the requirements, which is not fulfilled, because it is not fulfilled, matters that become the conditions of the employment relationship between the Plaintiff and the Defendant must be interpreted as the necessary work. The working relationship between the Plaintiff and the non-permanent Defendant can automatically underlie the working relationship between the Plaintiff and the Defendant in the employment relationship based on the Specific Time Work Agreement (PKWT).

Keywords: employment, employment relations, PKWT

KATA PENGANTAR

Segala puji bagi Tuhan pencipta seluruh alam semesta yang telah memberikan anugerahnya, sehingga penulis mampu menyelesaikan skripsi berjudul “Perlindungan Hukum Bagi Pekerja Kontrak yang Mengalami Pemutusan Hubungan Kerja Pada Masa Kontrak (Studi Kasus Putusan No. 82/Pdt.Sus-PHI/2016/Pn.Mdn)” sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Hukum (SH). Penulis menyadari bahwa dalam penyelesaian skripsi ini masih terdapat banyak kesalahan dan kekurangan, akan tetapi semoga segala usaha yang telah dilakukan dapat bermanfaat bagi semua, sebagai ilmu yang bermanfaat dan barokah.

Penulis juga menyadari bahwa selama berlangsungnya penelitian, penyusunan sampai pada tahap penyelesaian skripsi ini tak lepas dari dukungan serta bantuan berbagai pihak. Oleh karena itu teriring doa dan ucapan terimakasih penulis sampaikan kepada:

1. Mama saya R. Ambarita yang telah memberikan nasihat, doa, dan dukungan moril maupun materil untuk penulis dalam menuntut ilmu, sehingga penyusunan skripsi ini dapat terselesaikan, dan bimbingan Papa saya W. Silalahi yang masih saya ingat dan pegang sampai saat ini walaupun beliau sudah tiada.
2. Abang saya bernama Hendri Silalahi dan adik-adik saya Bona Silalahi, Agus Silalahi dan Panca Silalahi atas semangat dan dukungan moril maupun materil dari kalian saya dapat menyelesaikan skripsi ini dengan baik dan tepat waktu.
3. Bapak Prof. Dr. Dadan Ramdan, M.Eng., M.Sc, sebagai Rektor Universitas Medan Area Medan.
4. Bapak Dr Rizkan Zuliyadi, SH, MH, selaku Dekan Fakultas Hukum Universitas Medan Area Medan.

5. Ibu Anggreni Atmei Lubis, SH, M.Hum, selaku Wakil Dekan Akademik Fakultas Hukum Universitas Medan Area Medan dan selaku sekretaris saya dalam penulisan skripsi ini.
6. Bapak Ridho Mubarak, SH. M.H selaku Wakil Dekan Bidang Kemahasiswaan
7. Bapak Zaini Munawir, SH, M.Hum yang telah melancarkan judul saya dan memberikan pandangan terhadap judul saya dan sebagai Pembimbing I saya yang telah memberikan nasihat dan masukan sehingga skripsi ini dapat menjadi suatu penulisan dan penelitian yang baik.
8. Ibu Elvi Zahara, SH, M.Hum, selaku Ketua saya dalam skripsi dan Meja Hijau saya.
9. Bapak M. Yusrizal Adi Syahputra, SH.M.H selaku Pembimbing II saya yang telah memberikan banyak arahan, masukan, serta motivasi dalam membimbing penulis untuk dapat menyelesaikan skripsi ini dengan baik.
10. Bapak Muazzul, S.H, M.Hum, selaku dosen Pembimbing Akademik saya dan selaku ibu saya selama di kampus yang telah memberikan masukan dan saran, sehingga skripsi ini bisa menjadi lebih baik.
11. Kepada dosen-dosen Fakultas Hukum Universitas Medan Area terima kasih bapak ibu berkat dari ilmu yang bapak dan ibu berikan sehingga saya dapat menyelesaikan skripsi ini tepat waktu.
12. Seluruh staf administrasi Fakultas Hukum atas segala bantuannya sehingga skripsi ini dapat terselesaikan.
13. Samuel Purba sebagai orang yang selalu menemani dan membantu saya dalam pembuatan skripsi ini.
14. Bintang Simanulang. Edianto Sihaloho, Iqbal Rajaguguk, Ruben Napitupulu, Sarah Simanjuntak, Anwita Fauziah, sebagai sahabat-sahabat saya yang telah menemani saya dari pertama kuliah sampai akhir semoga persahabatan kita selalu bertahan selamanya.

15. Stambuk 14 reg. B dan Malam sebagai kawan-kawan seperjuangan terima kasih atas doanya kawan-kawan akhirnya selesai juga skripsi saya dengan tepat waktu.
16. Teman dari kecil saya yaitu Desi Sihotang dan Martha Laura Manurung, serta Sahabat saya dari SMP Theresa Uli Sirait dan Yessy Dea, dll
17. Seluruh pihak yang tidak bisa penulis sebutkan satu persatu.

Semoga skripsi ini dapat bermanfaat dan menambah khasanah ilmu pengetahuan.

Medan, Maret 2018

Sintha Dewi Silalahi



DAFTAR ISI

ABSTRAK	i
KATA PENGANTAR.....	iii
DAFTAR ISI.....	vi
BAB I. PENDAHULUAN	
1.1. Latar Belakang	1
1.2. Identifikasi Masalah.....	11
1.3. Pembatasan Masalah	11
1.4. Perumusan Masalah	11
1.5. Tujuan Dan Manfaat penelitian	12
1.5.1. Tujuan Penelitian	12
1.5.2. Manfaat Penelitian	12
BAB II. TINJAUAN PUSTAKA	
2.1. Tinjauan Pustaka.....	14
2.1.1 Tinjauan Umum tentang Hukum Ketenagakerjaan.....	14
2.1.2 Tinjauan Umum Tentang Pengertian Perjanjian Kerja	28
2.1.3 Pengertian Tentang Perlindungan Hukum	34
2.2. Perlindungan Hukum Ketenagakerjaan	36
2.2.1. Perlindungan pekerja/buruh Anak	36
2.2.2. Perlindungan Pekerja/Buruh Perempuan	37
2.2.3. Perlindungan Hukum Hak-hak Pekerja Kontrak	40
2.3. Pemutusan Hubungan Kerja	45
2.4. Hipotesis	47

BAB III. METODE PENELITIAN

3.1. Jenis, Sifat, Lokasi Dan Waktu Penelitian.....	49
3.1.1. Jenis dan Sifat Penelitian.....	49
3.1.2. Lokasi Penelitian.....	50
3.1.3. Waktu Penelitian.....	50
3.2. Sumber Data.....	51
3.2.1 Bahan Hukum Primer.....	51
3.2.2 Bahan Hukum Sekunder.....	52
3.3. Metode/alat Pengumpulan Data.....	52
3.4. Analisa Data.....	53

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Hasil Penelitian	54
4.1.1 Peselisihan Hubungan Industrial.....	54
4.1.2 Kedudukan dan Fungsi Pengadilan Hubungan Industrial	62
4.2 Pembahasan.....	64
4.2.1. Faktor Tidak Diterimanya Gugatan dari Pekerja yang Mengalami Pemutusan Hubungan Kerja Dalam Masa Kontrak	64
4.2.2. Akibat Hukum yang Timbul dan dari Putusan No:82/Pdt.Sus-PHI/2016/PN-Mdn dan Upaya Hukum yang Dilakukan	69

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

5.1. Simpulan	76
5.2. Saran.....	77

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN



BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Hukum selalu melekat pada kehidupan manusia sebagai individu ataupun masyarakat. Dengan berbagai peran hukum, hukum berfungsi menertibkan dan mengatur pergaulan dalam masyarakat serta menyelesaikan masalah-masalah yang timbul dalam kehidupan sosial.¹ Perburuhan sekarang ini disebut dengan istilah ketenagakerjaan, sehingga hukum perburuhan sama dengan hukum ketenagakerjaan. Istilah Hukum Pemburuan semakin tidak populer dengan diundangkannya Undang-Undang Ketenagakerjaan, yaitu Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003² sebagai Undang-Undang payung bagi masalah-masalah yang terkait dengan hukum perburuhan/hukum ketenagakerjaan. Menurut UU No. 13 Tahun 2003, pengertian ketenagakerjaan lebih luas dibandingkan dengan perburuhan sebagaimana dalam KUHPerduta. Sekalipun demikian pelaksanaan peraturan perundang-undangan dalam bidang ketenagakerjaan masih mempergunakan beberapa undang-undang yang dikeluarkan sebelum dikeluarkan UU No. 13 Tahun 2003.³

UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dirumuskan pengertian istilah ketenagakerjaan, yaitu segala hal yang berhubungan dengan tenaga kerja pada waktu sebelum, selama, dan sesudah masa kerja. Menurut Undang-Undang ini, tenaga kerja adalah “setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna

¹ R. Joni Bambang S. *Hukum Ketenagakerjaan*, Pustaka Setia, Bandung, 2013, hal 15

² Selanjutnya akan ditulis dengan UU No. 13 Tahun 2003

³ R. Joni Bambang S., *op.cit*

menghasilkan barang dan/atau jasa, baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun masyarakat.⁴

Perjanjian sering juga disebut dengan kontrak (*contracts*) dan *overeenkomst* (bahasa Belanda). Dalam kontrak atau perjanjian dapat menimbulkan hak dan kewajiban bagi para pihak yang membuat kontrak tersebut karena itulah kontrak dibuat dipandang sebagai sumber hukum yang formal.⁵ Bentuk perjanjian dapat dibedakan menjadi dua macam, yaitu tertulis dan lisan. Perjanjian tertulis adalah perjanjian yang dibuat oleh para pihak dalam bentuk tulisan, sedangkan perjanjian lisan adalah suatu perjanjian yang dibuat oleh para pihak dalam wujud lisan (cukup kesepakatan para pihak).

Ada tiga perjanjian tertulis, yaitu sebagai berikut :⁶

1. Perjanjian di bawah tangan yang ditandatangani oleh para pihak yang bersangkutan saja. Perjanjian macam itu hanya mengikat para pihak dalam perjanjian, tetapi tidak mempunyai kekuatan mengikat pihak ketiga. Dengan kata lain, jika perjanjian tersebut disangkal pihak ketiga, para pihak atau salah satu pihak dari perjanjian tersebut berkewajiban untuk mengajukan bukti-bukti yang diperlukan untuk membuktikan bahwa keberatan pihak ketiga dimaksud adalah tidak berdasar dan tidak dapat dibenarkan.
2. Perjanjian dengan saksi notariel untuk melegalisasi tanda tangan para pihak. Fungsi kesaksian notariel atas suatu dokumen hanya untuk melegalisasi tanda tangan para pihak. Akan tetapi, kesaksian tersebut tidak

⁴ *Ibid*, hal 46

⁵ *Ibid*, hal 81

⁶ *Ibid*, hal 92

memengaruhi kekuatan hukum isi perjanjian. Namun, ia harus membuktikan penyangkalannya.

3. Perjanjian yang dibuat dihadapan notaris dalam bentuk akta notariel. Akta notaris adalah akta yang dibuat dihadapan dan dimuka pejabat yang berwenang untuk itu.

Hakikat hukum ketenagakerjaan adalah melindungi pekerja dari tindakan sewenang-wenang pihak pengusaha itu sama⁷. Secara sosial ekonomi, kedudukan pekerja lebih rendah dari pada pengusaha. Oleh karena itu, diperlukan pemberdayaan dan proses kemitraan dalam bekerja yang dilindungi oleh undang-undang.⁸ Perjanjian kerja merupakan faktor penting dalam hubungan kerja, sebab dalam perjanjian kerja diatur mengenai hak-hak dan kewajiban-kewajiban dari para pihak, dalam hal ini perusahaan dengan pekerja. Dengan adanya perjanjian kerja, perusahaan dan pekerja terikat oleh aturan-aturan yang harus dipenuhi dan ditaati, sehingga hal tersebut dapat meminimalisasi masing-masing pihak mencurangi pihak yang lainnya, yang tentunya dapat mengakibatkan kerugian bagi salah satu pihak. Perjanjian kerja merupakan dasar bagi pekerja dan juga dasar bagi perusahaan untuk mengubah status dari pekerja tersebut, yakni dari pekerja kontrak menjadi pekerja tetap. Mengingat pentingnya perjanjian kerja, sudah sepantasnya masing-masing pihak memperhatikan tiap-tiap aturan yang dicantumkan didalam perjanjian kerja.⁹

Perbedaan kepentingan antara pekerja dan pengusaha telah menimbulkan banyak persoalan dalam hubungan industrial. Dampaknya tak hanya terbatas pada

⁷ Pasal 27 UUD

⁸ *Ibid.* hal 67

⁹ Jimmy Jose Sembiring, *Hak dan Kewajiban Pekerja*, Visi Media, Jakarta Selatan, 2016, hal 2

buruh dan atau pengusaha. Aksi-aksi buruh belakangan ini misalnya, tak hanya berakibat hengkangnya investor asing, tetapi juga mempengaruhi perolehan devisa negara, politik perdagangan nasional dan internasional, keamanan, merebaknya berbagai kejahatan dan sebagainya.

Ini membuktikan bahwa persoalan buruh berkaitan erat dengan semua segi kehidupan berbangsa dan bernegara. Sulit membayangkan kita bisa makan, minum, berpakaian, hidup dan menjalankan kehidupan sehari-hari, tanpa berkaitan dengan persoalan pemburuhan. Kompleksnya hubungan industrial sering menimbulkan perselisihan antara buruh dengan pengusaha. Semua upaya yang telah dilakukan hanyalah untuk meminimalisir persoalan yang timbul dan yang akan timbul berikut dampaknya. Untuk itulah perlu hukum perburuhan yang menyeluruh, konstruktif dan berkeadilan.

10

Sebagaimana yang sudah diketahui, perjanjian kerja dibagi menjadi 2 (dua), yakni perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT) dan perjanjian kerja waktu tidak tentu (PKWTT). Perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT) adalah perjanjian kerja yang didasarkan pada suatu pekerjaan yang penyelesaiannya dapat diperkirakan, sedangkan perjanjian kerja waktu tidak tentu (PKWTT) adalah perjanjian kerja yang pekerjaannya tidak dapat diperkirakan penyelesaiannya. Contohnya, pekerjaan untuk membangun sebuah rumah. Membangun sebuah rumah tentunya dapat diperkirakan kapan penyelesaiannya sebaliknya, pekerjaan untuk mengelola rumah, tidak dapat diperkirakan kapan akan selesai sebab mengelola

¹⁰ Sehat Damanik, *Hukum Acara Perburuhan*, Dss Publihing, Jakarta, 2004, hal 20

rumah tentunya bersifat terus-menerus. Hal inilah yang membedakan antara perjanjian kerja waktu tertentu dengan perjanjian kerja waktu tak tentu.¹¹

Pada UU Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, disyaratkan adanya masa percobaan bagi pekerja. Masa percobaan tersebut hanya berlaku terhadap perjanjian kerja waktu tidak tentu (PKWTT), tidak diperkenankan adanya masa percobaan. Jika dalam perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT) disyaratkan adanya masa percobaan, PKWT tersebut menjadi batal demi hukum. Oleh sebab itu, jika perusahaan memberikan perjanjian kerja, hal yang terlebih dahulu harus diperhatikan adalah apakah disyaratkan adanya masa percobaan. Selain itu, pada perjanjian kerja waktu tertentu, pekerjaan yang dilakukan haruslah pekerjaan yang bersifat tidak tetap.¹²

Sebagaimana yang diatur dalam UU No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, hubungan yang terjadi antara perusahaan dengan pekerja adalah hubungan kerja, yakni hubungan antara pengusaha dengan pekerja/buruh berdasarkan perjanjian kerja, yang mempunyai unsur pekerjaan, upah, dan perintah. Dari hal tersebut, dapat dikatakan bahwa hal utama yang harus ada dalam hubungan kerja adalah adanya perjanjian kerja. Perjanjian kerja dalam UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dibagi menjadi 2 (dua), yakni perjanjian kerja waktu tak tentu (PKWTT) dan perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT). Kedua perjanjian kerja tersebut didasarkan atas jangka waktu atau selesainya suatu pekerjaan tertentu. Pasal 52 ayat (1) UU No.13 Tahun 2003 menentukan bahwa:

¹¹ *Ibid*

¹² Jimmy Jose Sembiring, *log.cit*, hal 2

Perjanjian kerja dibuat atas dasar: ¹³

1. Kesepakatan kedua belah pihak;
2. Kemampuan atau kecakapan melakukan perbuatan hukum;
3. Adanya pekerjaan yang diperjanjikan; dan
4. Pekerjaan yang diperjanjikan tidak bertentangan dengan ketertiban umum, kesusilaan, dan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Pasal 59 ayat (1) UU No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan telah mengatur bahwa perjanjian kerja untuk waktu tertentu (PKWT) hanya dapat dibuat untuk pekerjaan tertentu yang menurut jenis dan sifat atau kegiatan pekerjaannya akan selesai dalam waktu tertentu, yaitu: ¹⁴

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 penjajakan

Berdasarkan keputusan Kepmenakertrans No. KEP.100/MEN/VI/2004 tentang Ketentuan Pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu, diatur bahwa Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) hanya dapat dibuat untuk paling lama 3 (tiga) tahun. Dari ketentuan ini, dapat menimbulkan 2 (dua) tafsiran, yakni perjanjian kerja dalam satu periode dibuat untuk jangka waktu 1 (satu) tahun, kemudian dilakukan perpanjangan sebanyak 2 (dua) kali, masing-masing satu tahun dan setelah itu, status dari karyawan tersebut menjadi permanen. Penafsiran yang lain,

¹³ *Ibid*, hal 27

¹⁴ *Ibid*, hal 21

yaitu perjanjian kerja dibuat dalam satu periode dan jika sudah mencapai jangka waktu 3 (tiga) tahun, perjanjian tersebut dianggap selesai, kemudian dibuatkan perjanjian baru. demikian seterusnya, sehingga kedudukan dari karyawan tersebut tetap kontrak.¹⁵

Pemutusan hubungan kerja (PHK) merupakan pengakhiran hubungan kerja karena suatu hal tertentu yang mengakibatkan berakhirnya hak dan kewajiban antara pekerja dan pemberi kerja. Hal ini dapat terjadi karena pemberhentian oleh perusahaan, pengunduran diri oleh pekerja, berakhirnya kontrak kerja, maupun sebab lainnya. Dalam dunia kerja, PHK sangat lazim dan sering ditemui.

Mengenai pemutusan hubungan kerja, UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan mendefinisikan pemutusan hubungan kerja sebagai pengakhiran hubungan kerja karena suatu hal tertentu yang mengakibatkan berakhirnya hak dan kewajiban antara pekerja/buruh dan perusahaan. Dari definisi ini dapat diketahui bahwa hukum yang terjadi antara pekerja dan perusahaan berakhir yang mengakibatkan hak-hak dan kewajiban dari masing-masing pihak turut berakhir. Dengan demikian, kewajiban dari perusahaan kepada pekerja untuk membayar gaji berakhir dan kewajiban pekerja untuk bekerja juga berakhir.¹⁶

Berdasarkan UU No. 13 Tahun 2003, telah diatur bahwa pemberhentian hubungan kerja harus diusahakan oleh perusahaan untuk tidak dilakukan. Perusahaan diharapkan melakukan pembenahan metode kerja, penghematan, dan pembinaan kepada pekerja. Berdasarkan hal ini, dapat diketahui bahwa pemutusan

¹⁵ *Ibid*, hal 30

¹⁶ *Ibid*, hal 74

hubungan kerja hanya dapat dilakukan jika sudah tidak ada upaya lain yang dapat dilakukan oleh perusahaan terhadap pekerjanya.¹⁷

Undang-undang Ketenagakerjaan menegaskan bahwa PHK yang tidak memenuhi ketentuan Undang-undang (sewenang-wenang) adalah batal demi hukum. Dengan demikian secara hukum, pekerja wajib dipekerjakan kembali oleh pengusaha, demikian seluruh hak-haknya harus diberikan. (Pasal 170 UU No. 13 Tahun 2003). Dalam prakteknya, baik pekerja maupun pengusaha akan enggan untuk kembali melanjutkan hubungan kerja, bila sebelumnya surat PHK sudah pernah dikeluarkan. Disharmoni telah mengakibatkan salah satu atau kedua belah pihak tidak bersedia melanjutkan hubungan kerja. Hal itu berarti PHK akan tetap dilaksanakan kendati undang-undang menentukan lain. Jika hal itu terjadi, maka ketentuan Pasal 170 tidak dapat menyelesaikan persoalan. Demikian juga UU No. 13 Tahun 2003, secara umum tidak mengatur kompensasi atas PHK yang demikian. Karena tidak adanya batasan/aturan, maka pengusaha maupun pekerja dimungkinkan untuk mengajukan penawaran sesuai keinginannya. Pengusaha akan menawarkan kompensasi serendah-rendahnya, sedangkan pekerja akan meminta kompensasi yang setinggi-tingginya¹⁸.

Dalam hubungan industrial, ketentuan yang mengatur sah tidaknya suatu perjanjian ditentukan pada Pasal 52 UU No. 13 Tahun 2003. Menurut pasal tersebut suatu perjanjian kerja harus dibuat atas dasar:¹⁹

1. Kesepakatan kedua belah pihak
2. Kemampuan atau kecakapan untuk melakukan perbuatan hukum
3. Adanya pekerjaan yang diperjanjikan, dan

¹⁷ *Ibid*, hal 76

¹⁸ Sehat Damanik, *op.cit*, hal 22

¹⁹ *Ibid* hal 26

4. Pekerja tersebut tidak bertentangan dengan ketertiban umum, kesusilaan, dan peraturan perundang-undangan yang berlaku

Peraturan pengusaha adalah aturan yang yang dibuat secara tertulis oleh pengusaha yang memuat syarat-syarat kerja dan tata tertib perusahaan. Peraturan perusahaan dibuat oleh perusahaan setiap dua tahun dan di perbaharui dan disahkan oleh pejabat yang berwenang, tertulis, dan dapat tidak berbahasa Indonesia. Pengusaha memperkerjakan pekerja sekurang-kurangnya 10 orang wajib memuat peraturan perusahaan. Isi peraturan perusahaan adalah syarat kerja yang belum diatur dalam perundang-undangan dan perincian pelaksana ketentuan dalam peraturan perundang-undangan. Dalam hal peraturan perusahaan akan mengatur kembali materi dari peraturan perundangan, ketentuan dalam peraturan perusahaan tersebut harus lebih dari ketentuan dalam perundang-undangan.²⁰

Peraturan perusahaan sekurang-kurangnya memuat mengenai :

1. Hak dan kewajiban pengusaha,
2. Hak dan kewajiban pekerja,
3. Syarat kerja,
4. Tata tertib perusahaan,
5. Jangka waktu berlakunya peraturan perusahaan, dan
6. Kesepakatan kerja bersama.

Namun UU No. 13 Tahun 2003 telah diatur mengenai hal-hal yang dapat dijadikan dasar untuk memutuskan hubungan kerja sebagaimana diatur pada Pasal 158 ayat (1), yakni pekerja telah melakukan kesalahan berat yang terdiri atas tindakan-tindakan sebagai berikut :

²⁰ Jimmy Jose Sembiring, *Log.cit*, hal 126

1. Melakukan penipuan, pencurian, atau penggelapan barang dan/atau uang milik perusahaan
2. Memberikan keterangan palsu atau dipalsukan sehingga merugikan perusahaan
3. Mabuk, meminum minuman keras yang memabukkan, memakai dan/atau mengedarkan narkoba, dan zat adiktif lainnya di lingkungan kerjanya
4. Melakukan perbuatan asusila atau perjudian dilingkungan kerja
5. Menyerang, menganiaya, mengancam, atau mengintimidasi teman sekerja atau perusahaan dilingkungan kerja
6. Membujuk teman sekerja atau perusahaan untuk melakukan perbuatan yang bertentangan dengan peraturan perundang-undangan
7. Dengan ceroboh atau sengaja merusak atau membiarkan dalam keadaan bahaya barang milik perusahaan yang menimbulkan kerugian bagi perusahaan
8. Dengan ceroboh atau sengaja membiarkan teman sekerja atau perusahaan dalam keadaan bahaya di tempat kerja
9. Membongkar atau membocor rahasia perusahaan yang seharusnya dirahasiakan kecuali untuk kepentingan Negara, atau
10. Melakukan perbuatan lainnya di lingkungan perusahaan yang diancam pidana penjara 5 (lima) tahun atau lebih.²¹

Penulis tertarik dengan judul dan putusan ini adalah karena penulis dapat mengetahui lebih dalam tentang perjanjian kerja kontrak di Indonesia dan bagaimana pertimbangan hakim bagi pekerja kontrak yang mengalami pemutusan hubungan kerja dalam masa kontrak nya. Serta penulis ingin juga mengetahui jenis-jenis pekerja dan apa saja penyebab pemutusan hubungan kerja yang sering

²¹ *Ibid*, hal 78

terjadi di masyarakat. Lalu penulis juga ingin tahu lebih dalam apa itu Hubungan Industrial dan apa saja upaya-upaya yang dapat diperjuangkan oleh pekerja kontrak yang haknya tidak dapat diberikan.²²

1.2. Identifikasi masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan di atas maka dapat diidentifikasi berbagai permasalahan diantaranya sebagai berikut:

1. Penerapan hukum oleh hakim terhadap perlindungan hukum bagi pekerja kontrak yang di PHK dalam masa kontrak
2. PHK secara sepihak yang dilakukan oleh perusahaan merupakan sebuah bentuk perbuatan yang merugikan pekerja kontrak
3. Hak-hak pekerja kontrak yang di PHK dalam masa kontrak
4. Bagaimana upaya hukum bagi pekerja kontrak yang di PHK dalam masa kontrak

1.3. Pembatasan Masalah

1. Pengaturan hukum terhadap perlindungan hukum bagi pekerja kontrak yang di PHK dalam masa kontrak
2. Bentuk-bentuk perjanjian kerja kontrak
3. Bagaimana upaya hukum bagi pekerja kontrak yang di PHK dalam masa kontrak

²² *Ibid*,

1.4. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang diatas, maka rumusan masalah dalam skripsi ini adalah sebagai berikut:

1. Apa penyebab tidak diterimanya gugatan dari pekerja kontrak yang mengalami pemutusan hubungan kerja dalam masa kontrak dalam putusan No: 82/Pdt.sus-PHI/2016/PN Mdn ?
2. Bagaimana akibat hukum yang timbul dan upaya hukum dari putusan No: 82/Pdt.sus-PHI/2016/PN Mdn terhadap pekerja kontrak?

1.5. Tujuan dan Manfaat Penelitian

1.5.1 Tujuan Penelitian

Tujuan yang hendak dicapai dalam penelitian ini adalah untuk:

1. Mengetahui bagaimana pengaturan hukum terhadap para pekerja kontrak yang di-PHK dalam masa kontrak sesuai dengan UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan
2. Mengetahui bagaimana upaya hukum dan pertimbangan hakim dalam putusan tersebut

1.5.2 Manfaat Penelitian

Manfaat yang hendak dicapai dalam penelitian ini adalah untuk:

1. Manfaat teoritis

Manfaat secara khusus yaitu merupakan suatu studi di Bidang Hukum Ketenagakerjaan dimana penulis berharap penelitian ini dapat memberikan gambaran lebih jelas tentang bagaimana menyelesaikan masalah tentang PHK

dalam masa kontrak bagi para pekerja pada umumnya, penelitian ini diharapkan dapat berguna bagi peneliti berikutnya, serta masyarakat yang khususnya berkecimpung di dalam dunia Ketenagakerjaan.

2. Manfaat praktis

Menambah pengetahuan mengenai tahapan-tahapan penyelesaian sengketa dan mengetahui secara langsung masalah-masalah yang berkaitan dengan hukum ketenagakerjaan khususnya mengenai perlindungan hukum pekerja kontrak yang di-PHK dalam masa kontrak



BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

1.1 Tinjauan Pustaka

1.1.1 Tinjauan Umum tentang Hukum Ketenagakerjaan

A. Pengertian Ketenagakerjaan

Perburuhan sekarang ini disebut dengan istilah ketenagakerjaan, sehingga hukum perburuhan sama dengan hukum ketenagakerjaan. Ada beberapa pengertian yang dikemukakan oleh ahli hukum berkenaan dengan istilah hukum perburuhan atau hukum ketenagakerjaan, diantaranya sebagai berikut:¹

1. Imam Soepomo memberi pengertian bahwa hukum perburuhan adalah himpunan peraturan, baik tertulis maupun tidak tertulis, yang berkenaan dengan suatu kejadian pada saat seseorang bekerja pada orang lain secara formal dengan menerima upah tertentu. Dengan kata lain, hukum perburuhan adalah seperangkat aturan dan norma yang tertulis ataupun tidak tertulis yang mengatur pola hubungan industrial antara pekerja dan pengusaha
2. Menurut Molenaar, hukum perburuhan pada pokoknya mengatur hubungan antara majikan dan buruh, buruh dan buruh, dan antara pengusaha dan pengusaha
3. Menurut *Levenbach*, hukum perburuhan merupakan peraturan yang meliputi hubungan kerja antara pekerja dan majikan, yang pekerjaannya dilakukan dibawah pimpinan

¹ R. Joni Bambang, *op.cit*, hal. 45.

4. Menurut *Van Esveld*, hukum perburuhan tidak hanya meliputi hubungan kerja yang dilakukan dibawah pimpinan, tetapi termasuk pula pekerjaan yang dilakukan atas dasar tanggung jawab sendiri

Menurut UU No. 13 Tahun 2003 dirumuskan pengertian ketenagakerjaan, yaitu segala hal yang berhubungan dengan tenaga kerja pada waktu sebelum, selama, dan sesudah masa kerja. Menurut undang-undang ini tenaga kerja adalah

“Setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan/atau jasa, baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat.”²

B. Pengertian Pengusaha

Pasal 1 ayat (5) Undang-undang No. 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, yang di maksud pengusaha sebagai berikut :

1. Orang perseorangan, persekutuan, atau badan hukum yang menjalankan suatu perusahaan milik sendiri.
2. Orang peseorangan, persekututan, atau badan hukum yang secara berdiri sendiri menjalani perusahaan bukan miliknya.
3. Orang perseorangan, persekutuan, atau badan hukum yang berada di Indonesia mewakili perusahaan yang berkedudukan di luar wilayah Indonesia ³

C. Pengertian pekerja kontrak

Pekerja Kontrak diartikan secara hukum adalah Pekerja dengan status bukan Pekerja tetap atau dengan kalimat lain Pekerja yang bekerja hanya untuk waktu tertentu berdasar kesepakatan antara Pekerja dengan Perusahaan pemberi kerja. Dalam istilah hukum Pekerja kontrak sering disebut “Pekerja PKWT”,

² *Ibid*

³ <http://www.kajianpustaka.com/2013/04/hukum-ketenagakerjaan.html>, Diakses pada hari Sabtu, 17 Feb 2018, 18.04 Wib

maksudnya Pekerja dengan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu. Secara hukum dikenal 2 (dua) macam Pekerja yaitu Pekerja Kontrak (PKWT) dan Pekerja Tetap atau Pekerja PKWTT/Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu.⁴

D. Sejarah Perkembangan Hukum Ketenagakerjaan

Adapun asal mula hukum ketenagakerjaan di Indonesia terdiri atas beberapa fase dilihat semenjak abad 120 SM. Di Indonesia telah dikenal adanya sistem gotong royong. Sistem ini merupakan sistem pengerahan tenaga kerja tambahan dari luar kalangan keluarga untuk mengisi kekurangan tenaga, pada masa sibuk dengan tidak mengenal balas jasa dalam bentuk materi. Sifat gotong royong ini memiliki nilai luhur dan diyakini membawa kemaslahatan karena berintikan kebaikan, kebijakan, dan hikmah bagi semua orang Gotong royong menjadi sumber utama terbentuknya hukum ketenagakerjaan adat yang merupakan identitas bangsa, yang mencerminkan kepribadian bangsa Indonesia dan merupakan penjelmaan dari jiwa bangsa Indonesia.

Setelah memasuki abad masehi, ketika banyak berdiri kerajaan di Indonesia, hubungan kerja diatur berdasarkan perbudakan. Pada zaman ini terdapat sistem pengastaan, seperti kasta Brahmana, Ksatria, Waisya, dan Sudra. Kasta Sudra merupakan kasta paling rendah yang kemudian menjadi budak dari ketiga lainnya. Mereka hanya menjalankan kewajiban, sedangkan hak-haknya dikuasai oleh para majikan.

Pada masa pendudukan Hindia Belanda, kasus perbudakan semakin meningkat dan perlakuan terhadap budak sangat keji dan tidak

⁴ <http://www.spsitasik.org/2013/10/pekerja-kontrak.html>, Diakses pada hari Selasa, 20 Feb 2018, 21.08 Wib.

berperikemanusiaan. Perbudakan yang keji dikenal juga istilah rodi. Rodi adalah kerja paksa yang mulanya merupakan gotong royong oleh semua penduduk desa suku tertentu, kemudian dimanfaatkan oleh penjajah menjadi bentuk kerja paksa untuk kepentingan pemerintah Hindia Belanda dan pembesar-pembesarnya.⁵

Terjadinya perbudakan karena para raja, pengusaha yang mempunyai ekonomi kuat membutuhkan orang yang dapat mengabdikan kepadanya, sementara penduduk miskin yang tidak berkemampuan secara ekonomis saat itu cukup banyak yang disebabkan rendahnya kualitas sumber daya manusia, dan inilah yang mendorong perbudakan tumbuh subur.

Selain perbudakan, dikenal juga istilah perhambaan dan peruluran. Perhambaan terjadi apabila seseorang penerima gadai menyerahkan dirinya sendiri atau orang lain yang ia kuasai, atas pemberian pinjaman sejumlah uang kepada seseorang pemberi gadai. Pemberi gadai mendapatkan hak untuk meminta dari orang yang digadaikan agar melakukan pekerjaan untuk dirinya sampai uang pinjamannya lunas. Pekerjaan yang dilakukan bukan untuk mencicil utang pokok, melainkan untuk kepentingan pembayaran bunga.

Peruluran adalah keterikatan seseorang untuk menanam tanaman tertentu pada kebun/ladang dan harus menjual hasilnya kepada Belanda. Selama mengerjakan kebun/ladang tersebut, ia dianggap sebagai pemiliknya, sedangkan jika meninggalkannya, ia kehilangan hak atas kebun tersebut.

Untuk mengatasi hal ini, Belanda mengeluarkan *staatblad* 1817 No. 42 yang berisikan larangan untuk memasukkan budak-budak ke Pulau Jawa. Kemudian, pada tahun 1818 ditetapkan Undang-Undang Dasar Hindia Belanda

⁵ *Ibid*, hal 54

(*Regeling Reglement*) yang pada pasal 115 RR ditetapkan bahwa paling lambat pada 1906-1960 perbudakan dihapuskan.

Dalam hukum perburuhan dikenal adanya Pancakrida Hukum Perburuhan yang merupakan perjuangan yang harus di yakni:⁶

1. membebaskan manusia Indonesia dari perbudakan perhambaan;
2. membebaskan manusia Indonesia dari rodi atau kerja paksa
3. membebaskan buruh/pekerja Indonesia dari poenale sanksi;
4. membebaskan buruh/pekerja Indonesia dari ketakutan kehilangan pekerjaan;
5. memberikan posisi yang seimbang antara buruh/pekerja dan pengusaha

Krida kesatu sampai dengan krida ketiga secara yuridis lenyap bersamaan dengan dicetuskannya proklamasi kemerdekaan pada tanggal 17 Agustus 1945.

Untuk mencapai krida keempat, yaitu membebaskan buruh/pekerja dari takut kehilangan pekerjaan, ataupun krida kelima memberikan posisi yang seimbang antara buruh/pekerja dan pengusaha, ada beberapa hal yang perlu mendapatkan perhatian, yaitu sebagai berikut.

1. Pemberdayaan serikat buruh/pekerja khususnya di tingkat unit/ perusahaan dengan memberikan pemahaman terhadap aturan perburuhan/ketenagakerjaan yang ada karena organisasi pekerja ini terletak pada garis depan yang membuat Kesepakatan Kerja Bersama dengan pihak perusahaan.
2. Pemberdayaan pekerja dan pengusaha.

Pekerja perlu diberdayakan sehingga mengetahui hak dan kewajibannya sesuai dengan ketentuan hukum termasuk penyadaran pekerja sebagai sarana

⁶ *Ibid*, hal 55

memperjuangkan hak dan kepentingannya. Oleh karena itu, tidak ada pilihan lain untuk meningkatkan "*bergaining position*-nya", kecuali dengan memperkuat organisasi buruh/pekerja.

3. Penegakan hukum (*law enforcement*)

Penegakan hukum sangat penting dalam rangka menjamin tercapainya kemanfaatan (*doelmatigheid*) dari aturan itu. Tanpa penegakan hukum yang tegas, aturan normatif tersebut tidak akan berarti, lebih-lebih dalam bidang perburuhan/ketenagakerjaan yang di dalamnya terdiri atas dua subjek hukum yang berbeda secara sosial ekonomi. Oleh karena itu, pihak majikan/pengusaha cenderung tidak konsekuen melaksanakan ketentuan perburuhan karena dirinya berada pada pihak yang memberi pekerjaan/bermodal

Menurut Agusmidah, sejarah hukum perburuhan dan sejarah hubungan kerja pada zaman prakemerdekaan RI dapat disimpulkan sebagai berikut.

1. Perbudakan

Legalisasi: sebuah aturan yang dikenal sebagai *Black Code* diambil dari *Jean-Baptiste Colbert* (1619-1683), dengan instrumen hukum ia memasukkan perbudakan ke dalam sistem legal. Di Prancis legalisasi terhadap perbudakan terlihat secara implisit melalui "Dekret tahun 1685, yang dalam Dekrit ini diatur hukuman yang dikenakan oleh tuan para budak pada mereka (budak), perlawanan fisik atas perbudakan. Perlawanan yang terjadi pada 1791 di Santo Domingo (sekarang Haiti dan Republik Dominika) memainkan peran krusial dalam penghapusan perbudakan.

Perdagangan budak trans-Atlantik, dan momen itu oleh PBB diperingati sebagai titik awal penghapusan perbudakan di dunia. Di Nusantara pada tahun

1811-1816, masa pendudukan Inggris dengan tokohnya *Thomas Stanford Raffles* dikenal sebagai anti perbudakan pada tahun 1816 mendirikan "*The Java benevolent institution*" semacam lembaga dengan tujuan penghapusan perbudakan

1. Masa pendudukan Nederland pada 1817 ada peraturan tentang larangan memasukkan budak ke Pulau Jawa (Stb. 1817 No. 42). Selanjutnya dikeluarkanlah peraturan-peraturan lainnya guna mendukung *Regeringsreglement* tersebut di antaranya:⁷
 - a. Pendaftaran Budak stb 1819 No. 58, stb 1820 No. 22 a dan 34, stb. 1822 No. 8, Stb 1824 No. 11, Stb. 1827 No. 20, Stb 1834 No. 47, Stb. 1841 No. 15.
 - b. Pajak atas kepemilikan budak: Stb. 1820 No. 39 a, stb. 1822 No. 12 a, stb. 1827 No. 81, Stb. 1828 No. 52, Stb. 1829 No. 53, Stb. 1830 No. 16, Stb. 1835 No. 20 dan 53, Stb. 1836 No. 40.
 - c. Larangan Pengangkutan Budak Kanak-kanak di bawah umur 10 tahun: Stb. 1829 No. 29, Stb. 1851 No 37.
 - d. Pendaftaran anak budak: Stb. 1833 No. 67.
 - e. Pembebasan dari perbudakan bagi pelaut yang dijadikan budak: Stb 1848 No. 49
 - f. Penghapusan perbudakan di Indonesia terjadi secara berangsur, ditandai dengan beralihnya hubungan ini dan diganti dengan sistem "perhambaan".

⁷ *Ibid*,hal57

2. Perhambaan

Sistem ini dapat dikatakan pelunakan dari perbudakan (*pandelingschap*) dengan menetapkan sejumlah uang sebagai utang (pinjaman) dari hamba (bekas budak) kepada bekas pemilik (disebut juga pemegang gadai karena diibaratkan adanya peristiwa pinjam meminjam uang dengan jaminan pembayarannya adalah diri si peminjam/berutang).

Larangan terhadap praktik Perhambaan justru telah ada sebelum digencarkannya larangan perbudakan, tercatat pada tahun 16 sudah ada larangan praktik perhambaan. Salah satu aturan terhadap larangan ini adalah *Regelingreglement* 1818 dan Stb. 1822 No. 10.

3. Kerja Rodi

Rodi yang berlangsung di Indonesia digolongkan dalam beberapa golongan, yaitu sebagai berikut:

1. Rodi-gubernemen, yaitu rodi untuk kepentingan gubernemen dan para pegawainya (*herendienst*);
2. Rodi perseorangan, yaitu rodi untuk kepentingan kepala dan pembesar-pembesar Indonesia (*persoonlijke diensten*);
3. Rodi desa, yaitu rodi untuk kepentingan desa (*diensten*).

*Poenale Sanctie*⁸

- a. "*Agrarischewet*" (Undang-Undang Agraria) tahun 1870 yang mendorong timbulnya perusahaan perkebunan swasta besar, perihal perburuhan menjadi sangat penting.

⁸ *Ibid*, hal 58

- b. Hubungan antara majikan dan buruh pada mulanya diatur oleh "*Politie Straaf Reglement*" (Peraturan Pidana Polisi) yang lebih melindungi kepentingan majikan peraturan ini dihapuskan pada tahun 1879
- c. Penggantinya *Koeli Ordonantie* (1880) memuat sanksi-sanksi terhadap pelanggaran kontrak oleh buruh dan sanksi bagi majikan yang melakukan kesewenang-wenangan pada buruhnya. Karena adanya sanksi tersebut, *Koeli ordonantie* dijuluki *Poenale Sanctie* yang artinya sanksi pidana bagi buruh yang berasal dari luar Sumatera Timur karena buruh dari rakyat setempat atau suku di Sumatera Timur tidak terkena ordonansi ini.

Sejarah Hukum Perburuhan dan sejarah hubungan kerja pada zaman kemerdekaan adalah sebagai berikut.

1. Pemerintahan Soekarno Pasca-Proklamasi (1945-1958)

Peraturan ketenagakerjaan yang ada pada masa ini cenderung memberi jaminan sosial dan perlindungan kepada buruh. Ini dapat dilihat dari beberapa peraturan di bidang perburuhan yang diundangkan pada masa ini.

Beberapa Peraturan Perundangan Ketenagakeriaan pada masa pemerintahan Soekarno 1945 sampai dengan 1958 adalah sebagai berikut:

- a. UU No. 12 tahun 1948 tentang Kerja
- b. UU No. 33 tahun 1947 tentang Kecelakaan Kerja
- c. UU No. 23 tahun 1948 tentang Pengawasan Perburuhan
- d. UU No. 21 tahun 1954 tentang Perjanjian Perburuhan antara Serikat Buruh dan Majikan

- e. UU No. 22 tahun 1957 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial
 - f. UU No. 18 tahun 1956 tentang Persetujuan Konvensi Organisasi Perburuhan Internasional (ILO) No. 98 mengenai Dasar-dasar dari Hak untuk Berorganisasi dan Berunding Bersama
 - g. Permenaker No. 90 tahun 1955 tentang Pendaftaran Serikat Buruh
2. Pemerintahan Soekarno Masa Orde Lama (1959-1966)⁹
1. Pada masa ini kondisi perburuhan dapat dikatakan kurang diuntungkan dengan sistem yang ada. Buruh dikendalikan oleh tentara antara lain dengan dibentuknya Dewan Perusahaan berbagai perusahaan yang diambil alih dari Belanda dalam rangka program nasionalisasi, untuk mencegah meningkatnya pengambilalihan perusahaan Belanda oleh buruh.
 2. Gerak politis dan ekonomis buruh juga ditandai dengan dikeluarkannya Peraturan Penguasa Perang Tertinggi No. 4 tahun 1960 tentang Pencegahan Pemogokan dan/atau Penutupan (*lock out*) di berbagai perusahaan, jawatan, dan badan vital
 3. Perbaikan nasib buruh terjadi karena ada gerakan buruh yang gencar melalui serikat buruh.
3. Pemerintahan B.J. Habibie (1998-1999)
- a. Pada 5 Juni dikeluarkan Keputusan Presiden No. 83 tahun 1998 yang mengesahkan Konvensi ILO No. 87 tahun 1948 tentang Kebebasan Berserikat dan Perlindungan Hak untuk Berorganisasi

⁹ *Ibid*, hal 59

(Concerning Freedom of Association and Protection of the Right to Organise) berlaku di Indonesia

- b. Meratifikasi K.ILO tentang usia Minimum untuk diperbolehkan Bekerja/*Concerning Minimum Age for Admission to Employment* (Konvensi No. 138 tahun 1973) yang memberi perlindungan terhadap hak asasi anak dengan membuat batasan usia untuk diperbolehkan bekerja melalui UU No. 20 tahun 1999
- c. Rencana Aksi Nasional Hak Asasi Manusia (HAM) Indonesia tahun 1998-2003 yang salah satunya diwujudkan dengan pengundangan UU No. 39 tahun 1999 tentang Hak Asasi Manusia, dan Peraturan Pemerintah Pengganti UU (Perpu) No. 1 tahun 1999 tentang Pengadilan Hak Asasi Manusia

4. Pemerintahan Abdurrahman Wahid (1999-2001)¹⁰

Dilihat dari peraturan ketenagakerjaan yang dihasilkan pemerintahan Abdurrahman Wahid ini dinilai sangat melindungi kaum pekerja/buruh dan memperbaiki iklim demokrasi dengan UU serikat pekerja/serikat buruh yang dikeluarkannya UU No 21 tahun 2000.

5. Pemerintahan Megawati Soekarno Putri (2001-2004)

Peraturan perundangan ketenagakerjaan yang dihasilkan di antaranya yang sangat fundamental adalah Undang-Undang No 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang menggantikan sebanyak 15 peraturan ketenagakerjaan, sehingga Undang- Undang ini merupakan payung bagi peraturan lainnya. Undang- Undang yang juga sangat

¹⁰ *Ibid*, hal 60

fundamental lainnya adalah UU tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial yang disahkan pada 14 Januari 2004 dan UU No. 39 tentang Perlindungan dan Penempatan Tenaga Kerja Indonesia di Luar Negeri.

6. Pemerintahan Susilo Bambang Yudhoyono (2004-2009)

Pada masa pemerintahan ini, beberapa usaha dilakukan untuk memperbaiki iklim investasi, menuntaskan masalah pengangguran, meningkatkan pertumbuhan ekonomi Kebijakan di bidang ketenagakerjaan sehubungan dengan hal di atas, kurang mendapat dukungan kalangan pekerja/buruh. Beberapa aturannya adalah sebagai berikut:

- a. Inpres No. 3 tahun 2006 tentang Perbaikan Iklim Investasi. Salah satunya adalah agenda untuk merevisi UU No. 13 tahun 2003, mendapat tentangan pekerja/buruh
- b. Pengalihan jam kerja ke hari Sabtu dan Minggu demi efisiensi pasokan listrik di Jabodetabek.
- c. Penetapan kenaikan upah harus memperhatikan tingkat pertumbuhan ekonomi dan laju inflasi.
- d. Era Reformasi benar-benar membuka lebar arus demokrasi. Secara regulatif, dan gradual hukum perburuhan kemudian menemukan momentumnya. hal tersebut terepresentasi dalam tiga paket Undang-Undang perburuhan antara lain: Undang-undang No. 21 tahun 2000 tentang Serikat Buruh, Undang-undang No. 13 tahun 2003 tentang Ketenaga kerjaan, dan Undang-Undang No. 2 tahun

2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (PPHI).

e. Pada awalnya hukum perburuhan termasuk dalam hukum perdata yang diatur dalam BAB VII A buku III KUHP tentang perjanjian kerja. Setelah Indonesia merdeka, hukum perburuhan di Indonesia mengalami perubahan dan penyempurnaan yang akhirnya terbit UU No. 1 tahun 1951 tentang berlakunya UU No. 12 tahun 1948 tentang kerja, UU No. 22 tahun 1957 tentang penyelesaian perselisihan perburuhan, UU No. 14 tahun 1969 tentang pokok-pokok ketenagakerjaan dan lain-lain.

f. Penegakan hukum (*law enforcement*)

Penegakan hukum sangat penting dalam rangka menjamin tercapainya kemanfaatan (*doelmatigheid*) dari aturan itu. Tanpa penegakan hukum yang tegas, aturan normatif tersebut tidak akan berarti, terlebih lagi dalam bidang perburuhan/ketenagakerjaan yang di dalamnya terdiri atas dua subjek hukum yang berbeda secara sosial ekonomi karena itu pihak majikan/pengusaha cenderung tidak konsekuen melaksanakan ketentuan perburuhan karena dirinya berada pada pihak yang memberi pekerjaan/bermodal

g. Pascareformasi, hukum perburuhan memang mengalami perubahan luar biasa radikal, baik secara regulatif, politik, ideologis maupun ekonomi global. Proses industrialisasi sebagai bagian dari gerak historis ekonomi politik suatu bangsa dalam perkembangannya

mulai menuai momentumnya. Hukum perburuhan, setidaknya menjadi peredam konflik kepentingan antara pekerja dan pengusaha sekaligus

- h. Sebagai peredam konflik, tentu ia tidak bisa diharapkan maksimal. Faktanya, berbagai hak normatif perburuhan yang seharusnya tidak perlu lagi menjadi perdebatan, pada kenyataannya undang-undang memberi peluang besar untuk memperselisihkan hak-hak normatif tersebut. Memang Undang-undang perburuhan juga mengatur aturan pidananya, namun hal tersebut masih dirasa sulit oleh penegak hukumnya, di samping kelemahan-kelemahan lain yang ke depan harus segera dicarikan jalan keluarnya.
- i. Masa Orde Baru yang dipimpin oleh Presiden Soeharto benar-benar membatasi Gerakan Serikat Buruh dan Serikat Pekerja. Saat itu, Organisasi Buruh dibatasi hanya satu organisasi SPSI (Serikat Pekerja Seluruh Indonesia). Pola penyelesaian hubungan Industrial pun dianggap tidak adil dan cenderung represif. TNI saat itu, misalnya, terlibat langsung, bahkan diberi wewenang untuk turut serta menjadi bagian dari pola penyelesaian hubungan Industrial

2.1.2 Tinjauan Umum Tentang Pengertian Perjanjian Kerja

Perjanjian kerja yang Dalam Bahasa Belanda disebut *Arbeidsoverenkoms*, mempunyai beberapa pengertian. Pasal 1601 a KUHPerduta memberikan pengertian sebagai berikut :

“Perjanjian kerja adalah suatu perjanjian dimana pihak yang satu sebagai buruh atau pekerja mengikatkan dirinya untuk dibawah perintahnya bekerja pada pihak lainnya sebagai majikan dengan mendapatkan upah selama waktu tertentu”

Perjanjian kerja diatur dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003.

Menurut Pasal 1 angka 14 :

“Perjanjian kerja adalah suatu perjanjian antara pekerja/buruh dengan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat-syarat kerja, serta hak dan kewajiban para pihak”¹¹

Dalam suatu perjanjian ketenagakerjaan terdapat beberapa pihak yang terlibat, yaitu pekerja, pengusaha, organisasi pekerja, organisasi buruh, organisasi pengusaha, dan pemerintah. Kelima unsur tersebut akan saling berpengaruh dalam menjalankan tugas dan fungsinya dalam hubungan industrial.

1. Pekerja

Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan dalam pasal 1 angka 3 memberikan pengertian pekerja adalah setiap orang yang bekerja menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain. Pengertian ini agak umum, tetapi maknanya luas karena dapat mencakup semua orang yang bekerja pada siapa saja, baik perseorangan, persekutuan, badan hukum maupun badan lainnya dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk apa saja. Penegasan imbalan dalam bentuk apa pun ini perlu karena upah selama ini diberikan dengan uang, padahal ada pula pekerja yang menerima imbalan dalam bentuk barang.

¹¹ <http://repository.uin-suska.ac.id/7148/4/BAB%20III.pdf>, Diakses pada hari Sabtu, 17 Feb 2018, 18.34 Wib

2. Pengusaha/pemberi kerja

Pasal 1 angka 5 UU No. 13 Tahun 2003 bahwa yang dimaksud dengan pengusaha itu: ¹²

1. Orang perseorangan, persekutuan, dan 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 yang berkedudukan diluar wilayah Indonesia.

4. Organisasi pekerja

Menurut Pasal 1 ayat (1) UU No. 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja/Serikat Buruh bahwa serikat pekerja ialah organisasi yang dibentuk dari, oleh dan untuk pekerja, baik diperusahaan maupun diluar perusahaan yang bersifat bebas, terbuka, mandiri, demokratis dan bertanggung jawab guna memperjuangkan, membela serta melindungi hak dan kepentingan pekerja serta meningkatkan kesejahteraan pekerja beserta keluarganya.

5. Organisasi pengusaha

Perkembangan di Indonesia terdapat dua organisasi pengusaha, yaitu Kamar Dagang dan Industri (KADIN) dan Asosiasi Pengusaha Indonesia (APINDO). KADIN merupakan organisasi yang menangani bidang ekonomi secara umum, yaitu hal-hal yang berkaitan dengan masalah

¹² R. Joni Bambang, *Hukum op.cit*, hal 73

perdagangan, perindustrian, dan jasa. Adapun APINDO khusus bergerak pada bagian Sumber Daya Manusia (SDM) dan hubungan industrial.

6. Pemerintah

Secara garis besar, pemerintah sebagai penguasa memiliki fungsi pengawasan, dan pengawasan terhadap pekerja di bidang ketenagakerjaan dilakukan oleh Depnaker. Secara normatif perburuhan diatur dalam UU No. 23 Tahun 1948 jo. UU No. 3 Tahun 1951 tentang Pengawasan Perburuhan. Dalam undang-undang ini, pengawasan perburuhan yang merupakan penyidik pegawai negeri sipil.

A. Syarat sahnya Perjanjian Kerja

Menurut *Hukum Kontrak (Law of Contract)* Amerika ditentukan empat syarat sahnya perjanjian yaitu:

1. Adanya *offer* (penawaran) dan *acceptance* (penerimaan);
2. *Meeting of minds* (persesuaian kehendak);
3. Konsiderasi (prestasi)
4. *Competent legal parties* (kewenangan hukum para pihak) dan *legal subject matter* (pokok persoalan yang sah).

Hukum Eropa Kontinental menyebutkan, syarat sahnya perjanjian diatur dalam Pasal 1320 KUH Perdata atau Pasal 1365 Buku IV NBW (BW Baru) Belanda. Pasal 1320 KUH Perdata menentukan empat syarat sahnya perjanjian yaitu sebagai berikut:

1. Adanya Kesepakatan (*Toesteming/izin*) Kedua Belah Pihak
2. Kecakapan Bertindak

3. Adanya Objek Perjanjian (*Onderwerp Derovereenkomst*)
4. Adanya Kausa yang Halal (*Geoorloofde Oorzaak*)¹³

B. Unsur-unsur Dalam Perjanjian Kerja

Dalam perjanjian terdapat dua hal pokok, yaitu: (1) bagian inti/pokok perjanjian; (2) bagian yang bukan pokok. Bagian pokok disebut *essensialia* merupakan bagian pokok dalam suatu perjanjian. Oleh karena itu, harus mutlak adanya. Apabila perjanjian tidak memiliki bagian pokok, perjanjian tersebut tidak memenuhi syarat, misalnya dalam perjanjian jual-beli bagian pokoknya harus ada harga barang yang diperjual-belikan.

Naturalia bagian yang tidak pokok merupakan bagian yang oleh undang-undang ditentukan sebagai peraturan yang bersifat mengatur. Misalnya dalam hal jual-beli, unsur naturalianya terletak pada kewajiban penjual untuk menjamin adanya cacat tersembunyi.¹⁴

Unsur-unsur yang harus ada dalam perjanjian adalah sebagai berikut:

a. Adanya Unsur *Work* atau Pekerjaan

Di dalam suatu perjanjian kerja tersebut haruslah ada suatu pekerjaan yang diperjanjikan dan dikerjakan sendiri oleh pekerja yang membuat perjanjian kerja tersebut. Pekerjaan mana yaitu yang dikerjakan oleh pekerja itu sendiri, haruslah berdasarkan dan berpedoman pada perjanjian kerja.

b. Adanya Unsur *Service* atau Pelayanan

Pekerja dalam melakukan perkerjaan sebagai manifestasi adanya perjanjian kerja tersebut, pekerja haruslah tunduk pada perintah orang lain, yaitu

¹³*Ibid*, hlm 87

¹⁴*Ibid*, hal 97

pihak pemberi kerja dan harus tunduk dan dibawah perintah orang lain, yaitu si majikan.

c. Adanya Unsur Time atau Waktu Tertentu

Hubungan kerja dilakukan, haruslah sesuai dengan waktu yang telah ditentukan dalam perjanjian kerja atau peraturan perundang-undangan. Oleh karena itu dalam melakukan pekerjaannya, pekerja tidak boleh melakukan sekehendak dari si majikan dan juga boleh dilakukan dalam kurun wktu seumur hidup., jika pekerjaan tersebut dilakukan selama hidup pekerja. Pelaksanaan pekerjaan tersebut harus sesuai dengan isi perjanjian kerja, juga si majikan.

d. Adanya Unsur Pay atau Upah

Jika setelah si pekerja melakukan pekerjaannya dengan tunduk pada perintah si majikan, dalam rangka memenuhi prestasinya seperti yang telah mereka buat di dalam perjanjian kerja, maka si pekerja tersebut berhak untuk mendapatkan upah.¹⁵

Hal-hal yang mengikat dalam perjanjian (Pasal 1338, 1339, 1347 KUHPerdara) adalah sebagai berikut;

1. Isi perjanjian;
2. Undang-undang;
3. Kebiasaan;
4. Kepatutan.¹⁶

¹⁵ Djumadi, *Perjanjian Kerja, PT. Grafindo Persada*, 1991, Jakarta, hal 40

¹⁶ *Ibid*, hal 98

C. Jenis-Jenis Perjanjian Kerja

Menurut Pasal 1601 BW ada berbagai macam/jenis perjanjian kerja yaitu:¹⁷

1. Perjanjian kerja untuk waktu tertentu
2. Perjanjian kerja untuk waktu tidak tertentu
3. Perjanjian kerja sampai batas maksimum

Perjanjian kerja untuk waktu tertentu adalah perjanjian kerja yang hubungan kerja antara buruh dan pengusaha ditentukan jangka-waktunya. Misalnya perjanjian kerja untuk waktu 1 tahun

Perjanjian kerja untuk waktu tidak tertentu adalah perjanjian kerja yang hubungan kerja antara buruh dan majikan tidak ditentukan jangka waktunya. Buruh yang diikat dalam perjanjian kerja untuk waktu tidak tertentu biasanya disebut buruh tetap.

Perjanjian kerja sampai batas maksimum adalah perjanjian kerja yang hubungan kerja antara buruh dan pengusaha ditentukan sampai batas usia pensiun.

D. Kesepakatan

Kesepakatan para pihak merupakan unsur mutlak untuk terjadinya suatu kontrak. Kesepakatan ini dapat terjadi dengan berbagai cara, namun yang paling penting adalah adanya penawaran dan penerimaan atas penawaran tersebut. Cara-cara untuk terjadinya penawaran dan penerimaan dapat dilakukan secara tegas

¹⁷ Hadi Setia Tunggal, *Pengantar Hubungan Industrial*, Harvarindo, 2016, Depok, hal 45

maupun tidak tegas, yang penting dapat dipahami atau dimengerti oleh para pihak bahwa telah terjadi penawaran dan penerimaan.¹⁸

Beberapa contoh yang dapat dikemukakan, sebagai cara terjadinya kesepakatan/terjadinya penawaran dan penerimaan adalah:¹⁹

1. Dengan cara tertulis;
2. Dengan cara lisan;
3. Dengan simbol-simbol tertentu; bahkan
4. Dengan berdiam diri

1.1.3 Pengertian Tentang Perlindungan Hukum

A. Pengertian Perlindungan Hukum

Perlindungan hukum adalah perlindungan akan harkat dan martabat, serta pengakuan terhadap hak-hak asasi manusia yang dimiliki oleh subyek hukum berdasarkan ketentuan hukum dari kesewenangan atau sebagai kumpulan peraturan atau kaidah yang akan dapat melindungi suatu hal dari hal lainnya. Berkaitan dengan konsumen, berarti hukum memberikan perlindungan terhadap hak-hak pelanggan dari sesuatu yang mengakibatkan tidak terpenuhinya hak-hak tersebut.

Menurut *Muchsin*, perlindungan hukum merupakan suatu hal yang melindungi subyek-subyek hukum melalui peraturan perundang-undangan yang

¹⁸ Dr. Ahmadi Miru, *Hukum Kontrak dan Perancangan Kontrak*, PT Rajagrafindo Persada, Depok, 2013, hal 14

¹⁹ *Ibid*,

berlaku dan dipaksakan pelaksanaannya dengan suatu sanksi. Perlindungan hukum dapat dibedakan menjadi dua, yaitu:²⁰

1. Perlindungan Hukum Preventif Perlindungan yang diberikan oleh pemerintah dengan tujuan untuk mencegah sebelum terjadinya pelanggaran. Hal ini terdapat dalam peraturan perundang-undangan dengan maksud untuk mencegah suatu pelanggaran serta memberikan rambu-rambu atau batasan-batasan dalam melakukan suatu kewajiban.
2. Perlindungan Hukum Represif Perlindungan hukum represif merupakan perlindungan akhir berupa sanksi seperti denda, penjara, dan hukuman tambahan yang diberikan apabila sudah terjadi sengketa atau telah dilakukan suatu pelanggaran.

Perlindungan hukum sebagaimana dijelaskan *Philipus M. Hadjon* dapat dibagi menjadi 2, yaitu:²¹

1. Perlindungan Hukum Preventif, mengandung pengertian bahwa rakyat di berikan kesempatan untuk mengajukan keberatan (*inspraak*) atau pendapatnya sebelum suatu keputusan pemerintah mendapat bentuk dengan definitif. Jadi perlindungan hukum preventif bertujuan untuk bertujuan untuk mencegah terjadinya sengketa.
2. Perlindungan Hukum Represif bertujuan untuk menyelesaikan sengketa

²⁰ <http://digilib.unila.ac.id/6225/13/BAB%20II.pdf>, Diakses pada hari Sabtu, 17 Feb 2018, 00.26 Wib

²¹ Aries Harianto,, "*Hukum Ketenagakerjaan, Makna Kesusilaan Dalam Perjanjian Kerja*" LaksBang PRESSindo, Oktober, 2016, hlm 225

2.2 Perlindungan Hukum Ketenagakerjaan

2.2.1 Perlindungan pekerja/buruh Anak

Berdasarkan objek perlindungan tenaga kerja Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan mengatur perlindungan khusus pekerja/buruh perempuan, anak dan penyandang cacat sebagai berikut :

- a. Pengusaha dilarang mempekerjakan anak (Pasal 68), yaitu setiap orang yang berumur dibawah 18 (delapan belas) tahun (Pasal 1 nomor 26).
- b. Ketentuan tersebut dapat dikecualikan bagi anak yang berumur antara 13 tahun sampai 15 tahun untuk melakukan pekerjaan ringan sepanjang tidak mengganggu perkembangan dari kesehatan fisik, mental dan sosial (Pasal 69 ayat(1)).
- c. Pengusaha yang mempekerjakan anak pada pekerjaan ringan tersebut harus memenuhi persyaratan sebagai berikut:
 1. Ijin tertulis dari orang tua/wali.
 2. Perjanjian kerja antara orang tua dan pengusaha
 3. Waktu kerja maksimal 3 (tiga) jam
 4. Dilakukan pada siang hari dan tidak mengganggu waktu sekolah.
 5. Keselamatan dan kesehatan kerja
 6. Adanya hubungan kerja yang jelas
 7. Menerima upah sesuai ketentuan yang berlaku.
- d. Dalam hal anak dipekerjakan bersama-sama pekerja/buruh dewasa, maka tempat kerja anak harus dipisahkan dari tempat kerja pekerja/buruh dewasa (Pasal 72).

- e. Anak dianggap bekerja bilamana berada di tempat kerja, kecuali dapat dibuktikan sebaliknya (Pasal 73).
- f. Siapapun dilarang mempekerjakan anak pada pekerjaan yang buruk, tercantum dalam Pasal 74 ayat (1). Yang dimaksud pekerjaan terburuk seperti dalam Pasal 74 ayat(2), yaitu :
1. Segala pekerjaan dalam bentuk pembudakan atau sejenisnya.
 2. Segala pekerjaan yang memanfaatkan, menyediakan atau melibatkan anak untuk produksi dan perdagangan minuman keras, narkotika, psikotropika dan zat adiktif lainnya.
 3. Segala pekerjaan yang memanfaatkan, menyediakan atau menawarkan anak untuk pelacuran, produksi pornografi, pertunjukan porno, perjudian.
 4. Segala pekerjaan yang membahayakan kesehatan, keselamatan atau moral anak.

2.2.2 Perlindungan Pekerja/Buruh Perempuan

Pekerjaan wanita/perempuan di malam hari diatur dalam Pasal 76 UU No 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yaitu sebagai berikut :

1. Pekerjaan perempuan yang berumur kurang dari 18 tahun dilarang dipekerjakan antara pukul 23.00 sampai dengan pukul 07.00 pagi.
2. Pengusaha dilarang mempekerjakan pekerja perempuan hamil yang menurut keterangan dokter berbahaya bagi kesehatan dan keselamatan kandungannya maupun dirinya, bila bekerja antara pukul 23.00 sampai dengan pukul 07.00 pagi,

3. Pengusaha yang mempekerjakan pekerja perempuan antara pukul 23.00 sampai dengan pukul 07.00 pagi wajib :
 - a. Memberikan makanan dan minuman bergizi
 - b. Menjaga kesucilaan dan keamanan selama di tempat kerja
4. Pengusaha yang mempekerjakan pekerja perempuan antara pukul 23.00 sampai dengan pukul 05.00 pagi wajib menyediakan antar jemput.
5. Tidak mempekerjakan tenaga kerja melebihi ketentuan Pasal 77 ayat (2) yaitu 7 (tujuh) jam sehari dan 40 (empat puluh) jam seminggu untuk 6 (enam) hari kerja dalam seminggu atau 8 (delapan) jam sehari dan 40 (empat puluh) jam seminggu untuk 5 (lima) hari kerja dalam seminggu.
6. Bila pekerjaan membutuhkan waktu yang lebih lama, maka harus ada persetujuan dari tenaga kerja dan hanya dapat dilakukan paling banyak 3 (tiga) jam dalam sehari dan 14 (empat belas) jam dalam seminggu, dan karena itu pengusaha wajib membayar upah kerja lembur untuk kelebihan jam kerja tersebut. Hal ini merupakan ketentuan dalam Pasal 78 ayat (1) dan ayat (2).
7. Tenaga kerja berhak atas waktu istirahat yang telah diatur dalam Pasal 79 ayat (2) yang meliputi waktu istirahat untuk:
 - 1) Istirahat antara jam kerja, sekurang-kurangnya setengah jam setelah bekerja selama 4 (empat) jam terus menerus dan waktu istirahat tersebut tidak termasuk jam kerja
 - 2) Istirahat mingguan 1 (satu) hari untuk 6 (enam) hari kerja dalam seminggu atau 2 (dua) hari untuk 5 (lima) hari kerja dalam seminggu.

- 3) Cuti tahunan sekurang-kurangnya 12 (dua belas) hari kerja setelah tenaga kerja bekerja selama 12 (dua belas) bulan secara terus menerus.
 - 4) Istirahat panjang sekurang-kurangnya 2 (dua) bulan apabila tenaga kerja telah bekerja selama 6 (enam) tahun secara terus menerus pada perusahaan yang sama dengan ketentuan tenaga kerja tersebut tidak berhak lagi istirahat tahunannya dalam 2 (dua) tahun berjalan.
8. Untuk pekerja wanita, terdapat beberapa hak khusus sesuatu dengan kodrat kewanitaannya, yaitu :
- 1) Pekerja wanita yang mengambil cuti haid tidak wajib bekerja pada hari pertama dan kedua (Pasal 81 ayat (1))
 - 2) Pekerja wanita berhak memperoleh istirahat selama 1,5 bulan sebelum saatnya melahirkan dan 1,5 bulan sesudah melahirkan menurut perhitungan dokter kandungan/bidan (Pasal 82 ayat (1))
 - 3) Pekerja wanita yang mengalami keguguran kandungan berhak memperoleh istirahat 1,5 bulan sesuai ketentuan dokter kandungan/bidan (Pasal 82 (2))
 - 4) Pekerja wanita yang anaknya masih menyusui harus diberi kesempatan sepatutnya untuk menyusui anaknya jika hal itu harus dilakukan selama waktu kerja (Pasal 83)
 - 5) Pekerja wanita yang mengambil cuti hamil berhak mendapat upah penuh (Pasal 84).²²

²² <http://www.lutfichakim.com/2012/08/perlindungan-hukum-tenaga-kerja.html>, Diakses pada tanggal 18 Maret 2018, 22.19 Wib

2.2.3 Perlindungan Hukum Hak-hak Pekerja Kontrak

Dalam rangka melindungi karyawan yang ditempatkan di perusahaan tersebut ditentukan beberapa persyaratan untuk meminimalisasi dampak negatif. Syarat-syarat tersebut wajib dipenuhi oleh perusahaan penyedia jasa pekerja maupun perusahaan pemberi kerja, agar pekerja yang bersangkutan tetap terlindungi hak-haknya dan tidak mengalami eksploitasi secara berlebihan. Syarat-syarat yang wajib dipenuhi adalah sebagai berikut :

1. Perusahaan penyedia jasa pekerja merupakan bentuk usaha berbadan hukum dan memiliki izin dari instansi yang berwenang.
2. Pekerja/karyawan yang ditempatkan tidak boleh digunakan untuk melaksanakan kegiatan pokok yang berhubungan langsung dengan proses produksi.
3. Adanya hubungan kerja yang jelas antara pekerja dengan perusahaan penyedia jasa pekerja, sehingga pekerja yang ditempatkan tersebut mendapatkan perlindungan kerja yang optimal sesuai standar minimum ketenagakerjaan.
4. Hubungan kerja harus dituangkan dalam perjanjian secara tertulis, yang memuat seluruh hak dan kewajiban para pihak sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan.

Pengaturan *outsourcing* bila dilihat dari segi hukum ketenagakerjaan adalah untuk memberikan kepastian hukum pelaksanaan *outsourcing* dan dalam waktu bersamaan memberikan perlindungan kepada pekerja. Dengan demikian adanya anggapan bahwa hubungan kerja pada *outsourcing* selalu menggunakan

perjanjian kerja waktu tertentu/kontrak, sehingga mengaburkan hubungan industrial adalah tidak benar.

Pelaksanaan hubungan kerja para *outsourcing* telah diatur secara jelas dalam Pasal 65 ayat (6) dan (7) dan Pasal 66 ayat (2) dan (4) Undang-undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Memang pada keadaan tertentu sangat sulit untuk mendefinisikan atau menentukan jenis pekerjaan yang dikategorikan penunjang. Hal ini dapat terjadi karena perbedaan persepsi dan ada kalanya juga dilatarbelakangi oleh kepentingan yang diwakili untuk memperoleh keuntungan dari kondisi tersebut.

Di samping itu, bentuk-bentuk pengelolaan usaha yang sangat bervariasi dan beberapa perusahaan multinasional dalam era globalisasi ini membawa bentuk baru pola kemitraan usahanya, menambah semakin kompleksnya kerancuan tersebut. Oleh karena itu, melalui keputusan Menteri sebagaimana dimaksudkan dalam pasal 65 ayat (5) Undang-undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan diharapkan mampu mengakomodasi, memperjelas dan menjawab segala sesuatu yang menimbulkan kerancuan tersebut dengan mempertimbangkan masukan dari semua pihak pelaku proses produksi barang maupun jasa. Perlindungan hak-hak pekerja kontrak meliputi :

1. Hak yang berkaitan dengan perjanjian kerja
2. Hak atas upah, lembur, THR dan hak cuti.
3. Hak atas jamsostek.
4. Hak atas uang pesangon dan penghargaan jika kontrak / jenis pekerjaan tidak sesuai dengan ketentuan.

1. Hak yang Berkaitan Dengan Perjanjian Kerja

Perjanjian kerja adalah perjanjian antara pekerja dengan pemberi kerja yang memuat syarat-syarat kerja, hak dan kewajiban para pihak mulai dari saat hubungan kerja itu terjadi hingga berakhirnya hubungan kerja. Dalam perjanjian kerja juga harus jelas hubungan kerja tersebut termasuk hubungan kerja untuk waktu tertentu (PKWT) atau untuk waktu tidak tertentu (PKWTT). Untuk mempekerjakan pekerja kontrak perjanjian kerjanya harus dibuat secara tertulis. Syarat-syarat mempekerjakan pekerja kontrak yang diatur dalam Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan adalah :

- a. PKWT harus dibuat tertulis dan harus menggunakan bahasa Indonesia.
- b. PKWT yang tidak dibuat tertulis dianggap sebagai PKWTT
- c. PKWT tidak mensyaratkan adanya masa percobaan
- d. Apabila dalam PKW ditetapkan masa percobaan maka akan batal demi hukum
- e. PKWT tidak dapat diadakan untuk pekerjaan yang bersifat terus menerus / tidak terputus-putus.

Lama masa kontrak yang dibolehkan oleh Undang-undang diadakan paling lama 2 tahun dan hanya boleh diperpanjang 1 kali untuk jangka waktu paling lama satu tahun. Dari aspek jangka waktu, lama masa kontrak paling lama tiga tahun. Dari perjanjian kerja hanya dapat diadakan satu kali untuk waktu paling lama dua tahun dan dapat diperbaharui satu kali dengan syarat keseluruhnya tak boleh lebih dari tiga tahun.

2. Hak yang Berkaitan Dengan Upah

Hal-hal mengenai upah bisa kita lihat pada pasal-pasal yang mengatur tentang kebijakan pengupahan dalam Undang-undang No. 13 Tahun 2003 Pasal 88 s/d 98. Ketentuan soal pengupahan tersebut kemudian diatur secara rinci dalam Keputusan Menteri Tenaga Kerja Kep.49/MEN/IV/2004.

Upah adalah hak pekerja yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pengusaha / pemberi kerja kepada pekerja yang ditetapkan dan dibayarkan menurut suatu perjanjian kerja. Upah minimum adalah upah paling rendah yang harus diterima setiap kali seorang bekerja pada orang lain. Pasal 92 Undang-undang No. 13 Tahun 2003 memberi amanat kepada pengusaha untuk menyusun struktur dan skala upah dengan memperhatikan golongan, masa kerja, pendidikan dan kompetensi.

Dalam pasal 94 Undang-undang No. 13 Tahun 2003 memberi kesempatan pada pengusaha untuk membuat komponen upah yang terdiri dari upah pokok dan tunjangan tetap. Upah pokok paling sedikit 75% dari upah pokok dan tunjangan tetap. Komponen upah ini nantinya dipakai sebagai dasar untuk menghitung upah lembur, THR, iuran jamsostek dan pesangon. Antara tunjangan tetap dan tidak tetap harus dipisah. Tunjangan tidak tetap tidak dimasukkan dalam komponen upah. Pekerja berhak mendapat upah lembur apabila dia bekerja lebih dari jam kerja yang ditentukan undang-undang yakni 40 jam dalam seminggu jam kerja lembur diatur dalam Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi No.Kep 102/MEN/VI/2004 tentang Waktu Kerja Lembur dan Upah Kerja Lembur. THR adalah hak setiap pekerja berupa memandang statusnya sebagai pekerja kontrak atau bukan.

THR adalah pendapatan pekerja yang wajib dibayarkan pengusaha kepada pekerja atau keluarganya menjelang hari raya keagamaan yang berupa uang atau bentuk lain. Pengaturan mengenai THR secara rinci terdapat dalam Peraturan Menteri Tenaga Kerja RI No. Per 104/MEN/1994 tentang Tunjangan Hari Raya Keagamaan Bagi Pekerja di Perusahaan. THR diterimakan paling lambat 7 hari sebelum hari raya keagamaan dirayakan oleh pekerja yang bersangkutan. Besarnya THR minimal sebesar 1 bulan upah.

3. Hak yang Berkaitan Dengan Jaminan Kesehatan

Jaminan sosial tenaga kerja adalah hak setiap tenaga kerja baik pekerja tetap maupun pekerja kontrak. Jamsostek adalah suatu perlindungan bagi tenaga kerja dalam bentuk santunan berupa uang sebagai pengganti sebagian dari penghasilan yang hilang / berkurang dan pelayanan sebagai akibat peristiwa / keadaan yang dialami oleh tenaga kerja berupa kecelakaan kerja, sakit, hamil, bersalin, hari tua dan meninggal dunia. Kebijakan memberlakukan jamsostek diatur dalam Undang-undang No. 5 Tahun 1992 tentang Jaminan Sosial Tenaga Kerja Program jamsostek meliputi :

- a. Jaminan Kecelakaan Kerja (JKK)
- b. Jaminan Kematian (JKM)
- c. Jaminan Hari Tua (JHT)
- d. Jaminan Pemeliharaan Kesehatan (JPK)

4. Hak yang Berkaitan Dengan Kompensasi PHK

Pada prinsipnya pekerja kontrak yang prosedur rekrutmen penerimaannya dan penempatannya dengan membuat perjanjian kerja waktu tertentu / PKWT, dengan memenuhi semua atau sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan

tidak berhak menerima kompensasi berupa uang pesangon, uang penghargaan masa kerja, uang penggantian pengobatan dan perumahan atau uang pisah. Pengusaha tidak diwajibkan untuk memberikannya, jika masa kontrak habis maka hubungan kerjapun berakhir dengan sendirinya. Namun apabila pengusaha mempekerjakan pekerja kontrak (outsourcing) tidak sesuai dengan syarat-syarat sebagaimana ditentukan peraturan perundang-undangan, maka pekerja kontrak dapat memperoleh kompensasi saat pekerja bersangkutan di PHK, tentu akan sangat tergantung pada alasan PHKnya. Sebab, tidak semua PHK disertai dengan kompensasi PHK seperti pekerja yang mengundurkan diri atau melakukan tindak pidana.

2.3 Pemutusan Hubungan Kerja (PHK)

Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) merupakan pengakhiran hubungan kerja karena suatu hal tertentu yang mengakibatkan berakhirnya hak dan kewajiban antar pekerja dan pemberi kerja. Hal ini dapat terjadi karena pemberhentian oleh perusahaan, pengunduran diri oleh pekerja, berakhirnya kontrak kerja, maupun sebab lainnya.²³

Hubungan kerja yang terjadi antara perusahaan adalah hubungan yang bersifat timbal balik, yakni hubungan yang saling membutuhkan. Perusahaan tidak akan dapat menjalankan aktivitasnya tanpa memiliki pekerja dan demikian juga sebaliknya. Individu yang bekerja dalam suatu perusahaan tentunya bekerja untuk mendapatkan upah. Berdasarkan hubungan tersebut, sudah selayaknya masing-

²³ Jimmy Jose Sembiring,, *loc.cit* , hlm 74

masing pihak yakni perusahaan dan pekerja dilindungi hak-hak dan kewajibannya.²⁴

Mengenai pemutusan hubungan kerja, UU No. 13 Tahun 2003 mendefinisikan pemutusan hubungan kerja sebagaimana pengakhiran hubungan kerja karena suatu hal tertentu yang mengakibatkan hak-hak dan kewajiban dari masing-masing pihak turut berakhir. Dengan demikian, kewajiban dari perusahaan kepada pekerja untuk membayarkan gaji menjadi berakhir dan kewajiban pekerja untuk bekerja juga menjadi berakhir.²⁵

Menurut Pasal 16 UU No. 13 Tahun 2003, perjanjian kerja dapat berakhir apabila:

1. Pekerja meninggal dunia
2. Jangka waktu kontrak kerja telah berakhir
3. Adanya putusan pengadilan atau penetapan lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang telah mempunyai kekuatan hukum tetap
4. Adanya keadaan atau kejadian tertentu yang dicantumkan dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama yang dapat menyebabkan berakhirnya hubungan kerja,

Jadi, pihak yang mengakhiri perjanjian kerja sebelum jangka waktu yang ditentukan, wajib membayar ganti rugi kepada pihak lainnya sebesar upah pekerja sampai batas waktu berakhirnya jangka waktu perjanjian kerja.

Perusahaan dapat melakukan PHK apabila pekerja melakukan pelanggaran terhadap Perjanjian Kerja Bersama (PKB). Akan tetapi, sebelum mem-PHK perusahaan wajib memberikan surat peringatan sebanyak 3 kali berturut-turut.

²⁴*Ibid* hlm 75

²⁵*Ibid*, hlm 76

Perusahaan juga dapat menentukan sanksi yang layak, bergantung pada jenis pelanggaran, dan untuk pelanggaran tertentu, perusahaan biasa mengeluarkan SP3 secara langsung atau langsung memecat. Hal ini, diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan masing-masing. Setiap perusahaan mempunyai peraturan yang berbeda-beda.

Selain karena kesalahan pekerja, pemecatan dapat pula dilakukan karena alasan lain. Misalnya, apabila perusahaan memutuskan melakukan efisiensi, penggabungan atau peleburan, dalam keadaan merugi/pailit. PHK akan terjadi karena keadaan diluar kuasa perusahaan. Bagi pekerja yang di-PHK berhak atau tidak berhak atas uang pesangon, uang penghargaan dan uang penggantian hak diatur dalam Pasal 156, 160 sampai 169 UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.²⁶

2.4 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. Adapun hipotesis penulis dalam permasalahan yang dibahas adalah sebagai berikut :

1. Faktor tidak diterimanya gugatan dari si penggugat adalah karena salahnya prosedur dan penggugat kurang memperhatikan prosedur tersebut maka hal itu sangat merugikan si penggugat karena karena salahnya prosedur dan kurangnya ketelitian sipekerja maka si pekerja tidak dapat mendapatkan hak-hak yang

²⁶ R. Joni Bambang S. *op.cit*, hlm 300

seharusnya dia dapat dan gugatannya harus di tolak oleh Majelis Hakim sepenuhnya.

2. Upaya hukum bagi pekerja kontrak yang di PHK dalam masa kontrak adalah Penyelesaian Di luar Pengadilan, Penyelesaian Melalui Mediasi, Penyelesaian Melalui Konsiliasi, Penyelesaian Melalui Arbitrase. Dan jika sudah tidak bisa maka bisa dengan Kasasi.



BAB III

METODE PENELITIAN

3.1. Jenis, Lokasi dan Waktu penelitian

3.1.1 Jenis dan Sifat Penelitian

1. Jenis/Tipe Penelitian

Tipe penelitian yang digunakan dalam penyusunan skripsi ini adalah yuridis normatif (*legal research*)¹, yaitu penelitian yang difokuskan untuk mengkaji penerapan-penerapan kaidah atau norma-norma dalam hukum positif yang berlaku.² Tipe penelitian yuridis normatif dilakukan dengan cara mengkaji berbagai aturan hukum yang bersifat formil seperti Undang-undang, peraturan-peraturan serta literatur yang berisi konsep-konsep teoritis yang kemudian dihubungkan dengan permasalahan yang akan dibahas dalam penelitian ini.

2. Sifat Penelitian

Sifat penelitian ini adalah *deskriptif analitis*,³ artinya bahwa penelitian ini menggambarkan bagaimana suatu ketentuan hukum dalam konteks teori-teori hukum yang dalam pemaparannya menggambarkan tentang berbagai persoalan yang berkaitan dengan Ketenagakerjaan

¹ Johnny Ibrahim, *Teori dan Metodologi Penelitian Hukum Normatif*, Surabaya: Bayumedia, 2008, hal. 295.

² Peter Mahmud Marzuki., *Penelitian Hukum*, Kencana Persada Group. Jakarta. 2010, Hal. 32

³ Soerjono Soekanto, *Penelitian Hukum Normatif*, Jakarta: Raja Grafindo Persada, 1995, hal. 12.

1.1.2 Lokasi Penelitian

Penelitian Yuridis Normatif pada prinsipnya melakukan penelitian dengan studi kepustakaan (*library reseach*) yakni dengan menginventarisir peraturan perundang-undangan, teori-teori hukum yang sesuai dengan permasalahan penelitian dan bahan-bahan hukum yang terkait dengan judul dalam penelitian ini. Penelitian ini dilakukan pada Pengadilan Negeri Medan dengan mengambil beberapa putusan Pengadilan Negeri Medan sebagai salah satu sumber bahan hukum yang dipergunakan dalam penelitian ini.

3.1.3 Waktu Penelitian

Waktu Penelitian akan dilaksanakan sekitar bulan Januari 2018 setelah dilakukan seminar proposal dan perbaikan outline.

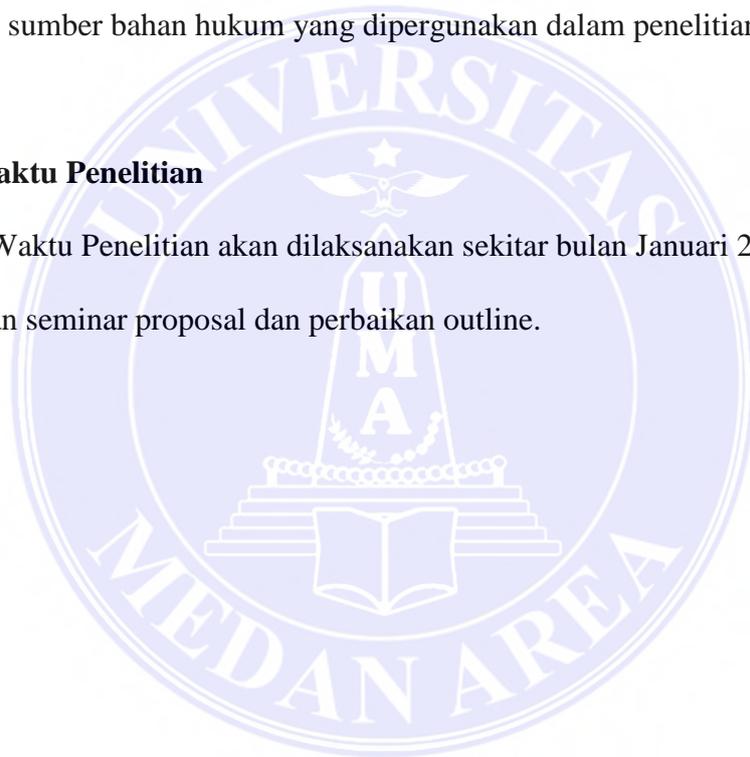


Table 1.1:

Table Penelitian

No	Jenis Penelitian	Nov 2017				Des 2017				Jan 2018				Feb 2018				Mar 2018				Apr 2018			
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
1	Pengamatan	■																							
2	Pengajuan Judul		■																						
3	Bimbingan Proposal			■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	
4	Seminar Proposal										■														
5	Observasi dan Pengumpulan Data													■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	
6	Bimbingan Skripsi																■	■	■	■	■	■	■	■	
7	Seminar Hasil																					■			
8	Pengajuan Sidang Meja Hijau																					■	■	■	

1.2 Sumber Data

1.2.2 Bahan Hukum Primer

Bahan hukum primer adalah bahan hukum yang bersifat autoritatif artinya mempunyai otoritas. Bahan hukum primer terdiri dari peraturan perundang-undangan yang diurut berdasarkan hierarki⁴ seperti peraturan perundang-undangan yang berkaitan dengan penelitian ini yaitu peraturan perundang-undangan yang berkaitan

⁴ Peter Mahmud Marzuki, *Op.Cit.* hal. 141.

terhadap tindak pidana yakni Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

1.2.3 Bahan Hukum Sekunder

Bahan hukum sekunder adalah bahan hukum yang terdiri atas buku-buku teks yang ditulis oleh ahli hukum yang berpengaruh, jurnal-jurnal hukum, pendapat para sarjana, kasus-kasus hukum, yurisprudensi, dan hasil-hasil simposium mutakhir yang berkaitan dengan topik penelitian.⁵ Dalam penelitian ini, bahan hukum sekunder yang digunakan adalah berupa buku-buku rujukan yang relevan, hasil karya tulis ilmiah, dan berbagai makalah yang berkaitan dengan judul penelitian ini.

1.3 Metode/alat Pengumpulan Data

Dalam melakukan pengumpulan data, dilakukan 2 (dua) cara yaitu :

- a. Penelitian kepustakaan (*library research*).

Dengan instrumen penelitian dokumentasi kepustakaan, artinya bahwa Penulis dalam mengkaji persoalan yang berhubungan dengan permasalahan bersumber pada literatur-literatur yang relevan dengan permasalahan tersebut dengan sumber hukum primer yang berasal dari peraturan perundang-undangan. Selain sumber hukum primer tersebut Penulis juga akan merujuk pada sumber hukum sekunder berupa tulisan-tulisan, baik dalam bentuk buku maupun artikel yang mengandung komentar maupun analisis tentang Ketenagakerjaan, disamping itu juga Penulis menggunakan sumber hukum tersier seperti ensiklopedi, kamus dan lain-lain yang

⁵ Jhony Ibrahim, *Op. Cit*, hal. 296.

relevan dengan kajian skripsi ini sebagai pendukung terhadap 2 (dua) rujukan yang telah disebutkan sebelumnya.⁶

b. Penelitian lapangan (*field research*).

Penelitian lapangan dilakukan guna memperoleh data primer. Data ini diperoleh melalui wawancara dengan responden yang merupakan narasumber yang terkait dengan penelitian, seperti:

1. Hakim Pengadilan Negeri Medan
2. Panitera Pengadilan Negeri Medan
3. Dosen Fakultas Hukum Universitas Medan Area

1.4 Analisa Data

Analisa data dilakukan dengan analisis kualitatif, yaitu dengan cara menafsirkan gejala yang terjadi, tidak dalam paparan perilaku, tetapi dalam sebuah kecenderungan. Analisa bahan hukum dilakukan dengan cara mengumpulkan semua bahan hukum yang diperlukan, yang bukan merupakan angka-angka dan kemudian menghubungkannya dengan permasalahan yang ada.⁷

⁶ Bambang Sunggono, *Metodologi Penelitian Hukum*, RajaGrafindo Persada, Jakarta, 2003, Hlm. 115

⁷ *Ibid.*

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

1.1 Hasil Penelitian

1.1.1 Pengertian Perselisihan Hubungan Industrial

Perselisihan Hubungan Industrial adalah perbedaan pendapat yang mengakibatkan pertentangan antara pengusaha dan pekerja karena adanya perselisihan antara serikat kerja dengan pengusaha (Pasal 1 UU No. 2 Tahun 2004).¹

Pada Pasal 1 ayat (1) UU RI No. 2 Tahun 2004 tentang Perselisihan Hubungan Industrial mendefinisikan perselisihan hubungan industrial sebagai berikut.

“Perselisihan Hubungan Industrial adalah perbedaan pendapat yang mengakibatkan pertentangan antara pengusaha atau gabungan pengusaha dengan pekerja atau serikat pekerja karena adanya perselisihan mengenai hak, perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja dan perselisihan antar serikat pekerja dalam satu perusahaan”²

UU No. 2 Tahun 2004 mengenal 4 jenis perselisihan yaitu:³

1. *Perselisihan hak*, karena tidak dipenuhinya hak; dimana hal ini timbul karena perbedaan pelaksanaan atau perbedaan penafsiran terhadap ketentuan UU, PK, PP atau PKB
2. *Perselisihan kepentingan* karena tidak adanya kesesuaian pendapat mengenai pembuatan dan/atau perubahan syarat-syarat kerja dalam PK, PP, atau PKB

¹ R. Joni Bambang, *op.cit*, hal 309

² Jimmy Joses Sembiring, *op.cit*, hal 183

³ R. Joni Bambang, *op.cit*, hal 309

3. *Perselisihan PHK* apabila tidak adanya kesesuaian pendapat mengenai pengakhiran hubungan kerja yang dilakukan salah satu pihak
4. *Perselisihan antara SP/SB dalam satu perusahaan* karena tidak adanya kesesuaian paham mengenai keanggotaan, pelaksanaan hak dan kewajiban keserikatan.

Mekanisme yang harus ditempuh dalam setiap perselisihan adalah sebagai berikut:⁴

1. Bipatrit
2. Mediasi atau konsiliasi dan/atau arbitrase
3. Pengadilan hubungan industrial

Semua jenis perselisihan ini harus diselesaikan terlebih dahulu melalui musyawarah secara bipatri. Apabila perundingan mencapai persetujuan dan kesepakatan, Persetujuan Bersama (PB) dicatat di Pengadilan Hubungan Industrial (PHI). Akan tetapi, apabila perundingan tidak mencakapi kata sepakat, salah satu pihak mencatat perselisihannya ke instansi yang bertanggung jawab dibidang ketenagakerjaan pada Kabupaten/Kota.

Salah satu persyaratan mutlak dalam pencatatan tersebut adalah bukti atau risalah perundingan Bipatri (Pasal 3). Apabila bukti perundingan tidak ada, pencatatannya ditolak. Selanjutnya, diberi waktu 30 hari untuk melakukan perundingan Bipartit. Jika perundingan menghasilkan kesepakatan (damai) akan dibuat Perjanjian Bersama (PB) yang akan dicatatkan ke PHI. Jika tidak menemui kesepakatan dengan bukti atau risalah perundingan yang lengkap, kepada para pihak ditawarkan tenaga penyelesaian perselisihan melalui kosiliator atau

⁴ *Ibid*, 310

arbitrase. Jika para pihak tidak memilih atau justru memilih mediasi, perselisihan tersebut akan diselesaikan dalam forum mediasi.

Mediator adalah PNS yang diangkat oleh Menteri untuk menangani dan menyelesaikan keempat jenis perselisihan dengan wilayah kewenangan Kabupaten/Kota. Mediator dalam menjalankan tugasnya selalu menggunakan penyelesaian perselisihan secara musyawarah. Apabila tidak berhasil menyelesaikan perselisihan tersebut, mediator wajib mengeluarkan anjuran tertulis, dan apabila anjuran mediator diterima oleh para pihak, dibuat Persetujuan Bersama (PB) yang selanjutnya dicatatkan di Pengadilan Hubungan Industrial. Akan tetapi, apabila anjuran tersebut ditolak oleh salah satu pihak, pihak yang keberatan wajib mencatatkan perselisihannya ke Pengadilan Hubungan Industrial.⁵

UU No. 22 Tahun 1957 tentang Penyelesaian Perselisihan Perburuhan, dikenal adanya Pegawai Perantara yang diangkat oleh Menteri untuk menangani penyelesaian perselisihan hubungan industrial. Mekanisme penyelesaian yang harus ditempuh dalam penyelesaian perselisihan ini adalah melalui Pegawai Perantara baik P4. D untuk tingkat daerah, dan P4. P untuk tingkat pusat dengan keputusan yang sifatnya final. Akan tetapi, dengan lahirnya UU No. 5 Tahun 1986 tentang Peradilan Administrasi Negara, putusan P4. P tersebut menjadi tidak final karena putusan dianggap bukan putusan pengadilan, melainkan putusan pejabat administrasi Negara sehingga putusan P4. P dapat dijadikan gugatan ke PTTUN. Dengan lahirnya UU No. 2 Tahun 2004, Pegawai Perantara, P4.D,P4.P dan PTUN tidak dikenal lagi untuk perselisihan perburuhan/ketenagakerjaan.

⁵ *Ibid*, hal 311

Konsiliator bukan PNS, melainkan masyarakat yang telah mendapat legitimasi dan diangkat oleh Menteri, dan mempunyai kewenangan yang sama dengan Mediator. Jenis perselisihan yang dapat ditanganinya hanya perselisihan Kepentingan, PHK, dan perselisihan antar-Serikat pekerja dalam satu perusahaan. Khusus perselisihan hak hanya boleh ditangani oleh Mediator. Dalam UU No. 22 Tahun 1957, Konsiliator tidak dikenal.

Arbiter bukan PNS, melainkan masyarakat yang telah mendapat legitimasi dan diangkat oleh Menteri, yang mempunyai wilayah kewenangan secara nasional. Arbiter tidak berhak menangani Hak dan perselisihan PHK, tetapi berhak menangani perselisihan kepentingan dan perselisihan antar-serikat pekerja.

Arbiter mengedepankan penyelesaian secara musyawarah. Apabila dapat diselesaikan secara musyawarah, dibuat Persetujuan Bersama (PB) dan selanjutnya PB tersebut didaftarkan di Pengadilan Hubungan Industrial setempat. Apabila tidak tercapai kesepakatan, Arbiter mengeluarkan putusan yang bersifat final. Apabila putusan Arbiter tersebut ternyata melampaui kewenangannya, atau ada bukti-bukti baru, atau pemalsuan data, pihak yang dirugikan atau yang dikalahkan dapat mengajukan pemeriksaan kembali ke Mahkamah Agung. Arbiter dalam UU No. 22 Tahun 1957 dicantumkan, tetapi Arbiter tersebut belum diberdayakan sehingga kurang dikenal dalam penyelesaian perselisihan.⁶

Pengadilan Hubungan Industrial dibentuk berdasarkan UU No. 2 Tahun 2004 dan berada pada setiap Kabupaten Kota (Pengadilan Negeri), sampai dengan tahun 2008, Pengadilan Hubungan Industrial baru terbentuk di 33 ibu kota provinsi. Ketua Pengadilan Hubungan Industrial adalah Ketua Pengadilan Negeri

⁶ *Ibid*, hal 312

setempat, dengan Majelis Hakim terdiri atas: satu Ketua Majelis dari Hakim karier, dua anggota Hakim Ad-Hoc masing-masing dari unsur pengusaha dan unsur pekerja yang diangkat oleh Presiden atas usul Ketua Mahkamah Agung.

Pengadilan Hubungan Industrial berwenang menangani ke-4 jenis perselisihan, dengan ketentuan bahwa pada tingkat pertama dan terakhir untuk perselisihan antar-serikat pekerja dalam satu perusahaan, sedangkan tingkat pertama untuk jenis perselisihan hak, dan perselisihan PHK.

Majelis Hakim Hubungan Industrial, yang diangkat oleh Presiden atas usul Ketua Mahkamah Agung. Ketua Majelis adalah Hakim Agung dan dua anggota majelis terdiri atas Hakim Ad-Hoc masing-masing dari unsur pengusaha dan unsur pekerja, yang berwenang menangani perselisihan hak dan perselisihan pemutusan hubungan kerja.

Upaya penyelesaian perselisihan hubungan industrial melalui arbitrase merupakan salah satu alternatif yang bersifat sukarela (*voluntary*). Penyelesaian perselisihan hubungan industrial melalui lembaga arbitrase dapat terjadi jika kedua belah pihak yang berselisih telah sepakat untuk menyelesaikan perselisihan melalui arbitrase. Arbitrase menurut UU No. 2 tahun 2004 tentang Penyelesaian Hubungan Industrial adalah penyelesaian suatu perselisihan kepentingan dan perselisihan antar serikat pekerja pada suatu perusahaan, diluar Pengadilan Hubungan Industrial, melalui kesepakatan tertulis dari para pihak yang berselisih, untuk menyerahkan penyelesaian perselisihan kepada arbiter yang memiliki putusan mengikat pada pihak yang bersifat final⁷

⁷ *Ibid*, hal 313

Pasal 32 ayat (1) dan ayat (2) UU PHI menjelaskan bahwa kesepakatan mengenai mekanisme penyelesaian perselisihan hubungan industrial dilakukan dalam bentuk perjanjian tertulis dalam surat perjanjian arbitrase, dibuat rangkap 3 yang masing-masing pihak mendapat 1 rangkap yang memiliki kekuatan hukum sama. Atas dasar hal tersebut, para pihak memilih atau menunjuk arbiter dari daftar yang ditetapkan oleh Menteri Tenaga Kerja. Pasal 30 UU PHI menyebutkan wilayah kerja arbiter meliputi seluruh wilayah Negara Republik Indonesia.

Perselisihan yang umumnya terjadi adalah hal yang berkaitan dengan pemutusan hubungan kerja (PHK), dalam praktiknya PHK dapat dilakukan oleh salah satu pihak baik pengusaha maupun pekerja. Perselisihan PHK menyangkut beberapa hal sebagai berikut:

1. Perusahaan berbadan hukum
2. Perusahaan yang bukan atau belum berbadan hukum
3. Perusahaan milik persekutuan
4. Perusahaan milik Negara
5. Badan badan usaha sosial
6. Usaha lain dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain (pasal 1 butir 4 Undang Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial dan pasal 150 undang- Undang Nomor 13 Tahun 2013). Berikut ini tahapan-tahapan PHK yang diatur secara rinci dalam Undang Undang Ketenagakerjaan.

- 1) Pencegahan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) PHK merupakan alternatif terakhir yang dilakukan oleh pengusaha dalam mengatasi permasalahan dalam perusahaan. Oleh karena itu, sebelum dilakukan

PHK, pengusaha harus melakukan beberapa upaya pencegahan pemutusan kerja.

2) Memberikan pembinaan kepada pekerja Pengusaha dapat melakukan upaya pencegahan PHK yaitu dengan melakukan pembinaan terhadap pekerja, yaitu dengan cara:

- a) Memberikan pendidikan dan latihan atau mutasi.
- b) Memberikan peringatan kepada pekerja baik tertulis maupun lisan.

Surat peringatan tertulis yang diberikan kepada pekerja melalui tiga tahap, yaitu:

- 1) Peringatan pertama
- 2) Peringatan kedua
- 3) Peringatan ketiga

Masa berlaku setiap surat peringatan tersebut adalah enam bulan. Masa berlaku peringatan selama enam bulan tersebut tidak berlaku mutlak. Apabila belum berakhir masa enam bulan, pekerja melakukan kembali pelanggaran ketentuan dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan (PP) atau Perjanjian Kerja Bersama (PKB) masih dalam tenggang waktu enam bulan, pengusaha dapat menerbitkan surat peringatan kedua yang berjangka waktu enam bulan sejak penerbitannya. Selanjutnya setelah diberikan surat peringatan kedua pekerja masih melakukan pelanggaran ketentuan dalam perjanjian kerja, Peraturan Perusahaan (PP) atau perjanjian kerja bersama (PKB) maka pengusaha dapat menerbitkan peringatan terakhir (ketiga), yang berlaku selama enam bulan. Apabila dalam kurun waktu enam bulan setelah penerbitan peringatan ketiga, pekerja juga masih

melakukan pelanggaran perjanjian kerja, Peraturan Perusahaan (PP) atau perjanjian kerja bersama (PKB) barulah pengusaha melakukan PHK.⁸

Perselisihan hubungan industrial dapat dibedakan menjadi dua, yaitu:⁹

1. Perselisihan perburuhan/industrial menurut sifatnya :
 - a. Perselisihan perburuhan kolektif, yaitu perselisihan yang terjadi antara pengusaha/majikan dengan serikat pekerja/buruh, karena tidak adanya persesuaian faham mengenai hubungan kerja, syarat-syarat kerja dan/atau keadaan perburuhan
 - b. perselisihan perburuhan perseorangan, yaitu perselisihan antara pekerja/buruh yang tidak menjadi anggota serikat pekerja dengan pengusaha/majikan. Perselisihan ini tidak dilindungi UU No. 22 Tahun 1957.
2. Perselisihan perburuhan menurut jenisnya :
 - a. Perselisihan Hak, yaitu perselisihan yang timbul antara pengusaha/majikan atau kumpulan pengusaha dengan serikat pekerja atau gabungan serikat pekerja, karena salah satu pihak dalam perjanjian kerja atau Kesepakatan Kerja Bersama tidak memenuhi isi daripada perjanjian kerja tersebut atau melanggar ketentuan hukum yang berlaku bagi hubungan kerja. Dengan kata lain, tidak terdapatnya penyesuaian paham dalam hubungan kerja yang telah mereka sepakati bersama.

Perselisihan Kepentingan, yakni pertentangan antara pengusaha/majikan atau kumpulan pengusaha dengan serikat pekerja atau gabungan serikat pekerja,

⁸<https://mail.google.com/mail/u/0/#inbox/162b96c3986935d0?projector=1&messagePartId=0.3>, diakses pada hari Minggu, tanggal 15 April 2018, pukul 14.22 Wib

⁹Hartono Widodo, *Segi Hukum Penyelesaian Perselisihan Perburuhan*, Jakarta, 1992, hal 25

sehubungan dengan tidak adanya persesuaian pendapat mengenai syarat-syarat kerja dan/atau keadaan perburuhan. Misalnya timbulnya tuntutan kenaikan upah.

1.1.2 Kedudukan dan Fungsi Pengadilan Hubungan Industrial

Berdasarkan Pasal 55 Undang-undang No. 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial yang berbunyi “Pengadilan Hubungan Industrial merupakan pengadilan khusus yang berada pada lingkungan peradilan umum”. Dengan demikian maka kedudukan Pengadilan Perselisihan Hubungan Industrial (Pengadilan PHI) dibentuk ada pada setiap ibu kota kabupaten/kota, karena PHI ada pada setiap Pengadilan Negeri dan Mahkamah Agung.

Tentang kedudukan ini dijelaskan juga oleh Pasal 59 UU No. 2 tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial yang berbunyi :

- a. untuk pertama kali dengan Undang-Undang ini dibentuk Pengadilan Hubungan Industrial pada setiap Pengadilan Negeri Kabupaten/Kota yang berada di setiap Ibukota Provinsi yang daerah hukumnya meliputi Provinsi yang bersangkutan.
- b. Di Kabupaten/Kota terutama yang padat insdustri, dengan Keputusan Presiden harus segera dibentuk Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri setempat.

Susunan Pengadilan PHI pada Pengadilan Negeri terdiri dari:

1. Hakim
2. Hakim Ad-Hoc
3. Panitera Muda, dan

4. Panitera Muda Pengganti

Hakim adalah hakim karir di Pengadilan Negeri yang diangkat untuk memeriksa perkara PHI, dan diberhentikan oleh Ketua Mahkamah Agung. Hakim Ad-Hoc adalah Hakim pengadilan PHI, diangkat dan diberhentikan oleh Presiden atas usul serikat pekerja dan organisasi pengusaha melalui Ketua Mahkamah Agung dan Menteri.

Masing-masing Pengadilan Negeri diangkat 5 (lima) orang hakim Ad-Hoc mewakili unsur serikat pekerja dan 5 (lima) orang mewakili unsur asosiasi pengusaha. Hakim Ad-Hoc diangkat untuk tugas 5 (lima) tahun dan dapat diangkat kembali maksimum satu kali masa jabatan. Hakim Ad-Hoc tidak boleh merangkap jabatan sebagai anggota Lembaga Tinggi dan Tertinggi Negara, Kepala Daerah, Pengacara, Mediator, Konsiliator, atau Arbiter. Ketua Pengadilan Negeri mengawasi pelaksanaan tugas hakim, hakim ad-hoc, panitera muda dan panitera muda pengganti.

Sedangkan fungsi PHI dapat dilihat dari Pasal 1 angka 17 UU No.2 tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial yang berbunyi : Pengadilan Hubungan Industrial adalah Pengadilan khusus yang dibentuk dilingkungan pengadilan negeri yang berwenang memeriksa, mengadili dan memberi putusan terhadap perselisihan hubungan industrial.

Berdasarkan Pasal 1 angka 17 UU No.2 tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, PHI pada Pengadilan Negeri berwenang memeriksa dan memutus:

1. Perselisihan hak untuk tingkat pertama dan terakhir,
2. Perselisihan kepentingan untuk tingkat pertama,

3. Perselisihan pemutusan hubungan kerja untuk tingkat pertama.
4. Perselisihan antar serikat pekerja untuk tingkat pertama dan terakhir.

Dibawah ini terdapat data gugatan PHI yang masuk dari tahun 2013 sampai dengan Maret 2018 di Pengadilan Hubungan Industrial Medan.

Table 1.2 : Table Jumlah Gugatan yang Masuk di Kepaniteraan PHI Medan¹⁰

No.	Tahun Masuk	Jumlah Gugatan
1	2013	108
2	2014	118
3	2015	231
4	2016	243
5	2017	376
6	2018 (Maret)	95

4.2 Pembahasan

4.2.1 Faktor Tidak Diterimanya Gugatan dari Pekerja yang Mengalami Pemutusan Hubungan Kerja Dalam Masa Kontrak dalam Putusan No:82/Pdt.Sus-PHI/2016/PN-Mdn

Menurut putusan No:82/Pdt.Sus-PHI/2016/PN-Mdn Majelis Hakim mempertimbangkan beberapa pertimbangan, maka Majelis Hakim berpendapat bahwa gugatan Penggugat sangatlah jelas, dan Tidak *Error in Persona*, Kurang Pihak, *Premature*, dan *Obscuur Libel* sebagaimana yang didalilkan oleh Tergugat dalam eksepsinya, oleh karena eksepsi Tergugat tidak beralasan dan berdasar, maka eksepsi Tergugat harus dinyatakan ditolak. Tergugat dalam Jawabannya mengakui dan tidak menyangkal tentang Penggugat benar bekerja pada Tergugat baik besaran jumlah gaji atau upah yang diterima Penggugat.

¹⁰Data dari Panitera di PHI Medan

Fakta-fakta hukum yang terungkap di persidangan tersebut di atas apabila dihubungkan dengan pokok sengketa dalam perkara ini maka hal-hal yang harus dibuktikan adalah hal-hal tersebut diatas. Terhadap sekalian alat bukti baik yang diajukan Pengugat maupun oleh Tergugat, maka alat bukti yang akan dipertimbangkan adalah bukti-bukti yang mempunyai relevansi dengan perkara *a quo*.

Penggugat yaitu Walter Monginsidi Situmorang adalah benar mempunyai hubungan hukum yakni hubungan kerja dengan Tergugat sebagai mana yang tertuang dalam Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) sebagaimana Bukti T-1(a), T-1(b) dan Bukti T-1(c) yang diajukan oleh Tergugat. Hubungan kerja antara Penggugat dengan Tergugat tersebut, yang mana benar Penggugat ada menerima gaji dari Tergugat berupa konsekwensi pembayaran sejumlah uang sebagai upah kepada Penggugat, sebagaimana Bukti P-1 dan P-2, yang diajukan oleh Penggugat.

Hubungan kerja antara Penggugat dengan Tergugat dengan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) sebagaimana bukti yang diajukan Tergugat pada poin diatas, terbukti bahwa lamanya jangka waktu Perjanjian kerja tidak melebihi dari 3 tahun. Pekerjaan yang dimaksud pekerjaan tetap yakni pekerjaan yang bersifat terus menerus, tidak terputus-putus, tidak dibatasi waktu dan merupakan bagian dari suatu proses produksi, hal tersebut adalah syarat secara kumulatif harus terpenuhi barulah pekerjaan dapat dianggap sebagai pekerjaan yang bersifat tetap.

Hubungan kerja antara Penggugat dengan Tergugat faktanya tidaklah memenuhi syarat-syarat sebagaimana yang diuraikan pada poin diatas yakni

hubungan kerja yang bersifat tetap, karena tidak terpenuhi hal-hal yang menjadi syarat tersebut sehingga hubungan kerja antara Penggugat dengan Tergugat harus dimaknai pekerjaan yang bersifat tidak tetap. Hubungan kerja antara Penggugat dengan Tergugat yang bersifat tidak tetap tersebut, maka dengan sendirinya dapat mendasari hubungan kerja antara Penggugat dengan Tergugat di buat hubungan kerja berdasarkan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT).

Hubungan kerja antara Penggugat (ic.Walter Monginsidi Situmorang) dengan Tergugat (ic. PT.MNC SKY Vision, Tbk) telah dilaksanakan sebagaimana yang diamanatkan ketentuan Pasal 59 UU No.13 tahun 2003 dan pada dasarnya tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) telah diatur secara eksplisit oleh UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan Keputusan Menteri Tenaga Kerja & Transmigrasi RI No. 100/MEN/VI/2004 tentang pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu.

Beberapa pertimbangan tersebut diatas pula maka Majelis Hakim berpendapat hubungan kerja Penggugat dengan Tergugat berakhir berdasarkan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) dengan segala konsekwensi hukum bagi mereka yang mengikatkan diri dalam Perjanjian Kerja yang disepakati. Sebelum permasalahan antara Penggugat dengan Tergugat sampai di Pengadilan Hubungan Industrial, hal tersebut sudah melalui proses Mediasi Pada Dinas Sosial dan Tenaga Kerja Pemerintah Kota Medan, Penggugat dan Tergugat telah dipanggil oleh Dinas Sosial dan Tenaga kerja Pemerintah Kota Medan untuk melakukan Mediasi.

Proses Mediasi yang dilakukan pada Mediator Dinas Sosial dan Tenaga Kerja Pemerintah Kota Medan tidak menghasilkan kesepakatan, maka Mediator

Dinas Sosial dan Tenaga kerja Pemerintah Kota Medan mengeluarkan Anjuran dengan Nomor : 567/1400/DSTKM/2016 tertanggal 18 Maret 2016, sebagaimana bukti T-4 yang diajukan oleh Tergugat.

Hubungan kerja antara Penggugat dengan Tergugat dalam hal ini PT. MNC SKY Vision,Tbk telah pula sesuai dengan ketentuan Pasal 59 UU No.13 th 2003 dan pada dasarnya tentang PKWT telah diatur secara eksplisit oleh UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan Keputusan Menteri Tenaga Kerja & Transmigrasi RI No. 100/MEN/VI/2004 tentang pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu.

Atas dasar dan pertimbangan diatas, maka Majelis Hakim berpendapat bahwa tindakan Tergugat yang mempekerjakan Penggugat berdasarkan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) dinyatakan sah menurut ketentuan hukum yang berlaku. Berdasarkan hal-hal tersebut diatas Maka Penggugat dalam persidangan tidak dapat membuktikan bahwa hubungan kerja antara Pengggugat dengan Tergugat adalah hubungan kerja yang berdasarkan kepada Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT).

Berdasarkan beberapa pertimbangan tersebut diatas pula maka Majelis Hakim berpendapat hubungan kerja Penggugat dengan Tergugat berakhir berdasarkan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu dengan konsekwensi hukum, segala hak-hak sebagaimana yang dituntut oleh Penggugat serta Sita Jaminan (Conservatoir Beslag) dan Uang Paksa (Dwangsoom) tidak beralasan dan berdasar untuk dikabulkan, oleh karenanya harus dinyatakan ditolak.¹¹

¹¹ No:82/Pdt.Sus-PHI/2016/PN-Mdn

Dalam gugatan No:82/Pdt.Sus-PHI/2016/PN-Mdn disebutkan bahwa faktor gugatan tersebut tidak diterima karena menurut Hakim Jamaluddin penggugat dalam gugatan tidak memperhatikan dengan baik isi dalam perjanjian kerja yang diberikan oleh PT. MNC Sky Vision, dan langsung menandatangani perjanjian kerja tersebut tanpa tau batas waktu yang tercantum dalam perjanjian tersebut.

Pertimbangan Hakim Jamaluddin, SH.,MH. dalam memutuskan gugatan No:82/Pdt.Sus-PHI/2016/PN-Mdn adalah berdasarkan gugatan posita dan gugatan petitum yaitu:

- a. Harus mengacu terhadap gugatan, gugatan tersebut dibuktikan oleh Tergugat maupun Penggugat
- b. Adanya pembuktian sah atau tidaknya suatu perjanjian dan didukung oleh pertimbangan saksi apakah ada saksi atau tidak saat terjadinya perjanjian
- c. Bila sudah terpenuhi syarat-syarat diatas kemudian lihat KUHPerdara, kalau terbukti melanggar baru diputuskan Wanprestasi atau tidak.

Hal tersebut sangat merugikan Penggugat dan PT. MNC Sky Vision dapat menunjukkan bukti bahwa apa yang ditanda tangani oleh tergugat itu sah dalam perjanjian kerja yang diatur dalam syarat sah nya perjanjian kerja sebagaimana diatur dalam Pasal 1320 KUHPerdara. Bahwa apa yang ditanda tangani oleh penggugat itu sah dan PT. MNC Sky Vision dapat membuktikannya.

Menurut analisis penulis juga bahwa didalam gugatan benar ditolak karena penggugat benar sudah memenuhi syarat dan tidak ada yang dirugikan dalam perjanjian tersebut hanya saja mungkin penggugat kurang teliti dalam membaca syarat, waktu, dan pekerjaan apa yang tercantum didalam perjanjian kerja

tersebut. Sehingga ia merasa bahwa penggugat dirugikan dalam masalah waktu maka penggugat menggugat PT. MNC Sky Vision atas tuntutan bahwa penggugat di PHK. Tetapi penggugat yang tidak teliti dan menandatangani perjanjian dengan sah. Maka gugatan penggugat ditolak seluruhnya oleh Majelis Hakim. Penggugat pun tidak dapat menuntut hak-haknya yang diinginkan dalam gugatan karena seluruh gugatan ditolak oleh Majelis Hakim.

4.2.2 Akibat Hukum yang Timbul dalam Putusan No:82/Pdt.Sus-PHI/2016/PN-Mdn dan Upaya Hukum yang Dilakukan

a. Akibat Hukum yang Timbul

Berdasarkan pada putusan tentang Perkara Perdata Khusus (Perselisihan Hubungan Industrial) maka akibat hukum yang timbul dari putusan No:82/Pdt.Sus-PHI/2016/PN-Mdn adalah dengan beberapa pertimbangan dari Majelis Hakim bahwa hubungan kerja penggugat dengan tergugat berakhir dan segala hak-hak yang di tuntut oleh penggugat seperti Sita Jaminan dan Uang paksa tidak beralasan dan berdasar untuk dikabulkan maka tuntutan tersebut ditolak oleh Majelis Hakim.

Jika menurut pertimbangan hakim, gugatan yang diajukan tidak didukung alat bukti yang memenuhi batas minimal pembuktian, hakim dapat menolak gugatan penggugat. Sekiranya penggugat keberatan terhadap putusan itu, iya dapat mengajukan banding berdasarkan Pasal 8 ayat (1) Undang-Undang No. 20 Tahun 1947.

b. Upaya Hukum yang Dilakukan

Sama halnya dengan putusan pada umumnya, terhadap putusan Pengadilan Hubungan Industrial juga dapat dilakukan upaya-upaya hukum. Namun demikian tidak semua upaya hukum yang berlaku pada pengadilan pada umumnya dapat diajukan pada Pengadilan Hubungan Industrial. Upaya hukum yang dapat dilakukan dalam perkara perselisihan hubungan industrial adalah upaya hukum biasa, berupa *verzet* dan kasasi, serta upaya hukum luar biasa, berupa peninjauan kembali.

Upaya hukum banding tidak dapat ditempuh oleh para pihak dalam perkara hubungan industrial. Disamping dengan adanya tenggang waktu yang ditentukan untuk penyelesaian pada setiap persidangan hubungan industrial, juga dilakukan pembatasan dengan peniadaan upaya hukum banding, jadi dalam perselisihan tertentu para pihak langsung dapat menempuh upaya hukum Kasasi ke Mahkamah Agung, dengan maksud agar penyelesaian perselisihan tidak sampai berlarut-larut.¹²

Penolakan atas gugatan penggugat menghilangkan hak penggugat untuk mengajukan kembali perkara itu untuk kedua kali. Penolakan gugatan merupakan putusan yang bersifat positif, sehingga apabila putusan berkekuatan hukum tetap, pada putusan melekat *ne bis in idem* berdasarkan Pasal 1917 KUH Perdata. Oleh karena itu, apabila penggugat keberatan terhadap putusan, tindakan yang dapat dilakukannya adalah mengajukan upaya banding dan kasasi.¹³

Setelah Majelis Hakim Pengadilan HI mengeluarkan putusan atas suatu perselisihan, maka hanya ada satu upaya hukum yang dapat dilakukan yaitu

¹²Ugo dan Pujiyo, *Hukum Acara Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial*, Sinar Grafika, 2012, Jakarta, Hal 162

¹³M. Yahya Harahap, *Acara Hukum Acara Perdata*, Sinar Grafika, Jakarta, 2004, hal 399

kasasi. Namun upaya hukum tersebut tidak dapat dilakukan terhadap semua Perselisihan Hubungan Industrial. Upaya hukum kasasi hanya dapat dilakukan terhadap *perselisihan hak* dan *perselisihan PHK*.

Selain upaya hukum biasa, dalam Perselisihan Hubungan Industrial juga dikenal upaya PK. Namun upaya hukum ini juga tidak dapat dilakukan terhadap semua perselisihan, melainkan hanya terbatas pada perselisihan kepentingan¹⁴ dan perselisihan antara serikat pekerja/buruh yang ada didalam satu perusahaan, yang diputus oleh *Lembaga Arbitrase*. Batasan ini dilakukan sesuai dengan sifat dari upaya hukum luar biasa yang hanya dapat dilakukan terhadap putusan yang telah berkekuatan hukum tetap.¹⁵

a. Kasasi

Setelah Majelis Hakim mengeluarkan putusan dalam perkara perselisihan hak dan perselisihan kepentingan, maka pihak yang merasa dirugikan atas putusan tersebut berhak mengajukan kasasi ke MA. Sebagaimana dijelaskan, dalam perkara hubungan industrial tidak dikenal upaya hukum banding ke Pengadilan Tinggi

Mengingat Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tidak mengatur tata cara permohonan kasasi atas putusan Pengadilan Perselisihan Hubungann Industrial, maka hukum acara yang berlaku adalah Undang-Undang Nomor 14 Tahun 1985 tentang Mahkamah Agung. Menurut Undang-undang ini, ada beberapa tahapan kasasi, yaitu:

1. Pendaftaran Permohonan Kasasi

¹⁴ Sehat Damanik, *Op.cit.* hal 111

¹⁵ *Ibid*, hal 112

Permohonan kasasi dilakukan secara lisan atau tertulis melalui panitera PHI (Pengadilan Hubungan Industrial) dalam tenggang waktu selambat-lambatnya 14 (empat belas) hari terhitung sejak putusan diberitahukan secara sah. Sesuai dengan pasal 58 Undang-undang Nomor 2 Tahun 2004, biaya pendaftaran kasasi tidak dikenakan kepada para pihak apabila nilai perkara kurang dari Rp 150.000.000,- (seratus lima puluh juta rupiah).

Setelah permohonan diterima, maka panitera mencatat permohonan tersebut dalam buku daftar perkara serta membuat akta permohonan kasasi yang dilampirkan pada berkas perkara. Selambat-lambatnya 7 (tujuh) hari setelah permohonan didaftarkan maka panitera Pengadilan HI wajib memberitahukan permohonan tersebut secara tertulis kepada lawan.

Apabila permohonan tidak dilakukan dalam tenggang waktu 14 (empat belas) hari sejak putusan diberitahukan, maka semua pihak dianggap telah menerima isi putusan. Hal itu berarti putusan tersebut telah siap untuk dilaksanakan (eksekusi).

2. Penyampaian Memori dan Kontra Memori Kasasi

Pihak yang mengajukan permohonan kasasi wajib menyampaikan keberatannya kepada MA. Keberatan tersebut disusun dalam bentuk memori kasasi, yang harus sudah diserahkan kepada panitera PHI dalam waktu selambat-lambatnya 14 hari terhitung sejak permohonan kasasi didaftarkan di panitera Pengadilan HI.

Adapun isi dari memori kasasi terdiri dari: judul, identitas para pihak, putusan pengadilan yang di kasasi, alasan-alasan kasasi dan *petitum*. Unsur yang paling penting untuk menentukan dapat atau tidaknya suatu permohonan kasasi dikabulkan adalah alasan-alasan pengajuan kasasi. Alasan-alasan tersebut harus diberikan dengan penjelasan yang logis disertai dengan dasar hukum yang kuat, baik undang-undang maupun yurisprudensi atas persoalan yang sama.

Menurut Pasal 30 Undang-undang Nomor 14 Tahun 1985 ada tiga alasan yang dapat digunakan untuk mengajukan permohonan kasasi, yaitu adanya *ketidakwenangan pengadilan* atau melampaui batas wewenangnya, *kesalahan dalam penerapan hukum* dan *kelalaian memenuhi syarat-syarat* yang diwajibkan oleh peraturan perundang-undangan, yang mengancam kelalaian itu dengan batalnya putusan yang bersangkutan.

Alasan-alasan tersebut disusun dan dijabarkan dengan mengemukakan fakta-fakta dan bukti-bukti yang telah terungkap di pengadilan. Dalam mengajukan kasasi, alasan tersebut tidak harus ketiga-tiganya terpenuhi. Salah satu syarat saja yang terpenuhi, sudah cukup untuk mengabulkan suatu permohonan kasasi.¹⁶

Setelah permohonan kasasi menyerahkan memori kasasi kepada Panitera Pengganti, maka Panitera Pengadilan wajib menyerahkan salinan memori tersebut kepada pihak lawan dalam

¹⁶*Ibid*, hal 114

waktu selambat-lambatnya 30 hari. Jawaban atau kontra memori kasasi atas memori kasasi tersebut harus sudah diserahkan kepada Panitera selambat-lambatnya 14 hari. Sejak diterima salinan memori kasasi (Pasal 47 UU No. 15 Tahun 1985 tentang MA).

b. Peninjauan Kembali (PK)

Alasan-alasan PK dalam Perselisihan Hubungan Industrial sedikit berbeda dalam perdata, sebagaimana diatur dalam UU No. 15 Tahun 1985 tentang MA, menurut Pasal 67 , adapun alasan melakukan PK adalah:¹⁷

- a) Apabila putusan didasarkan pada suatu kebohongan atau tipu muslihat pihak lawan yang diketahui setelah perkara diputus atau disadarkan pada bukti-bukti yang kemudian oleh hakim pidana dinyatakan palsu;
- b) Apabila setelah perkara diputus ditemukan bukti-bukti baru (*novum*) yang menentukan;
- c) Apabila telah dikabulkan mengenai suatu hal yang tidak dituntut atau lebih dari pada yang dituntut;
- d) Apabila mengenai suatu bagian dari tuntutan belum diputus tanpa dipertimangkan sebab-sebabnya;
- e) Putusan bertentangan antara satu dengan lainnya. Dalam hal ini terdapat pihak-pihak yang sama, soal yang sama, atas dasar yang sama dan oleh pengadilan yang sama atau sama tingkatnya;
- f) Apabila dalam suatu putusan terdapat suatu kekhilafan hakim atau suatu kekeliruan yang sangat nyata.

¹⁷*Ibid*, hal 128

Proses pelaksanaan PK dimulai dari pendaftaran permohonan PK di kepaniteraan pengadilan yang sama. Dalam perkara Hubungan Industrial, hal itu dilakukan pada kepaniteraan Pengadilan Negeri yang meliputi wilayah kerja arbitrase. Permohonan tersebut disertai dengan alasan-alasan diajukannya PK. Atas pendaftaran tersebut panitera pengadilan akan membuat akta peninjauan kembali.



BAB V

SIMPULAN DAN SARAN

1.1 Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang terdapat pada bab sebelumnya yang telah diperoleh penulis, maka dapat ditarik kesimpulan antara lain:

1. Menurut analisis penulis juga bahwa didalam gugatan benar ditolak karena penggugat benar sudah memenuhi syarat dan tidak ada yang dirugikan dalam perjanjian tersebut hanya saja mungkin penggugat kurang teliti dalam membaca syarat, waktu, dan pekerjaan apa yang tercantum didalam perjanjian kerja tersebut. Sehingga ia merasa bahwa penggugat dirugikan dalam masalah waktu maka penggugat menggugat PT. MNC Sky Vision atas tuntutan bahwa penggugat di PHK. Tetapi penggugat yang tidak teliti dan menandatangani perjanjian dengan sah. Maka gugatan penggugat ditolak seluruhnya oleh Majelis Hakim. Penggugat pun tidak dapat menuntut hak-haknya yang diinginkan dalam gugatan karena seluruh gugatan ditolak oleh Majelis Hakim.
2. Berdasarkan pada putusan tentang Perkara Perdata Khusus (Perselisihan Hubungan Industrial) maka akibat hukum yang timbul dari putusan No:82/Pdt.Sus-PHI/2016/PN-Mdn adalah dengan beberapa pertimbangan dari Majelis Hakim bahwa hubungan kerja penggugat dengan tergugat berakhir dan segala hak-hak yang di tuntutan oleh penggugat seperti Sita Jaminan dan Uang paksa tidak beralasan dan

berdasar untuk dikabulkan maka tuntutan tersebut ditolak oleh Majelis Hakim

1.2 Saran

1. Setiap kontrak kerja yang memakai sistem Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) hendaknya diperhatikan lebih teliti dari segi tanggal, pekerjaan, dan upah. sehingga terhadap setiap Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) yang dibuat menjadi jelas bagi pekerja/buruh, atau mengenai pengaturan persyaratan jenis dan sifat pekerjaan yang selama ini diatur oleh pemerintah. Agar tidak adanya pihak yang dirugikan dalam Perjanjian Kerja tersebut.
2. Dalam penyelesaian sengketa perkara perdata terutama dalam dunia ketenagakerjaan yang memberikan hak-hak pekerja, sebaiknya perlu dilakukan penyelesaian sengketa dalam jalur non litigasi yang bertujuan untuk tetap terjalinnya hubungan baik antara kedua belah pihak yaitu pengusaha dan pekerja.

DAFTAR PUSTAKA

BUKU

- Bambang , R.Joni.,*Hukum Ketenagakerjaan*, 2013, Bandung , Pustaka Setia.
- Damanik, Sehat, *Hukum Acara Perburuhan*, 2004, Jakarta , Dss Publihing.
- Djumadi, *Perjanjian Kerja*, 1991, Jakarta, PT. Grafindo Persada.
- Harahap, M. Yahya, 2004, *Hukum Acara Perdata Tentang Gugatan, Persidangan, Penyitaan, Pembuktian, dan Putusan Pengadilan*, Jakarta, Sinar Grafika.
- Harianto, Aries, 2016, *Hukum Ketenagakerjaan, makna kesusilaan dalam perjanjian kerja*, LaksBang PRESSindo.
- Harun, Badriyah, 2009, *Prosedur Gugatan Perdata*, Yogyakarta, Penerbit Pustaka Yustisia.
- Ibrahim, Johny, 2008, *Teori dan Metodologi Penelitian Hukum Normatif*, Surabaya: Bayumedia.
- Kelsen , Hans, 2018, *Teori Umum Tentang Hukum dan Negara*, Bandung, Nusa Media.
- Marzuki, Peter Mahmud, 2010, *Penelitian Hukum*, Jakarta, Kencana Persada Group.
- Miru, Ahmadi, 2013, *Hukum Kontrak dan Perancangan Kontrak* , Depok, PT Rajagrafindo Persada.
- Nurachmad, Much , *Tanya Jawab Seputar Hak-Hak Tenaga Kerja Kontrak (Outsourcing)*, 2009, Jakarta, Visi Media.
- Praja, Juhaya S., 2014, *Teori Hukum dan Aplikasinya*, Bandung, CV.Pustaka Setia.
- Pujiyo, dan Ugo, 2012, *Hukum Acara Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial*, Jakarta, Sinar Grafika.
- Salim, *Hukum Kontrak*, 2003, Jakarta, Sinar Grafika.
- Sembiring , Jimmy Jose, *Hak dan Kewajiban Pekerja*, 2016 , Jakarta Selatan , Visi Media .

Soekanto, Soerjono, 1995, *Penelitian Hukum Normatif*, Jakarta, Raja Grafindo Persada.

Sunggono, Bambang, 2003, *Metodologi Penelitian Hukum*, Jakarta, RajaGrafindo Persada.

Tunggal, Hadi Setia, 2016, *Pengantar Hubungan Industrial*, Depok, Harvarindo.

Widodo, Hartono, 1992, *Segi Hukum Penyelesaian Perselisihan Perburuhan*", Jakarta.

Website

<http://digilib.unila.ac.id/6225/13/BAB%20II.pdf>

<http://www.kajianpustaka.com/2013/04/hukum-ketenagakerjaan.html>

<http://www.spsitasik.org/2013/10/pekerja-kontrak.html>

<http://www.lutfichakim.com/2012/08/perlindungan-hukum-tenaga-kerja.html>,

<https://mail.google.com/mail/u/0/#inbox/162b96c3986935d0?projector=1&messagePartId=0.3>

<http://eprints.ums.ac.id/57794/15/NASKAH%20PUBLIKASI-196-1.pdf>,

Tinjauan Yudiris Pertimbangan Hakim dalam Perkara Perselisihan PHK

<https://mail.google.com/mail/u/0/#inbox/FMfcgxmZVFsmSgKkXpLrqQllvGGgcKTq?projector=1&messagePartId=0.2>

Undang-undang

Undang-undang No. 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja/Buruh

Undang-undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan

Undang-undang No. 2 Tahun 2004 tentang Menyelesaikan Perselisihan Hubungan Industrial

Lain-lain

Data dari Panitera di PHI Medan

Putusan No. 82/Pdt.Sus-PHI/2016/PNMdn

Hasil wawancara dengan Hakim PN Medan pak Jamaluddin

