

**ANALISIS HUKUM PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA SECARA  
SEPIHAK ATAS DASAR PELARANGAN BEKERJA  
(Studi Putusan No. 93/Pdt.Sus-PHI/ 2021/PN.Mdn)**

**SKRIPSI**

**Diajukan Untuk Memenuhi Persyaratan Dalam Menyelesaikan  
Pendidikan Program Studi Sarjana Strata Satu (S1)  
Program Studi Fakultas Hukum  
Universitas Medan Area**

**O L E H:**

**NATASYA SAYANG GABRIELLA SIDABUTAR  
NPM: 18 840 0280**



**FAKULTAS HUKUM  
UNIVERSITAS MEDAN AREA  
M E D A N  
2 0 2 2**

**UNIVERSITAS MEDAN AREA**

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

Document Accepted 24/10/22

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

Access From (repository.uma.ac.id)24/10/22

**ANALISIS HUKUM PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA SECARA**

**SEPIHAK ATAS DASAR PELARANGAN BEKERJA**

**(Studi Putusan No. 93/Pdt.Sus-PHI/ 2021/PN.Mdn)**

**SKRIPSI**

**Diajukan Untuk Memenuhi Persyaratan Dalam Menyelesaikan  
Pendidikan Program Studi Sarjana Strata Satu (S1)  
Program Studi Fakultas Hukum  
Universitas Medan Area**

**OLEH:**

**NATASYA SAYANG GABRIELLA SIDABUTAR**

**NPM: 18 840 0280**



**FAKULTAS HUKUM  
UNIVERSITAS MEDAN AREA  
MEDAN  
2022**

**UNIVERSITAS MEDAN AREA**

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

Document Accepted 24/10/22

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah

3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

Access From (repository.uma.ac.id)24/10/22

## HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI

**Judul Skripsi** : “Analisis Hukum Pemutusan Hubungan Kerja Secara Sepihak Atas Dasar Pelarangan Bekerja (Studi Putusan No.93/Pdt.Sus-PHI/2021/PN.Mdn)”  
**Nama** : Natasya Sayang Gabriella Sidabutar  
**NPM** : 18.840.0280  
**Bidang** : Hukum Keperdataan

### KOMISI PEMBIMBING

PEMBIMBING I

Marsella, SH, M.Kn

PEMBIMBING II

Anggraeni Atnei Lubis, SH. M.Hum

DIKETAHUI

Dekan Fakultas Hukum

Dr. M. Citra Ramadhan, SH, MH



## LEMBAR PERNYATAAN

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

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

Medan, 11 Agustus 2022



Natasya Sayang Gabriella Sidabutar

Npm : 18.840.0280

**UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS**

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

Nama : Natasya Sayang Gabriella Sidabutar  
NPM : 18.840.0280  
Fakultas : Hukum  
Program Studi : Ilmu Hukum  
Bidang : Hukum Keperdataan  
Jenis Karya : Skripsi

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

**“Analisis Hukum Pemutusan Hubungan Kerja Secara Sepihak Atas Dasar Pelarangan Bekerja (Studi Putusan No.93/Pdt.Sus-PHI/2021/PN.Mdn)”**

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

Demikian pernyataan ini saya perbuat dengan sebenarnya,

Di buat di Medan

Pada tanggal 11 Agustus 2022

Yang membuat pernyataan

  
Natasya Sayang Gabriella Sidabutar

NPM : 18.840.0280

## ABSTRAK

### ANALISIS HUKUM PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA SECARA SEPIHAK ATAS DASAR PELARANGAN BEKERJA.

(Studi Putusan Nomor 93/Pdt.Sus-PHI/2021/Pn Mdn)

Oleh :

**NATASYA SAYANG GABRIELLA SIDABUTAR (NPM : 188400280)**

Bagi seorang pekerja atau buruh yang terkena Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) berdampak sangat luas bagi kehidupannya dan tidak hanya kehidupannya saja tetapi juga sangat berdampak terhadap kehidupan keluarganya. Disaat pekerja/buruh tersebut berhenti atau di PHK oleh perusahaan maka seharusnya perusahaan tersebut mengeluarkan pesangon atau tunjangan lain yang berkaitan dengan pemberhentian tersebut.

Dalam penelitian ini Penulis menggunakan jenis penelitian Yuridis Normatif dan menggunakan Teknik Pengumpulan data yaitu Studi dokumen yaitu bahan-bahan kepustakaan dan dokumen-dokumen yang berkaitan dengan permasalahan yang dikemukakan dan Penelitian Lapangan (Field Research): wawancara yaitu penulis yang langsung melakukan studi Pengadilan Negeri Medan untuk mengambil contoh kasus tentang pemutusan hubungan kerja secara sepihak dalam Putusan No. 93/Pdt.Sus-PHI/2021/Pn.Mdn.

Penyelesaian PHK sepihak diatur dalam undang-undang no 13 tahun 2003 tentang Ketenaga Kerjaan dan undang-undang no 11 tahun 2020 tentang Cipta Kerja, yang mana pada Nomor 37 yang memuat ketentuan tentang pasal 151 diantaranya, berisikan bahwa PHK harus dihindarkan, apabila PHK tidak dapat dihindarkan maka harus dijelaskan alasan kenapa karyawan di PHK, dan apabila buruh menolak alasan PHK maka harus dilakukan Bipartit antara Pengusaha dan Buruh, apabila tidak menemukan jalan keluar maka dilanjutkan dengan Tripartit di Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten dan atau Kota.

Bahwa sebagaimana yang dimuat dalam Putusan No. 93/Pdt.Sus-PHI/2021/Pn.Mdn., sebagai akibat Hukum yang harus diterima oleh pihak perusahaan adalah Perusahaan harus membayar akibat hukum yang diterimanya sebagaimana yang dimuat dalam amar putusan dalam putusan tersebut, hal tersebut harus dijalankan apabila putusan tersebut sudah berkekuatan hukum atau *inkracht* Bahwa dasar Pertimbangan hakim adalah terdiri dari Gugatan, eksepsi/jawaban, Replik, Duplik Bukti surat, saksi yang diajukan oleh Penggugat dan Tergugat dalam Persidangan, dasar tersebut dimuat dalam Putusan No. 93/Pdt.Sus-PHI/2021/Pn.Mdn. bahwa dasar yang menguatkan Penggugat adalah , telah dilakukan bipartit antara pengusaha dan karyawan yang menghasilkan kesepakatan bersama tapi tidak dijalankan Perusahaan yang isinya untuk mempekerjakan kembali karyawan, bahwa karyawan telah melakukan tripartit yaitu mediasi ke disnaker dan dikeluarkan anjuran sebagaimana yang dimuat dalam kesepakatan bersama akan tetapi perusahaan mengindahkannya, sehingga diajukan gugatan ke Pengadilan Hubungan Industrial (PHI) sehingga dasar tersebut yang memenangkan Penggugat

**Kata Kunci : Hubungan Kerja, Secara Sepihak,Larangan Kerja,**



## ABSTRACT

### **LEGAL ANALYSIS OF UNIVERSITY TERMINATION OF EMPLOYMENT ON BASIS OF PROHIBITION OF WORK.**

**(Study of Decision Number 93/Pdt.Sus-PHI/2021/Pn Mdn)**

**By :**

**NATASYA SAYANG GABRIELLA SIDABUTAR (NPM : 188400280)**

*For a worker or laborer who is affected by Termination of Employment (PHK) it has a very broad impact on his life and not only his life but also greatly affects the life of his family. When the worker/laborer quits or is laid off by the company, the company should issue severance pay or other benefits related to the dismissal.*

*In this study the author uses normative juridical research and uses data collection techniques, namely document studies, namely library materials and documents related to the problems raised and field research (Field Research): interviews, namely writers who directly conduct studies at the Medan District Court to take as an example the case of unilateral termination of employment in Decision No. 93/Pdt.Sus-PHI/2021/Pn.Mdn.*

*The settlement of unilateral layoffs is regulated in Law No. 13 of 2003 concerning Employment and Law No. 11 of 2020 concerning Job Creation, which in Number 37 which contains provisions concerning Article 151 of them, contains that layoffs must be avoided, if the layoff cannot be fulfilled. If this is avoided, the reasons why the employee is laid off must be explained, and if the worker refuses the reason for the layoff, a bipartite agreement must be carried out between the Employer and the Worker, if a solution cannot be found, it will be followed up with Tripartite at the Regency and/or City Manpower Office.*

*That as stated in Decision No. 93/Pdt.Sus-PHI/2021/Pn.Mdn., as a result of the law that must be accepted by the company is that the company must pay the legal consequences it receives as contained in the ruling in the decision, this must be carried out if the decision has been legally enforceable or inkracht*

*Whereas the basis for the judge's consideration consists of the lawsuit, exception/answer, the Replik, the duplicate of the evidence, the witnesses presented by the Plaintiff and the Defendant in the Trial, the basis of which is contained in Decision No. 93/Pdt.Sus-PHI/2021/Pn.Mdn. that the basis that strengthens the Plaintiff is that a bipartite agreement was carried out between the entrepreneur and the employee which resulted in a collective agreement but was not carried out by the Company with the contents of re-employing employees, that the employee had carried out tripartite, namely mediation to the Manpower Office and issued a recommendation as contained in the collective agreement but the company heeded it, so that a lawsuit was filed with the Industrial Relations Court (PHI) so that the basis was in favor of the Plaintiff*

**Keywords: Employment Relationship, Unilateral, Work Ban,**

## KATA PENGANTAR

Puji dan syukur ke hadirat Tuhan Yang Maha Esa yang telah melimpahkan rahmat dan karunia-Nya kepada penulis sehingga penulis masih diberikan kesehatan, hikmat, kebijaksanaan dan kesempatan serta kemudahan sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini guna melengkapi tugas-tugas yang diwajibkan kepada Mahasiswa Universitas Medan Area pada Fakultas Ilmu Hukum bidang Keperdataan untuk memperoleh gelar kesarjanaan Dalam penulisan skripsi ini penulis mengalami banyak kesulitan seperti keterbatasan waktu, kurangnya literatur yang diperlukan, keterbatasan kemampuan menulis sendiri dan sebagainya, namun demikian dengan keinginan dan kemauan keras yang didorong oleh rasa tanggung-jawab, akhirnya kesulitan tersebut dapat diatasi. Adapun judul yang diajukan sehubungan dengan penyusunan skripsi ini adalah **“Analisis Hukum Pemutusan Hubungan Kerja Secara Sepihak Atas Dasar Pelarangan Bekerja (Studi Putusan Nomor 93/Pdt.sus-PHI/2021/Pn Mdn)”**

Pada penulisan skripsi ini, penulis dengan ketulusan hati, mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada semua pihak yang telah membantu dalam penyelesaian penelitian ini. Ucapan terima kasih disampaikan kepada :

1. Bapak Prof. Dr. Dadan Ramdan, M.Eng, M.Sc, selaku Rektor Universitas Medan Area.
2. Dekan Fakultas Hukum Bapak Dr. M. Citra Ramadhan, SH, M.H
3. Wakil Dekan 1 Fakultas Hukum Ibu Anggreni Atmei Lubis, S.H, M.Hum
4. Wakil Dekan Kemahasiswaan Bapak Nanang Tomi Sitorus, S.H,M.H
5. Ketua Bidang Keperdataan Ibu Fitri Yanni Dewi Siregar, SH., MH



6. Ibu Marsella , SH . M.Kn Selaku Pembimbing I Penulis
7. Ibu Anggraeni Atmei Lubis, SH. MH Selaku Pembimbing II Penulis
8. Bapak Revi Fauzi Putra Mina, SH, MH Selaku Sekertaris Pembimbing
9. Bapak dan Ibu Dosen di Fakultas Ilmu Hukum
10. Semua unsur staff administrasi Fakultas Hukum Universitas Medan Area
11. Teman dan sahabat-sahabat Se-almamater di Universitas Medan Area

Penulis juga mengucapkan terima kasih yang sedalam-dalamnya kepada orang tua yang tercinta, yang banyak mendukung serta kepada seluruh keluarga atas doa dan dukungannya. Juga kepada teman-teman khususnya stambuk “2018” yang telah memberikan dorongan dan motivasi serta masukan-masukannya kepada penulis sehingga akhirnya skripsi ini dapat penulis selesaikan. Demikianlah penulis sampaikan, dan semoga tulisan ini dapat bermanfaat.

Medan,03 Agusustus 2022 Penulis

Natasya Sayang Gabriella Sidabutar

NPM: 188400280

## DAFTAR ISI

HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI.....	
LEMBAR PERNYATAAN .....	
HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI SKRIPSI	
UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS .....	
ABSTRAK .....	i
KATA PENGANTAR .....	iii
DAFTAR ISI.....	v
BAB I PENDAHULUAN .....	1
A. Latar Belakang .....	1
B. Rumusan Masalah .....	8
C. Tujuan Penelitian .....	8
D. Manfaat Penelitian .....	8
E. Hipotesis Penelian.....	9
BAB II TINJAUAN PUSTAKA.....	11
A. Tinjauan Umum Tentang Tenaga Kerja.....	11
1. Pengertian tenaga Kerja .....	11
2. Pengertian CV .....	13
3. Pengertian Perusahaan .....	14
4. Hubungan Kerja .....	17
5. Pengertian Hak dan Kewajiban dan Buruh .....	21
B. Tinjauan Umum Tentang Pemutusan Hubungan Kerja.....	23
1. Pengertian Pemutusan Hubungan Kerja.....	23
2. Jenis-Jenis Pemutusan Hubungan Kerja .....	25

3. Dampak Terjadinya Putusan Hubungan Kerja.....	29
C. Tinjauan Hukum Tentang Perjanjian Kerja .....	30
1. Pengertian Perjanjian Kerja.....	30
2. Bentuk dan isi Perjanjian Kerja.....	32
3. Pengelompokan Perjanjian Kerja .....	33
BAB III METODE PENELITIAN.....	38
A. Waktu dan Tempat Penelitian .....	38
1. Waktu Penelitian .....	38
2. Tempat Penelitian.....	38
B. Metode Penelitian.....	39
1. Jenis Penelitian.....	39
2. Sifat Penelitian .....	40
3. Teknik Pengumpulan Data.....	40
4. Analisis Data .....	41
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN .....	43
A. Hasil Penelitian .....	43
1. Sejarah Pengadilan Negeri Medan .....	43
2. Gambaran Tentang Pengadilan Hubungan Industrial Pada Pengadilan Negeri Medan .....	44
B. PEMBAHASAN .....	46
1. Pengaturan Pemutusan Hubungan Kerja secara Sepihak.....	46
2. Akibat hukum terhadap pemutusan hubungan kerja secara Sepihak.....	58
3. Pertimbangan hakim dalam pemutusan hubungan kerja secara	



Sepihak.....	62
BAB V PENUTUP.....	71
A. Kesimpulan.....	71
B. Saran.....	72
DAFTAR PUSTAKA .....	73
LAMPIRAN 1	
LAMPIRAN 2	
LAMPIRAN 3	



## BAB I

### PENDAHULUAN

#### A. Latar Belakang

Perkembangan global dalam segala sektor secara tidak langsung sejalan dengan pekerja yang memacu perkembangannya terutama di semua sektor yang berhubungan dengan ketenagakerjaan. Pada dasarnya setiap manusia/orang sangat berhak mendapatkan suatu pekerjaan sehingga mampu untuk memenuhi kebutuhan diri sendiri dan kebutuhan keluarganya yang terdiri dari kebutuhan makanan, minuman, pendidikan, kesehatan, sandang, dan untuk jaminan hari tua yang berguna untuk memenuhi kebutuhan tersebut.

Di dalam Undang-Undang No 13 Tahun 2003 definisi dari ketenagakerjaan :

“adalah segala hal yang berhubungan dengan tenaga kerja sebelum, selama dan sesudah masa kerja sedangkan saat ini ketenagakerjaan diatur dalam Undang-Undang omnibuslaw cipta kerja artinya undang – undang baru yang menggabungkan regulasi dan memangkas beberapa pasal dari undang-undang sebelumnya termasuk didalam pasal ketenagakerjaan menjadi peraturan perundang-undangan yang lebih sederhana.”

Menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan,yang dimaksud dengan pemutusan hubungan kerja adalah pengakhiran hubungan kerja karena suatu hal tertentu yang mengakibatkan berakhirnya hak dan kewajiban antara pekerja/buruh dan pengusaha.<sup>1</sup>

---

<sup>1</sup> Pratiwi, Sri Ayu, 2020. *Penyelesaian Pemutusan Hubungan Kerja Sepihak Karena Menikah Dengan Rekan Kerja Berdasarkan Pasal 153 (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan*, PT. Sekato Pratama Makmur, Pekanbaru: Hlm. 4

Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) adalah pengakhiran hubungan kerja karena sesuatu hal yang mengakibatkan berakhirnya hak dan kewajiban di antara pekerja/buruh dan pemimpin perusahaan/suatu perusahaan.

Pengusaha atau majikan tidak dapat melakukan pemutusan hubungan kerja dengan alasan:

1. Pekerja yang sakit menurut keterangan dokter selama tidak lebih dari 12 bulan secara terus-menerus,
2. Pekerja sedang memenuhi kewajiban terhadap negara.
3. Pekerja menjalankan ibadah sesuai agamanya.
4. Pekerja menikah.
5. Pekerja perempuan yang hamil, melahirkan, menggugurkan kandungan atau menyusui bayi.
6. Pekerja melakukan kegiatan yang terkait dengan serikat buruh di luar jam kerja.
7. Pekerja mempunyai ikatan perkawinan atau pertalian darah dengan pekerja lain di dalam satu perusahaan kecuali disebutkan dalam peraturan perusahaan.
8. Perbedaan paham, agama, aliran politik, suku, warna kulit, golongan, jenis kelamin, kondisi fisik atau satsu perkawinan.
9. Pekerja sakit atau cacat tetap akibat dari kecelakaan kerja.

Langkah ini dilakukan karena salah satu alasannya adalah suatu perusahaan yang mengalami kerugian yang tidak sedikit, sementara suatu perusahaan memiliki kewajiban untuk memberikan upah kepada pekerja/buruh di perusahaan tersebut. Bagi seorang pekerja atau buruh yang terkena PHK



berdampak sangat luas bagi kehidupannya dan tidak hanya kehidupannya saja tetapi juga sangat berdampak terhadap kehidupan keluarganya. Disaat pekerja/buruh tersebut berhenti atau di PHK oleh perusahaan maka perusahaan tersebut mengeluarkan pesangon atau tunjangan lain yang berkaitan dengan pemberhentian tersebut. Pemutusan hubungan kerja merupakan hal yang ditakuti oleh pekerja/buruh yang masih aktif bekerja. Hal ini dikarenakan kondisi kehidupan politik yang goyah, kemudian disusul dengan kondisi ekonomi yang sangat berdampak banyak pada industri yang harus gulung tikar, dan tentu saja berdampak pada pemutusan hubungan kerja yang dilakukan dengan sangat tidak terencana. Kondisi ini menyebabkan orang yang bekerja pada waktu itu selalu dibayangi oleh rasa kekhawatiran dan kecemasan.

Di dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan, pengertian ketenagakerjaan adalah

“Tenaga Kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan/jasa untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat.”<sup>2</sup>

Selanjutnya di dalam Undang-Undang Nomor 3 Tahun 1992 tentang Jaminan Sosial Tenaga Kerja dinyatakan bahwa “Tenaga Kerja adalah setiap orang yang mampu melaksanakan pekerjaan, baik di dalam maupun di luar hubungan kerja, guna menghasilkan jasa atau barang untuk memenuhi kebutuhan masyarakat.”<sup>3</sup> Dalam Undang-Undang ini menegaskan kembali tentang ada tidaknya kaitan dengan hubungan kerja. Didalam Undang- Undang 13 Tahun

---

<sup>2</sup> Undang-Undang No 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan

<sup>3</sup> Undang-Undang No 3 Tahun 1992 tentang Jaminan Sosial Tenaga Kerja

2003 tentang Ketenagakerjaan menyebutkan bahwa pekerja/buruh adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lainnya.

Buruh adalah orang yang bekerja untuk orang lain, sedangkan karyawan adalah orang yang bekerja untuk sesuatu lembaga atau instansi atau perusahaan. Didalam kehidupan sehari-hari istilah buruh disebutkan bagi siapapun yang bekerja dengan tujuan untuk mendapatkan upah. Tenaga kerja adalah aset penting didalam suatu perusahaan dan membutuhkan perhatian penting karena sebesar apapun modal yang dikeluarkan perusahaan tersebut tetap tenaga kerja merupakan aset yang paling utama untuk kehidupan perusahaan karena tanpa adanya tenaga kerja maka perusahaan tersebut tidak akan bisa berjalan dengan baik.

Jika lowongan kerja yang tersedia banyak maka akan mewujudkan masyarakat yang adil dan makmur dan itu adalah salah satu tujuan Indonesia merdeka. Oleh karena itu negara memiliki kewajiban untuk menciptakan kesejahteraan bagi rakyatnya secara adil. Melalui hukum negara berupaya mengatur hubungan-hubungan antara orang dengan badan hukum. Pengaturan ini dimaksud supaya jangan ada penzaliman dari pihak yang lebih kuat kepada pihak yang lemah, sehingga tercipta keadilan dan ketentraman di tengah-tengah masyarakat.<sup>4</sup>

Negara Indonesia telah mengamanatkan melalui Undang-Undang Dasar (UUD) 1945 dalam Pasal 28 D ayat (2) menyatakan

“ setiap orang berhak bekerja dan mendapatkan imbalan dan perlakuan adil dan layak dalam hubungan kerja”. Oleh sebab itu UUD 1945

---

<sup>4</sup> Nikodemus Maringan, 2015, “*Tinjauan Yuridis Pelaksanaan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) Secara Sepihak Oleh Perusahaan Menurut Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan*”. Jurnal Ilmu Hukum Legal Opinion, Tahun 2015, Vol.3, No.3, hlm. 1.

menyatakan dengan tegas bahwa hak atas pekerjaan merupakan salah satu hak asasi manusia yang tidak dapat diabaikan.<sup>5</sup>

Sebelum mulai bekerja, pengusaha dan pekerja wajib membuat suatu perjanjian kerja yang berguna untuk memulai hubungan kerja dan setelah perjanjian tersebut disetujui maka akan muncul hak dan kewajiban antara para pihak. Perjanjian kerja bisa dibuat secara tertulis ataupun secara lisan sesuai kesepakatan masing-masing pihak dan pihak tersebut memiliki hak dan kewajibannya masing-masing. Setelah perjanjian tersebut telah dibuat dan disepakati oleh kedua belah pihak maka pekerja wajib melakukan pekerjaannya yang telah diperjanjikan di dalam perjanjian kerja. Menurut Undang-Undang Ketenagakerjaan orang yang diperbolehkan untuk bekerja adalah orang yang telah berusia 15-58 tahun.

Tiga masalah besar bidang ketenagakerjaan saat ini, antara lain : Pertama, masalah pengangguran, dari total angka kerja pada 2006 berjumlah 105,8 juta, sekitar 40,8 juta adalah pengangguran, baik yang kentara maupun yang tidak kentara. Masalah penempatan kerja dan pengangguran yang tinggi dan semakin meningkat tersebut menjadi beban negara dan setiap saat dapat menjadi bom waktu bagi negara kita. Padahal untuk mengatasi segala persoalan ketenagakerjaan tersebut roda perekonomian harus diputar dan keberadaan investor sangat diperlukan, sangat dilematis memang, di satu sisi untuk menjaga dan menghormati hak-hak pekerja yang perlu dilindungi dengan Undang-Undang ketenagakerjaan yang efektif. Masalah-masalah seperti, soal pemogokan, pesangon, upah, outsourcing, kontrak kerja, dan tenaga kerja asing adalah

---

<sup>5</sup> Asri Wijayanti, 2013. *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi*, Sinar Grafika, Jakarta. Hlm. 6



masalah-masalah yang sampai sekarang menjadi persoalan baik dari sisi pengusaha maupun pekerja. Kedua, masalah produktivitas dan kualitas sumber daya manusia Indonesia. Dan Ketiga, masalah kepastian hukum dan penegakan hukum (law enforcement) bagi pengusaha maupun pekerja yang berkaitan dengan sistem peradilan dalam rangka penyelesaian perselisihan hubungan industrial. Ketiga masalah tersebut mengakibatkan Indonesia tidak dapat bersaing dan kompetisi dengan negara-negara lain, secara perlahan-lahan ekonomi Indonesia semakin sulit untuk berkembang.<sup>6</sup>

Menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan Pasal 1 angka 20

“peraturan perusahaan adalah peraturan yang dibuat secara tertulis oleh pengusaha yang membuat syarat-syarat kerja dan tata tertib perusahaan”.

Menurut Undang-Undang Hukum Perdata (KUH Perdata) pada pasal 1338 yang berbunyi :

“ Semua perjanjian yang dibuat secara sah berlaku sebagai Undang-Undang bagi mereka yang membuatnya”.<sup>7</sup>

Jadi ketika para pihak dari perusahaan ataupun pekerja/buruh yang telah membuat perjanjian maka mereka harus menaati dan menjalankan hak dan kewajiban yang telah disepakati di dalam perjanjian kerja tersebut.

Dalam menjalani pemutusan hubungan kerja, pihak-pihak yang bersangkutan yaitu pengusaha dan pekerja/buruh harus benar-benar mengetahui hal-hal yang berhubungan dengan PHK, terutama untuk para pekerja/buruh, agar mereka bisa mendapatkan apa yang menjadi hak mereka setelah mereka di PHK.

---

<sup>6</sup> Saliman, Abdul Rasyid, dan Wirazilmustaan, 2020. *Hukum Bisnis Untuk Perusahaan (teori dan contoh kasus)*, Prenadamedia Group, Jakarta. Hlm 335-336

<sup>7</sup> KUH Perdata Pasal 1338

Perlindungan buruh atau *Arbeidsbescherming* (dalam bahasa Belanda), *employee protection* (dalam bahasa Inggris) adalah perlindungan yang diberikan dalam lingkungan kerja itu sendiri, dengan jalan memberikan tuntunan, maupun dengan jalan meningkatkan pengakuan hak-hak asasi manusia, perlindungan fisik dan teknis serta sosial dan ekonomi melalui norma yang berlaku.<sup>8</sup> Maksud dan tujuan perlindungan terhadap buruh tersebut dibuat adalah untuk melindungi pekerja/buruh agar dapat bekerja dengan tenang sesuai perjanjian kerja tanpa adanya gangguan, kekerasan atau pun pemerasan yang dilakukan oleh perusahaan. Pada umumnya posisi pekerja/buruh di Indonesia sangatlah lemah oleh karena itu pemerintah menaruh perhatiannya terhadap perlindungan pekerja/buruh, sehingga perlindungan kerja dan keselamatan kerja akan dapat mewujudkan terpeliharanya akan kesehatan, kesejahteraan, dan kedisiplinan pekerja yang berada dibawah pimpinan pengusaha.

Kasus yang akan di bahas dalam penelitian ini adalah Putusan Nomor : 93/Pdt.Sus-PHI/2021/PN Mdn yang mana kronologinya adalah sebagai berikut :

dimana penggugat adalah seorang pekerja/buruh. Yuni Hartini selaku penggugat adalah Karyawan Swasta di CV. Mestika Jaya Abadi yang di PHK sepihak oleh Tuan Arifin Tan Jaya selaku Direktur CV. Mestika Jaya Abadi. Yuni Hartini tidak diperbolehkan masuk bekerja oleh Direktur CV. Mestika Jaya Abadi dengan alasan yang mengatakan bahwa Yuni Hartini tidak pernah masuk kerja selama 3 hari berturut-turut tetapi faktanya adalah Yuni Hartini selalu rajin masuk kerja tetapi dilarang masuk oleh Direktur CV tersebut. Selama 3 Tahun 6 bulan Direktur CV. Mestika Jaya Abadi ternyata tidak memberikan hak-hak normatif penggugat yang bekerja di CV.Mestika Jaya Abadi sesuai dengan Undang-Undang RI No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Oleh karena itu, tergugat mengajukan gugatan ke Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Medan karena penggugat masih berkeinginan tetap bekerja di CV. Mestika Jaya Abadi.

---

<sup>8</sup> Saliman, Abdul Rasyid, dan Wirazilmustaan, 2020. *Hukum Bisnis Untuk Perusahaan (teori dan contoh kasus)*, Prenadamedia Group, Jakarta. Hlm 338

Berdasarkan dengan apa yang penulis uraikan dalam latar belakang tersebut diatas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul: **“Analisis Hukum Pemutusan Hubungan Kerja Secara Sepihak Atas Dasar Pelarangan Bekerja (Studi Putusan Nomor 93/Pdt.Sus- PHI/2021/PN Mdn)”**

## **B. Rumusan Masalah**

Bahwa permasalahan yang akan diteliti dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagaimana Pengaturan Pemutusan Hubungan Kerja secara Sepihak?
2. Bagaimana akibat hukum terhadap pemutusan hubungan kerja secara sepihak?
3. Bagaimana pertimbangan hakim dalam pemutusan hubungan kerja secara sepihak?

## **C. Tujuan Penelitian**

Tujuan dari penelitian yang peneliti lakukan adalah:

1. Untuk mengetahui Pengaturan Pemutusan Hubungan Kerja secara Sepihak
2. Untuk mengetahui akibat hukum terhadap pemutusan hubungan kerja secara sepihak berdasarkan Putusan Nomor 93/Pdt.Sus-PHI/2021/PN Mdn.
3. Untuk mengetahui pertimbangan hakim dalam pemutusan hubungan secara sepihak oleh CV. Mestika Jaya Abadi.

## **D. Manfaat Penelitian**

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



1. Manfaat teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan pemikiran dalam perkembangan ilmu hukum, khususnya yang berkaitan dengan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) secara sepihak atas dasar pelanggaran bekerja.

2. Manfaat praktis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan wawasan dan pengetahuan ilmu hukum yang berguna bagi penulis khususnya bagi pembaca mengenai Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) secara sepihak atas dasar pelanggaran bekerja.

### **E. Hipotesa Penelitian**

Hipotesis dapat diartikan suatu yang berupa dugaan-dugaan atau perkiraan-perkiraan yang masih harus dibuktikan kebenarannya atau kesalahannya, atau berupa pemecahan masalah sementara waktu.<sup>9</sup>

Hipotesis dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui tentang Pemutusan Hubungan Kerja secara Sepihak, terlebih dahulu, harus mengetahui Kedudukan para pihak dalam perjanjian kerja berdasarkan Undang- Undang Ketenagakerjaan adalah hubungan antara pekerja/buruh dengan Direktur dari CV. Mestika Jaya Abadi yang dimana pekerja/buruh sebagai penggugat dikarenakan pekerja/buruh tersebut di larang masuk bekerja oleh Direktur CV. Mestika Jaya Abadi sebagai tergugat dengan alasan yang tidak jelas dan selama penggugat bekerja tergugat tidak memberikan hak-hak normatif sesuai dengan Undang-Undang Ketenagakerjaan kepada penggugat.

---

<sup>9</sup> Syamsul Arifin, 2012, *Metode Penulisan Karya Ilmiah dan Penelitian Hukum*, Medan Area University Press. Hlm.38

2. Akibat hukum terhadap pemutusan hubungan kerja secara sepihak berdasarkan putusan no. 93/Pdt.Sus-PHI/2021/Pn Mdn adalah dengan menghukum tergugat untuk membayar hak-hak dari penggugat karena Pemutusan Hubungan Kerja sebesar pesangon 2 kali ketentuan pasal 156 ayat (2), Uang penghargaan masa kerja sesuai ketentuan pasal 156 ayat (3) dan Uang Pengganti hak Perumahan dan Pengobatan sesuai ketentuan pasal 156 ayat (4) Undang-Undang No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, dan Tunjangan Hari Raya (THR).
3. Pertimbangan hakim dalam pemutusan hubungan kerja secara sepihak oleh CV. Mestika Jaya Abadi yaitu eksepsi tersebut tidak berdasarkan hukum karena tidak diatur secara khusus oleh Hukum Acara Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial sehingga tidak dapat dikabulkan, Tergugat tidak memberikan hak-hak normatif kepada penggugat sesuai dengan Undang-Undang RI No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan Undang-undang No 11 tahun 2020 tentang Cipta Kerja, Hubungan kerja antara penggugat dengan tergugat berdasarkan perjanjian kerja lisan, Hubungan kerja antara penggugat dengan tergugat didasarkan pada Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT) bukan didasarkan pada PKWT ataupun pekerja harian lepas ( PHL), sehingga menurut hukum status penggugat berubah menjadi pekerja tetap.

## BAB II

### TINJAUAN PUSTAKA

#### A. Tinjauan Umum Tentang Tenaga Kerja

##### 1. Pengertian Tenaga Kerja

Negara sebagai korporasi atau yang disebut sebagai pendiri suatu badan hukum harus mampu memposisikan dirinya sebagai regulator yang bijak melalui pembentukan dan pelaksanaan hukum ketenagakerjaan khususnya di Indonesia. Timbulnya hukum ketenagakerjaan ini sebenarnya karena adanya perselisihan hubungan antar pekerja dan pengusaha atas perbuatan dari pekerja itu sendiri atau kondisi peraturan yang dibuat dan ditetapkan oleh pengusaha secara sepihak. Pembangunan ketenagakerjaan harus berlandaskan dengan pancasila, Undang-undang Dasar 1945 sebagai hukum dasar dan perundang-undangan yang berkaitan dengan ketenagakerjaan. Selain itu juga ketenagakerjaan harus berlandaskan sosiologis yaitu sesuai dengan nilai budaya yang berlaku di masyarakat sehingga dapat mengikuti perkembangan masyarakat yang makin maju dan dewasa ini. Dimana perkembangan ilmu dan teknologi masyarakat semakin maju dan canggih. Masyarakat semakin dimudahkan dalam bekerja dan memicu perkembangan kecerdasan yang pesat.<sup>10</sup>

Tenaga kerja merupakan penduduk yang berada dalam usia kerja atau usia produktif. Setiap manusia yang mau bekerja terutama yang telah mencapai usia kerja, adalah manusia yang tau akan tanggung jawab untuk kelangsungan dan perkembangan hidupnya, bukan hanya sekedar mencari nafkah saja tetapi juga harus di dasari oleh adanya itikad baik bahwa dengan jasa-jasa yang telah

---

<sup>10</sup> Ujang Chanrda S, 2015, Karakteristik Undang-undang Ketenagakerjaan dalam Perlindungan Hukum Terhadap Tenaga Kerja, Jurnal Wawasan Hukum, Subang, Vol. 32 No 1

dijualnya itu dapat pula merupakan sumbangan untuk turut melancarkan usaha dan kegiatan dalam pengembangan masyarakat. Menurut UU No. 13 tahun 2003 bab I pasal 1 ayat 2 disebutkan bahwa “tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat.”<sup>11</sup>

Secara garis besar penduduk suatu negara dibedakan menjadi dua kelompok, yaitu tenaga kerja dan bukan tenaga kerja. Penduduk tergolong tenaga kerja jika penduduk tersebut telah memasuki usia kerja.<sup>12</sup> Batas usia kerja yang berlaku di Indonesia adalah berumur 15 tahun – 64 tahun. Menurut pengertian ini, setiap orang yang mampu bekerja disebut sebagai tenaga kerja. Ada banyak pendapat mengenai usia dari para tenaga kerja ini, ada yang menyebutkan di atas 17 tahun ada pula yang menyebutkan di atas 20 tahun, bahkan ada yang menyebutkan di atas 7 tahun karena anak-anak jalanan sudah termasuk tenaga kerja.

Faktor-faktor yang menimbulkan perbedaan tingkat upah dalam kehidupan ini banyak kita jumpai perbedaan tingkat upah. Perbedaan upah dapat kita lihat antara pekerja intelektual dan pekerja kasar, antara pekerja- pekerja terampil dan pekerja tidak terampil. Ada kalanya perbedaan upah itu sangat mencolok sekali. Ada upahnya hanya cukup untuk hidup, ada yang menginginkan suatu kehidupan yang menyenangkan dan ada pula yang memungkinkan suatu kehidupan yang mewah.

Ada beberapa faktor penting yang menjadi sumber dari perbedaan upah diantaranya:

---

<sup>11</sup> Undang-Undang No 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan

<sup>12</sup> Subijanto, 2011, *Peran Negara Dalam Hubungan Tenaga Kerja Indonesia*, Jurnal Pendidikan Dan Kebudayaan. ( vol 17 no 6). hlm. 08



1. Perbedaan jenis pekerjaan
2. Perbedaan kemampuan, keahlian dan pendidikan
3. Pertimbangan bukan keuangan dalam memilih pekerjaan<sup>13</sup>
4. Ketidak sempurnaan dalam mobilitas tenaga kerja.

Para ekonomi berbeda-beda dalam menyebutkan faktor faktor yang mempengaruhi tingkat upah. Adapun pemikiran menurut Sadono Sukirno faktor-faktor yang mempengaruhi tingkat upah ada lima, yaitu:

1. Perbedaan corak permintaan dan penawaran dalam berbagai jenis penawaran pekerjaan dan tenaga kerja.
2. Perbedaan corak pekerjaan, seperti pekerjaan ringan dan mudah dikerjakan tingkat upah akan cenderung lebih rendah dari pekerjaan yang berat dan sulit dikerjakan.
3. Perbedaan kemampuan, keahlian dan pendidikan.
4. Pertimbangan bukan keuangan, seperti fasilitas perumahan yang tersedia, jauh dekatnya dari rumah pekerja, lokasi pekerjaan ada di kota atau di daerah terpencil dan lain sebagainya.
5. Ketidak sempurnaan mobilitas tenaga kerja.<sup>14</sup>

## 2. Pengertian CV (Commanditaire Venootschap)

CV adalah singkatan dari Commanditaire Venootschap, yaitu jenis badan usaha persekutuan yang belum memiliki badan hukum. Menurut para ahli pengertian CV atau Persekutuan Komanditer adalah suatu badan usaha yang

<sup>13</sup> Payaman P. Simanjuntak, *Pengantar Ekonomi Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: LPFE UI, 2005), hlm 38

<sup>14</sup> Sadono Sukirno, *Mikro Ekonomi, Teori Pengantar*, Edisi III., (Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2005), hlm. 364- 365

memperserukan modal dari dua orang atau lebih yang terbagi dalam dua jenis sekutu.

Menurut Pasal 19 KUHD, CV adalah suatu persekutuan untuk menjalankan suatu perusahaan yang dibentuk satu orang atau beberapa orang persero yang secara langsung tanggung menanggung dan bertanggung jawab untuk seluruhnya pada satu pihak dan satu orang atau lebih sebagai pelepas uang pada pihak yang lain. CV adalah suatu persekutuan yang didirikan oleh seseorang atau beberapa orang yang mempercayakan uang atau barang kepada seorang atau beberapa orang yang menjalankan perusahaan dan bertindak sebagai pemimpin.

### **3. Pengertian Perusahaan**

Perusahaan adalah setiap bentuk usaha yang berbadan hukum atau tidak, milik orang perseorangan, milik persekutuan, atau milik badan hukum, baik milik swasta maupun milik negara yang mempekerjakan pekerja/buruh dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain.

Pada dasarnya manusia itu aktif dalam kehidupannya. Ia tidak tinggal diam berpangku tangan, melainkan ada saja sesuatu yang dapat dikerjakan baik berupa gagasannya maupun karya nyata. Sesuatu yang dikerjakan itu pada umumnya berhubungan dengan perbuatan untuk memenuhi kebutuhan hidupnya. Perbuatan inilah yang dinamakan berusaha.

Di dalam berusaha tidak dibatasi, sepanjang usahanya positif, tidak mengganggu orang lain, serta dapat berguna bagi masyarakat. Terlebih lagi usahanya dapat ikut serta dalam memberikan kemakmuran bangsa dan negara. Dalam rangka untuk mewujudkan usahanya, orang bebas menentukan langkah-

langkah yang harus dilakukan antara lain tentang jenis usahanya, lembaga usahanya, pemodalannya, manajemennya, dan sebagainya.

Apa yang dibicarakan tadi tidak lebih dari membicarakan suatu perusahaan. Berbicara tentang perusahaan tempatnya adalah ruang lingkup bidang hukum dagang. Dasar hukum yang menyangkut perusahaan selain Kitab Undang-Undang Hukum Dagang (KUHD), juga Kitab Undang-Undang Hukum Perdata (KUHPerdata). Dalam perkembangannya di Negara kita terdapat Undang-Undang No. 25 Tahun 1992 tentang Perkoperasian, Undang-Undang No. 40 Tahun 2007 tentang Perseroan Terbatas, Undang-Undang No. 19 Tahun 2003 tentang Badan Hukum Milik Negara.

Dalam pengertian sehari-hari banyak orang mengartikan perusahaan sebagai sebuah lembaga yang berhubungan dengan perdagangan, misalnya perusahaan roti, perusahaan rokok, perusahaan sepatu dan lain sebagainya. Ada pula yang mengartikan perusahaan sebagai menjalankan kegiatannya yang tujuannya mencari keuntungan selanjutnya bagaimana pengertian perusahaan menurut hukum, akan dibahas sebagaimana dibawah ini.

Pada awalnya istilah perusahaan di dalam KUHD (Stb. 1847-23) tidak ada dan yang dikenal waktu itu adalah pedagang sebagaimana diatur dalam Pasal 2 sampai Pasal 5. Dalam perkembangannya terjadi perubahan KUHD pada tanggal 17 juli 1938 dengan Stb. 1938-276 istilah pedagang diganti dengan perusahaan. Namun mengenai pengertian perusahaan ternyata di dalam KUHD sendiri tidak memberikan pengertiannya.

Sehubungan dengan hal ini Purwosutjipto mengatakan, bahwa ketiadaan penafsiran secara resmi dalam KUHD memang disengaja oleh pembentuk

undangundang, agar pengertian perusahaan dapat berkembang baik sesuai dengan gerak langkah dalam lalu lintas perusahaan sendiri. Oleh karena tidak ada pengertiannya. Maka selanjutnya diserahkan kepada ilmu pengetahuan dan yurisprudensi.

Menurut Molengraaft yang memandang pengertian perusahaan dari sudut ekonomi, bahwa perbuatan yang dilakukan secara terus-menerus bertindak keluar untuk memperoleh penghasilan dengan memperniagakan atau menyerahkan barangbarang atau mengadakan perjanjian-perjanjian perniagaan.

Jadi harus ada unsur-unsur terus-menerus atau tidak terputus-putus (*Regelmatic*), secara terang-terangan (*openlijk*), karena berhubungan dengan pihakpihak ketiga(*optreden naar buit*), dalam kualitas tertentu (*in zekere kwaliteit*), karena kita dalam memperniagakan, menyerahkan barang-barang, mengadakan perjanjianperjanjian perniagaan tersebut harus berniat memperoleh laba (*winstoogmerk*).

Dengan melihat unsur-unsur tersebut, maka suatu perusahaan itu menjalankan kegiatannya harus berlangsung dalam waktu yang relatif lama, tidak seminggu dua minggu maupun bulanan. Kemudian sifatnya terbuka, dalam arti dengan siapa saja dapat melakukan hubungan, sehingga dimaksudkan agar kegiatannya dapat berjalan terus-menerus. Selanjutnya tentang kualitas tertentu, bahwa bidang kegiatannya harus spesifik atau ada kekhususannya.

Tujuannya menjalankan sebuah usaha tidak lain adalah berniat mencari keuntungan. Keuntungan yang diperoleh pada dasarnya akan kembali sebagai modal dalam rangka melaksanakan aktifitasnya yang tidak boleh terputus-putus



kemungkinan akan menderita kerugian bukanlah merupakan termasuk unsur pengertian perusahaan, karena bukan suatu hal yang sebenarnya di harapkan.<sup>15</sup>

#### 4. Hubungan Kerja

Hubungan kerja pada dasarnya adalah hubungan antar Buruh dan Majikan setelah adanya perjanjian kerja, yaitu suatu perjanjian dimana pihak kesatu, si buruh mengikatkan dirinya pada pihak lain, si majikan untuk bekerja dengan mendapatkan upah, dan si majikan menyatakan kesanggupannya untuk memperkerjakan si buruh dengan membayar upah.

Perjanjian kerja yang akan ditetapkan oleh buruh dan majikan tidak boleh bertentangan dengan Perjanjian Perburuhan yang telah dibuat oleh majikan dengan serikat buruh yang ada pada perusahaannya. Demikian pula perjanjian kerja itu tidak boleh bertentangan dengan peraturan perusahaan yang dibuat oleh pengusaha.<sup>16</sup>

Dalam Pasal 50 Undang-Undang No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan disebutkan bahwa hubungan kerja terjadi karena adanya perjanjian kerja antara pengusaha dan pekerja/buruh. Perjanjian kerja dibuat secara tertulis atau lisan.<sup>17</sup>

Jadi hubungan kerja adalah hubungan (hukum) antara pengusaha dengan pekerja/buruh (karyawan) berdasarkan perjanjian kerja. Dengan demikian, hubungan kerja tersebut adalah sesuatu yang konkret atau nyata.

Perjanjian kerja adalah perjanjian yang dibuat antara pekerja/buruh (karyawan) dengan pengusaha atau pemberi kerja yang memenuhi syarat-syarat

---

<sup>15</sup> Supramono Gatot, *Kedudukan Perusahaan*, Rineka cipta, Jakarta, 2007, hlm 2-3.

<sup>16</sup> Husni,Lalu, *Dasar-dasar Hukum Perburuhan*, PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2008, Hlm 65.

<sup>17</sup> Sutedi, Adrian, *Hukum Perburuhan*, Sinar Grafika, Jakarta, 2009, Hlm 45.

kerja, hak dan kewajiban para pihak (Pasal 1 angka (14) Undang-Undang Ketenagakerjaan). Perjanjian kerja dapat dibuat secara lisan (Pasal 51 ayat (1) Undang-Undang Ketenagakerjaan).

Syarat sahnya perjanjian kerja mengacu pada syarat sahnya perjanjian perdata pada umumnya, adalah sebagai berikut :<sup>18</sup>

- a. Adanya kesepakatan antara para pihak (tidak ada dwang- paksaan, dwalingpenyesatan kekhilafan atau bedrog-penipuan)
- b. Pihak-pihak yang bersangkutan mempunyai kemampuan atau kecakapan untuk (bertindak) melakukan perbuatan hukum (cakap usia dan tidak di bawah perwalian/pengampuan)
- c. Ada (objek) pekerjaan yang diperjanjikan tersebut tidak bertentangan
- d. (Causa) pekerjaan yang diperjanjikan tersebut tidak bertentangan dengan ketertiban umum, kesusilaan, dan peraturan perundang-undangan yang berlaku (Pasal 52 ayat (1) Undang-Undang Ketenagakerjaan).

Apabila perjanjian kerja yang dibuat pihak-pihak tidak memenuhi dua syarat awal sahnya (perjanjian kerja) sebagaimana disebut, yakni tidak ada kesepakatan dan ada pihak yang tidak cakap untuk bertindak maka perjanjian kerja dapat dibatalkan. Sebaliknya apabila perjanjian dibuat tidak memenuhi dua syarat terakhir sahnya (perjanjian kerja), yakni objek (pekerjaannya) jelas dan causa-nya tidak memenuhi ketentuan makaperjanjiannya batal demi hukum (*null and void*).

---

<sup>18</sup> Zainal Ali, Askin, *Dasar-Dasar Hukum Perburuhan*, PT Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2013, Hlm 56.

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa dalam perjanjian kerja, setidaknya mengandung empat unsur, yaitu ada unsur pekerjaan, ada upah, dan ada (di bawah) perintah serta ada waktu tertentu.

Perjanjian kerja tidak berakhir (hubungan kerja tetap berlanjut) karena:

1. Pekerja/buruh meninggal
2. Berakhirnya jangka waktu yang di tentukan dalam perjanjian apabila Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT)
3. Adanya putusan pengadilan dan atau putusan/penetapan lembaga Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (PPHI) yang *inkracht*.
4. Adanya keadaan atau kejadian tertentu yang telah tercantum dalam Perancangan Perjanjian Kerja (PK), Peraturan Perusahaan (PP), atau Perjanjian Kerja Bersama (PKB) yang menyebutkan berakhirnya hubungan kerja

Perjanjian kerja tidak berakhir (hubungan kerja tetap berlanjut) karenakan beberapa Faktor berikut:

- a. Meninggalnya pengusaha
- b. Beralihnya hak perusahaan menurut Pasal 163 ayat (1) ; perubahan kepemilikan dari pengusaha (pemilik) baru karena penjualan (take over/akuisisi/divestasi), pewarisan atau hibah.

Dalam hal pengusaha (yang meninggal) adalah orang perseorangan, ahli waris pengusaha tersebut dapat mengakhiri hubungan (perjanjian) kerja dengan pekerja/buruh (setelah melalui perundingan). Sebaliknya dalam hal pekerja/buruh meninggal dunia, ahli waris pekerja/buruh ber hak mendapatkan hak-hak sesuai

dengan peraturan perundang-undangan (Pasal 166 Undang-Undang Ketenagakerjaan).

Menurut Pasal 1 angka 15 Undang-Undang No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, unsur-unsur hubungan kerja terdiri atas adanya perintah dan adanya upah.

Dalam pengertian hubungan kerja diatas, hubungan kerja (perjanjian kerja) mempunyai tiga unsur, yaitu sebagai berikut :

1. Adanya pekerjaan

Dalam suatu perjanjian kerja harus ada pekerjaan yang diperjanjikan (objek perjanjian) dan pekerjaan itu haruslah dilakukan sendiri oleh pekerja/buruh. Secara umum pekerjaan adalah segala perbuatan yang harus dilakukan oleh pekerja/buruh untuk pengusaha sesuai isi perjanjian kerja.

2. Ada upah

Upah harus ada dalam setiap hubungan kerja. Upah adalah hak pekerja yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang atau bentuk lain sebagai imbalan dari pengusaha atau pemberi kerja kepada pekerja/buruh yang ditetapkan dan dibayarkan menurut suatu perjanjian, kesepakatan atau peraturan perundang-undangan termasuk tunjangan bagi pekerja/buruh dan keluarganya atas suatu pekerjaan dan atau jasa yang telah dilakukan.<sup>19</sup>

3. Ada perintah Perintah merupakan unsur yang paling khas dari hubungan kerja, maksudnya pekerjaan yang dilakukan oleh pekerja/buruh. Berada dibawah perintah pengusaha.

---

<sup>19</sup> Basri, Amran, *Hukum Perburuhan Dan Ketenagakerjaan Indonesia*, Cut Nyak Dien Press. Medan, 2012, Hlm. 28.



Hubungan kerja antara pekerja dengan pengusaha terdiri atas hubungan kerja tetap, perjanjian kerja antar pekerja dengan pengusaha berdasarkan perjanjian kerja untuk waktu tidak tentu sedangkan dalam hubungan kerja tidak tetap antara pekerja dengan pengusaha di dasarkan dalam perjanjian kerja untuk waktu tertentu.

## **5. Pengertian Hak dan Kewajiban Pengusaha dan Buruh**

Seorang pengusaha atau pemilik bisnis adalah inisiator yang bersedia mengambil resiko untuk menjalankan sebuah perusahaan. Seorang pengusaha juga sangat dibutuhkan oleh masyarakat karena ia mampu memberikan lowongan pekerjaan. Sehingga secara tidak langsung ia telah meningkatkan taraf hidup masyarakat sekitar.

Mengingat semua jasa yang telah ia berikan masyarakat, negara merasa perlu untuk memberikan aturan yang dapat melindunginya sebagai seorang pemilik usaha. Haknya perlu dilindungi agar ia dapat menjalankan perusahaannya pada lingkungan yang kondusif. Selain haknya yang dilindungi, pemerintah juga telah menetapkan kewajiban yang harus ia laksanakan agar pegawai yang bekerja padanya juga mendapatkan kepastian hukum yang jelas.

1. Pengusaha memiliki Hak, yaitu :
  - a. Hak Untuk di Taati
  - b. Hak Atas Konfidensialitas
  - c. Hak Atas Loyalitas Pegawai
  - d. Hak Untuk Membuat Tata Tertib
2. Pengusaha Memiliki Kewajiban, yaitu :
  - a. Kewajiban Memberi Upah

- b. Kewajiban Memberi Kesempatan Yang Sama
- c. Kewajiban Memberi Pelatihan Kerja
- d. Kewajiban Penetapan Waktu Kerja Yang Manusiawi
- e. Kewajiban Memberi Fasilitas Keselamatan Kerja
- f. Kewajiban Untuk Mendengarkan Aspirasi<sup>20</sup>

Dalam bekerja, yang paling penting untuk diketahui adalah Hak dan Kewajiban buruh terhadap perusahaan yang memperkerjakannya. Hak dan Kewajiban ini harus terpenuhi guna menjaga dan membina hubungan yang baik antara karyawan dengan perusahaannya.

1. Berikut adalah Hak Buruh dalam bekerja :
  - a. Hak Memperoleh Upah
  - b. Hak Untuk Mendapatkan Kesempatan Dan Perlakuan Yang Sama
  - c. Hak Untuk Mendapatkan Pelatihan Kerja
  - d. Hak Atas Penempatan Tenaga Kerja
  - e. Hak Untuk Memilih Waktu Kerja Yang Sesuai
  - f. Hak Untuk Mendapatkan Kesehatan Dan Keselamatan Kerja (K3)
  - g. Hak Untuk Mendapatkan Kesejahteraan
  - h. Hak Ikut Serta Dalam Serikat Pekerja/Buruh
  - i. Hak Untuk Cuti
2. Hak Khusus Karyawan Perempuan Berikut adalah kewajiban buruh dalam bekerja :
  - a. Kewajiban Ketaatan
  - b. Kewajiban Loyalitas

---

<sup>20</sup> Kemenkopukm. 2021, *Pengusaha Dan Pekerja Wajib Memahami UU Ketenagakerjaan*. <https://smesta.kemenkopukm.go.id/pengusaha-dan-pekerja-wajib-memahami-uu-ketenagakerjaan/> diakses pada 10 september 2021 pada pukul 10.00.

c. Kewajiban Konfidensialitas<sup>21</sup>

## B. Tinjauan Umum Tentang Pemutusan Hubungan Kerja

### 1. Pengertian Pemutusan Hubungan Kerja

Pemutusan hubungan kerja yang terjadi karena berakhirnya waktu yang telah ditetapkan dalam perjanjian kerja, tidak menimbulkan permasalahan terhadap kedua belah pihak (pekerja/buruh maupun pengusaha) karena pihak-pihak yang bersangkutan sama-sama telah menyadari atau mengetahui saat berakhirnya hubungan kerja tersebut sehingga masing-masing telah berupaya mempersiapkan diri dalam menghadapi kenyataan itu. Berbeda halnya dengan pemutusan yang terjadi karena adanya perselisihan, keadaan ini akan membawa dampak terhadap kedua belah pihak. Lebih-lebih pekerja/buruh yang dipandang dari sudut ekonomis mempunyai kedudukan yang lemah jika dibandingkan dengan pihak pengusaha.

Karena pemutusan hubungan kerja bagi pihak pekerja/buruh akan memberi pengaruh psikologis, ekonomis, financial. Sebab:

1. Dengan adanya pemutusan hubungan kerja bagi pekerja telah kehilangan mata pencahariannya.
2. Untuk mencari pekerjaan yang baru sebagai penggantinya harus banyak mengeluarkan biaya.
3. Kehilangan biaya hidup untuk diri dan keluarganya sebelum mendapat pekerjaan yang baru sebagai pengganti.

Menurut Pasal 1 angka 25 UU No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan :

---

<sup>21</sup> Ivana. 2021, *Hak Dan Kewajiban Karyawan Terhadap Perusahaan*. <https://konsultanku.co.id/blog/pahami-hak-dan-kewajiban-karyawan-terhadap-perusahaan> diakses pada 13 September 2021 pada pukul 1500.

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

Dengan demikian pemutusan hubungan kerja merupakan segala macam pengakhiran dari pekerja/buruh.

Pengakhiran untuk mendapatkan mata pencaharian, pengakhiran untuk membiayai keluarga dan masa pengakhiran untuk biaya pengobatan, rekreasi, dan lain-lain. Oleh karena itu UU No 13 Tahun 2003 tidak mencabut UU No 12 Tahun 1964 tentang Pemutusan Hubungan Kerja di perusahaan swasta karena UU No 12 Tahun 1964 merupakan hukum formal atau cara penyelesaian perselisihan-perselisihan pemutusan hubungan kerja di perusahaan swasta. UU No 12 tahun 1964 tersebut dicabut dengan Undang-Undang No. 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.

Undang-Undang No 12 Tahun 1964 hanya mengatur masalah pemutusan hubungan kerja di perusahaan swasta, sedangkan Undang- Undang No. 13 Tahun 2003 tersebut dalam Pasal 150 ditentukan bahwa ketentuan mengenai pemutusan hubungan kerja yang diatur dalam undang-undang tersebut meliputi pemutusan hubungan kerja yang terjadi di badan usaha yang berbadan hukum atau tidak, milik orang perseorangan, milik persekutuan atau milik badan hukum, baik milik swasta maupun milik Negara maupun usaha-usaha sosial dan usaha-usaha lain yang mempunyai pengurus dan memperkerjakan orang lain dengan membayar upah atau imbalan dengan bentuk lain.



## 2. Jenis-Jenis Pemutusan Hubungan Kerja

Dalam teori Hukum Perburuhan dikenal adanya 4 (empat) jenis pemutusan hubungan kerja:

### 1. Pemutusan Hubungan Kerja Demi Hukum

Pemutusan hubungan kerja demi hukum adalah merupakan pemutusan hubungan kerja yang terjadi dengan sendirinya sehubungan dengan berakhirnya jangka waktu perjanjian yang dibuat oleh majikan dan buruh.<sup>22</sup>

Karena itulah pemutusan hubungan kerja terjadinya bukan karena sebab-sebab tertentu baik yang datangnya dari pihak buruh maupun majikan Pasal 1903e KUH Perdata menyebutkan:

“Perhubungan kerja berakhir demi hukum, dengan lewatnya waktu yang ditetapkan dalam persetujuan maupun reglement atau dalam ketentuan undang-undang atau lagi majikan itu tidak ada oleh kebiasaan”.

Meskipun pemutusan hubungan kerja itu terjadi dengan sendirinya namun para pihak dapat memperjanjikan untuk mengadakan pemberitahuan apabila perjanjian kerja itu akan berakhir. Pemberitahuan ini nantinya dapat diikuti dan ketentuan apakah perjanjian kerja/hubungan kerja itu akan diakhiri atau tidak.<sup>23</sup>

### 2. Pemutusan Hubungan Kerja Oleh Buruh/Pekerja

Buruh/ pekerja berhak untuk memutuskan hubungan kerja dengan pihak pengusaha, karena pada prinsipnya buruh tidak boleh dipaksakan untuk terusmenerus bekerja bila mana ia sendiri tidak menghendaknya. Dengan demikian Pemutusan hubungan kerja oleh buruh ini yang aktif untuk meminta diputuskan hubungannya adalah dari buruh/pekerja itu sendiri.

<sup>22</sup> Soebekti, *Hukum Perjanjian*, Cet. VIII, PT. Inter Masa, 2013, Hlm. 19

<sup>23</sup> Wiwoho soedjono, *Hukum Pengantar perjanjian kerja*, Cet. I, Bina Aksara, Jakarta, 2011, hlm. 20.

Pekerja atau buruh dapat mengajukan permohonan pemutusan hubungan kerja kepada lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial dalam hal pengusaha melakukan perbuatan sebagai berikut:

- a. Menganiaya, menghina secara kasar atau mengancam buruh/ pekerja
- b. Membujuk dan/atau menyuruh pekerja/buruh untuk melakukan perbuatan yang bertentangan dengan peraturan perundang- undangan.
- c. Tidak membayar upah tepat waktu yang telah ditentukan 3 (tiga) bulan berturut-turut atau lebih
- d. Tidak melakukan kewajiban yang telah dijanjikan kepada buruh/pekerja.
- e. Memerintahkan buruh/pekerja untuk melaksanakan pekerjaan diluar yang diperjanjikan
- f. Memberikan pekerjaan yang membahayakan jiwa, keselamatan kesehatan dan kesusilaan buruh/pekerja sedangkan pekerjaan tersebut tidak ada tidak dicantumkan pada perjanjian kerja (Pasal 169 ayat (1) Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan)

Pekerja atau buruh dapat mengakhiri hubungan kerja dengan melakukan pengunduran diri atas kemauan sendiri tanpa perlu meminta penetapan dari lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial, dan kepada buruh/pekerja yang bersangkutan memperoleh uang penggantian hak sesuai ketentuan Pasal 156 ayat (4) Undang- Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

### 3. Pemutusan hubungan kerja oleh Majikan/Pengusaha

Pengusaha dapat memutuskan hubungan kerja terhadap pekerja/buruh dengan alasan pekerja/buruh telah melakukan kesalahan berat sebagai berikut:

- a. Melakukan penipuan, pencurian, atau penggelapan barang dan/atau uang milik perusahaan
- b. Memberikan keterangan palsu atau yang dipalsukan sehingga merugikan perusahaan.
- c. Mabuk, meminum minuman keras yang memabukkan, memakai dan mengedarkan narkoba, psikotropika, dan zat adiktif lainnya dilingkungan kerja.
- d. Melakukan perbuatan asusila atau perjudian di lingkungan kerja.
- e. Dengan ceroboh atau sengaja merusak atau membiarkan dalam keadaan bahaya barang milik perusahaan yang menimbulkan kerugian bagi perusahaan
- f. Membongkar atau membocorkan rahasia perusahaan yang seharusnya dirahasiakan kecuali untuk kepentingan Negara; atau
- g. Melakukan perbuatan lainnya di lingkungan perusahaan yang diancam pidana penjara 5 (lima) tahun atau lebih (Pasal 158 ayat (1) Undang-Undang No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan)

Selain itu pengusaha juga dapat melakukan pemutusan hubungan kerja terhadap pekerja/buruh karena perusahaan tutup yang disebabkan perusahaan mengalami kerugian secara terus-menerus selama 2 tahun, atau keadaan memaksa (force majeure). Pengusaha juga dapat melakukan pemutusan hubungan kerja terhadap pekerja/buruh karena perusahaan tutup, bukan karena mengalami kerugian 2 tahun berturut-turut atau bukan karena keadaan memaksa tetapi perusahaan melakukan efisiensi, juga disebutkan pengusaha dapat melakukan pemutusan hubungan kerja terhadap pekerja/buruh karena pailit.

#### 4. Pemutusan Hubungan Kerja Oleh Pengadilan

Pemutusan hubungan kerja oleh pengadilan maksudnya bukanlah oleh pengadilan hubungan industrial, tetapi oleh pengadilan negeri. Pengusaha dapat memutuskan hubungan kerja terhadap pekerja/buruh melalui pengadilan negeri dengan alasan pekerja/buruh telah melakukan kesalahan berat diantaranya:

- a. Melakukan penipuan, pencurian atau penggelapan barang dan/atau uang milik perusahaan.
- b. Memberikan keterangan palsu atau dipalsukan sehingga merugikan perusahaan.
- c. Mabuk, meminum minuman keras yang memabukkan, memakai dan/atau mengedarkan narkotika, psikitropika, dan zat adiktif lainnya dilingkungan kerja.
- d. Melakukan perbuatan asusila atau perjudian dilingkungan kerja.
- e. Menyerang, menganiaya, mengancam, atau mengidentifikasi teman sekerja atau pengusaha dilingkungan kerja.
- f. Membujuk teman sekerja atau pengusaha untuk melakukan perbuatan yang bertentangan dengan peraturan perundang-undangan.
- g. Pekerja/buruh yang diputus hubungan kerjanya karena alasan telah melakukan kesalahan berat hanya dapat memperoleh uang penggantian hak



### 3. Dampak Terjadinya Putusan Hubungan Kerja

Dampak dari PHK ini bisa saja mengakibatkan kita stress dan putus asa, hanya saja jangan sampai berlarut-larut, perjalanan hidup kita masih panjang sampai ke anak cucu coba ambil hikmahnya saja. Pemutusan hubungan kerja dapat mengakibatkan dampak positif dan negatif yaitu sebagai berikut: Dampak negatif bagi pekerja/buruh:

1. Yang terkena PHK bisa jadi stress memikirkan kemana lagi jalan keluar yang harus dilakukan untuk membiayai kelangsungan hidup
2. Meningkatnya jumlah pengangguran
3. Tingkat kriminal akan meningkat
4. Kehilangan pekerjaan tetap
5. Berkurangnya penghasilan pekerja/buruh

Dampak positif bagi pekerja/buruh meningkatnya jumlah orang yang brilian, kebrilianan seseorang akan muncul pada saat dibutuhkan jangan pernah berharap orang lain akan membantu, mencoba untuk bertahan hidup sendiri.

1. Pengalaman hidup bertambah yang bisa membuat kita hidup jauh lebih baik dari sekarang (manfaatkan segala peluang yang ada jangan pernah memikirkan gengsi sekecil apapun kerja itu, lakukan segala sesuatu disaat ada peluang jangan lepas dan peganglah erat lebih baik melakukan daripada diam saja selama itu adalah masih positif.
2. Berpikir optimis bahwa tak ada masalah yang tidak ada jalan penyelesaiannya asal kita mampu melawan diri kita sendiri, penghambat paling besar bagi kita untuk berkembang adalah diri kita sendiri.

Dampak bagi perusahaan selain dampak bagi karyawan itu sendiri, proses pemutusan hubungan kerja itu akan memberikan dampak positif dan negatif bagi perusahaan. Dampak positif bagi perusahaan dengan adanya proses pemutusan hubungan kerja karyawan adalah memungkinkan perusahaan mendapatkan karyawan yang lebih baik dari karyawan yang sebelumnya, dan mengurangi biaya pengeluaran gaji/efisiensi. Sedangkan dampak negatif bagi perusahaan yaitu image perusahaan akan berkurang dimata investor dan masyarakat, perusahaan akan kehilangan pekerjaannya dan perusahaan akan membutuhkan biaya yang cukup besar untuk mendapatkan (merekrut) pekerja baru, dan kualitas produksi perusahaan menjadi menurun.<sup>24</sup>

### **C. Tinjauan Hukum Tentang Perjanjian Kerja**

#### **1. Pengertian Perjanjian Kerja**

Berdasarkan ketentuan dalam Pasal 1 ayat (14) Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 dengan Ketenagakerjaan yang dimaksud dengan perjanjian kerja merupakan perjanjian antara pekerja atau buruh dengan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat-syarat kerja, hak, dan kewajiban para pihak.

Istilah perjanjian sebenarnya tidak dikenal dalam KUH Perdata, yang ada ialah perikatan atau verbintenenis (Pasal 1233) dan persetujuan atau overeenkomst (Pasal 1313). Beberapa ahli hukum juga berbeda pendapat dalam menggunakan istilah-istilah tersebut. Di Indonesia istilah verbintenenis diterjemahkan kedalam tiga arti, yaitu perikatan, perutangan, dan perjanjian. Sedangkan istilah overeenkomst diterjemahkan kedalam dua arti yaitu perjanjian dan persetujuan.

<sup>24</sup> Husni lalu *Op.Cit*, hlm 45

Jika menggunakan Pasal 1313 KUH Perdata, batasan pengertian perjanjian adalah suatu perbuatan dimana seorang atau lebih mengikatkan pada orang lain untuk melaksanakan sesuatu hal. Pembagian perjanjian menurut pasal 1601 KUH Perdata adalah:

1. Perjanjian Untuk Melakukan Jasa-Jasa Tertentu

Yaitu suatu perjanjian dimana satu pihak menghendaki dari pihak lainnya agar dilakukan suatu perjanjian guna mencapai suatu tujuan, Untuk itu salah satu pihak bersedia membayar honorarium atau upah. Contohnya, hubungan antara pasien dan dokter, pengacara dan klien, notaris dan klien, dan lain-lain.

2. Perjanjian Kerja

Yaitu perjanjian antara seorang buruh dan seorang majikan yang di tandai dengan ciri adanya suatu upah atau gaji tertentu yang diperjanjikan dan adanya suatu hubungan diperatas (dienstverhoeding), dimana pihak majikan berhak memberikan perintah-perintah yang harus ditaati oleh pihak lain.

3. Perjanjian Pemborongan Kerja

Yaitu suatu perjanjian antara pihak yang satu dan pihak yang lain, dimana pihak yang satu ( yang memborong pekerjaan) menghendaki sesuatu hasil pekerjaan yang disanggupi oleh pihak lain, atas pembayaran suatu uang tertentu sebagai harga pemborong.

Perjanjian kerja menurut Pasal 1601 KUH Perdata ialah suatu persetujuan bahwa pihak kesatu yaitu Buruh mengikatkan diri untuk menyerahkan tenaganya kepada pihak lain, yaitu majikan, dengan upah selama waktu tertentu. Prinsip yang menonjol dalam perjanjian kerja, yaitu adanya keterikatan seseorang (pekerja/buruh) kepada orang lain (pengusaha) untuk bekerja dibawah perintah

dengan menerima upah. Jadi, apabila seseorang telah mengikatkan diri dalam suatu perjanjian kerja, berarti ia secara pribadi otomatis harus bersedia bekerja dibawah perintah orang lain.<sup>25</sup>

## 2. Bentuk Dan Isi Perjanjian Kerja

Membahas bentuk dan isi perjanjian kerja berarti membahas tentang syarat formil suatu perjanjian kerja. Walau tidak ada satupun peraturan yang mengikat tentang bentuk dan isi perjanjian, karena dijamin dengan adanya “Asas Kebebasan Berkontrak”, yakni suatu asas yang menyatakan bahwa setiap orang pada dasarnya boleh membuat kontrak (Perjanjian) yang berisi dan macam apapun asal tidak bertentangan dengan Undang-Undang, Kesusilaan, dan ketertiban umum. Asas kebebasan berkontrak tersebut dituang di dalam pasal 1338 ayat (1) KUH Perdata dengan memerhatikan pasal 1320, 1335, dan 1337 KUH Perdata disamping pasal 52 Undang-Undang No 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan. Dalam praktik masi ada pihak yang sengaja dan salah menafsirkan penerapan “asas kebebasan berkontrak”. Dianggapnya dengan asas ini perjanjian kerja dapat dibuat dengan semaunya dan tanpa mematuhi rambu-rambu hukum yang berlaku. Beberapa contoh di antaranya yang mencantumkan:

- a. Masa percobaan yang melebihi 3 bulan atau masa percobaan berulang-ulang;
- b. Masa percobaan dalam perjanjian kerja waktu tertentu;
- c. Hubungan kerja melanggar ketentuan perjanjian kerja waktu tertentu;
- d. Upah dibawah ketentuan upah minimum;
- e. Melanggar atau meniadakan ketentuan perhitungan upah lembur;

---

<sup>32</sup> Khakim, Abdul, 2019. *Dasar-Dasar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, PT. Citra Aditya bakti, Bandung. Hlm 48-49



- f. Melanggar atau meniadakan program jamsostek;
- g. Membatasi kegiatan serikat pekerja/serikat buruh;
- h. Melebihi periode kerja 10 minggu berturut-turut bekerja tanpa hari istirahat untuk daerah operasi tertentu;
- i. Pekerjaan perempuan ditekan harus mengundurkan diri apabila hamil, melahirkan, atau menyusui; dan
- j. Pembayaran upah pesangon kurang dari ketentuan Pasal 156 Undang-Undang No 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

Ketentuan pasal 51 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 mengatur bahwa perjanjian kerja dibuat secara tertulis atau lisan, ini berarti memungkinkan perjanjian kerja dapat dibuat secara tidak tertulis. Guna kepentingan pembuktian jika suatu saat diperlukan para pihak atau pihak lain yang berkepentingan, menurut penulis perjanjian kerja itu harus berbentuk atau dibuat secara tertulis. Khusus untuk perjanjian kerja yang dibuat secara tertulis telah diatur syarat-syarat formil sebagaimana ketentuan pasal 54 dan 57 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003.<sup>26</sup>

### 3. Pengelompokan Perjanjian Kerja

Berdasarkan bentuknya perjanjian kerja dibagi menjadi dua macam Pasal 51 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003, yaitu :

#### 1) Perjanjian Kerja Secara Tertulis

Yaitu perjanjian kerja yang harus dibuat sesuai peraturan perundang-undangan. Contoh: PKWT, Perjanjian Kerja Antar Kerja Antar Daerah (AKAD), Perjanjian Kerja Antar Kerja Antar Negara (AKAN), dan Perjanjian Kerja Laut.

---

<sup>33</sup> Khakim, Abdul, 2019. *Dasar-Dasar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, PT. Citra Aditya bakti, Bandung. Hlm 50-51

## 2) Perjanjian Kerja Secara Lisan ( tidak tertulis)

Yaitu perjanjian kerja yang dibuat sesuai kondisi masyarakat secara tidak tertulis. Dari aspek yuridis perjanjian kerja secara lisan (tidak tertulis) diakui eksistensinya. Namun, kepentingan litigasi memiliki kelemahan untuk pembuktian jika timbul perselisihan di kemudian hari.

Berdasarkan jangka waktu perjanjian kerja dibagi menjadi dua macam, yaitu :

### 1) Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT)

Yaitu perjanjian kerja antara pekerja/buruh dengan pengusaha yang hanya dibuat untuk pekerjaan tertentu yang menurut jenis dan sifat atau kegiatan pekerjaannya akan selesai dalam waktu tertentu. Perlindungan pekerja/buruh melalui pengaturan perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT) ini adalah untuk memberikan kepastian bagi mereka yang melakukan pekerjaan yang sifatnya terus-menerus tidak akan dibatasi waktu perjanjian kerjanya. Sedangkan untuk pengusaha yang menggunakan melalui peraturan perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT) ini, pengusaha diberikan kesempatan menerapkannya untuk pekerjaan yang sifatnya terbatas waktu pengerjaannya, sehingga pengusaha juga dapat terhindar dari kewajiban mengangkat pekerja/buruh tetap untuk pekerjaan yang terbatas waktunya<sup>27</sup>

### 2) Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT)

---

<sup>27</sup> Falentino Tampongangoy, "Penerapan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Di Indonesia", *Lex Privatum*, Vol. 1/No. 1/Jan-Mar/2003. Hlm. 148

Yaitu perjanjian kerja antara pekerja/buruh dan pengusaha, dimana jangka waktunya tidak ditentukan, baik dalam perjanjian, undang-undang, maupun kebiasaan, atau terjadi secara hukum karena pelanggaran pengusaha terhadap ketentuan perundang-undangan yang berlaku.

Pengertian tersebut berdasarkan ketentuan Pasal 1603 q ayat (1) KUH Perdata dan Pasal 57 Pasal (2) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003. Dalam Pasal 1603 q ayat (1) KUH Perdata disebutkan bahwa :

“ Waktu lamanya hubungan kerja tidak ditentukan, baik dalam perjanjian atau peraturan majikan maupun dalam peraturan perundang-undangan atau pula menurut kebiasaan, maka hubungan kerja itu dipandang diadakan untuk waktu tidak tertentu.”

Sedangkan pasal 57 ayat (2) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 secara eksplisit mengatur bahwa:

“ Perjanjian kerja untuk waktu tertentu yang dibuat tidak tertulis bertentangan dengan ketentuan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) dinyatakan sebagai perjanjian kerja untuk waktu tidak tertentu.”

Berdasarkan status perjanjiannya, perjanjian kerja dibagi menjadi dua macam, yaitu:

- 1) Perjanjian Kerja Tidak Tetap
  - a) Perjanjian Kerja Perseorangan ( dengan masa percobaan tiga bulan)

Semula dasar hukum masa percobaan 3 bulan ini diatur dalam pasal 4 Undang-Undang Nomor 12 Tahun 1964 tentang Pemutusan Hubungan Kerja di Perusahaan Swasta dan kemudian diatur dalam Pasal 60 ayat (1) Undang- Undang

Nomor 13 Tahun 2003. Secara tegas ditetapkan bahwa masa percobaan paling lama 3 bulan.

Mengingat masa percobaan merupakan masa orientasi bagi calon pekerja/buruh terhadap pekerjaan/lingkungan kerjanya dan masa evaluasi bagi pengusaha terhadap kinerja calon pekerja buruh yang bersangkutan maka perjanjian kerja perseorangan yang mencantumkan percobaan 3 bulan penulis klasifikasikan kedalam perjanjian kerja tidak tetap.

b) Perjanjian Kerja Harian Lepas

Perjanjian kerja harian lepas diatur dalam keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor Kep.100/Men/VI/2004 tentang Ketentuan Pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu yang sebelumnya diatur melalui Peraturan Menteri Tenaga Kerja Nomor Per.06/Men/1985 tentang Perlindungan Kerja Harian Lepas. Dalam Peraturan sebelum ini memang secara eksplisit tidak ada pengertian tentang perjanjian kerja harian lepas, yang ada hanya pengertian pekerja harian lepas.

Pasal 1 huruf a Peraturan Menteri Tenaga Kerja Nomor Per.06/Men/1985 menyebutkan bahwa:

“Pekerja harian lepas adalah pekerja yang bekerja pada pengusaha untuk melakukan suatu pekerjaan tertentu dan dapat berubah-ubah dalam waktu maupun volume pekerjaan dengan menerima upah yang didasarkan atas kehadiran pekerja secara harian.”

Kemudian pada pasal 10 ayat (1) Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor Kep.100/Men/VI/2004 disebutkan bahwa:



“Untuk pekerjaan-pekerjaan tertentu yang berubah- ubah dalam hal waktu dan volume pekerjaan serta upah didasarkan pada kehadiran,dapat dilakukan dengan perjanjian kerja harian lepas.”

## 2) Perjanjian Kerja Tetap

Pekerjaan bersifat tetap adalah pekerjaan yang sifatnya terus- menerus, tidak terputus-putus, tidak dibatasi waktu, dan merupakan bagian dari suatu proses produksi dalam suatu perusahaan atau pekerjaan yang bukan musiman.

Secara yuridis perjanjian kerja tetap terjadi karena dua hal,yakni:

- a) Kesepakatan para pihak, yaitu antara pekerja/buruh dan pengusaha; dan
- b) Tidak terpenuhinya dan atau akibat adanya pelanggaran terhadap ketentuan ketenagakerjaan.<sup>28</sup>

---

<sup>28</sup> Khakim, Abdul, 2019. *Dasar-Dasar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, PT. Citra Aditya bakti, Bandung. Hal 51-56

## BAB III

### METODE PENELITIAN

#### A. Waktu dan Tempat Penelitian

##### 1. Waktu Penelitian

Waktu penelitian akan dilaksanakan secara singkat yaitu setelah dilakukan seminar outline skripsi pertama dan telah dilakukan perbaikan seminar outline yang akan dilakukan sekitar Bulan Januari 2022.

No	Kegiatan	Bulan																				Keterangan
		Desember 2021				Januari 2022				April 2022				juli 2022				Agustus 2022				
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	
1	Pengajuan Judul	■	■	■	■																	
2	Seminar proposal							■	■													
3	Penelitian									■	■	■	■									
4	Penulisan dan Pembimbingan skripsi											■	■	■	■	■	■					
5	Seminar hasil													■	■	■	■					
6	Sidang meja hijau																				■	

##### 2. Tempat Penelitian

Penelitian ini akan dilakukan di Pengadilan Negeri Medan Jalan Pengadilan No. 8 Medan yaitu dengan mengambil data yaitu berupa Putusan No. 93/Pdt.Sus-PHI/2021/Pn Mdn pemutusan hubungan kerja secara sepihak.

## B. Metode Penelitian

### 1. Jenis Penelitian

Adapun jenis penelitian yang digunakan adalah yuridis normatif yaitu jenis penelitian yang dilakukan dengan mempelajari norma- norma yang ada atau peraturan perundang-undangan yang terkait dengan permasalahan yang dibahas.<sup>29</sup> Penelitian hukum normatif dimaksud untuk mengadakan pendekatan terhadap masalah dengan cara melihat dari segi perundang-undangan yang berlaku serta doktrin- doktrin. Pendekatan penelitian ini dilakukan dengan menggunakan pendekatan yuridis normatif atau pendekatan perundang-undangan.

Sumber data dalam penelitian adalah subjek dari mana data dapat diperoleh. Dalam penelitian ini penulis menggunakan dua sumber yaitu:

#### a. Data Primer

Data Primer adalah data yang dikumpulkan dan diolah sendiri oleh penulis secara langsung dari objeknya yaitu Putusan No. 93/Pdt.Sus-PHI/2021/Pn.Mdn. Selain itu data primer lainnya adalah subjek penelitian yang dijadikan sebagai sumber informasi penelitian dengan menggunakan bukti-bukti yang terdapat dalam peraturan tersebut.

#### b. Data Sekunder

Data Sekunder merupakan data yang mendukung keterangan atau sebagai penunjang kelengkapan data primer. Data sekunder dalam penelitian ini terdiri atas:

- 1) Bahan Hukum Primer yaitu bahan hukum yang mengikat. Dalam penulisan skripsi ini yang menjadi bahan hukum primer adalah Kitab

---

<sup>29</sup> Soerjono Soekanto, 2011, *Pengantar Penelitian Hukum*, UI Press, Jakarta. Hlm 51

Undang-Undang Hukum Perdata dan Undang-Undang No. 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

- 2) Bahan Hukum Sekunder adalah bahan hukum yang menjelaskan bahan hukum primer. Dalam penulisan skripsi ini yang akan menjadi bahan hukum sekunder adalah buku- buku tentang hukum ketenagakerjaan, pemutusan kerja secara sepihak (PHK), KUHPerdata, hasil-hasil penelitian terkait jurnal dan karya ilmiah.

## 2. Sifat Penelitian

Sifat penelitian yang dipergunakan dalam menyelesaikan skripsi ini adalah deskriptif analisis dari studi putusan kasus. Studi kasus adalah penelitian tentang status subjek penelitian yang berkenaan dengan suatu fase spesifik atau kasus dari keseluruhan personalitas yang mengarah pada penelitian hukum normatif, yaitu suatu bentuk penulisan hukum yang mendasarkan pada karakteristik ilmu hukum yang berdasarkan pada karakteristik ilmu hukum yang normatif.<sup>30</sup>

Pada penelitian ini bersifat deskriptif analisis yaitu penelitian yang menggambarkan, menelaah, menjelaskan dan menganalisis dengan tujuan untuk mengadakan pendekatan terhadap permasalahan dengan cara melihat dari segi peraturan perundang-undangan yang berlaku mengenai Pemutusan Hubungan Kerja Secara Sepihak.

## 3. Teknik Pengumpulan Data

Untuk baiknya suatu karya ilmiah seharusnya didukung oleh data-data, demikian juga dengan penulisan skripsi ini penulis berusaha untuk memperoleh

---

<sup>30</sup> Astri Wijayanti, 2011, *Strategi Penulisan Hukum, Lubuk Agung*, Bandung. Hlm. 163



data-data maupun bahan-bahan yang diperlukan dalam penulisan skripsi ini setidaknya-tidaknya dapat lebih dekat kepada golongan karya ilmiah yang baik.

Teknik pengumpulan data yang digunakan penelitian ini adalah:

- a. Studi dokumen yaitu bahan-bahan kepustakaan dan dokumen-dokumen yang berkaitan dengan permasalahan yang dikemukakan, hal ini dilakukan untuk memperoleh gambaran yang lebih lengkap.
- b. Penelitian Lapangan (Field Research): wawancara yaitu penulis yang langsung melakukan studi Pengadilan Negeri Medan untuk mengambil contoh kasus tentang pemutusan hubungan kerja secara sepihak yaitu Putusan No. 93/Pdt.Sus-PHI/2021/Pn.Mdn.

#### 4. Analisis Data

Penelitian ini analisis data yang dilakukan secara kualitatif yang menekankan pada pemahaman mengenai masalah-masalah dalam kehidupan sosial berdasarkan kondisi realitas, kompleks, dan rinci.<sup>31</sup> Data kualitatif yang diperoleh secara sistematis dan kemudian substansinya dianalisis untuk memperoleh jawaban tentang pokok permasalahan yang akan dibahas dalam penulisan skripsi ini secara kualitatif untuk mendapatkan jawaban yang pasti dan hasil yang akurat. Sedangkan data-data berupa teori yang diperoleh dikelompokkan sesuai dengan sub bab pembahasan, selanjutnya dianalisis secara kualitatif sehingga diperoleh gambaran yang jelas tentang pokok permasalahan.

Selanjutnya data yang disusun dianalisa secara deskriptif analisis sehingga dapat diperoleh gambaran secara menyeluruh terhadap gejala dan fakta dalam

---

<sup>31</sup> Syamsul Arifin *Op Cit* Hal. 66

pemutusan hubungan kerja secara sepihak. Dan diakhiri dengan penarikan kesimpulan dengan menggunakan metode induktif sebagai jawaban dari permasalahan yang dirumuskan.



## BAB V

### PENUTUP

#### A. KESIMPULAN

1. Perjanjian adalah segala bentuk kesepakatan yang dilakukan antar pihak yang memiliki hak dan kewajiban. Bahwa perjanjian lebih spesifik tentang ketenagakerja diatur dalam Undang-Undang no 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang mana perjanjian kerja pada umumnya berbentuk baku, baku berarti hanya dibuat oleh pihak yang kedudukannya lebih tinggi. Terkadang perjanjian memberlakukan prinsip “take or leave”, yang berarti apabila setuju dengan perjanjian mengikatkan diri dalam perjanjian itu dan apabila tidak setuju meninggalkan, dalam Perjanjian kerja beberapa pihak yang kedudukannya di pertimbangkan adalah (1).Pekerja(2)Pengusaha/ pemberi kerja(3)Outsourcing, dan semua kedudukannya diatur dalam perjanjian kerja dan ketentuan tentang hal tersebut diatur dalam undang-undang ketenagakerjaan No. 13 tahun 2003 serta harus diupayakan mediasi melalui jalur Bipartit Tripartit agar para pihak melakukan kewajibannya sebagaimana yang diatur oleh undang-undang sebagaimana yang dimuat dalam undang-undang no 11 tahun 2020 tentang cipta kerja
2. Akibat hukum yang harus dilaksanakan oleh Perusahaan berdasarkan Putusan pengadilan dengan Reg. **93/Pdt.Sus PHI/2021/PN Mdn** yaitu harus membayar upah sebagaimana yang dimuat dalam Amaran putusan sebagai akibat dari tindakan Perusahaan yang tidak memperdulikan karyawan.

3. Bahwa dalam pertimbangan hakim , harus berisi Upaya-upaya apa saja yang dirasa yang dirasa harus dilakukan untuk mencegah terjadinya PHK, seperti dalam halnya putusan dengan No. Reg. **93/Pdt.Sus PHI/2021/PN Mdn**, telah dilakukan upaya , Bipartit, akan tetapi tak di indahkan , tripartit melalui disnaker juga tidak di indahkan Perusahaan sehingga mengajukan Kepersidangan, Pertimbangan awal sangat diperlukan , yang mana kewajiban dari Perusahaan sebagaimana kesepakatan tidak dilakukan .

#### **B. SARAN**

1. Seharusnya Membatasi kewenangan Outsorsing terhadap status karyawan, yang kebiasaan dilakukan perusahaan pada periode kontrak kerja akan usai maka perusahaan juga akan mengganti outsorsingnya.
2. Seharusnya Pelaksanaan Tugasnya Hakim harus bersikap Netral dalam mempertimbangkan dalil-dalil baik dari gugatan maupun jawaban serta bukti-bukti yang ada dalam Proses Persidangan
3. Seharusnya Dalam Menerima konsekwensi Hukum akibat Perbuatan yang dilakukannya, Perusahaan harus dengan itikad baik memberikan upah sebagaimana yang di tetapkan majelis Hakim dalam Amar Putusanya.



## DAFTAR PUSTAKA

### A. BUKU

Asri Wijayanti, 2013. Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi, Sinar Grafika, Jakarta.

Astri Wijayanti, 2011, Strategi Penulisan Hukum, Lubuk Agung, Bandung.

Basri, Amran, Hukum Perburuhan Dan Ketenagakerjaan Indonesia, Cut Nyak Dien Press. Medan, 2012,

Husni,Lalu, Dasar-dasar Hukum Perburuhan, PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2008,

Khakim, Abdul, 2019. Dasar-Dasar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia, PT. Citra Aditya bakti, Bandung.

Payaman P. Simanjuntak, Pengantar Ekonomi Sumber Daya Manusia, (Jakarta: LPFE UI, 2005),

Pratiwi, Sri Ayu, 2020. Penyelesaian Pemutusan Hubungan Kerja Sepihak Karena Menikah Dengan Rekan Kerja Berdasarkan Pasal 153 (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, PT. Sekato Pratama Makmur, Pekanbaru

Sadono Sukirno, Mikro Ekonomi, Teori Pengantar, Edisi III., (Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2005)

Saliman,Abdul Rasyid, dan Wirazilmustaan, 2020. Hukum Bisnis Untuk Perusahaan (teori dan contoh kasus), Prenadamedia Group, Jakarta.

Soebekti, Hukum Perjanjian, Cet. VIII, PT. Inter Masa, 2013,

Soerjono Soekanto, 2011, Pengantar Penelitian Hukum, UI Press, Jakarta.

Supramono Gatot, Kedudukan Perusahaan, Rineka cipta, Jakarta, 2007,

Sutedi, Adrian, Hukum Perburuhan, Sinar Grafika, Jakarta, 2009,

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

Wiwoho soedjono, Hukum Pengantar perjanjian kerja, Cet. I, Bina Aksara,  
Jakarta, 2011,

Zainal Ali,Askin,Dasar-Dasar Hukum Perburuhan, PT Raja Grafindo Persada,  
Jakarta, 2013,

## **B. PERUNDANG-UNDANGAN**

Undang-Undang No 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan

Undang-Undang No 3 Tahun 1992 tentang Jaminan Sosial Tenaga Kerja

Undang-Undang No 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan

## **C. JURNAL**

Nikodemus Maringan, 2015, “Tinjauan Yuridis Pelaksanaan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) Secara Sepihak Oleh Perusahaan Menurut Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan”. Jurnal Ilmu Hukum Legal Opinion, Tahun 2015, Vol.3,No.3,

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

Ujang Chanrda S, 2015, Karakteristik Undang-undang Ketenagakerjaan dalam Perlindungan Hukum Terhadap Tenaga Kerja, Jurnal Wawasan Hukum, Subang, Vol. 32 No 1

Falentino Tampongangoy, “Penerapan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Di Indonesia”, Lex Privatum, Vol. 1/No. 1/Jan-Mar/2003.

Siti Kunarti, “Perjanjian Pemborongan Pekerjaan (outsourcing) Dalam Hukum Ketenagakerjaan”, Jurnal Dinamika Hukum. Vol. 9 No. 1 Januari 2009,

#### **D. INTERNET**

Ivana. 2021, Hak Dan Kewajiban Karyawan Terhadap Perusahaan.

<https://konsultanku.co.id/blog/pahami-hak-dan-kewajiban-karyawan-terhadap-perusahaan>

Kemendikbud. 2021, Pengusaha Dan Pekerja Wajib Memahami UU Ketenagakerjaan. <https://smesta.kemendikbud.go.id/pengusaha-dan-pekerja-wajib-memahami-uu-ketenagakerjaan/>

## LAMPIRAN 1

### DAFTAR HASIL WAWANCARA

1. Bagaimanakah Dasar gugatan PHI yang diajukan saat ini dalam kasus PHK di Pengadilan Hubungan Industrial ?

**Jawaban :**

masih banyak Gugatan yang digunakan mengacu pada undang-undang no 13 tahun 2003 sedangkan saat ini yang berlaku adalah undang-undang no 11 tahun 2020 tentang cipta kerja

2. Bagaimana terkait Bukti yang digunakan dalam Perkara PHI ?

**Jawaban :**

Bahwa masih banyak dalam bukti surat dalam Pembuktian pada perkara PHI bukti yang digunakan Kurang lengkap, sehingga harus diperhatikan bukti Penggugata dan tergugat

3. Bagaimanakah alasan karyawan yang menggugat Perusahaan yang selama ini masuk dalam perkara PHI ?

**Jawaban :**

Bahwa Perkara yang masuk kebanyakan adalah akibat Perusahaan yang mencari kesalahan dari karyawanya sehingga di PHK

4. Bagaimana tanggapan Majelis Hakim terkait Sita Jamin ?

**Jawaban :**

Bahwa Perkara PHI tidak sedikit yang meminta sita jamin pada gugatnya

5. Bagaimanakah akibat hukum bila Putusan sudah berkekuatan hukum atau inkrah dan telah melakukan permohonan anmaning akan tetapi Perusahaan tidak mengindahkan Putusan tersebut ?

**jawaban**

Bahwa Perkara PHI yang telah berkekuatan HuKum Tetap dengan syarat 3 orang Pemohon bisa mengajukan Penundaan Kewajiban Pembayaran Utang (PKPU) melalui Pengadilan Niaga yang akhirnya Perusahaan bisa dinyatakan pailit



## LAMPIRAN 2



UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

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

Document Accepted 24/10/22

Access From (repository.uma.ac.id)24/10/22



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

**PUTUSAN**  
**Nomor : 93/Pdt.Sus-Phi/2021/PN Mdn**  
**DEMI KEADILAN BERDASARKAN KETUHANAN YANG MAHA ESA**

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

**YUNI HARTINI**, Kelahiran di Lengau Seprang, Tanggal 25 - 05 - 1998, Jenis Kelamin : Perempuan, Agama : Islam, Kewarganegaraan : Indonesia, Pekerjaan : Karyawan Swasta di CV. Mestika Jaya Abadi, Alamat di Dusun I, Kel/Desa Lengau Seprang, Kecamatan Tanjung Morawa, Kabupaten Deli Serdang, Prov. Sumatera Utara Dalam hal ini diwakili oleh Kuasa Hukumnya, yaitu : Ganda Putra Marbun, S.H., M.H., Baginta Manihuruk, S.H., M.H., Sovia Margareth Siregar, S.H., Petrus Paskah Tarigan, S.H., Benson Casanova, S.H., Altanta Tarigan, S.H., Jhon Rain Simamora, S.H., Sugiarto Tambunan, S.H., Golan B.P. Hasibuan, S.H., Nur Sofian , S.H., masing-masing warga negara Indonesia, Para Pengurus dan/atau Advokat/Konsultan Hukum pada Kantor Bantuan Hukum "YAYASAN MUSTIKA KEADILAN INDONESIA" beralamat di Jalan Jendral Gatot Subroto No. 351, Kelurahan Sei Sikambang D, Kecamatan Medan Petisah, Kota Medan, Provinsi Sumatera Utara, berdasarkan Surat Kuasa tertanggal 22 Februari 2021; Selanjutnya disebut sebagai-----**PENGGUGAT**;;

**LAWAN**

**TUAN ARIFIN TAN JAYA**, pekerjaan sebagai Direktur CV. MESTIKA JAYA ABADI, yang berkedudukan di Jalan Karya Darma No. 90 Tanjung Morawa, Kabupaten Deli Serdang, Provinsi Sumatera Utara; Selanjutnya disebut sebagai-----**TERGUGAT**;

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

*Hal. 1 Putusan nomor 93/Pdt.Sus-Phi/2021/PN Mdn*



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

### TENTANG DUDUKNYA PERKARA

Menimbang, bahwa Penggugat dengan surat gugatannya tertanggal 25 Februari 2021 yang dilampiri Anjuran atau risalah penyelesaian yang diterima dan didaftarkan di Kepaniteraan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Medan pada tanggal 1 Maret 2021 dibawah Register Nomor 93/Pdt.Sus-PHI/2021/PN Medan yang pada pokoknya adalah sebagai berikut :

1. Bahwa Penggugat adalah pekerja/buruh sebagai karyawan di CV. Mestika Jaya Abadi, dan bekerja dibagian Telly Balok ;
2. Bahwa Penggugat masuk bekerja pada Tergugat sejak bulan Nopember 2015 dan tidak diperbolehkan masuk bekerja atau di PHK sepihak terhitung g sejak tanggal 03 Mei 2019, dengan demikian masa kerja Penggugat adalah 3 Tahun 6 bulan ;
3. Bahwa Penggugat merupakan anggota Serikat Buruh Republik Indonesia (SBRI) di CV. Mestika Jaya Abadi yang telah tercatat sesuai dengan ketentuan hukum yang berlaku di Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Deli Serdang dengan Nomor Pencatatan : 560/1229/DK-2/DS/2019 tertanggal 16 Mei 2019 ;
4. Bahwa CV. Mestika Jaya Abadi adalah sebuah perusahaan yang dipimpin oleh Tergugat sebagai Direktur berdasarkan bukti-bukti surat yang diperoleh oleh Penggugat. Oleh karena itu sesuai dengan ketentuan Pasal 15 KUHD (Kitab Undang-Undang Hukum Dagang) sebagai hukum positif yang mengatur tentang persekutuan komanditer (CV) / persekutuan firma, maka dapat diketahui CV merupakan badan usaha yang bukan badan hukum, sehingga yang menjadi subjek hukum adalah orang-orang yang menjadi pengurusnya, maka yang bertanggung jawab dan dapat digugat adalah pengurus dan bukan CV-nya. Sehingga dalam perkara *aquo*, dimana Penggugat bekerja di perusahaan CV. Mestika Jaya Abadi dan Tergugat sebagai Direktur-nya, maka gugatan Penggugat sah ditujukan kepada Tuan ARIFIN TAN JAYA sebagai Direktur/Pimpinan CV. Mestika Jaya Abadi ;
5. Bahwa CV. Mestika Jaya Abadi adalah perusahaan yang bergerak dalam industri kayu ;

Hal. 2 Putusan nomor 93/Pdt.Sus-PHI/2021/PN Mdn





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

6. Bahwa pada tanggal 01 Mei 2019 tepatnya pada saat Hari Buruh Nasional (May Day), Penggugat dan seluruh anggota SBRI yang bekerja di CV. Mestika Jaya Abadi ikut merayakan hari buruh di lapangan merdeka medan yang diadakan oleh Pemerintah Provinsi Sumatera Utara dan Kepolisian Daerah Sumatera Utara ;
7. Bahwa kemudian pada tanggal 03 Mei 2019 ketika Penggugat hendak masuk bekerja ke perusahaan, secara tiba-tiba Tergugat melarang Penggugat masuk bekerja dengan cara menutup pintu masuk perusahaan ;
8. Bahwa selama ini Tergugat tidak memberikan hak-hak normatif Penggugat dan para pekerja/buruh lainnya yang bekerja di CV. Mestika Jaya Abadi sesuai dengan Undang-Undang RI No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, antara lain :
  - 1) Tidak membayarkan upah para pekerja/buruh sesuai dengan ketentuan Upah Minimum Sektoral Kabupaten Deli Serdang ;
  - 2) Tidak ada memberlakukan jam kerja normatif 7 jam perhari atau 40 jam perminggu (senin sampai dengan jumat 7 jam, sabtu 5 jam) ;
  - 3) Tidak dimasukkannya semua pekerja/buruh dalam program pemerintah yaitu BPJS Ketenagakerjaan dan BPJS Kesehatan ;
  - 4) Tidak diberikannya cuti haid, cuti melahirkan, cuti Tahunan, dan cuti lainnya sebagaimana diatur dalam UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan ;
9. Bahwa untuk membahas penyelesaian masalah Penggugat yang tidak diperbolehkan Tergugat untuk masuk bekerja dan menuntut hak-hak normatif para pekerja di CV. Mestika Jaya Abadi, maka Penggugat bersama Pengurus Tingkat Basis Serikat Buruh Republik Indonesia (SBRI) di CV. Mestika Jaya Abadi kemudian menyurati Tergugat dan mengajak berunding guna mencari solusi pemenuhan hak-hak normatif para pekerja/buruh yang selama ini diabaikan oleh Tergugat ;
10. Bahwa pada tanggal 09 Mei 2019 telah diadakan perundingan bipartit antara Pengurus SBRI di CV. Mestika Jaya Abadi dengan Pihak CV. Mestika Jaya Abadi (ic. Tergugat) dengan hasil perundingan akan ditindaklanjuti kembali pada tanggal 13 Mei 2019, dan hasil perundingan tanggal 13 Mei 2019 tidak ada juga titik temu perundingan ;

Hal. 3 Putusan nomor 93/Pdt.Sus-PHI/2021/PN Mdn





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

11. Bahwa pada tanggal 14 Mei 2019 Pengurus SBRI mengirimkan surat undangan bipartite II (dua) kepada Pihak CV. Mestika Jaya Abadi, terkait tuntutan hak-hak normatif para pekerja/buruh yang tidak dijalankan oleh Tergugat termasuk tuntutan untuk mempekerjakan kembali Penggugat dan seluruh Pengurus sebagai anggota Serikat Buruh Republik Indonesia (SBRI) yang bekerja di CV. Mestika Jaya Abadi ;
12. Bahwa kemudian pada tanggal 15 Mei 2019 diadakan perundingan antara Pihak Pekerja/Buruh dengan CV. Mestika Jaya Abadi. Adapun hasil kesepakatan perundingan tersebut, sebagai berikut :
  - (1) Seluruh pekerja/buruh sebanyak 83 orang untuk dipekerjakan kembali terhitung tanggal 20 Mei 2019 ;
  - (2) Masalah normatif disepakati akan dijalankan secara bertahap ;
  - (3) Pekerja/buruh sepakat mematuhi peraturan perusahaan CV. Mestika Jaya Abadi ;
  - (4) Bahwa atas kesepakatan ini kedua belah pihak sepakat menyampaikan kesepakatan ini kepada instansi terkait, dimana kedua belah pihak telah sepakat untuk menjalankan poin diatas ;Hal ini sesuai dengan Surat Kesepakatan Bersama antara Pihak Pekerja/Buruh dengan CV. Mestika Jaya Abadi tertanggal 15 Mei 2019 ;
13. Bahwa akan tetapi Tergugat tidak mau melaksanakan isi dari Surat Kesepakatan Bersama antara Pihak Pekerja/Buruh dengan CV. Mestika Jaya Abadi tertanggal 15 Mei 2019, sebagaimana disebutkan di atas ;
14. Bahwa akibat dari tindakan Tergugat yang tidak mau menjalankan Kesepakatan Bersama antara Pihak Pekerja/Buruh dengan CV. Mestika Jaya Abadi tertanggal 15 Mei 2019, sebagaimana disebutkan di atas. Maka seluruh anggota Serikat Buruh Republik Indonesia (SBRI) yang bekerja di CV. Mestika Jaya Abadi (termasuk Penggugat), ketika mau masuk bekerja sekaligus hendak menanyakan masalah tersebut, akan tetapi Tergugat memerintahkan satpam perusahaan menutup pintu gerbang perusahaan dan semua anggota SBRI (termasuk Penggugat) tidak dibolehkan masuk ke dalam perusahaan ;
15. Bahwa kemudian keesokan harinya pada tanggal 16 Mei 2019 ketika Penggugat dan seluruh anggota SBRI yang bekerja di CV. Mestika Jaya Abadi mau masuk bekerja, Pihak CV. Mestika Jaya Abadi tidak

Hal. 4 Putusan nomor 93/Pdt.Sus-PHI/2021/PN Mdn





20. Bahwa pada saat mediasi berlangsung di kantor Dinas Ketenagakerjaan Kab. Deli Serdang, Tergugat melalui kuasanya memperlihatkan Surat Peringatan yang ditujukan kepada Penggugat, yaitu :

- (1) Surat Nomor :..../HRD/MJA/04/2019 tertanggal 04 Juli 2019, Hal Surat Peringatan 1 yang ditujukan kepada YUNI HARTINI (ic. Penggugat) ;
- (2) Surat Nomor :..../HRD/MJA/04/2019 tertanggal 08 Juli 2019, Hal Surat Peringatan 2 yang ditujukan kepada YUNI HARTINI (ic. Penggugat) ;
- (3) Surat Nomor :..../HRD/MJA/11/07/2019 tertanggal 11 Juli 2019, Hal Surat Peringatan 3 yang ditujukan kepada YUNI HARTINI(ic. Penggugat) ;

Kemudian Penggugat mencatat isi dan Nomor Surat Peringatan 1, Surat Peringatan 2, dan Surat Peringatan 3 di atas, karena sebelumnya Penggugat tidak pernah atau tidak adamerimalangsungsurat peringatan tersebut ;

21. Bahwa adapun isi surat peringatan di atas menerangkan bahwa seolah -olah Penggugat tidak masuk bekerja selama 5 (lima) hari berturut turut. Hal ini dilakukan Tergugat agar seolah -olah Penggugat dianggap mengundurkan diri dan kehilangan hak uang pesangon akibat PHK yang dilakukan oleh Tergugat. Sementara faktanya Penggugat selalu masuk bekerja akan tetapi Tergugat yang tidak memperbolehkan Penggugat masuk bekerja dengan cara menutup pintu perusahaan ;

22. Bahwa terhadap surat peringatan yang diterbitkan Tergugat tersebut, Penggugat tidak pernah menerima dan tidak ada menandatangani surat peringatan tersebut. Justru sebaliknya, Penggugat yang tidak diperbolehkan masuk bekerja terhitung sejak tanggal 03 Mei 2019 sampai dengan sekarang, meskipun sudah ada kesepakatan bersama antara Pihak Pekerja dengan Tergugat. Sebagaimana disebutkan dalam Surat Kesepakatan Bersama antara Pihak Pekerja/Buruh dengan CV. Mestika Jaya Abadi tertanggal 15 Mei 2019 ;

23. Bahwa tindakan Tergugat yang menerbitkan surat peringatan sebagaimana disebut di bawah ini, yaitu :

- (1) Surat Nomor :..../HRD/MJA/04/2019 tertanggal 04 Juli 2019, Hal Surat Peringatan 1 yang ditujukan kepada YUNI HARTINI(ic. Penggugat) ;

*Hal. 6 Putusan nomor 93/Pdt.Sus-PHI/2021/PN Mdn*





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

- (2) Surat Nomor : /HRD/MJA/04/2019 tertanggal 08 Juli 2019, Hal Surat Peringatan 2 yang ditujukan kepada YUNI HARTINI(ic. Penggugat);
- (3) Surat Nomor...../HRD/MJA/11/07/2019 tertanggal 11 Juli 2019, Hal Surat Peringatan 3 yang ditujukan kepada YUNI HARTINI(ic. Penggugat);

Adalah merupakan tindakan semena-mena Tergugat karena dilakukan tidak sesuai dengan prosedur sebagaimana diatur dalam Pasal 161 (1) dan ayat (2) UU No. 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan dan tidak ada diterima langsung oleh Penggugat sehingga TIDAK SAH dan BATAL DEMI HUKUM;

24. Bahwa oleh karena surat peringatan tersebut merupakan tindakan yang semena-mena yang dilakukan oleh Tergugat karena dilakukan tidak sesuai dengan prosedur sebagaimana diatur dalam Pasal 161 (1) dan ayat (2) UU No. 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan dan tidak ada diterima langsung oleh Penggugat. Maka patut dan layak menurut hukum jika Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Medan menyatakan Tidak Sah dan Batal Demi Hukum terhadap :

- (1) Surat Nomor : ..../HRD/MJA/04/2019 tertanggal 04 Juli 2019, Hal Surat Peringatan 1 yang ditujukan kepada YUNI HARTINI(ic. Penggugat);
- (2) Surat Nomor : ..../HRD/MJA/04/2019 tertanggal 08 Juli 2019, Hal Surat Peringatan 2 yang ditujukan kepada YUNI HARTINI(ic. Penggugat);
- (3) Surat Nomor...../HRD/MJA/11/07/2019 tertanggal 11 Juli 2019, Hal Surat Peringatan 3 yang ditujukan kepada YUNI HARTINI(ic. Penggugat);

25. Bahwa kemudian Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Deli Serdang menerbitkan ANJURAN Nomor 560/1930/DK-2/2019 tertanggal 12 Agustus 2019 dengan isi anjuran, sebagai berikut :

- 1) Agar CV. Mestika Jaya Abadi menerima Sdr. Afdul Rahmad, dkk (48 Orang) untuk bekerja kembali ;
- 2) Agar Sdr. Afdul Rahmad, dkk (48 Orang) bekerja kembali sebagaimana mestinya ;
- 3) Agar CV. Mestika Jaya Abadi dan Sdr. Afdul Rahmad, dkk (48 Orang) melaksanakan kesepakatan bersama yang sudah disepakati kedua belah pihak pada tanggal 15 Mei 2019 ;
- 4) Apabila ada tuntutan normatif agar diajukan ke UPT Pengawasan Wilayah II Dinas Tenaga Kerja Provinsi Sumatera Utara ;

Hal. 7 Putusan nomor 93/Pdt.Sus-PHI/2021/PN Mdn





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

- 5) Agar pengusaha dan pekerja menjawab anjuran, menerima atau menolak anjuran selambatnya 10 (sepuluh) hari setelah menerima surat anjuran ini;
  - 6) Dalam hal anjuran ini ditolak oleh para pihak, maka para pihak atau salah satu pihak dapat mengajukan perselisihan tersebut ke Pengadilan Negeri Medan ;
26. Bahwa setelah terbitnya surat anjuran tersebut, Tergugat tidak pernah melaksanakan isi Surat Kesepakatan Bersama antara Pihak Pekerja/Buruh dengan CV. Mestika Jaya Abadi tertanggal 15 Mei 2019 sampai dengan sekarang, oleh karena itu mediasi yang diharapkan dapat menyelesaikan perselisihan antara Penggugat dengan Tergugat telah gagal karena tidak pernah dilaksanakan oleh Tergugat ;
27. Bahwa tindakan Tergugat yang tidak melaksanakan isi Kesepakatan Bersama antara Pihak Pekerja/Buruh dengan CV. Mestika Jaya Abadi tertanggal 15 Mei 2019 dan tidak memperbolehkan Penggugat bekerja dengan cara menutup pintu gerbang perusahaan adalah tindakan yang bertentangan dengan ketentuan UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan ;
28. Bahwa pihak perusahaan (ic. Tergugat) telah melarang para pekerja/buruh termasuk Penggugat untuk bekerja seperti biasa dengan cara menutup dan menggembok pintu gerbang perusahaan sehingga Penggugat dan para pekerja/ buruh lainnya tidak dapat masuk ke dalam lokasi perusahaan untuk bekerja pada tanggal 03 Mei 2019 sampai dengan sekarang merupakan bentuk tindakan penutupan perusahaan ;
29. Perbuatan penutupan perusahaan oleh Tergugat tersebut merupakan tindakan sepihak yang tidak memiliki dasar hukum, yang tidak sesuai dengan syarat dan prosedur penutupan perusahaan yang berlaku sesuai dengan ketentuan yang diatur dalam UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, yaitu :

**Pasal 147 :**

*Ayat (2) : Pengusaha tidak dibenarkan melakukan penutupan perusahaan (lock out) sebagai tindakan balasan sehubungan adanya tuntutan normatif dari pekerja/ buruh dan atau serikat pekerja/ serikat buruh ;*

*Hal. 8 Putusan nomor 93/Pdt.Sus-PHI/2021/PN Mdn*



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

**Pasal 148 :** *Pengusaha wajib memberitahukan secara tertulis kepada pekerja/buruh dan/atau serikat pekerja/serikat buruh, serta instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan setempat sekurang-kurangnya 7 (tujuh) hari kerja sebelum penutupan perusahaan (lock out) dilaksanakan ;*

**Ayat (2):** *Pemberitahuan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) sekurang-kurangnya memuat :*

- a. waktu (hari, tanggal, dan jam) dimulai dan diakhiri penutupan perusahaan (lockout); dan
- b. alasan dan sebab-sebab melakukan penutupan perusahaan (lock out) ;

**Ayat (3):** *Pemberitahuan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) ditandatangani oleh pengusaha dan/atau pimpinan perusahaan yang bersangkutan ;*

30. Bahwa oleh karena itu, tindakan Tergugat yang menutup pintu gerbang perusahaan dan melarang Penggugat untuk masuk bekerja adalah merupakan tindakan Pemutusan Hubungan Kerja secara sepihak terhadap Penggugat karena bertentangan dengan ketentuan UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan sehingga tidak sah dan batal demi hukum ;

31. Bahwa karena PHK yang dilakukan oleh Tergugat kepada Penggugat juga tidak sesuai prosedur PHK sebagaimana diatur ketentuan Pasal 151 ayat (2) dan ayat (3), yang menyatakan :

**Ayat (2) :** *Dalam hal segala upaya telah dilakukan, tetapi pemutusan hubungan kerja tidak dapat dihindari, maka maksud pemutusan hubungan kerja wajib dirundingkan oleh pengusaha dan serikat pekerja/serikat buruh atau dengan pekerja/buruh yang bersangkutan tidak menjadi anggota serikat pekerja/serikat buruh;*

**Ayat (3) :** *Dalam hal perundingan sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) benar tidak menghasilkan persetujuan, pengusaha hanya dapat memutuskan hubungan kerja dengan pekerja/buruh setelah memperoleh penetapan dari lembaga penyelesaian hubungan industrial ;*

Hal. 9 Putusan nomor 93/Pdt.Sus-PHI/2021/PN Mdn



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

32. Bahwa berdasarkan alasan-alasan di atas, maka patut dan layak menurut hukum jika Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Medan menyatakan perbuatan Tergugat yang menutup pintu gerbang peru sahaan dan melarang Penggugat untuk masuk bekerja adalah merupakan tindakan Pemutusan Hubungan Kerja secara sepihak yang bertentangan dengan ketentuan dalam UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan sehingga tidak sah dan batal demi hukum ;
33. Bahwa oleh karena itu, patut dan layak menurut hukum jika Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Medan menghukum Tergugat untuk membayar uang pesangon sebesar 2 (dua) kali ketentuan Pasal 156 ayat (2), Uang Penghargaan Masa Kerja sesuai Pasal 156 ayat (3), dan Uang Pengganti Hak sebesar 15 % sesuai Pasal 156 ayat (4) UU RI No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan kepada Penggugat dengan dasar perhitungan upah sebesar Rp. 2.938.524 (dua juta sembilan ratus tiga puluh delapan ribu lima ratus dua puluh empat rupiah), sesuai Keputusan Gubernur Sumatera Utara Nomor : 188.44/1441/KPTS/2018, tertanggal 21 November 2018 Tentang Penetapan Upah Minimum Kabupaten Deli Serdang Tahun 2019, dengan rincian sebagai berikut :
- YUNI HARTINImasa kerja selama 3 Tahun 6 bulan.
    - a. Pesangon : 2 X 4 X Rp. 2.938.524,- = Rp. 23.508.192,-
    - b. Uang Penghargaan Masa Kerja 2xRp.2.938.524,-=Rp. 5.877.048,- +  
Jumlah.....Rp. 29.385.240,-
    - c. Uang Penggantian Hak 15%XRp.29.385.240,- = Rp. 4.407.786,- +  
Jumlah.....Rp. 33.793.026,-

(Tiga puluh tiga juta tujuh ratus sembilan puluh tiga ribu dua puluh rupiah);
34. Bahwa selain itu, Tergugat juga tidak ada membayar uang Tunjangan Hari Raya Tahun 2019 kepada Penggugat yang seharusnya diterima oleh Penggugat setiap Tahunmenjelang Hari Raya Idul Fitri sebesar 1 (satu) kali jumlah upah yang diterima setiap bulannya oleh Penggugat, dengan dasar perhitungan upah sebesar Rp. 2.938.524 (dua juta sembilan ratus tiga puluh delapan ribu lima ratus dua puluh empat rupiah) sesuai Keputusan Gubernur Sumatera Utara Nomor : 188.44/1441/KPTS/2018, tertanggal 21 November 2018 Tentang Penetapan Upah Minimum Kabupaten Deli Serdang Tahun 2019 ;

Hal. 10 Putusan nomor 93/Pdt.Sus-PHI/2021/PN Mdn





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

35. Bahwa sesuai dengan ketentuan Pasal 2 ayat (1) jo Pasal 3 ayat (1) huruf b Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Republik Indonesia No. 9 Tahun 2018 tentang Tunjangan Hari Raya Keagamaan Bagi Pekerja/Buruh di Perusahaan. Maka patut dan layak menurut hukum, jika Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Medan menghukum Tergugat untuk membayar uang Tunjangan Hari Raya Idul Fitri Tahun 2019 kepada Penggugat, dengan rincian sebagai berikut :
- Uang tunjangan hari raya = 1 bulan Upah  
= 1 x Rp. Rp.2.938.524,- = Rp. 2.938.524,-  
(Dua juta sembilan ratus tiga puluh delapan ribu lima ratus dua puluh empat rupiah);
36. Bahwa selama Penggugat bekerja pada Tergugat, upah Penggugat dibayar di bawah ketentuan Upah Minimum Kabupaten (UMK) Deli Serdang ;
37. Bahwa berdasarkan Pasal 1 angka 30 UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, menyatakan : *"upah adalah hak pekerja yang dibayarkan oleh pengusaha atau pemberi kerja sebagai imbalan atas suatu pekerjaan yang telah atau akan dilakukan"* ;
38. Bahwa oleh karena Penggugat dibayar dibawah ketentuan, maka patut dan layak secara hukum jika Penggugat mengajukan tuntutan pembayaran upah selama 2 (dua) Tahun surut, yaitu terhitung sejak bulan Mei 2017 sampai dengan Mei 2019 (2 Tahun) ;
39. Bahwa faktanya Penggugat menerima upah sertiap bulan dari Tergugat terhitung sejak bulan Mei 2017 sampai dengan Mei 2019 atau 2 (dua) Tahun surut, sebagai berikut :

Nama Pekerja	Upah Tahun 2017	Upah Tahun 2018	Upah Tahun 2019
Yuni Hartini	960.000,-	1.440.000,-	1.440.000,-

Hal. 11 Putusan nomor 93/Pdt.Sus-PHI/2021/PN Mdn



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

40. Bahwa seharusnya Penggugat menerima upah perbulan dari Tergugat terhitung sejak bulan Mei 2017 sampai dengan bulan Mei 2019 sesuai dengan perhitungan Upah Minimum Kabupaten (UMK) Deli Serdang Tahun 2017, Tahun 2018 dan Tahun 2019, dengan rincian sebagai berikut :

Nama Pekerja	UMK Tahun 2017	UMK Tahun 2018	UMK Tahun 2019
Yuni Hartini	2.491.418	2.720.100	2.938.524

41. Bahwa dengan demikian terbukti, jika Tergugat membayar upah Penggugat setiap bulan selama 2 (dua) Tahun surutatau terhitung sejak Mei 2017 sampai dengan Mei 2019 di bawah ketentuan UMK Deli Serdang Tahun 2017, Tahun 2018 dan Tahun 2019, dengan rincian keku rangan upah Penggugat sebagai berikut :

- Periode Mei s/d Desember 2017 (8 bulan)

Nama Pekerja	Tgl. Masuk Kerja	Upah/Bulan	UMK 2017	Kekurangan
YUNI HARTINI	Nopember 2015	960.000,-	2.491.418,-	1.531.418,-

= 8 bulan x Selisih kurang upah  
= 8 x Rp. 1.531.418,- = Rp. 12.251.344,-  
(Dua belas juta dua ratus lima puluh satu ribu tiga ratus empat puluh empat rupiah);

- Periode Januari s/d Desember 2018 (12 bulan)

Nama Pekerja	Tgl. Masuk Kerja	Upah/Bulan	UMK 2018	Kekurangan
YUNI HARTINI	Nopember 2015	1.440.000,-	2.720.100	1.280.100,-

Hal. 12 Putusan nomor 93/Pdt.Sus-PHI/2021/PN Mdn





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

≡ 12 bulan X selisih kekurangan upah  
= 12 X Rp. 1.280.100,- = Rp. 15.361.200,-  
(Lima belas juta tiga ratus enam puluh satu ribu dua ratus rupiah) ;

➤ Periode Januari s/d Mei 2019 (4 bulan)

Nama Pekerja	Tgl. Masuk Kerja	Upah/Bulan	UMK 2019	Kekurangan
YUNI HARTINI	Maret 2018	1.440.000,-	2.938.524,-	1.498.524,-

= 4 bulan X selisih kekurangan upah  
= 4 X Rp. 1.498.524,- = Rp. 5.994.096,-  
(Lima juta sembilan ratus sembilan puluh empat ribu sembilan puluh enamrupiah);

- 42. Bahwa Pengusaha dilarang membayar upah lebih rendah dari upah minimum kabupaten/kota (UMK) sebagaimana dimaksud Pasal 89 UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, sebagaimana diatur dalam ketentuan Pasal 90 ayat (1) UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan;
- 43. Bahwa Tergugat TIDAK ADAmendapat ijin (penangguhan) dari Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Deli Serdang atau Instansi yang berwenang untuk membayar upah Penggugat di bawah Ketentuan Upah Minimum Kabupaten (UMK) Deli Serdang, maka patut dan layak secara hukum jika Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Medan menyatakan tindakan Tergugat yang membayar upah Penggugat selama 2 (dua) Tahun surut atau terhitung sejak bulan Mei 2017 sampai dengan bulan Mei 2019 di bawah ketentuan UMK Deli Serdang adalah tindakan yang bertentangan dengan ketentuan Pasal 90 ayat (1) UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan sehingga tidak sah dan batal demi hukum ;
- 44. Bahwa oleh karena terbukti tindakan Tergugat yang membayar upah Penggugat di bawah ketentuan UMK Kabupaten Deli Serdang, maka patut dan layak secara hukum jika Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Medan menghukum Tergugat untuk membayar selisih kekurangan upah Penggugat selama 2 (dua) Tahun surut atau terhitung

Hal. 13 Putusan nomor 93/Pdt.Sus-PHI/2021/PN Mdn



## Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

sejak bulan Mei 2017, sampai dengan bulan Mei 2019 dengan dasar perhitungan upah sesuai ketentuan UMK Deli Serdang Tahun 2017 sebesar Rp. 2.491.418,- (dua juta empat ratus sembilan puluh satu ribu empat ratus delapan belas rupiah) dan sesuai ketentuan UMK Deli Serdang Tahun 2018 sebesar Rp. 2.720.100,- (dua juta tujuh ratus dua puluh ribu seratus rupiah) serta sesuai ketentuan UMK Deli Serdang Tahun 2019 sebesar Rp. 2.938.524,- (dua juta sembilan ratus tiga puluh delapan ribu lima ratus dua puluh empat rupiah), dengan rincian perhitungan sebagai berikut :

➤ Periode Mei s/d Desember 2017 (8 bulan)

Nama Pekerja	Tgl. Masuk Kerja	Upah/ Bulan	UMK 2017	Kekurangan
YUNI HARTINI	Nopember 2015	960.000,-	2.491.418,-	1.531.418,-

= 8 bulan x Selisih kurang upah

= 8 x Rp. 1.531.418,- = Rp. 12.251.344,-

(Dua belas juta dua ratus lima puluh satu ribu tiga ratus empat puluh empat rupiah);

➤ Periode Januari s/d Desember 2018 (12 bulan)

Nama Pekerja	Tgl. Masuk Kerja	Upah /Bulan	UMK 2018	Kekurangan
YUNI HARTINI	Nopember 2015	1.440.000,-	2.720.100	1.280.100,-

= 12 bulan X selisih kekurangan upah

= 12 X Rp. 1.280.100,- = Rp. 15.361.200,-

(Lima belas juta tiga ratus enam puluh satu ribu dua ratus rupiah) ;

➤ Periode Januari s/d Mei 2019 (4 bulan)

Nama Pekerja	Tgl. Masuk Kerja	Upah /Bulan	UMK 2019	Kekurangan
YUNI HARTINI	Maret 2018	1.440.000,-	2.938.524,-	1.498.524,-

Hal. 14 Putusan nomor 93/Pdt.Sus-PHI/2021/PN Mdn



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

≡ 4 bulan X selisih kekurangan upah,-  
4 X Rp. 1.498.524,- = Rp. 5.994.096,-  
(Lima juta sembilan ratus sembilan puluh empat ribu sembilan puluh enam rupiah);

45. Bahwa akibat tindakan PHK sepihak yang dilakukan Tergugat terhadap Penggugat mengakibatkan Penggugat tidak dapat bekerja seperti biasa dan bukan merupakan keinginan dari Penggugat, tetapi sebagai akibat dari PHK sepihak yang dilakukan Tergugat dengan cara tidak memperbolehkan Penggugat melaksanakan kewajibannya bekerja seperti biasa, sehingga mengakibatkan Penggugat kehilangan penghasilan (gaji/upah) untuk membiayai dan menafkahi hidup keluarganya. Maka sesuai dengan ketentuan Pasal 155 ayat (1), ayat (2) dan ayat (3) UU RI No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan maka, Tergugat diwajibkan untuk membayar upah yang biasa diterima oleh Penggugat setiap bulan sampai perkara *aquo* mempunyai kekuatan hukum tetap ;
46. Bahwa karena Tergugat tidak mengindahkan sama sekali ketentuan Pasal 155 ayat (1), ayat (2) dan ayat (3) UU RI No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dengan tidak membayar upah kepada Penggugat selama putusan Lembaga Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial berkekuatan hukum tetap tentang PHK dalam perkara *aquo*, maka dengan mengacu pada Putusan Mahkamah Konstitusi No. 37/PUU-IX/2011 tanggal 19 September 2011 tentang upah proses.Hal ini sesuai dengan Surat Edaran Mahkamah Agung Nomor 03 Tahun 2015 Tentang Pemberlakuan R u mu san Hasil Rapat Pleno Mahkamah Agung Tahun 2015 Sebagai Pedoman Pelaksanaan Tugas Bagi Pengadilan, dan sesuai dengan Yurisprudensi Mahkamah Agung RI Nomor 158K/PDT.SUS/2007, tanggal 24 Januari 2008. Maka patut dan layak menurut hukum jika Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Medan menghukum Tergugat untuk membayar upah Proses Penyelesaian Perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja kepada Penggugat terhitung sebesar 6 (enam) bulan gaji pokok berjalan dengan dasar perhitungan upah sebesar Rp. 2.938.524,- (dua juta sembilan ratus tiga puluh delapan ribu lima ratus dua puluh empat rupiah) sesuai Keputusan Gubernur Sumatera Utara Nomor : 188.44/1441/KPTS/2018, tertanggal 21 November 2018 Tentang Penetapan Upah Minimum Kabupaten Deli Serdang Tahun 2019, dengan rincian perhitungan sebagai berikut :

*Hal. 15 Putusan nomor 93/Pdt.Sus-PHI/2021/PN Mdn*







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

### MENGADILI

1. Mengabulkan gugatan Penggugat untuk seluruhnya ;
2. Menyatakan Surat Kesepakatan Bersama antara Pihak Pekerja/Buruh dengan CV. Mestika Jaya Abadi tertanggal 15 Mei 2019 adalah sah dan mengikat kepada Tergugat dan Penggugat ;
3. Menyatakan perbuatan Tergugat yang membayar upah Penggugat selama 2 (dua) Tahun surut atau terhitung sejak bulan Mei 2017 sampai dengan bulan Mei 2019 di bawah ketentuan Upah Minimum Kabupaten (UMK) Deli Serdang Tahun 2017, UMK Deli Serdang Tahun 2018 dan UMK Deli Serdang Tahun 2019 adalah tindakan yang bertentangan dengan ketentuan Pasal 90 ayat (1) UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan sehingga tidak sah dan batal demi hukum ;
4. Menyatakan batal dan tidak sah surat peringatan yang diterbitkan Tergugat kepada Penggugat, sebagai berikut :
  - (1) Surat Nomor : ../HRD/MJA/04/2019 tertanggal 04 Juli 2019, Hal : Surat Peringatan 1 yang ditujukan kepada YUNI HARTINI(ic. Penggugat) ;
  - (2) Surat Nomor : ../HRD/MJA/04/2019 tertanggal 08 Juli 2019, Hal : Surat Peringatan 2 yang dituju kan kepada YUNI HARTINI(ic. Penggugat) ;
  - (3) Surat Nomor : ..../HRD/MJA/11/07/2019 tertanggal 11 Juli 2019, Hal : Surat Peringatan 3 yang ditujukan kepada YUNI HARTINI(ic. Penggugat) ;
5. Menyatakan tindakan Tergugat yang menutup pintu gerbang perusahaan dan melarang Penggugat untuk masuk bekerja serta tidak mau melaksanakan Surat Kesepakatan Bersama antara Pihak Pekerja/Buruh dengan CV. Mestika Jaya Abadi tertanggal 15 Mei 2019 adalah meru pakan tindakan Pemutusan Hubungan Kerja secara sepihak terhadap Pen ggug at karena bertentangan dengan ketentuan UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan sehingga tidak sah dan batal demi hukum ;

Hal. 17 Putusan nomor 93/Pdt.Sus-PHI/2021/PN Mdn





# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

6. Menghukum Tergugat untuk membayar uang pesangon sebesar 2 (dua) kali ketentuan Pasal 156 ayat (2), Uang Penghargaan Masa Kerja sesuai Pasal 156 ayat (3), dan Uang Pengganti Hak sebesar 15 % sesuai Pasal 156 ayat (4) UU RI No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan kepada Penggugat dengan dasar perhitungan upah sebesar Rp. 2.938.524 (dua juta sembilan ratus tiga puluh delapan ribu lima ratus dua puluh empat rupiah), sesuai Keputusan Gubernur Sumatera Utara Nomor : 188.44/1441/KPTS/2018, tertanggal 21 November 2018 Tentang Penetapan Upah Minimum Kabupaten Deli Serdang Tahun 2019, dengan rincian sebagai berikut :
  - YUNI HARTINI masa kerja selama 3 Tahun 6 bulan.
    - a. Pesangon : 2 X 4 X Rp. 2.938.524,- = Rp.23.508.192,-
    - b. Uang Penghargaan Masa Kerja 2xRp.2.938.524,- = Rp. 5.877.048,- +  
Jumlah ..... Rp.29.385.240,-
    - c. Uang Penggantian Hak 15% X Rp.29.385.240,- = Rp. 4.407.786,- +  
Jumlah ----- Rp.33.793.026,-  
(Tiga puluh tiga juta tujuh ratus sembilan puluh tiga ribu dua puluh rupiah);
  
7. Menghukum Tergugat untuk membayar uang tunjangan Hari Raya Idul Fitri Tahun 2019 sesuai dengan ketentuan Pasal 2 ayat (1) jo Pasal 3 ayat (1) huruf b Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Republik Indonesia No. 6 Tahun 2016 tentang Tunjangan Hari Raya Keagamaan Bagi Pekerja/Buruh di Perusahaan kepada Penggugat, dengan dasar perhitungan upah sebesar Rp. 2.938.524,- (dua juta sembilan ratus tiga puluh delapan ribu lima ratus dua puluh empat rupiah) sesuai Keputusan Gubernur Sumatera Utara Nomor : 188.44/1441/KPTS/2018, tertanggal 21 November 2018 Tentang Penetapan Upah Minimum Kabupaten Deli Serdang Tahun 2019, dengan rincian sebagai berikut :
 

= Uang tunjangan hari raya = 1 bulan Upah  
= 1 x Rp.2.938.524,- = Rp. 2.938.524,-  
(Dua juta sembilan ratus tiga puluh delapan ribu lima ratus dua puluh empat rupiah);
  
8. Menghukum Tergugat untuk membayar selisih kekurangan upah Penggugat selama 2 (dua) Tahun surut atau terhitung sejak bulan Mei 2017 sampai dengan Mei 2019 dengan dasar perhitungan upah sesuai ketentuan UMK Deli Serdang Tahun 2017 sebesar Rp. 2.491.418,- (dua juta empat

Hal. 18 Putusan nomor 93/Pdt.Sus-PHI/2021/PN Mdn



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

ratus sembilan puluh satu ribu empat ratus delapan belas rupiah) dan sesuai ketentuan UMK Deli Serdang Tahun 2018 sebesar Rp. 2.720.100,- (dua juta tujuh ratus dua puluh ribu seratus rupiah) serta sesuai ketentuan UMK Deli Serdang Tahun 2019 sebesar Rp. 2.938.524,- (dua juta sembilan ratus tiga puluh delapan ribu lima ratus dua puluh empat rupiah), dengan rincian perhitungan sebagai berikut :

- Periode Mei s/d Desember 2017 (8 bulan)

Nama Pekerja	Tgl. Masuk Kerja	Upah/ Bulan	UMK 2017	Kekurangan
YUNI HARTINI	Nopember 2015	960.000,-	2.491.418,-	1.531.418,-

= 8 bulan x Selisih kurang upah  
= 8 x Rp. 1.531.418,- = Rp. 12.251.344,-  
(Dua belas juta dua ratus lima puluh satu ribu tiga ratus empat puluh empat rupiah);

- Periode Januari s/d Desember 2018 (12 bulan)

Nama Pekerja	Tgl. Masuk Kerja	Upah/ Bulan	UMK 2018	Kekurangan
YUNI HARTINI	Nopember 2015	1.440.000,-	2.720.100	1.280.100,-

= 12 bulan X selisih kekurangan upah  
= 12 X Rp. 1.280.100,- = Rp. 15.361.200,-  
(Lima belas juta tiga ratus enam puluh satu ribu dua ratus rupiah);

- Periode Januari s/d Mei 2019 (4 bulan)

Nama Pekerja	Tgl. Masuk Kerja	Upah/ Bulan	UMK 2019	Kekurangan
YUNI HARTINI	Maret 2018	1.440.000,-	2.938.524,-	1.498.524,-

Hal. 19 Putusan nomor 93/Pdt.Sus-PHI/2021/PN Mdn



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

≡ 4 bulan X selisih kekurangan upah -  
4 X Rp. 1.498.524,- = Rp. 5.994.096,-  
(Lima juta sembilan ratus sembilan puluh empat ribu sembilan puluh enam rupiah);

- 9. Menghukum Tergugat untuk membayar upah selama proses penyelesaian kepada Penggugat sebesar 6 (enam) bulan upah/gaji berjalan dengan dasar perhitungan upah sebesar Rp. 2.938.524,- (dua juta sembilan ratus tiga puluh delapan ribu lima ratus dua puluh empat rupiah), sesuai Keputusan Gubernur Sumatera Utara Nomor : 188.44/1441/KPTS/2018, tertanggal 21 November 2018 Tentang Penetapan Upah Minimum Kabupaten Deli Serdang Tahun 2019, dengan rincian perhitungan sebagai berikut :

= Rp. 2.938.524,- x 6 bulan Upah  
= Rp. 17.631.144,-  
(Tujuh belas juta enam ratus tiga puluh satu ribu seratus empat puluh empat rupiah);

- 10. Menetapkan putusan dapat dilaksanakan secara serta merta meskipun ada upaya hukum baik kasasi, peninjauan kembali maupun perlawanan atas putusan dalam perkara ini (*uit voer baar bij voorraad*) ;
- 11. Membebankan segala biaya yang timbul dalam perkara ini kepada Negara ;

Menimbang, bahwa pada hari persidangan yang telah ditentukan Penggugat hadir diwakili oleh Ganda Putra Marbun, S.H., M.H., Baginta Manihuruk, S.H., M.H., Sovia Margareth Siregar, S.H., Petrus Paskah Tarigan, S.H., Benson Casanova, S.H., Altanta Tarigan, S.H., Jhon Rain Simamora, S.H., Sugiarto Tambunan, S.H., Golan B.P. Hasibuan, S.H., Nur Sofian, S.H., masing-masing warga negara Indonesia, Para Pengurus dan/atau Advokat/Konsultan Hukum pada Kantor Bantuan Hukum "YAYASAN MUSTIKA KEADILAN INDONESIA" beralamat di Jalan Jendral Gatot Subroto No. 351, Kelurahan Sei Sikambang D, Kecamatan Medan Petisah, Kota Medan, Provinsi Sumatera Utara, berdasarkan Surat Kuasa tertanggal 22 Februari 2021;

Hal. 20 Putusan nomor 93/Pdt.Sus-PHI/2021/PN Mdn





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

Kemudian untuk Tergugat diwakili oleh Juliandi, S.H., M.H., dan Asril Arian to Siregar, S.H., Advokat/Penasihat Hukum JULIANDI, S.H.; M.H., & PARTNERS beralamat kantor di Jalan Letda Sujono No 112, Kel. Bandar Selamat, Kec. Medan Tembung, Kota Medan, berdasarkan Surat Kuasa tertanggal 5 April 2021;

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

Menimbang, bahwa atas gugatan Penggugat tersebut di atas, Pihak Tergugat telah mengajukan Jawaban pada persidangan tanggal 22 April 2021, sebagai berikut :

DALAM EKSEPSI

### GUGATAN PENGGUGAT OBSCUUR LIBEL (KABUR)

- PENGGUGAT menyatakan dalam Gugatannya pada Poin (6) dengan merujuk pada Poin (5) yang pada intinya menyatakan "TERGUGAT pada tanggal 03 Mei 2019 melarang PENGGUGAT masuk bekerja dengan menutup pintu masuk perusahaan" yang di indikasikan karena PENGGUGAT i kut serta pada Hari Buruh Nasional (May Day), adalah tidak beralasan:
  - Bahwa tanggal 01 Mei 2019 adalah Hari Libur Nasional dan berdasarkan Kelender Masehi tanggal 01 Mei 2019 jatuh pada hari Senin, dan PENGGUGAT mendalilkan TERGUGAT melarang PENGGUGAT masuk bekerja dengan menutup pintu masuk perusahaan pada tanggal 03 Mei 2019 yang jatuh pada hari Rabu;
  - Bahwa menurut Kelender Masehi pada tanggal 02 Mei 2019 merupakan hari kerja yang jatuh pada hari selasa, sehingga sepantasnya PENGGUGAT masuk dan bekerja pada tanggal 02 Mei 2021;
- PENGGUGAT dalam gugatannya pada poin (9) menyatakan "*untuk membahas penyelesaian masalah PENGGUGAT yang tidak diperbolehkan TERGUGAT untuk masuk bekerja dan menuntut hak-hak normatif para pekerja di CV. Mestika Jaya Abadi, maka PENGGUGAT bersama Pengurus Tingkat Basis Serikat Buruh Republik Indonesia (SBRI) di CV. Mestika Jaya Abadi kemudian menyurati TERGUGAT dan mengajak berunding guna mencari solusi pemenuhan hak-hak normatif para pekerja/buruh yang selama ini diabaikan*

Hal. 21 Putusan nomor 93/Pdt.Sus-PHI/2021/PN Mdn





## Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

oleh TERGUGAT dikaitkan dengan poin (8) terlihat Tidak Jelas apa yang menjadi Dasar Gugatan PENGGUGAT, karena:

- Bahwa dalil gugatan PENGGUGAT menimbulkan 2 (dua) keadaan/peristiwa hukum yaitu:
  - 1) Apakah Benar TERGUGAT melarang PENGGUGAT masuk bekerja dengan menutup pintu masuk perusahaan pada tanggal 03 Mei 2019; atau
  - 2) PENGGUGAT bersama dengan Pengurus Tingkat Basis Serikat Buruh Republik Indonesia (SBRI) di CV. Mestika Jaya Abadi MELAKUKAN AKSI untuk menuntut Hak-Hak Normatif;
- Bahwa dengan Demikian GUGATAN PENGGUGAT menjadi KABUR;
- 3. Berdasarkan Gugatan PENGGUGAT sebagaimana pada poin (9) s/d (18) menjadikan Gugatan Penggugat Semakin Kabur sehingga OBJEK SENGKETA dalam Gugatan Tersebut menjadi TIDAK JELAS dimana antara POSITA dan PETITUM saling bertentangan yaitu:
  - Bahwa Permasalahan PENGGUGAT dengan TERGUGAT bukanlah merupakan permasalahan Perseorangan, melainkan Permasalahan Kelompok;
  - Bahwa dalam PETITUM-nya PENGGUGAT memohon agar kiranya majelis hakim memutuskan yang amarnya adalah UNTUK KEPENTINGAN PRIBADI PENGGUGAT;
  - Pada poin (12) menyatakan pada butir (1) akan dipekerjakan kembali terhitung tanggal 20 Mei 2019, tetapi pada poin (16) PENGGUGAT dan seluruh anggota SBRI menyatakan datang pada tanggal 16 Mei 2019, dan kembali menuduh PENGGUGAT tidak memperbolehkan masuk bekerja dengan cara menutup pintu masuk ke dalam perusahaan;
- 4. Bahwa sebagaimana didalam gugatan penggugat menyatakan Tergugat tidak mengindahkan Surat kesepakatan Bersama dan anjuran Dinas Tenaga Kerja Kab. Deli Serdang yang tidak memperbolehkan Penggugat untuk masuk bekerja seperti biasanya adalah tidak benar
- 5. Bahwa pada tanggal 13 Agustus 2019 Tergugat memberikan tanggapan atas anjuran Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Deli Serdang No.560/1930/DK-2/DS tanggal 12 Agustus 2019 yang isinya sebagai berikut :
  - Perusahaan CV. Mestika Jaya Abadi bersedia menerima kembali Penggugat bekerja seperti biasa dengan catatan sebagai berikut :
    - Dilarang Merokok
    - Bermain HP

Hal. 22 Putusan nomor 93/Pdt.Sus-PHI/2021/PN Mdn



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

- Berbuat asusila
- Melakukan tindak kejahatan yang bertentangan dengan Undang-undang
- Pada saat jam kerja tidak diperbolehkan makan
- Tidak boleh meninggalkan pekerjaan selama masa kerja berlangsung ditempatnya.
- Tidak memakai narkoba
- Bersedia ditempatkan dimanapun dalam ruang lingkup perusahaan
- Pekerja / Buruh 5 menit sebelum waktu bekerja dimulai sudah harus ditempat kerja.

6. Bahwa secara nyata gugatan Penggugat “Kabur” sehingga sangat beralasan menurut hukum bagi majelis hakim untuk menyatakan gugatan penggugat tidak dapat diterima (Niet Ontvankelijke Verklaark).

### DALAM POKOK PERKARA

1. Bahwa semua dalil-dalil dan alasan -alasan yang dikemukakan dalam eksepsi secara mutatis mutandis adalah merupakan bagian yang tidak dapat dipisahkan dengan jawaban pokok perkara;
2. Bahwa Tergugat menolak secara tegas seluruh dalil-dalil yang dikemukakan oleh Penggugat di dalam gugatannya, kecuali hal-hal yang secara tegas diakui kebenarannya oleh TERGUGAT;
3. Bahwa tidak benar PENGGUGAT melarang TERGUGAT masuk kerja dengan cara menutup pintu masuk perusahaan, akan tetapi PENGGUGAT dengan keinginannya sendiri tidak masuk ke perusahaan untuk bekerja;
4. Bahwa benar adanya Kesepakatan perundingan pada tanggal 15 Mei 2019 yang memuat sebagai berikut:
  - (1) Seluruh pekerja/buruh sebanyak 83 orang untuk dipekerjakan kembali terhitung tanggal 20 mei 2019;
  - (2) Masalah normatif disepakati akan dijalankan secara bertahap.
  - (3) Pekerja/buruh sepakat mematuhi peraturan perusahaan CV. Mestika Jaya Abadi;
  - (4) Bahwa atas kesepakatan ini, kedua pihak sepakat menyampaikan kesepakatan ini kepada instansi terkait.
5. Bahwa tidak benar TERGUGAT tidak melaksanakan kesepakatan sebagaimana tanggal 15 mei 2019 sebagaimana poin (4) di atas terkhusus kepada PENGGUGAT;

Hal. 23 Putusan nomor 93/Pdt.Sus-PHI/2021/PN Mdn



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

6. Bahwa perbuatan PENGGUGAT yang tidak masuk perusahaan atas keminginannya sendiri tanpa adanya halangan dan sebagainya untuk kembali bekerja sebagaimana kesepakatan tanggal 15 Mei 2019, sehingga patut dan wajar dinyatakan PENGGUGAT memenuhi kualifikasi mengundurkan diri;
7. Bahwa PENGGUGAT dalam gugatannya sangat tidak memiliki dasar dan beralasan hukum atas permintaan gugatan PENGGUGAT kepada TERGUGAT untuk membayarkan pesangon dengan perhitungan 2 (dua) kali ketentuan, Karena berakhirnya hubungan kerja antara Penggugat dan Tergugat adalah atas kemauan Penggugat Sendiri yang tidak pernah hadir kembali ke perusahaan TERGUGAT tanpa adanya pemberitahuan, dan sampai dengan saat ini Perusahaan TERGUGAT tidak pernah melakukan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) kepada PENGGUGAT, sehingga PENGGUGAT patut dinyatakan sebagai kualifikasi mengundurkan diri;
8. Bahwa dengan cukup dan beralasan hukum PENGGUGAT dikualifikasikan mengundurkan diri, maka dalil-dalil Gugatan selanjutnya tidak perlu dibuktikan kembali;
9. Bahwa dengan terbantahnya dalil-dalil gugatan yang diajukan oleh PENGGUGAT, maka wajar jika Gugatan PENGGUGAT dinyatakan ditolak atau tidak dapat diterima.

Bahwa berdasarkan Jawaban yang telah diuraikan TERGUGAT diatas, maka kami mohon dengan kerendahan hati Majelis Hakim Yang Mulia berkenan memutuskan perkara ini yang amarnya sebagai berikut :

### M E N G A D I L I

#### DALAM EKSEPSI

1. Menerima dan mengabulkan Eksepsi TERGUGAT untuk seluruhnya;
2. Menyatakan Gugatan PENGGUGAT tidak dapat diterima;
3. Menolak Gugatan PENGGUGAT untuk seluruhnya;

#### DALAM POKOK PERKARA

1. Menolak gugatan Penggugat untuk seluruhnya;
2. Menyatakan Gugatan Penggugat harus dinyatakan batal demi hukum/tidak dapat diterima (*nietonvankelijkeverklaard*).
3. Menyatakan biaya Perkara yang timbul dari Perselisihan ini menjadi tanggungan Penggugat.

Hal. 24 Putusan nomor 93/Pdt.Sus-PHI/2021/PN Mdn





Menimbang, bahwa atas Jawaban Tergugat tersebut, Penggugat mengajukan Replik secara lisan, yang pada pokoknya mengatakan tetap pada gugatannya sedangkan Tergugat mengajukan Duplik secara lisan, yang pokoknya juga menyatakan tetap pada Jawaban semula;

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

Menimbang, bahwa untuk mempertahankan dalil gugatannya tersebut Penggugat telah mengajukan alat bukti surat yaitu P-1 s/d P-6, yang mana bukti tersebut adalah sebagai berikut :

1. Fotokopi Surat telah tercatatnya Serikat Buruh SBRI tingkat perusahaan di Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Deli Serdang tertanggal 16 Mei 2019, , telah diperiksa dipersidangan sesuai dengan aslinya, kemudian diberi tanda Bukti P-1;
2. Fotokopi Surat tidak diperbolehkannya masuk bekerja seperti biasa Ketua dan seluruh Anggota SBRI CV. Mestika Jaya Abadi tertanggal 6 Mei 2019, telah diperiksa dipersidangan sesuai dengan aslinya, kemudian diberi tanda Bukti P-2;
3. Fotokopi Surat kesepakatan bersama, pada tanggal 15 Mei 2019, telah diperiksa dipersidangan sesuai dengan aslinya, kemudian diberi tanda Bukti P-3;
4. Fotokopi Surat Dewan Pengurus cabang F-SBRI Kabupaten Deli Serdang ke Kepala Dinas Ketenagakerjaan Kab. Deli Serdang No. 09/dpc.F-sbri/ext/V/2019 tanggal 27 Mei 2019, telah diperiksa dipersidangan sesuai dengan aslinya, kemudian diberi tanda Bukti P-4;
5. Fotokopi Surat anjuran dari Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Deli Serdang pada tanggal 12 Agustus 2019, telah diperiksa dipersidangan sesuai dengan aslinya, kemudian diberi tanda Bukti P-5;

Hal. 25 Putusan nomor 93/Pdt.Sus-PHI/2021/PN Mdn





## Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

6. Fotokopi Relaas Pemberitahuan Putusan nomor 292/Pdt.Sus-PHI/2020/PN Mdn tanggal 22 Desember 2020, telah diperiksa dipersidangan sesuai dengan aslinya, kemudian diberi tanda Bukti P-6;

Menimbang, bahwa Kuasa Penggugat tidak menghadirkan Saksi-Saksi kepersidangan;

Menimbang, bahwa Tergugat telah mengajukan alat bukti surat yaitu T-1 s/d T-5, yang mana bukti tersebut adalah sebagai berikut :

1. Fotokopi Surat Anjuran nomor 560/1930/DK-2/DS/2019 tanggal 12 Agustus 2019 yang dikeluarkan oleh Dinas Ketenagakerjaan Pemerintah Kabupaten Deli Serdang, telah diperiksa dipersidangan sesuai dengan fotokopinya, kemudian diberi tanda Bukti T-1;
2. Fotokopi Surat tanggapan CV Mestika Jaya Abasi atas anjuran nomor 560/1930/DK-2/DS/2019 tanggal 12 Agustus 2019, telah diperiksa dipersidangan sesuai dengan fotokopinya, kemudian diberi tanda Bukti T-2;
3. Fotokopi Surat kesepakatan bersama CV. Mestika Jaya Abadi dan perwakilan dari Pekerja/ Buruh tanggal 15 Mei 2019, telah diperiksa dipersidangan sesuai dengan aslinya, kemudian diberi tanda Bukti T-3;
4. Fotokopi Rekapitulasi Absensi tanggal 20 s/d/ 25 Mei 2019 CV Mestika Jaya Abadi, telah diperiksa dipersidangan sesuai dengan aslinya, kemudian diberi tanda Bukti T-4;
5. Fotokopi Surat Peringatan Kesatu, Kedua dan Ketiga, telah diperiksa dipersidangan sesuai dengan fotokopinya, kemudian diberi tanda Bukti T-5;

Menimbang, bahwa Kuasa Tergugat tidak menghadirkan Saksi-Saksi kepersidangan;

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

Menimbang, bahwa Penggugat dan Tergugat telah mengajukan kesimpulan pada persidangan tanggal 6 Mei 2021, dan Para Pihak mohon terhadap Perkara aquo diputuskan, maka terhadap perkara ini harus diberi putusan;

*Hal. 26 Putusan nomor 93/Pdt.Sus-PHI/2021/PN Mdn*



# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

## TENTANG PERTIMBANGAN HUKUM

### DALAM EKSEPSI,

Menimbang bahwa di dalam Jawaban Tergugat terhadap gugatan yang diajukan oleh Penggugat, bahwa Tergugat menyatakan keberatan/sangkalan atau Eksepsi tentang gugatan Penggugat Kabur ( *Obscuur Libel* ) dengan dalil dalil sebagai berikut :

- PENGGUGAT menyatakan dalam Gugatannya pada Poin (6) dengan merujuk pada Poin (5) yang pada intinya menyatakan "TERGUGAT pada tanggal 03 Mei 2019 melarang PENGGUGAT masuk bekerja dengan menutup pintu masuk perusahaan" yang di indikasikan karena PENGGUGAT ikut serta pada Hari Buruh Nasional (May Day), adalah tidak beralasan:
- Bahwa tanggal 01 Mei 2019 adalah Hari Libur Nasional dan berdasarkan Kelender Masehi tanggal 01 Mei 2019 jatuh pada hari Senin, dan PENGGUGAT mendalilkan TERGUGAT melarang PENGGUGAT masuk bekerja dengan menutup pintu masuk perusahaan pada tanggal 03 Mei 2019 yang jatuh pada hari Rabu;
- Bahwa menurut Kelender Masehi pada tanggal 02 Mei 2019 merupakan hari kerja yang jatuh pada hari selasa, sehingga sepatantasnya PENGGUGAT masuk dan bekerja pada tanggal 02 Mei 2021;
- PENGGUGAT dalam gugatannya pada poin (9) menyatakan "*untuk membahas penyelesaian masalah PENGGUGAT yang tidak diperbolehkan TERGUGAT untuk masuk bekerja dan menuntut hak-hak normatif para pekerja di CV. Mestika Jaya Abadi, maka PENGGUGAT bersama Pengurus Tingkat Basis Serikat Buruh Republik Indonesia (SBRI) di CV. Mestika Jaya Abadi kemudian menyurati TERGUGAT dan mengajak berunding guna mencari solusi pemenuhan hak-hak normatif para pekerja/buruh yang selama ini diabaikan oleh TERGUGAT*" dikaitkan dengan poin (8) terlihat Tidak Jelas apa yang menjadi Dasar Gugatan PENGGUGAT, karena:
- Bahwa dalil gugatan PENGGUGAT menimbulkan 2 (dua) keadaan/peristiwa hukum yaitu:

Hal. 27 Putusan nomor 93/Pdt.Sus-PHI/2021/PN Mdn



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

Apakah Benar TERGUGAT melarang PENGGUGAT masuk bekerja dengan menutup pintu masuk perusahaan pada tanggal 03 Mei 2019, atau

PENGGUGAT bersama dengan Pengurus Tingkat Basis Serikat Buruh Republik Indonesia (SBRI) di CV. Mestika Jaya Abadi MELAKUKAN AKSI untuk menuntut Hak-Hak Normatif;

- Berdasarkan Gugatan PENGGUGAT sebagaimana pada poin (9) s/d (18) menjadikan Gugatan Penggugat Semakin Kabur sehingga OBJEK SENGKETA dalam Gugatan Tersebut menjadi TIDAK JELAS dimana antara POSITA dan PETITUM saling bertentangan,;
- Bahwa Permasalahan PENGGUGAT dengan TERGUGAT bukanlah merupakan permasalahan Perseorangan, melainkan Permasalahan Kelompok, Bahwa dalam PETITUM-nya PENGGUGAT memohon agar kiranya majelis hakim memutuskan yang amarnya adalah UNTUK KEPENTINGAN PRIBADI PENGGUGAT;
- Pada poin (12) menyatakan pada butir (1) akan dipekerjakan kembali terhitung tanggal 20 Mei 2019, tetapi pada poin (16) PENGGUGAT dan seluruh anggota SBRI menyatakan datang pada tanggal 16 Mei 2019, dan kembali menuduh PENGGUGAT tidak memperbolehkan masuk bekerja dengan cara menutup pintu masuk ke dalam perusahaan;

Menimbang, bahwa di dalam Jawabannya Tergugat mengajukan Eksepsi yang bukan tentang Kompetensi Absolut maupun Relatif, sehingga berdasarkan Pasal 162 R.Bg. Eksepsi Tergugat diputus bersama-sama dengan pokok perkara, adapun Eksepsi dimaksud adalah tentang Penggugat telah mengajukan gugatan yang antara Posita dan Petitum tidak saling berhubungan atau saling bertolak belakang, maka setelah Majelis membaca, meneliti dan menelaah isi gugatan maka jelaslah bahwa adanya hubungan hukum yakni hubungan kerja antara Penggugat dengan Tergugat, dan adanya timbul perselisihan, dan perselisihan ini adalah perselisihan pemutusan hubungan kerja antara Penggugat dengan Tergugat, dan dapat dimaknai bahwa antara Posita dan Petitum dalam gugatan Penggugat saling mendukung, sehingga Eksepsi Tergugat tidak berdasar dan beralasan hukum untuk dikabulkan, oleh karenanya harus ditolak;

Hal. 28 Putusan nomor 93/Pdt.Sus-PHI/2021/PN Mdn





Menimbang, bahwa berdasarkan Pasal 57 UU No. 2 Tahun 2004 yang merupakan Hukum Acara Khusus (*lex specialist*) ditetapkan : "Hukum Acara yang berlaku pada Pengadilan Hubungan Industrial adalah Hukum Acara Perdata yang berlaku pada Pengadilan dalam lingkungan Peradilan Umum, kecuali yang diatur secara khusus dalam undang-undang ini", oleh karena hal-hal yang dimohonkan oleh Penggugat di atas adalah berkaitan dengan Hukum Acara Perdata dan masalah yang di eksepsi tidak diatur secara khusus oleh Hukum Acara Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial maka Eksepsi Tergugat tidak berdasar hukum sehingga harus ditolak;

Menimbang, bahwa berdasarkan uraian Pertimbangan tersebut diatas, maka Eksepsi Tergugat tentang gugatan Penggugat Kabur (*Obscur Libel*) Maka majelis Hakim berpendapat bahwa Eksepsi Tergugat tidak berdasar dan beralasan hukum untuk dikabulkan, oleh karenanya harus dinyatakan **ditolak**;

#### **DALAM POKOK PERKARA,**

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

- Bahwa...
- Bahwa...
- Bahwa...

Menimbang, bahwa terhadap gugatan Penggugat tersebut, kuasa Tergugat mengajukan jawaban yang pada pokoknya adalah sebagai berikut :

- Bahwa...
- Bahwa...
- Bahwa...

Menimbang, bahwa dari jawab-menjawab Penggugat dan Tergugat, maka yang menjadi persoalan yuridis dalam perkara *a quo* dan yang menjadi pokok perselisihan antara Penggugat dan Tergugat adalah mengenai :

1. Apakah status hubungan kerja antara Penggugat dengan Tergugat, Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) atau Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT) ?
2. Jika terjadi Pemutusan Hubungan Kerja apa yang menjadi hak hak Penggugat menurut ketentuan hukum yang berlaku ?

Hal. 29 Putusan nomor 93/Pdt.Sus-PHI/2021/PN Mdn





Menimbang, bahwa dari 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;

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

Menimbang, bahwa untuk membuktikan dalil gugatannya Penggugat mengajukan alat bukti surat P-1 s.d P-6 dan tidak mengajukani, sedangkan untuk meneguhkan dalil bantahannya Tergugat mengajukan bukti lawan berupa alat bukti surat T-1 s.d T-5 dan juga tidak mengajukan saksi;

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

Menimbang, bahwa benar adanya hubungan hukum yakni hubungan kerja antara Penggugat (**ic.Yuni Hartini**) dengan Tergugat(**ic.CV.Mestika Jaya Abadi**), sebagaimana yang diakui dan didalilkan oleh Penggugat dalam gugatannya dan hal tersebut tidak dibantah oleh Tergugat dalam jawabannya, dengan demikian hubungan kerja yang dimaksud diatas dengan jelas sesuatu yang sama sama diakui oleh kedua belah pihak, maka Majelis hakim berpendapat dalil yang sama diakui merupakan pembuktian yang sempurna sehingga terhadap hal tersebut tidak perlu adanya beban pembuktian kepada kedua belah Pihak,;

Menimbang, bahwa perselisihan hubungan Industrial antara Penggugat dengan Tergugat diawali dengan selama ini Tergugat tidak memberikan hak-hak normative Penggugat sebagaimana ketentuan Undang undang RI No.13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, diantaranya tidak membayarkan upah pekerja yang seharusnya karena tidak sesuai dengan Upah Minimum Sektoral Kabupaten Deli Serdang, tidak memberlakukan jam kerja normative, tidak memasukan pekerja ke dalam program BPJS dan tidak diberikan hak2 cuti karyawan sebagaimana diatur dalam UU No.13 th 2003 tentang Ketenagakerjaan,;

Menimbang, bahwa terhadap permasalahan tersebut diatas Para Pihak Penggugat dan Tergugat telah melakukan Kesepakatan Bersama, sesuai dengan

*Hal. 30 Putusan nomor 93/Pdt.Sus-PHI/2021/PN Mdn*





## Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

- b. Pekerjaan yang diperkirakan penyelesaiannya dalam waktu yang tidak terlalu lama dan paling lama 3 (tiga) tahun;
- c. Pekerjaan yang bersifat musiman; atau
- d. Pekerjaan yang berhubungan dengan produk tambahan yang masih dalam percobaan atau penjajakan;

Menimbang, bahwa berdasarkan ketentuan Pasal 59 ayat (2) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 disyaratkan PKWT tidak dapat diadakan untuk pekerjaan yang bersifat tetap;

Menimbang,, bahwa berdasarkan fakta hukum yang ditemukan di persidangan terbukti hubungan kerja antara Penggugat dengan Tergugat adalah didasarkan pada perjanjian kerja lisan,;

Menimbang, bahwa terbukti pula perusahaan Tergugat adalah bergerak di bidang industri kayu dan Penggugat pekerja pada proses produksi dibagian mesin rotari, mesin pemotongan triplik, sehingga pekerjaan Penggugat adalah merupakan pekerjaan tetap dan pokok (*core bussiness*) di perusahaan Tergugat, yang terbukti tidak terputus-putus dan merupakan suatu bagian proses produksi jasa perusahaan Tergugat (vide Penjelasan ketentuan Pasal 59 ayat (2) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003);

Menimbang, bahwa dalam Pasal 10 s.d Pasal 13 Kepmenakertrans N0: Kep.100/MEN/VI/2004, dikenal dengan Perjanjian Kerja Harian Lepas yang upahnya didasarkan pada kehadiran, akan tetapi lamanya bekerja harus kurang dari 21 hari dalam sebulan dan bila pekerja bekerja 21 hari atau lebih selama 3 bulan berturut-turut atau lebih maka perjanjian kerja harian lepas berubah menjadi PKWTT, kemudian disyaratkan perjanjian kerja harian lepas wajib berbentuk tertulis;

Menimbang, bahwa ketentuan Pasal 157 ayat (2) dan ayat (3) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 telah mengatur sistem pembayaran upah pekerja dapat dibayarkan atas dasar perhitungan harian, satuan hasil, potongan/borongan atau komisi untuk perhitungan pembayaran pesangon, sehingga sistem pembayaran upah bukanlah penentu status pekerja tetap atau tidak tetap, tetapi berdasarkan waktu dan jenis dan sifat pekerjaan sebagaimana telah diuraikan sebelumnya;

*Hal. 32 Putusan nomor 93/Pdt.Sus-PHI/2021/PN Mdn*









Menimbang, bahwa berdasarkan seluruh rangkaian pertimbangan hukum diatas maka majelis hakim berpendapat bahwa Putus Hubungan Kerja antara Penggugat dengan Tergugat oleh Pengadilan terhitung saat putusan aquo dibacakan, karena tidak terpenuhinya ketentuan pasal 52 Undang-undang No.13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, maka **Petitem dalam gugatan Penggugat angka 6, dapat dikabulkan**, sehingga Tergugat di hukum untuk membayar hak hak Penggugat yang perhitungannya sama dengan 2 (dua) kali uang pesangon sesuai ketentuan pasal 156 ayat (2), uang Penghargaan masa kerja sesuai ketentuan Pasal 156 ayat(3) dan uang penggantian hak sesuai ketentuan pasal 156 ayat (4) undang-undang No.13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan sebesar Rp.33.793.026,00 (**tiga puluh tiga juta tujuh ratus Sembilan puluh tiga ribu dua puluh enam rupiah**) dengan perincian sebagai berikut :

**Yuni Hartini** (lc. Penggugat),masa kerja 3 tahun 6 bulan upah Rp.2.938.524.- :

- a. Uang Pesangon,  
2 X 4 X Rp. 2.938.524.- =Rp . 23.508.192.-
- b. Uang Penghargaan masa kerja,  
2 X Rp.2.938.524.- =Rp. 5.877.048.-
- c. Uang Penggantian Hak,  
15 % X Rp.29.385.240.- =Rp. 4.407.786.-
- Total Keseluruhan =Rp. **33.793.026.-**

**(tiga puluh tiga juta tujuh ratus Sembilan puluh tiga ribu dua puluh enam rupiah)**

Menimbang, bahwa tuntutan dalam **Petitem gugatan Penggugat angka 7** yakni agar Tergugat membayar Tunjangan Hari Raya, terhadap hal tersebut adalah merupakan hak normative yang harus dibayarkan sebagaimana yang diamanatkan Peraturan Menteri Ketenagakerjaan RI No.6 tahun 2016 tentang Tunjangan Hari Raya Keagamaan bagi Pekerja/Buruh di Perusahaan, sehingga tuntutan Penggugat berdasar dan beralasan hukum untuk dikabulkan, dengan rincian sebagai berikut :

Masa kerja 3 tahun 6 bulan, sehingga 1 dikali upah Rp.2.938.524,- = **Rp. 2.938.524.-**

**( dua juta Sembilan ratus tiga puluh delapan ribu lima ratus dua puluh empat rupiah);**

*Hal. 34 Putusan nomor 93/Pdt.Sus-PHI/2021/PN Mdn*



Menimbang, bahwa tuntutan dalam **Petitem gugatan Penggugat angka 8** yakni agar Tergugat membayar selisih kekurangan upah Penggugat sejak bulan Maret 2018 sampai dengan Mei 2019 dengan dasar penghitungan upah sesuai Ketentuan UMK Deli Serdang tahun 2018 dan UMK Deli Serdang tahun 2019, terhadap hal tersebut maka seharusnya Penggugat mengajukan dan membuat pengaduan ke UPT Pengawasan Dinas Tenaga Kerja Provinsi Sumatera, yang nantinya Badan Pengawas akan melakukan perifikasi dan investigasi terhadap permasalahan dimaksud, dan akhirnya Badan Pengawas menerbitkan Nota hasil Pengawasan, namun hal tersebut tidak dilakukan oleh Penggugat, sehingga tuntutan Penggugat tidak berdasar dan beralasan hukum untuk dikabulkan, maka oleh karenanya harus dinyatakan **ditolak**;

Menimbang, bahwa mengenai tuntutan dalam **Petitem gugatan Penggugat angka 9** yakni agar Tergugat membayar upah proses, maka berdasarkan SEMA No.3 tahun 2018 hasil rapat pleno Kamar Perdata Mahkamah Agung menghasilkan rumusan hukum, diantaranya Hak Pekerja atas Upah Proses, dalam hal terjadi perubahan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) menjadi Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT), pekerja tidak berhak atas upah proses apabila terjadi Pemutusan Hubungan Kerja, sehingga tuntutan Penggugat tidak berdasar dan beralasan hukum untuk dikabulkan, maka harus dinyatakan **ditolak**;

Menimbang, bahwa mengenai tuntutan dalam **petitem gugatan Penggugat angka 10**, maka berdasarkan Pasal 191 ayat (1) RBg. Jo.SEMA RI No.3 th.2000 tentang Putusan serta merta (*Uit voerbarr bij vooraad*) Putusan dapat dijalankan walaupun masih ada upaya hukum kasasi, terhadap Petitem gugatan Penggugat tidak memenuhi syarat dan ketentuan sebagaimana yang dimaksud ketentuan hukum diatas, oleh karenanya tuntutan Penggugat tidak berdasar dan beralasan hukum untuk dikabulkan, maka harus dinyatakan **ditolak**;

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

*Hal. 35 Putusan nomor 93/Pdt.Sus-PHI/2021/PN Mdn*



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

Menimbang, bahwa setelah majelis hakim mempertimbangkan seluruh uraian-uraian tersebut di atas sehingga gugatan Penggugat haruslah dikabulkan untuk sebagian sebagaimana yang akan disebutkan dalam amar putusan ini;

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

### MENGADILI:

#### DALAM EKSEPSI,

Menolak Eksepsi Tergugat tersebut seluruhnya,;

#### DALAM POKOK PERKARA,

1. Mengabulkan gugatan Penggugat untuk sebagian,;
2. Menyatakan Hubungan Kerja antara Penggugat dengan Tergugat adalah Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT),,;
3. Menyatakan putus hubungan kerja antara Penggugat dan Tergugat berdasarkan Pasal 52 UU No.13 th 2003 ttg Ketenagakerjaan oleh Pengadilan, sejak putusan ini dibacakan,;
4. Menghukum Tergugat untuk membayar hak-hak Penggugat karena Pemutusan Hubungan Kerja sebesar Pesangon 2 kali ketentuan Pasal 156 ayat (2), Uang Penghargaan masa kerja sesuai ketentuan Pasal 156 ayat(3) dan Uang Penggantian hak Perumahan dan Pengobatan sesuai ketentuan Pasal 156 ayat(4) Undang – Undang No. 13 tahun 2003 ten tan g Ketenagakerjaan, dan Tunjangan Hari Raya (THR) dengan perincian sebagai berikut :

**Yuni Hartini** (lc. Penggugat), masa kerja 3 tahun 6 bulan upah Rp.2.938.524.- :

- a. Uang Pesangon,  
2 X 4 X Rp. 2.938.524.- =Rp . 23.508.192.-
  - b. Uang Penghargaan masa kerja,  
2 X Rp.2.938.524.- =Rp. 5.877.048.-
  - c. Uang Penggantian Hak,  
15 % X Rp.29.385.240.- =Rp. 4.407.786.-
  - d. THR, 1 X Rp.2.938.524,- =Rp. 2.938.524.-
- Total Keseluruhan =Rp. 36.731.550.-**

Hal. 36 Putusan nomor 93/Pdt.Sus-PHI/2021/PN Mdn





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

(tiga puluh enam juta tujuh ratus tiga puluh satu ribu lima ratus lima puluh Rupiah),

- 5. Menolak gugatan Penggugat untuk selain dan selebihnya,;
- 6. Membebankan kepada Negara seluruh biaya yang timbul dalam perkara ini sebesar Rp.320.000,- (tiga ratus dua puluh ribu rupiah);

Demikian diputuskan dalam rapat permusyawaratan Majelis Hakim Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Medan pada hari Senin, 24 Mei 2021 oleh Jarihat Simarmata, S.H., M.H., selaku Hakim Ketua, Nurmansyah, S.H., M.H. dan Budiyo, S.H., M.H. masing-masing selaku Hakim Anggota, putusan mana diucapkan pada hari **Senin, 7 Juni 2021** dalam sidang yang terbuka untuk umum oleh Hakim Ketua dan dihadiri Hakim-Hakim Anggota tersebut dengan dibantu oleh Sapta Putra Sembiring, S.H, M.H Panitera Pengganti dan dihadiri oleh Kuasa Penggugat dan Kuasa Tergugat.

Hakim Anggota

Hakim Ketua

**Nurmansyah, S.H., M.H.**

**Jarihat Simarmata, S.H., M.H.**

**Budiyo, S.H., M.H.**

Panitera Pengganti

**Sapta Putra Sembiring, S.H., M.H.**

Ongkos-ongkos :

- Biaya Panggilan : Rp. 300.000,-
- Biaya Materai : Rp. 10.000,-
- Redaksi : Rp. 10.000,-
- Jumlah : Rp. 320.000,- (tiga ratus dua puluh ribu rupiah)

*Hal. 37 Putusan nomor 93/Pdt.Sus-PHI/2021/PN Mdn*





# UNIVERSITAS MEDAN AREA

## FAKULTAS HUKUM

Kampus I : Jalan Kolam Nomor 1 Medan Estate ☎ (061) 7360168, 7366878, 7364348 📠 (061) 7368012 Med  
Kampus II : Jalan Setiabudi Nomor 79 / Jalan Sei Serayu Nomor 70 A ☎ (061) 8225602 📠 (061) 8226331 Mec  
Website: www.uma.ac.id E-Mail: univ\_medanarea@uma.ac.id

Nomor : 515 /FH/01.10/IV/2022  
Lampiran : ---  
Hal : Permohonan Pengambilan Data/Riset  
dan Wawancara

21 April 2022

Kepada Yth :  
Ketua Pengadilan Negeri Medan  
di-  
Medan

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

Nama : Natasya Sayang Gabriella Sidabutar  
N I M : 188400280  
Fakultas : Hukum  
Bidang : Hukum Keperdataan

Untuk melaksanakan Pengambilan Data/Riset dan Wawancara di Pengadilan Negeri Medan, guna penyusunan Skripsi Mahasiswa Fakultas Hukum Universitas Medan Area dengan judul "*Analisis Hukum Pemutusan Hubungan kerja Secara Sepihak Atas Dasar Pelarangan Bekerja (Studi Putusan Nomor 93/Pdt.Sus-PHI/2021/Pn Mdn)*".

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

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

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

Dekan  
  
Dr. M. Giba Ramadhan, SH, MH

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

Document Accepted 24/10/22

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber

2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah

3. Dilarang memperjualbelikan atau menyalin karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin

24/10/22





Medan, 12 Mei 2022

**SURAT KETERANGAN**  
Nomor: W2.U1/ 8429 /HK.02/V/2022

Sehubungan dengan surat Saudara tertanggal 21 April 2022, Nomor : 515/FH/01.10/TV/2022 perihal tersebut pada pokok surat, dengan ini kami sampaikan bahwa :

Nama : NATASYA SAYANG GABRIELLA SIDABUTAR;  
NIM : 188400280;  
Fakultas : Hukum;  
Bagian : Hukum Keperdataan;

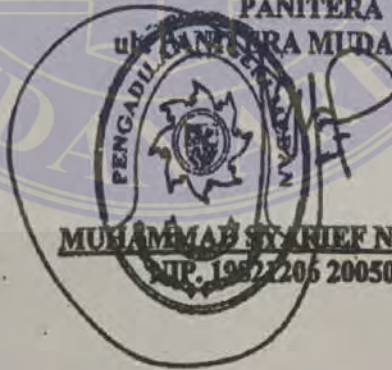
Telah melaksanakan Penelitian, Wawancara, dan Pengumpulan data di Pengadilan Negeri Medan Kelas I-A Khusus, guna penyusunan Sripsi (Karya Ilmiah) dengan judul : *"Analisis Hukum Pemutusan Hubungan Kerja Secara Sepihak atas Dasar Pelarangan Bekerja (Studi Putusan Nomor :93/Pdt.Sus-PHI/2021/PN Mdn)"*.

Demikianlah surat keterangan ini dibuat untuk dapat digunakan sebagai mana mestinya.

**AN. KETUA PENGADILAN NEGERI MEDAN KELAS I-A KHUSUS**

PANITERA

Sub PANITERA MUDA HUKUM



**MUHAMMAD SYARIF NASUTION, SH**

NIP. 19822206 200502 1002