

**PERLINDUNGAN HUKUM TERHADAP KARYAWAN ATAS
KETERLAMBATAN PEMBERIAN UPAH OLEH PT
PERMATA AYAH BUNDA
(Studi Putusan No.104/Pdt.Sus-PHI/2022/PN.Mdn)**

SKRIPSI

OLEH:

FITRAH HADI HASIBUAN

188400086

BIDANG HUKUM KEPERDATAAN



UNIVERSITAS MEDAN AREA

FAKULTAS HUKUM

MEDAN

2023

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 3/5/23

Access From (repository.uma.ac.id)3/5/23

LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI

Judul Skripsi : Perlindungan Hukum Terhadap Karyawan Atas Keterlambatan Pemberian Upah Oleh PT Permata Ayah Bunda (Studi Putusan No.104/Pdt.Sus-PHI/2022/PN.Mdn)

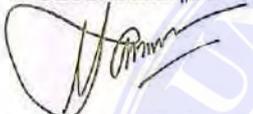
Nama : FITRAH HADI HASIBUAN

NPM : 18.840.0086

Bidang : Ilmu Keperdataan

Disetujui Oleh:

PEMBIMBING I


Sri Hidayani, SH, M.Hum

PEMBIMBING II


Anggreini Atmet Lubis, SH, M.Hum

Diketahui Oleh:


Dekan Fakultas Hukum
Drs. Muhammad Citra Ramadhan, SH.,MH.

UNIVERSITAS MEDAN AREA

FAKULTAS HUKUM

MEDAN

2023

LEMBAR ORIGINALITAS

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

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

Medan, 09 Maret 2023



Fitrah Hadi Hasibuan
18.840.0086

HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI SKRIPSI UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS

Sebagai civitas akademis Universitas Medan Area, saya bertanda tangan dibawah ini :

Nama : FITRAH HADI HASIBUAN
NPM : 188400086
Bidang : Ilmu Hukum Keperdataan
Fakultas : Hukum
Jenis Karya : Skripsi

Demi mengembangkan ilmu pengetahuan, saya menyetujui untuk memberikan kepada universitas Medan Area hak bebas royalti non eksklusif (*Non Exclusive Royalty Free Right*) atas karya ilmiah yang berjudul "Perlindungan Hukum Terhadap Karyawan Atas Keterlambatan Pemberian Upah Oleh PT Permata Ayah Bunda (Studi Putusan No.104/Pdt.Sus-PHI/2022/PN.Mdn)".

Beserta perangkat yang ada (jika diperlukan) dengan hak bebas royalti non eksklusif ini Universitas Medan Area berhak menyimpan, mengalih media/ format-kan, mengelola dalam bentuk pangkatan data (*data base*), merawat dan mempublikasikan skripsi saya selama tetap mencatumkan namesaya sebagai penulis/ pencipta dan sebagai pemilik hak cipta. Demikian ini saya buat dengan sebenar-benarnya.

Dibuat di : Medan

Pada tanggal ; 09 Maret 2023

Yang menyatakan,



FITRAH HADI HASIBUAN

ABSTRAK

PERLINDUNGAN HUKUM TERHADAP KARYAWAN ATAS KETERLAMBATAN PEMBERIAN UPAH OLEH PT PERMATA AYAH BUNDA

(Studi Putusan No.104/Pdt.Sus-PHI/2022/PN.Mdn)

OLEH

FITRAH HADI HASIBUAN

NPM : 188400086

Pekerja atau karyawan merupakan sumber berharga setiap organisasi dan melaksanakan tugasnya sesuai dengan tugas dan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Permasalahan dalam penelitian ini adalah, bagaimana perlindungan hukum atas keterlambatan pemberian upah oleh PT Permata Ayah Bunda, bagaimana faktor-faktor yang mempengaruhi keterlambatan pemberian upah oleh PT Permata Ayah Bunda, bagaimana pertimbangan hakim terhadap karyawan yang mengalami keterlambatan pemberian upah pada PT Permata Ayah Bunda (Putusan No. 104/Pdt.Sus-PHI/2022/PN Medan). Metode penelitian yang digunakan adalah menerapkan metode penelitian yuridis normatif. Penelitian lapangan (*Field Research*) yaitu penulis langsung melakukan studi pada Pengadilan Negeri Medan dengan mengambil kasus yang berhubungan dengan judul yaitu tentang Perlindungan Hukum Terhadap Karyawan Atas Keterlambatan Pemberian Upah Oleh PT Permata Ayah Bunda Putusan No: 104/Pdt.Sus-PHI/2022/PN.Mdn. Hasil penelitian adalah Perlindungan Hukum Atas Keterlambatan Pemberian Upah Oleh PT Permata Ayah Bunda sebagaimana Putusan Mahkamah Konstitusi No.91/PUU-XVIII/2020 Majelis Hakim berpendapat bahwa terhadap perkara aquo maka akan memberlakukan Undang-Undang No.13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Faktor-faktor yang mempengaruhi keterlambatan pemberian upah oleh PT Permata Ayah Bunda adalah penghitungan gaji karyawan belum selesai sepenuhnya, tagihan customer belum dibayar, masalah transfer, perusahaan mengalami defisit pada neraca keuangan, ketidakstabilan ekonomi dikarenakan pandemi covid-19. Pertimbangan hakim terhadap penyelesaian pekerja/karyawan yang mengalami keterlambatan pemberian upah pada PT Permata Ayah Bunda (Putusan No. 104/Pdt.Sus-PHI/2022/PN Mdn), berdasarkan putusan tersebut, majelis hakim yang memeriksa perkara ini menimbang, bukti-bukti yang ada selama proses persidangan, baik dari bukti surat juga keterangan saksi-saksi.

Kata kunci : Perlindungan Hukum, Pekerja/Karyawan, Keterlambatan Pemberian Upah

ABSTRACT

LEGAL PROTECTION OF EMPLOYEES FOR DELAYS IN PROVIDING WAGES BY PERMATA AYAH BUNDA INC. (Decision Study Number.104/Pdt.Sus-PHI/2022/PN.Mdn)

BY

FITRAH HADI HASIBUAN

REG. NUMBER: 188400086

Workers or employees are a valuable source of every organization and carry out their duties by the duties and responsibilities assigned to them. The problems in this study are how are how is the legal protection of the late payment of wages by PT Permata Ayah Bunda, the factors that influence the delay in giving wages by PT Permata Ayah Bunda, how is the judge's consideration of employees who experience delays in giving wages at PT Permata Ayah Bunda (Decision No. 104/Pdt.Sus-PHI/2022/PN Medan). The research method used is applying normative juridical research methods. Field research, namely, the author directly conducts a study at the Medan District Court by taking cases related to the title, namely the Legal Protection of Employees for Delay in Providing Wages by PT Permata Ayah Bunda Decision No. 104/Pdt.Sus-PHI/2022/PN Medan: 104/Pdt.Sus-PHI/2022/PN.Mdn. The result of the research is the Legal Protection of Delay in Providing Wages by PT Permata Ayah Bunda as the Constitutional Court Decision No.91/PUU-XVIII/2020. The Panel of Judges thinks the quo case will apply Law No.13 of 2003 concerning Manpower. Factors affecting the delay in providing wages by PT Permata Ayah Bunda are the calculation of employee salaries that has yet to be fully completed, customer bills that have not been paid, transfer problems, the company's balance sheet deficit, and economic instability due to the co-19 pandemic. The judge's consideration of the settlement of workers/employees who experience delays in providing wages at PT Permata Ayah Bunda (Decision No. 104/Pdt.Sus-PHI/2022/PN Mdn), based on this decision, the panel of judges examining this case considered, the evidence that existed during the trial process, both from letter evidence and witness testimony.

Keywords : Legal Protection, Workers/Employees, Delays in Providing Wages

KATA PENGANTAR

Alhamdulillah Rabbil Alamin, puji dan syukur penulis panjatkan kepada Allah SWT atas segala limpahan rahmat, hidayah karunia-Nya berupa kesehatan, rezeki dan ilmu pengetahuan kepada penulis, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini yang berjudul : **“PERLINDUNGAN HUKUM TERHADAP KARYAWAN ATAS KETERLAMBATAN PEMBERIAN UPAH OLEH PT PERMATA AYAH BUNDA (Studi Putusan No.104/Pdt.Sus-PHI/2022/PN.Mdn)”**.

Penulis menyadari bahwa penyelesaian skripsi ini tidak akan berhasil tanpa dukungan baik moril maupun materil dari seseorang yang sangat berjasa kepada penulis yaitu, kedua orang tua penulis. Maka pada kesempatan ini penulis ingin mengucapkan beribu kata ucapan terimakasih yang tak terhingga kepada kedua orang tua penulis yaitu Ayahanda **Marhan S.Sos** sebagai sosok yang sangat bijaksana dan menyayangi juga menguatkan penulis hingga saat penulisan skripsi ini berakhir beliau adalah panutan dalam menjalankan kehidupan dan tak henti-hentinya memberikan nasihat kepada penulis serta mendidik penulis untuk meraih kesuksesan di masa depan dan Ibunda **Ernawaty AMK** yang paling tercinta yang penuh kesabaran dan menguatkan juga mendidik penulis menempuh pendidikan serta dukungan kepada penulis agar menyelesaikan skripsi ini dengan baik, dan juga kepada abang kandung saya Briptu Fikri Hakim Hasibuan SH, kakak kandung saya Emmi Aulia Hasibuan S.Psi, dan adik kandung saya Fahmi Akbar Hasibuan yang juga banyak memberikan semangat didalam saya menyelesaikan skripsi ini.

Selain itu dalam penyelesaian skripsi ini, penulis telah banyak mendapatkan bantuan dari berbagai pihak, untuk itu penulis mengucapkan terimakasih yang sebesar-besarnya kepada :

1. Bapak Prof. Dr. Dadan Ramdan, M.Eng, M.Sc, selaku Rektor Universitas Medan Area atas kesempatan dan fasilitas yang diberikan kepada kami untuk mengikuti dan menyelesaikan pendidikan Sarjana Hukum pada Fakultas Hukum Universitas Medan Area;
2. Bapak Dr. M. Citra Ramadhan, SH, MH, selaku Dekan Fakultas Hukum Universitas Medan Area, atas kesempatan yang diberikan untuk dapat menjadi mahasiswa Fakultas Hukum Universitas Medan Area;
3. Ibu Anggreni Atmei Lubis, SH, M.Hum, selaku Wakil Dekan Bidang Akademik Fakultas Hukum Universitas Medan Area, Sekaligus Sebagai Pembimbing II penulis yang senantiasa memberikan waktu dalam membimbing dan mengarahkan selama proses penyusunan skripsi ini;
4. Bapak Nanang Sitorus, SH. MH, selaku Wakil Dekan Bidang Kemahasiswaan Fakultas Hukum Universitas Medan Area;
5. Ibu Fitri Yanni Dewi Siregar, SH, MH, selaku Ketua Jurusan Bidang Hukum Keperdataan Fakultas Hukum Universitas Medan Area;
6. Ibu Rafiqi, S.H., M.M., M.Kn. selaku ketua Meja Hijau penulis;
7. Ibu Sri Hidayani, SH, M.Hum selaku dosen Pembimbing I penulis dengan penuh dengan kesabaran, yang senantiasa memberikan waktu dalam membimbing dan mengarahkan selama proses penyusunan skripsi ini;
8. Ibu Arie Kartika SH. M.H selaku Ketua Jurusan Bidang Hukum Kepidanaan Fakultas Hukum Universitas Medan Area sekaligus Sekretaris Skripsi penulis

- yang senantiasa memberikan waktu dalam membimbing, mengarahkan dan memberi saran-saran yang membangun selama proses penyusunan skripsi ini;
9. Seluruh Staf dan Pengajar Fakultas Hukum Universitas Medan Area yang telah memberikan ilmu dan wawasan pengetahuan kepada penulis selama kuliah pada Fakultas Hukum Universitas Medan Area;
10. Seluruh rekan-rekan mahasiswa angkatan 2018 Fakultas Hukum Universitas Medan Area terutama untuk teman-teman dekat saya yang telah banyak membantu dan memberikan masukan beserta semangat yakni, Siti Chairunisa, Devi Silfrida, Dea Shania Siregar, dan Nisa Nurmasyita;
11. Pengadilan Negeri Medan beserta jajarannya yang telah memberikan tempat bagi penulis untuk memperoleh dan menggali data yang diperlukan dalam penulisan skripsi ini;

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

Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari kesempurnaan, untuk ini kepada pembaca di harap memberikan kritik dan saran yang membangun bagi skripsi ini.

Medan 07 November 2022

Hormat penulis,

Fitrah Hadi Hasibuan

18.840.0086

DAFTAR ISI

	Halaman
ABSTRAK	i
ABSTRACT	ii
KATA PENGANTAR.....	iii
BAB I PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang	1
B. Rumusan Masalah	11
C. Tujuan Penelitian	12
D. Manfaat Penelitian	12
E. Hipotesis.....	13
BAB II TINJAUAN UMUM	15
A. Tinjauan Umum Tentang Perlindungan Hukum.....	15
1. Pengertian Perlindungan Hukum.....	15
2. Bentuk-Bentuk Perlindungan Hukum	17
3. Prinsip-Prinsip Perlindungan Hukum.....	18
B. Tinjauan Umum Tentang Karyawan.....	20
1. Pengertian Karyawan	20
2. Hak-hak Karyawan.....	22
3. Kewajiban Karyawan	25
4. Fungsi dan Peranan Karyawan	26

C. Tinjauan Umum Tentang Pengupahan.....	27
1. Pengertian Upah	27
2. Jenis-Jenis Upah	32
3. Asas - Asas Pengupahan	37
4. Sistem Pembayaran Upah.....	42
BAB III METODE PENELITIAN	44
A. Waktu dan Tempat Penelitian	44
1. Waktu Penelitian	44
2. Tempat Penelitian.....	44
B. Metodologi Penelitian	45
1. Jenis Penelitian	45
2. Sifat Penelitian	45
3. Teknik Pengumpulan Data	46
4. Analisis Data	47
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	48
A. Hasil Penelitian	48
1. Perlindungan Hukum Atas Keterlambatan Pemberian Upah	48
2. Aturan Hukum Terhadap Keterlambatan Pemberian Upah Pekerja Atau Karyawan.....	55
3. Hak dan Kewajiban Pekerja dan Pelaku Usaha.....	61

B. Pembahasan.....	68
1. Proses Penyelesaian Pemutusan Hubungan Kerja.....	68
2. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Keterlambatan Pemberian Upah Oleh PT Permata Ayah Bunda.....	78
3. Pertimbangan Hakim Terhadap Penyelesaian Pekerja/Karyawan Yang Mengalami Keterlambatan Pemberian Upah Pada PT Permata Ayah Bunda (Putusan No. 104/Pdt.Sus-PHI/2022/PN Mdn).....	88
4. Dasar Hukum Pemutusan Hubungan Kerja Menurut Undang-Undang....	98
BAB V SIMPULAN DAN SARAN.....	103
DAFTAR PUSTAKA	106



BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Pada zaman modern seperti sekarang pastinya setiap manusia ingin mendapatkan pekerjaan dan penghasilan untuk memenuhi kebutuhan diri sendiri maupun keluarganya. Pekerjaan merupakan kebutuhan hidup manusia disamping kebutuhan yang lain seperti kebutuhan ekonomi, psikis dan biologis. Manusia dihargai harkat dan martabatnya apabila ia bekerja sehingga pada dasarnya semua manusia haruslah bekerja guna menunjang kehidupannya. Dalam kehidupan ini manusia mempunyai kebutuhan yang beraneka ragam. Dan setiap manusia memiliki caranya tersendiri untuk bekerja guna bertahan hidup dan memenuhi semua kebutuhannya. Pekerjaan pada umumnya berasal dari perusahaan yang dipimpin oleh pimpinan perusahaan dan pekerja yang membantu berjalannya perusahaannya tersebut.

Pekerja atau karyawan merupakan sumber berharga setiap organisasi. Tidak ada keraguan lagi bahwa setiap organisasi baik level nasional maupun internasional melakukan persaingan yang ketat dalam menuju kesuksesan. Untuk melakukannya, organisasi harus mampu mendapatkan dan memanfaatkan sumber daya manusia secara efektif. Organisasi harus menyadari dengan penuh realistik agar sumber daya manusia tetap *up to date*. Dengan demikian para pimpinan memerlukan perhatian khusus pada semua fungsi sumber daya manusia karena sumber daya manusia menjadi bagian paling penting dalam berbagai bidang

organisasi yang terkait dengan pencapaian tujuan organisasi akan membuat keberlangsungan organisasi berhasil dengan lama.¹

Setiap karyawan dalam suatu perusahaan memiliki tugas dan tanggung jawab tertentu sebagai bentuk kontribusi karyawan dalam mencapai hasil kerja atau target perusahaan. Menurut Mangkunegara, kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tugas dan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Sehingga dalam hal ini pemilik atau pemimpin perusahaan harus bisa mengarahkan karyawannya agar bisa memiliki kinerja yang baik.²

Di Masa era revolusi industri 4.0 saat ini, organisasi akan menghadapi persaingan yang semakin ketat, perubahan teknologi, lingkungan politik dan ekonomi. Oleh karena itu, organisasi memiliki kewajiban untuk melatih karyawannya sebagai salah satu cara mempersiapkan diri dalam menyesuaikan dengan kemampuan yang lebih tinggi dalam meningkatkan kinerja karyawan. Kontribusi karyawan sangat penting dalam mengoptimalkan tujuan dan sasaran perusahaan sebagai mempertahankan kinerja yang efektif.³ Pengelolaan ini menjadi sangat penting karena keberadaan sumber daya manusia baik di perusahaan yang berskala regional, nasional, maupun internasional atau pada pemerintahan SDM memegang faktor penting dalam perusahaan. Sumber daya manusia merupakan pelaku dari keseluruhan tingkat perencanaan sampai tingkat evaluasi yang mampu memanfaatkan sumber daya – sumber daya lainnya yang

¹ Muchtar dkk, “*Pengaruh Human Capital, Relational Dan Organizational Behavior Terhadap Kinerja Pegawai*”, Jurnal Ekonomi Bisnis. Vol. 3 No.2. Tahun 2016 halaman 15.

² Mangkunegara, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, (Bandung: PT. Remaja Rosdakarya, 2014). halaman 9.

³ Shahzadi dkk, “*Impact of Employee Motivation on Employee Performance*”, European Journal of Business and Management Vol.6, No.23, 2014. Halaman 23.

dimiliki oleh organisasi atau perusahaan atau instansi. Setiap karyawan mempunyai potensi yang tinggi dalam melaksanakan aktivitas organisasi atau instansi. Potensi yang dimiliki setiap tenaga kerja bila dapat dimanfaatkan dengan baik akan menghasilkan output yang optimal.

Dalam mengoptimalkan tujuan dari sebuah perusahaan atau organisasi, dibutuhkan juga kedisiplinan dari karyawannya. Kedisiplinan karyawan dapat dilakukan melalui perjanjian kerja yang disepakati kedua belah pihak. Perjanjian kerja sebagaimana diatur dalam Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan yang menyebutkan perjanjian kerja merupakan suatu perjanjian dimana pihak pekerja/buruh mengikat diri untuk bekerja pada pihak pengusaha. Dengan menerima upah. Bentuk perjanjian kerja pada umumnya bebas dan dapat dibuat secara lisan maupun tulisan.⁴

Secara yuridis, berdasarkan ketentuan Pasal 1 angka (15) Undang-Undang No.13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan hubungan kerja merupakan hubungan antara pengusaha dengan pekerja/buruh berdasarkan perjanjian kerja, yang mempunyai unsur pekerjaan, upah, dan perintah. Jika ditinjau berdasarkan pengertian diatas antara perjanjian kerja dengan hubungan kerja memiliki kaitan yang saling berhubungan, hal ini akan mengakibatkan adanya hubungan kerja yang terjadi antara pemberi kerja/pengusaha dengan pekerja atau karyawan.⁵

Penjelasan perjanjian kerja dalam kaitannya itu menimbulkan suatu hubungan yang terjadi antara pemberi kerja dan pelaksana kerja yang kemudian

⁴ Abdul Khakim, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia, Berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003*, (Bandung: PT Citra Aditya Bakti, 2007), halaman 48.

⁵ Hardijan Rusli, *Hukum Ketenagakerjaan Berdasarkan Undang-undang No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan*, cetakan pertama edisi kedua (Bogor: Ghalia Indonesia, 2011) halaman 56.

diatur sebagaimana dalam Pasal 1 ayat (14) Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan sebagaimana telah diubah menjadi Undang-Undang no 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja. Dalam perjanjian kerja tersebut timbullah suatu ikatan kerja antara pemberi kerja (pengusaha) dengan pelaksana pekerjaan (pekerja) yang memberikan aturan terhadap hak dan kewajiban pekerja atau buruh dan pengusaha.”Pada intinya suatu hak dan kewajiban haruslah seimbang.”Dalam kaitannya hubungan kerja ini pengusaha memiliki kewajiban yang merupakan hak dari pekerja atau buruh dan sebaliknya juga pekerja memiliki kewajiban yang merupakan hak dari pengusaha. Apabila terjadi suatu pelanggaran seperti wanprestasi baik yang dilakukan oleh pengusaha maupun pekerja masing-masing pihak dapat melakukan proses hukum yang berlaku sesuai dengan peraturan perundang-undangan dan sesuai dalam perjanjian kerja.⁶

Pada tahun 2020 Pemerintah Indonesia membuat Undang-Undang No 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja dan pada tahun 2021 terbentuk Peraturan Pemerintah No 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat dan Pemutusan Hubungan Kerja.” Beberapa perubahan terdapat di Undang-Undang Cipta Kerja diantaranya menghapus Pasal 59 UU Ketenagakerjaan tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT). Di dalam UU Cipta Kerja sudah tidak mengatur mengenai Batasan waktu untuk skema kontrak kerja yang bersifat waktu tertentu.”Maka dengan demikian pemerintah memberikan aturan Batasan yang maksimal terhadap

⁶ Bahmid, “Implementasi Asas Kebebasan Berkontrak Dalam Ruang Lingkup Ketenagakerjaan”, Vol. XIII, No. 2 (Mei, 2014), halaman 6-7.

PKWT dalam UU ketenagakerjaan yang justru memberatkan dunia usaha serta tidak fleksibel.⁷

Peraturan Pemerintah (PP) No.35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT), Waktu Kerja, Hubungan Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK). Peraturan Pemerintah tersebut merupakan aturan turunan dari Undang-undang (UU) No.11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja. Dalam poin tersebut, ditetapkan jangka waktu maksimal bagi perusahaan untuk menyelenggarakan kontrak PKWT maksimal selama lima tahun. Hal itu termaktub dalam Pasal 8 ayat 1 dan Pasal 9 ayat 4 PP No.35 Tahun 2021. Pasal tersebut berbunyi “PKWT berdasarkan jangka waktu sebagaimana dimaksud dalam Pasal 5 ayat (1) dapat dibuat untuk paling lama 5 (lima) tahun,” selanjutnya,

Dalam hal jangka waktu PKWT sebagaimana dimaksud pada ayat (1) akan berakhir dan pekerjaan yang dilaksanakan belum selesai maka dapat dilakukan perpanjangan PKWT dengan jangka waktu sesuai kesepakatan antara Pengusaha dengan Pekerja/Karyawan, dengan ketentuan jangka waktu keseluruhan PKWT beserta perpanjangan tidak lebih dari 5 (lima) tahun.

Pasal 9 ayat (4) berbunyi,

Dalam hal pekerjaan tertentu yang diperjanjikan dalam PKWT belum dapat diselesaikan sesuai lamanya waktu yang disepakati sebagaimana dimaksud pada ayat (2) huruf b maka jangka waktu PKWT dilakukan perpanjangan sampai batas waktu tertentu hingga selesainya pekerjaan.

Undang-undang Cipta Kerja pada klaster Ketenagakerjaan disisi lain juga menimbulkan permasalahan terkait pengaturan mengenai Perjanjian Kerja Waktu Tertentu. Perjanjian kerja menurut Pasal 1 angka (14) Undang-Undang

⁷ Antoni Putra, “Penerapan Omnibus Law Dalam Upaya Reformasi Regulasi”, Vol. 17. 1 (November, 2020), halaman 3-4.

Ketenagakerjaan Nomor 13 Tahun 2003 yaitu perjanjian antara pekerja/buruh dengan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat-syarat kerja, hak, dan kewajiban para pihak. Dalam Hukum Ketenagakerjaan, jenis perjanjian kerja dibedakan atas Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) dan Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT). Perjanjian Kerja Waktu Tertentu adalah perjanjian kerja antara pekerja/buruh dengan pengusaha untuk mengadakan hubungan kerja dalam waktu tertentu atau untuk pekerjaan tertentu.⁸ Dalam PKWT, perusahaan mempekerjakan karyawan dalam kontrak, sehingga pekerja bersangkutan disebut dengan karyawan kontrak yang sifatnya hanya sementara.

Setiap pekerja yang bekerja di suatu perusahaan, baik pekerja dengan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu maupun pekerja dengan Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu pastinya akan mendapat upah setelah memenuhi kewajibannya sebagai seorang karyawan. Upah merupakan hal yang paling utama dalam ketenagakerjaan, karena tujuan orang bekerja adalah untuk mendapatkan upah yang akan digunakan untuk memenuhi kebutuhan hidupnya. Jika nilai upah yang ditawarkan oleh suatu perusahaan tersebut dinilai tidak mencukupi untuk memenuhi kebutuhan hidup pekerja, maka pekerja tersebut akan menolak pekerjaan yang ditawarkan.

Pemberian upah yang adil dan setimpal akan memicu motivasi kerja yang tinggi sehingga kinerja para buruh/pekerja menjadi lebih baik dan tentunya pengaruh terhadap pendapatan perusahaan. Pemberian upah berguna untuk meningkatkan output dan efisien, kita haruslah menyadari akan berbagai kesulitan

⁸ Fithriatus Shaliha, “Implementasi Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) dalam Hubungan Kerja di Indonesia”. Jurnal Selat, Vol.4, No. 1, Tahun 2016, halaman 70-100.

yang timbul dari sistem pengupahan insentif.⁹ Upah memegang peranan yang penting dan merupakan ciri khas suatu hubungan yang disebut hubungan kerja, bahkan dapat dikatakan upah merupakan tujuan utama dari seorang pekerja melakukan pekerjaan pada orang atau badan hukum lain. Karena itulah pemerintah turut serta dalam menangani masalah pengupahan ini melalui berbagai kebijakan yang dituangkan dalam peraturan perundang-undangan. Pengusaha wajib membayar upah kepada para pekerjanya secara teratur sejak terjadinya hubungan kerja sampai dengan berakhirnya hubungan kerja.¹⁰

Upah merupakan suatu aspek yang sensitif di dalam hubungan kerja. Berbagai pihak yang terkait melihat upah dari sisi masing-masing yang berbeda. Pekerja/karyawan melihat upah sebagai sumber penghasilan guna memenuhi kebutuhan hidup pekerja/karyawan dan keluarganya. Secara psikologis upah juga dapat menciptakan kepuasan bagi pekerja atau karyawan. Di lain pihak, pengusaha melihat upah sebagai salah satu biaya produksi. Pemerintah melihat upah di suatu pihak untuk menjamin terpenuhi kehidupan yang layak bagi pekerja atau karyawan dan keluarganya, meningkatkan produktivitas kerja atau buruh, dan meningkatkan daya beli masyarakat. Upah bukan saja mempunyai fungsi ekonomis, yaitu sebagai imbalan atas jasa kerja yang diberikan, tetapi juga mempunyai fungsi sosial dan fungsi insentif atau pendorong bagi pekerja/karyawan untuk bekerja produktif. Pengusaha umumnya dapat memenuhi harapan pekerja/karyawan mengenai peningkatan upah serta perbaikan tunjangan dan fasilitas.

⁹ Heidjrahman dan Suad Husnan, *Manajemen Personalia*, (Yogyakarta: BPFE, 2002), halaman 14-22.

¹⁰ Lalu Husni, *Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Edisi Revisi (Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2014) halaman 154.

Apabila pekerja/karyawan dapat memberikan kontribusi lebih besar dan sebanding. Sebagaimana dikemukakan di atas, semua komponen penghasilan termasuk upah bagi pekerja/karyawan menjadi komponen biaya bagi pengusaha. Tambahan upah atau tambahan tunjangan bagi pekerja/karyawan menjadi tambahan biaya bagi pengusaha. Pengusaha dapat memberikan tambahan upah dan/atau tunjangan bagi pekerja/karyawan hanya bila dia yakin bahwa pekerja/karyawan dapat memberikan peningkatan produktivitas dengan tambahan nilai yang lebih besar dari tambahan upah dan/atau tunjangan yang diterimanya. Dengan kata lain, setiap peningkatan upah dan tunjangan diikuti dengan produktivitas pekerja/karyawan secara proporsional.

Berbagai persoalan seperti jumlah pengangguran yang masih dan terus tumbuh, minimnya lapangan pekerjaan, upah dan kesejahteraan buruh yang mencekik, eksploitasi terhadap tenaga kerja Wanita dan anak-anak dibawah umur tidak terlepas dari berbagai persoalan mendasar tersebut. Oleh karena itu, masalah ini merupakan domain dan tanggung jawab utama negara (pemerintah) sebagai regulator terhadap seluruh aspek kehidupan bernegara dan bermasyarakat.

Salah satu kebijakan pengupahan yang diberikan pemerintahan adalah penetapan upah minimum. Pemerintah menetapkan upah minimum berdasarkan kebutuhan layak dan dengan memperhatikan produktivitas dan pertumbuhan ekonomi. Upah minimum tersebut dapat berupa:

- a. Upah minimum berdasarkan wilayah provinsi atau kabupaten/kota.
- b. Upah minimum berdasarkan sektor pada wilayah provinsi atau kabupaten/kota.

Upah minimum sebagaimana dimaksud diatas diarahkan kepada pencapaian kehidupan yang layak. Pengusaha dilarang membayar upah lebih rendah daripada minimum. Pengaturan pengupahan yang ditetapkan atas kesepakatan antara pengusaha dan pekerja/buruh atau serikat pekerja/buruh tidak boleh lebih rendah dari ketentuan pengupahan yang ditetapkan peraturan perundang-undangan yang berlaku.¹¹

Persoalan upah menarik dan penting dikaji karena berbagai pihak mempunyai kepentingan yang berbeda. Bagi pengusaha, upah merupakan salah satu unsur pokok dalam perhitungan biaya produksi yang menentukan besarnya harga pokok serta besarnya keuntungan pengusaha. Upah yang diterima pekerja atau buruh sangatlah berarti bagi kelangsungan hidup mereka dalam pemenuhan kehidupan sehari-hari, karena dengan penerimaan seseorang dapat mewujudkan cita-citanya dan sekaligus juga dalam rangka meningkatkan taraf hidup layak bagi kemanusiaan.¹²

Saat ini para tenaga kerja sering dikesampingkan dalam pembuatan kebijakan. Termasuk dalam kebijakan upah dan sejenisnya, karena beberapa tenaga kerja masih dianggap sebagai komunitas lemah Pendidikan dan lemah di segala bidang. Selain itu stereotip bahwa para tenaga kerja maupun karyawan hanya manusia yang bisa dimanfaatkan ototnya senantiasa terbesit dalam benak pengusaha dan pemerintah. Sehingga sebuah kepatutan ketika para pekerja atau

¹¹ *Ibid.*, halaman 159.

¹² Soedarjadi, *Hukum Ketenagakerjaan di Indonesia*, (Yogyakarta: Pustaka Yustisia, 2009) halaman 73.

pun karyawan turun ke jalan untuk memperjuangkan nasibnya, sebagai respon atas perlakuan yang diterima sampai saat ini.¹³

Untuk peningkatan kesejahteraan pekerja/karyawan dan keluarganya yang mendorong kemajuan dunia usaha serta produktivitas kerja, ketentuan mengenai pengaturan penghasilan yang layak, kebijakan pengupahan, perlindungan pengupahan, penetapan upah minimum, dan pengenaan denda dalam Peraturan Pemerintah ini pada hakikatnya mengatur pengupahan secara menyeluruh yang mampu menjamin kelangsungan hidup secara layak bagi pekerja/karyawan dan keluarganya sesuai dengan perkembangan dan kemampuan dunia usaha.

Problematika ketenagakerjaan/perburuhan sepanjang masa tidak pernah selesai, dari masalah perlindungan, pengupahan, kesejahteraan, perselisihan hubungan industrial, pembinaan, dan pengawasan ketenagakerjaan. Seperti yang pernah terjadi di salah satu perusahaan PT Permata Ayah Bunda yang memiliki usaha berupa rumah sakit yang bernama Rumah Sakit Umum Permata Bunda. Dimana perusahaan ini dari bulan April 2020 telah melakukan keterlambatan membayar upah lebih dari 3 bulan berturut-turut terhadap pekerjanya bernama Ernawati. Ernawati merupakan karyawan di Rumah Sakit Umum Permata Bunda dengan Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu sejak bulan Juli 1998. Karena terjadinya keterlambatan pemberian upah tersebut, membuat Ernawati mengajukan gugatan terhadap Rumah Sakit Umum Permata Bunda ke Pengadilan Negeri Medan. Sebelum gugatan dilakukan, Ernawati telah melakukan upaya mediasi sebanyak dua kali. Pertama, Ernawati melakukan perundingan Bipartit

¹³ Moh Syaufi Syamsudin, *Menciptakan Hubungan Kerja yang Islami di Tempat Kerja* (Jakarta: Swara Bumi, 2003) halaman 17.

pada tanggal 7 Juni 2021 dan meminta kepada PT Permata Ayah Bunda untuk memutus hubungan kerjanya dengan Ernawati, akan tetapi tidak ada kesepakatan apapun dalam perundingan Bipartit tersebut. Karena perundingan Bipartit yang dilakukan tidak membuahkan hasil, selanjutnya Ernawati melakukan permohonan kepada Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan untuk dilakukan mediasi Tripartit dan tidak mencapai kesepakatan apapun. Karena tidak adanya kesepakatan yang dicapai dari perundingan Bipartit dan mediasi Tripartit, akhirnya Ernawati melakukan gugatan kepada PT Permata Ayah Bunda ke Pengadilan Negeri Medan.

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan, penulis tertarik untuk meneliti tentang Putusan mengenai perkara gugatan ernawati terhadap PT Permata Ayah Bunda dengan mengangkat judul **“PERLINDUNGAN HUKUM TERHADAP KARYAWAN ATAS KETERLAMBATAN PEMBERIAN UPAH OLEH PT PERMATA AYAH BUNDA (STUDI PUTUSAN NO. 104/Pdt.Sus-PHI/2022/PN MEDAN)”**.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah dipaparkan sebelumnya, terdapat beberapa hal yang menjadi permasalahan dalam penulisan skripsi ini. Adapun permasalahan yang akan dibahas sebagai berikut :

1. Bagaimana Perlindungan Hukum Atas Keterlambatan Pemberian Upah Oleh PT Permata Ayah Bunda?
2. Bagaimana Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Keterlambatan Pemberian Upah Oleh PT Permata Ayah Bunda?

3. Bagaimana Pertimbangan Hakim Terhadap Karyawan Yang Mengalami Keterlambatan Pemberian Upah Pada PT Permata Ayah Bunda (Putusan No. 104/Pdt.Sus-PHI/2022/PN Medan)?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan uraian dari latar belakang diatas yang telah di uraikan, maka tujuan dari penulisan skripsi ini adalah:

1. Perlindungan Hukum Atas Keterlambatan Pemberian Upah Oleh PT Permata Ayah Bunda.
2. Untuk Mengetahui Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Keterlambatan Pemberian Upah Oleh PT Permata Ayah Bunda.
3. Untuk Mengetahui Pertimbangan Hakim Terhadap Karyawan Yang Mengalami Keterlambatan Pemberian Upah Pada PT Permata Ayah Bunda (Putusan No. 104/Pdt.Sus-PHI/2022/PN Medan).

D. Manfaat Penelitian

Manfaat penelitian yang dapat diambil dari penelitian yang di lakukan oleh penulis ini adalah sebagai berikut:

1. Secara Teoritis

Penulisan ini dapat menambah pengetahuan serta wawasan dan merupakan suatu kesempatan untuk mengimplementasikan teori-teori yang selama ini diperoleh selama bangku kuliah. khususnya menyangkut tentang perlindungan hukum terhadap tenaga kerja yang mengalami keterlambatan pemberian upah pada PT Permata Ayah Bunda. Selain itu juga untuk membuka khasanah berpikir penulis dan pembaca mengenai peran penting dari suatu perbuatan

melawan hukum yang dilakukan oleh setiap orang, sehingga mampu menjadikan suatu perlindungan hukum bagi karyawan apabila terjadi suatu permasalahan didalam suatu perusahaan.

2. Secara Praktis

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

- a. Sebagai pedoman dan masukan bagi semua pihak terhadap perlindungan hukum terhadap tenaga kerja yang mengalami keterlambatan pemberian upah pada PT Permata Ayah Bunda.
- b. Sebagai bahan informasi semua pihak yang berkaitan dan kalangan akademis untuk menambah wawasan dalam bidang hukum keperdataan dalam hal ini dikaitkan dengan perlindungan hukum terhadap tenaga kerja yang mengalami keterlambatan pemberian upah pada PT Permata Ayah Bunda.

E. Hipotesis

Hipotesis dapat diartikan suatu yang berupa dugaan-dugaan atau perkiraan-perkiraan yang masih harus dibuktikan kebenaran atau kesalahannya.¹⁴

Adapun hipotesis dalam penelitian ini adalah:

1. Perlindungan Hukum Atas Keterlambatan Pemberian Upah Oleh PT Permata Ayah Bunda adalah Merujuk pada UUD 1945 bahwa upah harus memenuhi

¹⁴ Syamsul Arifin, *Metode Penulisan Karya Ilmiah dan Penelitian Hukum*, (Medan Area University Press, 2012), halaman 38.

penghidupan yang layak bagi kemanusiaan. Dengan demikian, pemenuhan atas upah yang layak bagi penghidupan dan kemanusiaan, merupakan konsep pengupahan yang berlaku di Indonesia secara konstitusional. Oleh karena itu, UU Ketenagakerjaan memaknai upah sebagai hak dasar pekerja yang harus dipenuhi pengusaha.

2. Faktor-faktor yang mempengaruhi keterlambatan pemberian upah oleh PT Permata Ayah Bunda adalah karena imbas dari adanya bencana nasional Pandemi covid 19 yang ditetapkan Pemerintah Usaha Tergugat mengalami kemunduran sehingga Penggugat harus menutup usahanya karena tidak mampu lagi untuk memberikan gaji Para Karyawan yang sebahagian besarnya telah bekerja selama puluhan tahun.
3. Pertimbangan hakim terhadap karyawan yang mengalami keterlambatan pemberian upah pada PT Permata Ayah Bunda dalam Putusan No. 104/Pdt.Sus-PHI/2022/PN Medan adalah, didasarkan pada fakta-fakta yuridis yang terungkap di dalam persidangan dan oleh undang-undang yang telah ditetapkan sebagai hasil yang harus dimuat pada putusan. Dimana yang termasuk pertimbangan yuridis antara lain barang bukti, keterangan, peraturan perundang-undangan, dan yurisprudensi.

BAB II

TINJAUAN UMUM

A. Tinjauan Umum Tentang Perlindungan Hukum

1. Pengertian Perlindungan Hukum

Kata perlindungan dalam bahasa Inggris adalah *protection* yang berarti sebagai: (1) *protecting or being protected*; (2) *system protecting*; (3) *person or thing that protect*. Dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia, perlindungan diartikan: (1) tempat berlindung; (2) perbuatan atau hal dan sebagainya memperlindungi.¹⁵

Dari kedua definisi tersebut, maka perlindungan merupakan perbuatan (hal) melindungi, misalnya memberi perlindungan kepada yang lemah. Perlindungan hukum memberikan perlindungan terhadap hak-hak seseorang yang dianggap lemah.

Harjono mengemukakan bahwa perlindungan hukum dalam Bahasa Inggris disebut *legal protection*, sedangkan dalam Bahasa Belanda disebut *rechtsbecherming*. Harjono memberikan pengertian bahwa perlindungan hukum sebagai perlindungan dengan menggunakan sarana hukum atau perlindungan yang diberikan oleh hukum untuk kemudian ditujukan kepada perlindungan terhadap kepentingan-kepentingan tertentu, yaitu dengan menjadikan kepentingan-kepentingan yang perlu untuk dilindungi tersebut dalam sebuah hak hukum.¹⁶

Setiono mengemukakan bahwa perlindungan hukum juga dapat diartikan sebagai tindakan atau upaya untuk melindungi masyarakat dari perbuatan

¹⁵ Kamus Besar Bahasa Indonesia. <https://kbbi.web.id/>. Diakses tanggal 09 Oktober 2022

¹⁶ Harjono. *Konstitusi Sebagai Rumah Bangsa*. (Jakarta: Sekretariat Jendral dan Kepaniteraan Mahkamah Konstitusi, 2008), Halaman 357.

sewenang-wenang oleh penguasa yang tidak sesuai dengan aturan hukum, untuk mewujudkan ketertiban dan ketentraman sehingga hal tersebut memungkinkan manusia untuk menikmati martabatnya sebagai manusia.¹⁷

Satjipto Rahardjo mengemukakan bahwa perlindungan hukum adalah memberikan pengayoman kepada hak asasi manusia yang dirugikan oleh orang lain dan perlindungan tersebut diberikan kepada masyarakat agar mereka dapat menikmati semua hak-hak yang diberikan oleh hukum.¹⁸

Menurut Muchsin, perlindungan hukum merupakan kegiatan untuk melindungi individu dengan menyetarakan hubungan nilai-nilai atau kaidah-kaidah yang menjelma dalam sikap dan tindakan dalam menciptakan adanya ketertiban dalam pergaulan hidup antar sesama manusia.¹⁹

Perlindungan yang diberikan terhadap konsumen bermacam-macam, dapat berupa perlindungan ekonomi, sosial, politik. Perlindungan konsumen yang paling utama dan yang menjadi topik pembahasan ini adalah perlindungan hukum. Perlindungan hukum merupakan bentuk perlindungan yang utama karena berdasarkan pemikiran bahwa hukum sebagai sarana yang dapat mengakomodasi kepentingan dan hak konsumen secara komprehensif. Di samping itu, hukum memiliki kekuatan memaksa yang diakui secara resmi di dalam negara, sehingga dapat dilaksanakan secara permanen. Berbeda dengan perlindungan melalui

¹⁷ Setiono. *Rule of Law (Supremasi Hukum)*. (Surakarta: Magister Ilmu Hukum Program Pascasarjana Universitas Sebelas Maret. 2004), Halaman 3.

¹⁸ Satjipto Rahardjo, *Ilmu Hukum*, (Bandung: Citra Aditya. 2014), Halaman 74.

¹⁹ Muchsin, 2003, *Perlindungan dan Kepastian Hukum Bagi Investor di Indonesia*, (Surakarta: Magister Ilmu Hukum Program Pasca Sarjana Universitas Sebelas Maret, 2003) halaman 14.

institusi lainnya seperti perlindungan ekonomi atau politik misalnya, yang bersifat temporer atau sementara.²⁰

2. Bentuk-Bentuk Perlindungan Hukum

Menurut Muchsin, perlindungan hukum merupakan suatu hal yang melindungi subyek-subyek hukum melalui peraturan perundang-undangan yang berlaku yang dipaksakan pelaksanaannya dengan suatu sanksi. Perlindungan hukum dapat dibedakan menjadi dua, yaitu :²¹

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

Bentuk perlindungan hukum yang bersifat represif ini mengarah pada perlindungan hukum yang berkaitan erat dengan penyelesaian sengketa. Perlindungan hukum secara represif sama dengan penegakan hukum, hal ini karena proses dalam penyelesaian sengketa sampai pada tahap di pengadilan merupakan bagian dari penegakan hukum.

²⁰ Wahyu Sasongko, *Ketentuan-Ketentuan Pokok Hukum Perlindungan Konsumen*, (Bandar Lampung : Universitas Lampung, 2007), halaman 30.

²¹ Muchsin, 2003, *Perlindungan dan Kepastian Hukum Bagi Investor di Indonesia*, (Surakarta: Magister Ilmu Hukum Program Pasca Sarjana Universitas Sebelas Maret, 2003) halaman 15.

3. Prinsip-Prinsip Perlindungan Hukum

Dalam hal merumuskan suatu prinsip-prinsip perlindungan hukum di Indonesia, landasannya adalah Pancasila sebagai ideologi dan falsafah negara. Konsepsi perlindungan hukum bagi rakyat di Negara Barat bersumber pada konsep-konsep “*Rechtstaat*” dan “*Rule of The Law*”. Dengan menggunakan konsepsi Barat sebagai kerangka berfikir dengan landasan pada Pancasila, prinsip perlindungan hukum di Indonesia adalah prinsip pengakuan dan perlindungan terhadap harkat dan martabat manusia yang bersumber pada Pancasila.²²

Prinsip perlindungan hukum terhadap suatu tindakan pemerintah bersumber serta bertumpu pada konsep tentang pengakuan dan perlindungan terhadap hak-hak asasi manusia karena menurut sejarah dari barat. Lahirnya konsep-konsep mengenai pengakuan dan perlindungan terhadap hak-hak asasi manusia diarahkan kepada pembatasan-pembatasan dan peletakan kewajiban masyarakat dan pemerintah.²³

Prinsip kedua yang mendasari adanya suatu perlindungan hukum terhadap tindak pemerintahan adalah prinsip negara hukum. Hal ini berkaitan erat dengan pengakuan dan perlindungan terhadap hak-hak asasi manusia, pengakuan dan perlindungan terhadap hak-hak asasi manusia menjadi tempat utama dan dapat dikaitkan dengan tujuan dari negara hukum.²⁴

²² Philipus M. Hadjon, *Perlindungan Hukum Bagi Rakyat Indonesia*. (Jakarta: Peradaban, 2007), halaman 38.

²³ Yassir Arafat. “*Prinsip-prinsip Perlindungan Hukum yang Seimbang*”. Jurnal Rechtsens. Universitas Islam Jember. Vol IV. No. 2. Edisi 2 Desember 2015, halaman, 34.

²⁴ *Ibid.* halaman 35.

Menurut Philipus M. Hadjon, prinsip-prinsip dalam perlindungan hukum bagi rakyat yang berdasarkan Pancasila dibedakan menjadi dua antara lain sebagai berikut :²⁵

- a. Prinsip Pengakuan dan Perlindungan terhadap Hak Asasi Manusia, prinsip perlindungan hukum bagi rakyat terhadap tindak pemerintahan yang bertumpu dan bersumber dari konsep-konsep tentang pengakuan dan perlindungan terhadap hak-hak asasi manusia diarahkan kepada pembatasan-pembatasan juga peletakan kewajiban pada masyarakat dan pemerintah. Dengan demikian dalam usaha merumuskan prinsip-prinsip perlindungan hukum bagi rakyat berdasarkan Pancasila, diawali dengan uraian tentang konsep dan deklarasi tentang hak-hak asasi manusia.
- b. Prinsip Negara Hukum, Prinsip kedua yang melandasi terbentuknya perlindungan hukum bagi rakyat terhadap tindak pemerintahan adalah prinsip negara hukum. Dikaitkan dengan prinsip pengakuan dan perlindungan terhadap hak-hak asasi manusia, pengakuan dan perlindungan terhadap hak-hak asasi manusia mendapat tempat utama dan dikatakan sebagai tujuan daripada negara hukum.

Berdasarkan uraian tersebut diatas dapat diketahui bahwa perlindungan hukum merupakan tindakan atau upaya untuk melindungi masyarakat terhadap harkat dan martabatnya yang dimiliki oleh setiap subyek hukum dari tindakan sewenang-wenang oleh penguasa terhadap kepentingan-kepentingan tertentu yang tidak sesuai dengan aturan hukum.

²⁵ Philipus M. Hadjon, *Perlindungan Hukum Bagi Rakyat Indonesia*. (Jakarta: Peradaban, 2007), Halaman 19.

Bentuk dari perlindungan hukum berupa bentuk perlindungan hukum preventif yang berarti upaya pencegahan agar mencegah tidak terjadinya sengketa dan perlindungan hukum represif yang berupa penyelesaian dari sengketa dan upaya-upaya dalam penanganan sengketa.

Prinsip-prinsip dalam perlindungan hukum bertumpu pada perlindungan hak-hak manusia dalam pembatasan-pembatasan dan peletakan kewajiban masyarakat dan pemerintah.

B. Tinjauan Umum Tentang Karyawan

1. Pengertian Karyawan

Karyawan merupakan aset perusahaan. Kehadiran karyawan begitu sangat penting hingga saat ini, tanpa adanya karyawan tidak akan terjadi kelancaran dan proses produksi suatu perusahaan.

Menurut Undang-Undang nomor 13 tahun 2003 tentang ketenaga kerjaan pasal 1 ayat 2 menyebutkan bahwa karyawan adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun masyarakat, baik di dalam maupun di luar hubungan kerja. Dari definisi tersebut maka yang dimaksud tenaga kerja adalah tenaga kerja yang melakukan pekerjaan pada setiap bentuk usaha (perusahaan) atau perorangan dengan menerima upah termasuk tenaga kerja yang melakukan pekerjaan di luar hubungan kerja.

Menurut Abdullah, karyawan adalah sumber daya manusia atau penduduk yang bekerja di suatu institusi baik pemerintah maupun swasta/bisnis.²⁶

Menurut Subri, karyawan merupakan setiap penduduk yang masuk ke dalam usia kerja (15 hingga 64 tahun) atau jumlah total seluruh penduduk yang ada pada sebuah negara yang memproduksi barang dan jasa jika ada permintaan akan tenaga yang akan mereka produksi sendiri dan jika mereka mau berkecimpung/berpartisipasi dalam aktivitas itu.²⁷

Menurut Hasibuan, karyawan adalah setiap orang yang menyediakan jasa (baik dalam bentuk pikiran maupun dalam bentuk tenaga dan mendapatkan balas jasa ataupun kompensasi yang besarnya telah ditentukan terlebih dahulu.²⁸

Menurut Wirawan, karyawan adalah sumber daya manusia yang digunakan untuk menggerakkan dan mensinergikan sumber daya lainnya untuk mencapai tujuan organisasi.

Dari beberapa rumusan tersebut kita dapat menyimpulkan bahwa karyawan atau sumber daya manusia itu mempunyai potensi yang luar biasa yang dapat mengalahkan sumber daya organisasi lainnya. Karena ia mempunyai :

- a. Kemampuan fisik yang dapat digunakan untuk menggerakkan, mengerjakan, atau menyelesaikan sesuatu pekerjaan yang tidak dapat dilakukan oleh sumber daya atau faktor produksi lainnya.

²⁶ Abdullah. *Manajemen dan Evaluasi Kinerja Karyawan*. (Yogyakarta : Penerbit Aswaja Pressindo, 2014), halaman 34.

²⁷ Subri, Mulyadi. *Ekonomi Sumber Daya Manusia dalam Perspektif Pembangunan*. (Jakarta: PT. Rajagrafindo Persada, 2003), halaman 40.

²⁸ Hasibuan, Malayu S.P., *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi, Cetakan Ke tigabelas, (Jakarta: PT Bumi Perkasa, 2012), halaman 31.

- b. Kemampuan psikis yang dapat membangkitkan spirit, motivasi, semangat dan etos kerja, kreativitas, inovasi dan profesionalisme dalam bekerja.
- c. Kemampuan karakteristik, yang dapat membangkitkan kecerdasan (intelektual, emosional, spiritual, dan sosial) yang membawanya untuk berkembang menjadi lebih mampu dalam menghadapi segala macam tantangan.
- d. Kemampuan pengetahuan dan keterampilan, yang mengantarkannya untuk memiliki kompetensi yang diperlukannya dalam melaksanakan pekerjaannya.
- e. Pengalaman hidupnya, yang dapat menyempurnakan pertimbangan dalam menyelesaikan persoalan yang mengangkut pekerjaannya.

Abdullah juga menyimpulkan bahwa dengan Bahasa yang lebih ringkas, karyawan atau sumber daya manusia itu di satu sisi berfungsi sebagai sumber daya organisasi disamping sumber daya - sumber daya organisasi lainnya (uang/*money*), (mesin/*machine*), (bahan baku/*material*), dan (metode/*method*) dengan kemampuan yang *leading* (terkemuka) untuk berperan melaksanakan fungsi menggerakkan sumber daya – sumber daya organisasi lainnya (uang, mesin, bahan baku, dan metode).

2. Hak-hak Karyawan

Menurut Ernawan yang dimaksud dengan hak di sini adalah sesuatu yang harus diberikan kepada seseorang sebagai akibat dari kedudukan atau status dari seseorang, sedangkan kewajiban adalah suatu prestasi baik berupa benda atau jasa

yang harus dilakukan oleh seseorang karena kebutuhan atau statusnya. Mengenai hak-hak bagi pekerja adalah sebagai berikut :²⁹

- a. Hak mendapatkan upah/gaji. Gaji atau upah adalah hak pekerja/buruh yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pengusaha atau pemberi kerja kepada pekerja/buruh yang ditetapkan dan dibayarkan menurut perjanjian kerja, kesepakatan atau peraturan perundang-undangan termasuk tunjangan bagi pekerja/buruh dan keluarganya atas suatu pekerjaan atau jasa yang telah atau akan dilakukan. Setiap pekerja atau buruh berhak memperoleh penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan.
- b. Hak atas pekerjaan dan penghasilan yang layak bagi kemanusiaan. Upah layak merupakan penghasilan yang cukup untuk memenuhi kebutuhan dasar karyawan dan keluarganya. Ini berarti bahwa pekerja mendapat uang yang cukup untuk membayar makanan, perumahan, pakaian dan layanan yang sangat diperlukan lainnya seperti transportasi, kesehatan dan pendidikan anak-anak.
- c. Hak bebas memilih dan pindah pekerjaan sesuai bakat dan kemampuannya. Pada pasal 31 UU Ketenagakerjaan Nomor 13 tahun 2003 disebutkan bahwa setiap tenaga kerja mempunyai hak dan kesempatan yang sama untuk memilih, mendapatkan atau pindah pekerjaan sesuai dengan bakat dan kemampuannya untuk memperoleh penghasilan yang layak di dalam maupun di luar negeri

²⁹ Ernawan, Erni R., *Organizational Culture Budaya Organisasi dalam Perspektif Ekonomi dan Bisnis*. (Bandung: Alfabeta, 2011), halaman 50.

- d. Hak atas pembinaan keahlian kejuruan untuk memperoleh serta menambah keahlian dan keterampilan lagi. Seperti yang tertuang pada Pasal 11 UU Ketenagakerjaan Nomor 13 tahun 2003 tentang pelatihan kerja bahwa bagi sebagian orang, bekerja bukan hanya berarti mendapatkan penghasilan tetap. Tapi juga untuk menambah dan meningkatkan pengetahuan untuk memperoleh serta menambah keahlian dan keterampilan lagi. Untuk itu karyawan juga memiliki hak untuk mendapatkan pelatihan atau pembinaan kerja.
- e. Hak mendapatkan perlindungan atas keselamatan, kesehatan serta perlakuan yang sesuai dengan martabat manusia. Sebagaimana yang tertuang pada UU Ketenagakerjaan Nomor 13 Tahun 2003 Pasal 86, yang menjelaskan bahwa setiap karyawan memiliki hak untuk mendapatkan perlindungan atas kesehatan dan keselamatan kerja, moral dan kesusilaan, perilaku yang sesuai dengan harkat dan martabat. Membuktikan bahwa hal ini harus menjadi perhatian besar bagi para pengusaha dengan menerapkan sistem manajemen keselamatan dan kesehatan kerja yang sudah terintegrasi dengan peraturan perusahaan.
- f. Hak atas suatu pembayar penggantian istirahat tahunan, bila pada saat diputuskan hubungan kerja ia sudah mempunyai masa kerja sedikitnya enam bulan terhitung dari saat ia berhak atas istirahat tahunan yang terakhir, yaitu dalam hal bila hubungan kerja diputuskan oleh majikan tanpa alasan-alasan mendesak yang diberikan oleh buruh, atau boleh buruh karena alasan-alasan mendesak oleh majikan.

- g. Hak untuk melakukan perundingan atau penyelesaian perselisihan hubungan industrial melalui bipatrit, mediasi, konsiliasi, arbitrase, dan penyelesaian melalui pengadilan.

3. Kewajiban Karyawan

Dalam perusahaan memiliki kewajiban yang harus dijalankan, seperti :³⁰

- a. Melaksanakan pekerjaan dengan baik

Seseorang karyawan dituntut memiliki dedikasi dan tanggung jawab dalam melaksanakan tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Karyawan harus mengesampingkan masalah pribadinya dan harus melaksanakan pekerjaan dengan baik karena merupakan suatu kewajiban yang akhirnya dapat menghasilkan produksi yang optimal.

- b. Kepatuhan pada aturan perusahaan

Setiap perusahaan ada suatu aturan yang mengatur tentang kewajiban dari masing-masing pihak. Dengan adanya kewajiban itu harus dipenuhi dan ditaati agar tidak timbul masalah dalam pekerjaan.

- c. Menciptakan ketenangan kerja

Salah satu indikator keberhasilan bahwa hubungan internal perusahaan terjalin dengan harmonis adalah terwujudnya ketenangan kerja di suatu lingkungan perusahaan.

Dari ketiga kewajiban tersebut, kesimpulannya adalah setiap karyawan harus mampu untuk melakukan pekerjaannya dengan baik, mengikuti peraturan yang ditetapkan oleh perusahaan dan menciptakan ketenangan dalam kerja dan

³⁰ Wood, Ivonne., *Layanan Pelanggan : Cara Praktis, Murah, dan Inspiratif Memuaskan Pelanggan Anda*, Edisi Pertama. (Yogyakarta : Graha Ilmu, 2009), halaman 67.

diharapkan karyawan menjalankan tugasnya dengan baik agar tercapai tujuan dan mendapatkan hasil yang optimal.

4. Fungsi dan Peranan Karyawan

Karyawan dalam perusahaan memiliki fungsi dan peranan yang harus dilaksanakan. Diantaranya :³¹

- a. Melaksanakan pekerjaan sesuai dengan tugas dan perintah yang diberikan.
- b. Menjaga ketertiban dan keamanan di lingkungan perusahaan demi kelangsungan perusahaan.
- c. Bertanggung jawab pada hasil produksi.
- d. Menciptakan ketenangan kerja di perusahaan.

Sebagai karyawan perusahaan harus memiliki kemampuan tinggi dan pengalaman dapat menjaga tanggung jawabnya terutama yang berhubungan dengan publiknya. Salah satunya yaitu memberikan solusi dalam penyelesaian masalah hubungan dengan publiknya. Seperti hubungan antara atasan dengan bawahan, sehingga manajemen akan bertindak pasif dalam menerima atau mempercayai apa yang disarankan oleh karyawan yang telah memiliki pengalaman dan keterampilan tinggi dalam memecahkan serta mengatasi permasalahan yang dihadapi organisasi tersebut.

³¹ Soedarjadi. *Hak dan Kewajiban Pekerja Pengusaha*. (Yogyakarta: Pustaka Yustisia, 2009), halaman 78.

C. Tinjauan Umum Tentang Pengupahan

1. Pengertian Upah

Persoalan upah menarik dan penting dikaji karena berbagai pihak mempunyai kepentingan yang berbeda. Bagi pengusaha, upah merupakan salah satu unsur pokok dalam penghitungan biaya produksi yang menentukan besarnya harga pokok serta besarnya keuntungan pengusaha. Upah yang diterima pekerja atau karyawan sangatlah berarti bagi kelangsungan hidup mereka dalam pemenuhan kehidupan sehari-hari, karena dengan penerimaan seseorang dapat mewujudkan cita-citanya dan sekaligus juga dalam rangka meningkatkan taraf hidup layak bagi kemanusiaan.³² Upah adalah imbalan yang diterima pekerja atas jasa yang diberikan dalam proses memproduksi barang atau jasa di suatu perusahaan.³³

Upah merupakan factor yang dominan yang memungkinkan seseorang bersedia bekerja untuk kepentingan orang lain atau untuk perusahaan ataupun organisasi. Tanpa upah tidak akan ada pengertian hubungan kerja antara tenaga kerja dengan organisasi ataupun perusahaan. Sehingga dalam sebuah organisasi ataupun perusahaan, upah merupakan suatu hal yang sangat penting.

Upah merupakan instrumen untuk mengukur sejauh mana memahami dan mewujudkan karakter sosial. Karena sebagaimana telah dijelaskan upah pada dasarnya bukan merupakan persoalan yang berhubungan dengan uang. Melainkan merupakan persoalan yang lebih berkaitan dengan penghargaan manusia dengan

³² Seodarjadi, *Hukum Ketenagakerjaan di Indonesia*, (Yogyakarta: Pustaka Yustisia, 2008), halaman 73.

³³ *Ibid*, halaman 73.

sesamanya. Tentang penghargaan berarti tentang bagaimana memandang dan menghargai kehadiran orang lain dalam kehidupan.³⁴

Upah merupakan hak pekerja yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk bentuk uang atas suatu pekerjaan dan atau jasa yang telah atau akan dilakukan. Upah, termasuk tunjangan bagi keluarganya, dibayarkan, menurut suatu perjanjian kerja, kesepakatan, atau peraturan perundang-undangan.³⁵ Upah menurut undang-undang adalah hak pekerja atau buruh yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pengusaha atau pemberi kerja kepada pekerja/karyawan yang ditetapkan dan dibayarkan menurut suatu perjanjian kerja, kesepakatan, atau peraturan perundang-undangan termasuk tunjangan bagi pekerja/karyawan dan keluarganya atas suatu pekerjaan dan atau jasa yang telah atau akan dilakukan.

Upah sangat besar pengaruhnya terhadap tenaga kerja dalam menjalankan tugasnya dan jaminan terhadap kelangsungan hidup dirinya sendiri dan keluarganya. Memberikan upah yang rendah akan menimbulkan kesulitan dalam perekrutan dan mempekerjakan tenaga kerja yang professional. Namun jika upah yang diberikan kepada tenaga kerja sesuai dengan pekerjaan yang dilakukannya, maka para tenaga kerja akan bekerja semaksimal mungkin kepada perusahaan.

Menurut oleh Edwin B. Flippo menyatakan bahwa upah merupakan harga untuk jasa-jasa yang telah diberikan seseorang kepada orang lain. Upah merupakan suatu penerimaan sebagai imbalan dari pimpinan perusahaan kepada tenaga kerja untuk suatu pekerjaan atau jasa yang telah dan akan dilakukan.

³⁴ Yazid, Afandi, *Fiqh Muamalah dan Implementasinya dalam Lembaga Keuangan Syari'ah*, (Yogyakarta: Logung Pustaka, 2009), halaman 197.

³⁵ Much Nurachmad, *Cara Menghitung Upah Pokok, Uang Lembar, Pesangon & Dana Pensiun Untuk Pegawai dan Perusahaan*, (Jakarta: VisiMedia, 2009), halaman 63.

Menurut Peraturan Pemerintah No.8 tahun 1981 tentang perlindungan upah memberikan definisi upah sebagai berikut: Upah merupakan suatu penerimaan sebagai imbalan dari pengusaha kepada tenaga kerja atas suatu pekerjaan atau jasa yang telah atau yang akan dilakukannya, dinyatakan atau dinilai dalam bentuk uang yang ditetapkan menurut persetujuan dan atau peraturan perundang-undangan dan dibayarkan atas perjanjian antara pengusaha dengan pekerja termasuk tunjangan baik untuk pekerja maupun untuk keluarganya.³⁶

Menurut Justine T. Sirait Upah berfungsi sebagai keberlangsungan hidup yang layak bagi kemanusiaan dan produksi yang dinyatakan dalam bentuk uang yang ditetapkan menurut suatu persetujuan, undang-undang, peraturan, dan dibayarkan atas suatu dasar perjanjian kerja antara pemimpin perusahaan dengan tenaga kerja. Menurut Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi RI No. KEP – 49/MEN/IV/2004 tentang ketentuan skala upah : Upah adalah hak pekerja atau buruh yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pengusaha atau pemberi kerja kepada pekerja atau buruh yang ditetapkan dan dibayarkan menurut suatu perjanjian kerja, kesepakatan atau peraturanperundang-undangan termasuk tunjangan bagi pekerja atau buruh dan keluarganya atas suatu pekerjaan dan jasa yang telah atau akan dilakukan. Dari pengertian-pengertian diatas tentang upah, maka dapat disimpulkan bahwa upah adalah imbalan financial langsung dibayarkan kepada tenaga kerja berdasarkan jam kerja, jumlah barang yang dihasilkan atau banyaknya pelayanan yang dihasilkan.³⁷

³⁶ Justine T Sirait, *Memahami Aspek-Aspek Pengelolaan Sumber daya Manusia dalam Organisasi*, (Jakarta: PT. Grasindo, 2006), halaman 181.

³⁷ *Ibid*, halaman 182.

Menurut Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 36 Tahun 2021 Tentang Pengupahan Pasal 5 ayat 1 sampai 2 menyatakan bahwa :

- a. Kebijakan pengupahan ditetapkan sebagai salah satu upaya mewujudkan hak pekerja/karyawan atas penghidupan yang layak bagi kemanusiaan.
- b. Kebijakan pengupahan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) meliputi :
 - 1) Upah minimum;
 - 2) Struktur dan skala upah;
 - 3) Upah kerja lembur;
 - 4) Upah tidak masuk kerja dan/atau tidak melakukan pekerjaan karena alasan tertentu;
 - 5) Bentuk dan cara pemberian upah;
 - 6) Hal-hal yang dapat diperhitungkan dengan upah;
 - 7) Upah sebagai dasar perhitungan atau pembayaran hak dan kewajiban lainnya.

Salah satu aspek yang sangat penting dalam penentuan upah adalah jumlah upah yang diterima tenaga kerja harus memiliki *internal equity* dan *external equity*. *Internal equity* adalah jumlah yang diperoleh dipersepsi sesuai dengan input yang diberikan dibandingkan dengan pekerjaan yang sama dalam perusahaan. *External equity* adalah jumlah yang diterima dipersepsi sesuai dengan jumlah yang diterima dipekerjaan lain organisasi atau perusahaan. Untuk mengusahakan adanya *equity* maka penentuan upah dalam perusahaan dapat ditempuh dengan:³⁸

³⁸ Veithzal dkk., *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik*. Edisi ke tujuh, (Jakarta: PT Raja Grafindo, 2015), halaman 759-761.

a. Analisis jabatan atau tugas

Analisis jabatan adalah kegiatan mencari informasi tentang tugas-tugas yang dijalankan dan persyaratan yang diperlukan dalam melaksanakan tugasnya, sehingga dapat menjelaskan uraian tugas dan standar kinerja.

b. Evaluasi jabatan atau tugas

Evaluasi jabatan merupakan proses sistematis untuk menentukan nilai relatif dari suatu pekerjaan dengan pekerjaan lain. Proses ini merupakan usaha supaya tercapai internal equity dalam pekerjaan sebagai unsur dalam menetapkan tingkat upah.

c. Survei upah

Survei upah adalah kegiatan untuk mengetahui tingkat upah yang berlaku pada perusahaan-perusahaan yang lain yang sejenis, yang mempunyai usaha atau jabatan yang sama. Kegiatan ini dilakukan supaya terjadi keadilan eksternal sebagai salah satu faktor terpenting dalam menentukan upah.

d. Penentuan upah

Penentuan upah berdasarkan hasil evaluasi jabatan yang dikombinasikan dengan survei upah yang terpenting dalam penentuan upah adalah sesuai dengan tingkat upah minimum yang telah ditetapkan oleh pemerintah.

Pendapat lain tentang proses penentuan upah dikemukakan Werther dan Darwis dalam Justine T Sirait, menyatakan bahwa tahap-tahap utama dalam penentuan upah adalah sebagai berikut:³⁹

³⁹ *Op.Cit*, halaman 187.

- a. Mengidentifikasi dan mempelajari jabatan-jabatan melalui analisis jabatan.
- b. Melakukan internal equity melalui penilaian jabatan.
- c. Melakukan survei untuk menetapkan upah.
- d. Menetapkan upah dengan mengkombinasikan antara penilaian jabatan dengan survei upah.

Pemberian upah yang adil dan setimpal akan memicu motivasi kerja yang tinggi sehingga kinerja para buruh/pekerja menjadi lebih baik dan tentunya pengaruh terhadap pendapatan perusahaan. Pemberian upah berguna untuk meningkatkan output dan efisien, kita haruslah menyadari akan berbagai kesulitan yang timbul dari sistem pengupahan insentif.⁴⁰

2. Jenis-Jenis Upah

Jenis-jenis upah dalam berbagai kepustakaan Hukum Ketenagakerjaan Bidang Hubungan Kerja menurut Zaeni Asyhadie dapat dikemukakan sebagai berikut :⁴¹

- a. Upah Nominal

Upah nominal adalah sejumlah uang yang dibayarkan secara tunai kepada pekerja atau buruh yang berhak sebagai imbalan atas pengerahan jasa-jasa atau pelayanannya sesuai dengan ketentuan-ketentuan yang dapat terdapat dalam perjanjian.

- b. Upah Nyata

⁴⁰ Heidjrahman dan Suad Husnan, *Manajemen Personalia*, (Yogyakarta: BPFE, 2005), halaman 14.

⁴¹ Zaeni Asyhadie, *Hukum Kerja*, (Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2013), halaman 70.

Upah nyata adalah uang nyata, yang benar-benar harus diterima oleh seseorang pekerja/buruh yang berhak.

c. Upah Hidup

Upah hidup yaitu upah yang diterima pekerja/buruh relatif cukup untuk membiayai keperluan hidupnya secara luas, yang bukan hanya kebutuhan pokoknya, melainkan juga kebutuhan sosial keluarganya, seperti pendidikan, asuransi, rekreasi, dan lain-lain.

d. Upah Minimum

Upah minimum adalah upah terendah yang akan dijadikan standar, oleh pengusaha untuk menentukan upah yang sebenarnya dari pekerja/buruh yang bekerja diperusahaannya.

e. Upah Wajar

Upah wajar adalah upah yang secara relatif dinilai cukup wajar oleh pengusaha dan pekerja/buruh sebagai imbalan atas jasa-jasanya pada perusahaan.

Selain itu hubungan kerja yang baik antara pengusaha dan karyawannya haruslah sama-sama tehu hak dan kewajiban masing-masing, hal ini diperlukan supaya antara pihak pengusaha dan karyawan saling memahami dan menghargai satu sama lain. Dalam Islam pun menekankan supaya hak-hak para karyawan ini diperhatikan, yang paling mendasar adalah masalah pengupahan yang harus diterima oleh karyawan. Selain itu juga dalam agama Islam menerangkan hak dari karyawan dalam hubungan kerja dengan pengusaha, negara juga mengatur apa saja hak-hak dasar pekerja untuk memperoleh upah yang layak. Seperti dalam pasal 1 angka 30 Undang-undang ketenagakerjaan tahun 2003, yang menerangkan

bahwasanya: “Upah adalah hak pekerja atau buruh yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pengusaha atau pemberi kerja kepada pekerja atau buruh yang ditetapkan dan dibayarkan menurut suatu perjanjian kerja, kesepakatan, atau peraturan perundang-undangan, termasuk tunjangan bagi pekerja atau buruh dan keluarganya atas suatu pekerjaan atau jasa yang telah atau akan dilakukan.”⁴²

Selain itu juga, pada Pasal 88 ayat 1 Undang-Undang Ketenagakerjaan tahun 2003 tentang ketenagakerjaan mengatakan bahwa setiap pekerja atau buruh berhak memperoleh penghidupan yang layak bagi kemanusiaan. Dan pada ayat (2) mengatakan “untuk mewujudkan penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan sebagaimana yang dimaksud pada ayat 1 pemerintah menetapkan kebijakan pengupahan yang melindungi pekerja atau buruh”.⁴³

Much Nurachmad dalam bukunya “Cara Menghitung Upah Pokok, Uang lembur, Pesangon, & Dana Pensiun untuk Pegawai dan Perusahaan” mengatakan, Adam Smith, peletak dasar ekonomi modern, menyatakan bahwa perbedaan upah dari tiap-tiap pekerjaan tergantung dari tingkat kesulitan pekerjaan, tingkat kesulitan dalam mempelajari pekerjaan, kinerja tenaga kerja, tanggung jawab dari pekerjaan, dan tingkat resiko dari pekerjaan. Sementara itu dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan, dijelaskan bahwa pengusaha dapat menyusun struktur

⁴² F.X.Djumialdji, *Perjanjian Kerja*, (Jakarta, PT Sinar Grafika, 2006), halaman 26.

⁴³ Editus Adisu dan Libertus Jahani, *Hak-Hak Pekerja Perempuan*, cetakan kedua, (Tangerang: Visimedia, 2007), halaman 6.

dan skala upah dengan memperhatikan golongan, jabatan, masa kerja, pendidikan, dan kompetensi.⁴⁴

Pada pasal 7 ayat (1) Peraturan Pemerintah No. 36 Tahun 2021 menyebutkan, upah terdiri atas komponen:

- a. Upah tanpa tunjangan/upah pokok;
- b. Upah pokok dan tunjangan tetap;
- c. Upah pokok, tunjangan tetap, dan tunjangan tidak tetap; dan
- d. Upah pokok dan tunjangan tidak tetap.

Dalam hal komponen upah terdiri atas upah pokok dan tunjangan tetap, maupun tunjangan tidak tetap seperti tersebut dalam poin 2, 3, dan 4 diatas, besarnya upah pokok paling sedikit 75% dari jumlah upah pokok dan tunjangan tetap tersebut.

Pada pasal 40 Peraturan Pemerintah No 36 tahun 2021 mengatur, pengusaha tetap wajib membayarkan upah kepada pekerja yang tidak masuk bekerja dan/atau tidak melakukan pekerjaan, dalam hal:

- a. Berhalangan, meliputi:
 - 1) Pekerja sakit sehingga tidak dapat melakukan pekerjaan
 - 2) Pekerja perempuan yang sakit pada hari pertama dan kedua masa haidnya sehingga tidak melakukan pekerjaan
 - 3) Pekerja tidak masuk bekerja karena:
 - a) Menikah
 - b) Menikahkan anaknya

⁴⁴ Much Murachmad, *Cara Menghitung Upah Pokok, Uang Lembur, Pesangon, dan Dana Pensiun untuk Pegawai dan Perusahaan*, (Jakarta: Transmedia Pustaka, 2009), halaman 35.

- c) Mengkhitankan anaknya
 - d) Membaptiskan anaknya
 - e) Istri melahirkan atau keguguran kandungan
 - f) Suami, istri, orang tua, mertua, anak, dan/atau menantu meninggal dunia, atau
 - g) Anggota keluarga selain sebagaimana dimaksud pada huruf f yang tinggal dalam satu rumah meninggal dunia.
- b. Melakukan kegiatan lain di luar pekerjaannya, meliputi:
- 1) Menjalankan kewajiban terhadap negara
 - 2) Menjalankan kewajiban ibadah yang diperintahkan agamanya
 - 3) Melaksanakan tugas serikat pekerja/serikat karyawan atas persetujuan pengusaha dan dapat dibuktikan dengan adanya pemberitahuan tertulis, atau
 - 4) Melaksanakan tugas Pendidikan dan/atau pelatihan dari perusahaan.
- c. Menjalankan hak waktu istirahat atau cutinya, apabila melaksanakan:
- 1) Hak istirahat mingguan
 - 2) Cuti tahunan
 - 3) Istirahat Panjang
 - 4) Istirahat sebelum dan sesudah melahirkan, atau
 - 5) Istirahat karena mengalami keguguran kandungan
- d. Bersedia melakukan pekerjaan yang telah di janjikan tetapi pengusaha tidak mempekerjakannya karena kesalahan pengusaha sendiri atau kendala yang seharusnya dapat dihindari pengusaha.

3. Asas-Asas Pengupahan

Dalam UU Ketenagakerjaan dikenal dengan adanya asas “No Work, No Pay”, hal ini sebagaimana dimaksud dalam Pasal 93 ayat 1 UU Ketenagakerjaan bahwa upah tidak dibayar apabila pekerja/buruh tidak melakukan pekerjaan. Pengecualian terhadap asas ini diatur dalam: Pasal 93 ayat (2) mengatur bahwa upah tetap dibayarkan kepada pekerja apabila pekerja sakit, sakit karena haid, izin karena keperluan keluarga misalnya menikah, menjalankan kewajiban terhadap Negara, melaksanakan ibadah agamanya, dan pekerja bersedia melakukan pekerjaan tetapi pengusaha tidak mempekerjakannya. Pasal 93 ayat (3) mengatur bahwa tetap dibayarkan kepada pekerja apabila pekerja sakit terus menerus selama setahun, dan selanjutnya sampai pengusaha melakukan pemutusan hubungan kerja. Pasal 93 ayat (4) mengatur bahwa upah tetap dibayarkan kepada pekerja apabila pekerja izin karena melakukan pernikahan, pernikahan anaknya, mengkhitan anaknya, membaptiskan anaknya, melahirkan, istri/suami/orang tua/mertua/menantu meninggal dunia, atau anggota keluarga ada yang meninggal dunia.

Menurut Muhammad Syaifuddin, asas-asas hukum berfungsi sebagai pedoman filosofis atau arahan orientasi bagi pembentukan norma-norma hukum positif dan pedoman dalam penyelesaian kasuskasus (hukum) yang rumit dengan pendekatan interpretasi terhadap aturan-aturan hukum positif yang ada.⁴⁵ Dilihat dari fungsinya, asas hukum itu abstrak dan kemudian akan dipakai secara dogmatis dalam peraturan perundang-undangan. Disamping asas-asas hukum

⁴⁵ Zaeni Ashyadie, 2015, *Hukum Kerja: Hukum Ketenagakerjaan Bidang Hubungan Kerja*, Raja Grafindo Persada, Jakarta, halaman 74.

secara umum, diperlukan juga asas-asas hukum secara khusus bidang pengupahan. Adapun asas-asas hukum pengupahan yang berkeadilan adalah:⁴⁶

1. Korelasi hukum dan moral sangat penting dalam pembentuka hukum, substansi hukum dan penegakan hukum pengupahan Moral tertinggi di Indonesia diukur dari penerapan nilai-nilai Pancasila dalam hubungan Industrial. Pancasila adalah ideology Negara, pandangan hidup bangsa Indonesia, sumber hokum tertinggi.
2. Hak atas upah lahir setelah adanya hubungan kerja dan berakhir bila hubungan kerja berakhir Maksudnya hak dan kewajiban itu ada setelah adanya perjanjian kerja, dan perjanjian kerja akan menimbulkan hubungan kerja. Perjanjian lahir setelah adanya kata sepakat antara pekerja dan pengusaha. Setelah adanya kata sepakat maka para pihak harus terikat dengan perjanjian sebagaimana prinsip perjanjian dikenal dengan istilah *pacta sunt servanda*. Hal ini mengandung makna bahwa suatu kontrak yang tidak dibuat secara illegal dan tidak berasal dari penipuan harus sepenuhnya diikuti.⁴⁷ Hubungan kerja akan berakhir setelah habis jangka waktu berlakunya setelah habis jangka waktu berlakunya atau ditetapkan oleh hukum, maka hak dan kewajiban akan berakhir setelah hubungan kerja berakhir.
3. Upah terdiri dari beberapa komponen yang harus dirinci secara jelas
Komponen upah terdiri dari upak pokok, tunjangan tetap dan tunjangan tidak tetap. Upah pokok harus mengacu pada kebutuhan hidup yang

⁴⁶ Yetniwati, Pengaturan Upah Berdasarkan Atas Prinsip Keadilan, *Mimbar Hukum* Volume 29, No. 1 Februari 2017, halaman 86.

⁴⁷ Munir Fuady, 2013, *Teori-Teori Besar (Grand Theory) Dalam Hukum*, Kencana, Jakarta, halaman 210.

manusiawi. Komponen upah akan menentukan perhitungan hak atau upah lainnya seperti upah lembur, uang pesangon, premi asuransi. Upah pokok merupakan imbalan atas jasa pekerja, dan bagian terbesar dari komponen upah yang pasti akan dinikmati oleh seluruh pekerja secara rutin sepanjang hubungan kerja masih ada. Dengan demikian, upah pokok itu harus layak untuk memenuhi kebutuhan hidup layak pekerja. Tunjangan berfungsi untuk:

- a. Melengkapi upah pokok;
 - b. Sebagai perangsang kerja agar lebih produktif;
 - c. Sebagai fungsi sosial yaitu menghargai jasa pekerja sebagai manusia apabila ia dihadapkan pada kondisi yang tidak menguntungkan.
4. Tidak boleh ada diskriminasi upah Perbedaan upah upah untuk pekerjaan yang sejenis atau tingkatan pekerjaan yang sama atas dasar perbedaan kelamin, warna kulit, agama, etnis, golongan politik adalah dilarang. Sesuai pendapat John Rawls: Setiap orang harus mempunyai hak yang sama untuk mendapatkan kebebasan yang sebesar-besarnya berdasarkan sistem kebebasan yang memberikan kesempatan yang sama bagi semua orang.⁴⁸ Hak atas pekerjaan dan upah yang layak adalah hak asasi manusia yang berlaku secara universal. Selain itu, kebebasan untuk memilih pekerjaan juga berlaku untuk seluruh manusia. Diskriminasi upah dilarang karena sikap diskriminasi akan menimbulkan rasa cemburu, iri dan tidak harmonisnya hubungan sesama orang yang mempunyai kesempatan yang sama.

⁴⁸ John Rawls, *Penerjemah Uzair dan Heru Prasetyo. 2006, Atheory Of Justice, Teori Keadilan, Dasar-dasar filsafat politik untuk mewujudkan kesejahteraan social dalam Negara*, cetakan 1, Pustaka Pelajar, Yogyakarta, halaman 72.

5. Pemberian upah harus manusiawi Pemberian upah dalam hal ini maknanya adalah besarnya upah dan cara pembayaran upah haruslah menghargai pekerja sebagai manusia yang mempunyai hak asasi, hak hidup secara layak. Pemenuhan kebutuhan hidup yang layak bagi kemanusiaan adalah hak kodrat yang perlu dilindungi oleh hukum. Selain itu, proses pembayaran upah harus tepat waktu sebagaimana yang diperjanjikan karena upah ditunggu pekerja untuk memenuhi kebutuhan hidupnya. Jika terlambat membayar upah maka pengusaha seharusnya dikenakan denda.
6. Pemerintah harus melindungi upah pekerja Sebagai Negara hukum, pemerintah sebagai penyelenggara Negara harus melindungi warganya terutama warga yang lemah yaitu: lemah kelangsungan hubungan kerja, lemah sosial ekonomi, serta lemah fisiknya. Untuk menghindari perbuatan semena-mena pihak yang kuat ekonominya, pemerintah sebagai pengayom masyarakat harus dapat melakukan campur tangan melalui kebijakan yang sifatnya menghindari upah di bawah standard kebutuhan manusia.
7. Keseimbangan Upah itu harus memperhatikan keseimbangan antara kepentingan pekerja dengan kepentingan pengusaha. Dikaitkan dengan teori keadilan John Rawls yang menyatakan bahwa setiap orang berhak mendapatkan penghasilan yang layak, maka upah itu harus layak bagi pekerja dan layak juga bagi pengusaha.
8. Adanya penghargaan untuk pekerja yang lebih produktif Produktifitas kerja dapat diukur melalui hasil pekerjaan, baik melalui kualitas atau mutu kerja yang berkualitas, jumlah satuan pekerjaan yang melampaui standar, atau jumlah jam kerja yang melampaui standar, kedisiplinan dalam bekerja

dan sebagainya. Penghargaan tersebut boleh saja dalam bentuk fasilitas khusus dari pengusaha seperti kendaraan, rumah dinas, tambahan penghasilan, upah lembur dan sebagainya.

9. Transparansi dalam manajemen pengupahan Manajemen upah yaitu kebijakan ekonomi perusahaan dalam sistem pengupahan. Prinsip transparansi dari perusahaan merupakan sikap keterbukaan informasi dari pengusaha maupun pekerja tentang hak dan kewajiban para pihak, pemberian informasi yang jelas dan jujur, dapat berakibat pihak pekerja maklum dan ikhlas menerima hak apa yang diberikan pengusaha.
10. Para pihak yang karena kesengajaan atau kelalaiannya mengakibatkan kerugian pihak lawan dikenakan sanksi Keterlambatan pembayaran upah yang dilakukan pengusaha baik secara sengaja maupun karena lalai harus dikenakan denda sebagai sanksi. Untuk menghindari kesewenang-wenangan pihak pengusaha, besar denda tidak perlu ditetapkan dalam perjanjian kerja, melainkan harus ditetapkan dalam Kesepakatan Kerja Bersama (KKB) atau Peraturan Perundang-undangan. Perjanjian yang bersifat kolektif akan menghasilkan kesepakatan lebih sesuai dengan hati nurani pekerja yang lebih demokrasi. Begitu juga Peraturan perundang-undangan yang dibuat oleh pejabat yang berwenang akan membuat norma hukum dapat mewujudkan keadilan dan kepastian hukum. Sanksi hukum bagi pelanggar UU Ketenagakerjaan yaitu sanksi pidana dan sanksi administrasi, sedangkan pelanggaran PP Pengupahan hanya mengatur sanksi administratif saja. Sebaiknya selain sanksi administrasi dapat juga

ditetapkan pemenuhan kewajiban yang diatur dalam Peraturan Perundang-undangan, tujuannya adalah agar adanya efek jera bagi pelanggar.

11. Hak prioritas atas upah Pembayaran upah harus lebih didahulukan dari pada kreditur lainnya. Tujuan dari prinsip ini adalah karena kehadiran upah sangat ditunggu oleh pekerja untuk memenuhi rutinitas kebutuhan hidupnya.⁴⁹
12. Perlindungan upah yang diberikan oleh perundang-undangan adalah perlindungan minimal atau terendah Artinya pengusaha diberi kewenangan untuk memberikan perlindungan upah lebih baik bagi pekerja dibandingkan dengan peraturan yang berlaku.
13. Memberikan kesempatan untuk mengemukakan pendapat bagi stakeholder dalam pembuatan regulasi hukum ketenagakerjaan Stakeholder dalam pembentukan norma upah yaitu: pihak pekerja yang diwakili oleh serikat pekerja, pihak pengusaha yang diwakili oleh organisasi pengusaha dan pemerintah.

4. Sistem Pembayaran Upah

Sistem pembayaran upah adalah bagaimana cara perusahaan biasanya memberikan upah kepada pekerja/buruhnya. Sistem tersebut dalam teori maupun praktik dikenal ada beberapa macam sebagai berikut:⁵⁰

1. Sistem Upah Jangka Waktu adalah sistem pemberian upah menurut jangka waktu tertentu, misalnya harian, mingguan atau bulanan.

⁴⁹ Nur Chanifah, *Sistem Upah (Ujrah) Yang Berkeadilan Menurut Islam, prosiding konferensi nasional ketenagakerjaan dan hubungan industrial*, tanggal 30-31 Oktober 2013, Pusat pengembangan hukum ketenagakerjaan, Fakultas Hukum Universitas Brawijaya, Malang, halaman 219.

⁵⁰ Zaeni Ashyadie, 2015, *Hukum Kerja: Hukum Ketenagakerjaan Bidang Hubungan Kerja*, Jakarta: Raja Grafindo Persada, halaman 79.

2. Sistem Upah Potongan Sistem ini umumnya bertujuan untuk mengganti sistem upah jangka waktu jika hasilnya tidak memuaskan. Sistem upah ini hanya dapat diberikan jika hasil pekerjaannya dapat dinilai menurut ukuran tertentu, misalnya diukur dari banyaknya berat dan sebagainya.
3. Sistem Upah Permufakatan adalah suatu sistem pemberian upah dengan cara memberikan sejumlah upah pada kelompok tertentu. Selanjutnya, kelompok ini akan membagi-bagikan kepada para anggotanya.
4. Sistem Skala Upah Berubah Dalam sistem ini, jumlah upah yang diberikan berkaitan dengan penjualan hasil produksi di pasaran. Jika harga naik jumlah upahnya pun akan naik. Sebaliknya, jika harga turun, upah pun akan turun. Itulah sebabnya disebut skala upah berubah.
5. Sistem Upah Indeks Sistem upah ini didasarkan atas indeks biaya kebutuhan hidup. Dengan sistem ini upah akan naik turun sesuai dengan naik turunnya biaya penghidupan meskipun tidak memengaruhi nilai nyata dari upah.
6. Sistem Pembagian Keuntungan Sistem upah ini dapat disamakan dengan pemberian bonus apabila perusahaan mendapat keuntungan di akhir tahun.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Waktu dan Tempat Penelitian

1. Waktu Penelitian

Waktu Penelitian akan dilaksanakan sekitar bulan Oktober 2022 setelah dilakukan seminar Proposal dan Perbaikan *Outline*.

Tabel kegiatan skripsi

No	Kegiatan	Bulan																Keterangan				
		Juli 2022				Agustus 2022				September 2022				Oktober 2022					Februari-April 2022			
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4		1	2	3	4
1	Seminar Proposal																					
2	Perbaikan Proposal																					
3	Acc Perbaikan																					
4	Penelitian																					
5	Penulisan Skripsi																					
6	Bimbingan Skripsi																					
7	Seminar Hasil																					
8	Meja Hijau																					

2. Tempat Penelitian

Penelitian ini dilakukan di Pengadilan Negeri Medan, Jl. Pengadilan Kelurahan No. 8, Petisah Tengah, Kec. Medan Petisah, Kota Medan, Sumatera Utara 20236.

B. Metodologi Penelitian

1. Jenis Penelitian

Adapun jenis penelitian adalah yuridis normatif yaitu metode penelitian yang mengkaji studi dokumen, yakni menggunakan berbagai data sekunder seperti peraturan, perundang-undangan, teori hukum dan dapat juga berupa pendapat para sarjana.

- a. Data Primer yaitu data yang mencakup dokumen-dokumen resmi, buku-buku ilmiah, data *on line*, hasil-hasil penelitian berupa laporan, Kitab Undang-Undang Hukum Perdata (BW), Undang-Undang Dasar Negara Kesatuan Republik Indonesia Tahun 1945, Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja, Peraturan Pemerintah Nomor 36 tahun 2021 tentang Pengupahan.
- b. Data sekunder adalah sumber data yang diperoleh secara langsung dengan mengajukan pertanyaan kepada narasumber yaitu kepada Pengadilan Negeri Medan.
- c. Data tersier adalah suatu kumpulan dari data primer dan data sekunder dapat berupa kamus hukum, dan biografi.

2. Sifat Penelitian

Sifat penelitian yang dipergunakan dalam menyelesaikan skripsi ini adalah deskriptif analisis dari studi kasus di Pengadilan Negeri Medan. Studi kasus adalah penelitian tentang Perlindungan Hukum Terhadap Karyawan Atas Keterlambatan Pemberian Upah, yang mengarah pada penelitian hukum normatif, yaitu suatu bentuk penulisan hukum yang mendasarkan pada

karakteristik ilmu hukum yang normatif.⁵¹Sifat penelitian ini secara deskriptif analisis yaitu untuk memberikan data yang seteliti mungkin dilakukan di Pengadilan Negeri Medan mengambil beberapa data dan dengan menganalisis yang berkaitan dengan penulisan skripsi.

3. Teknik Pengumpulan Data

Pada Penelitian ini digunakan alat pengumpul data, yakni :

- a. *Library Research* (Penelitian Kepustakaan) yaitu penelitian yang dilakukan berdasarkan sumber bacaan, yakni Undang – Undang, buku-buku, penelitian ilmiah, artikel ilmiah, media massa, dan jurnal hukum yang berhubungan dengan materi yang dibahas dalam penulisan skripsi ini. Dalam penelitian ini mengandung data primer dan data sekunder.
 - 1) Data Primer yaitu merupakan sumber data yang diperoleh secara langsung dari sumber asli atau pihak pertama yang secara khusus dikumpulkan untuk penelitian. Data primer yaitu berupa pendapat subjek (orang) baik individu maupun kelompok dan suatu kejadian.
 - 2) Data sekunder, yaitu bahan Pustaka yang terdiri dari atas buku-buku teks yang membicarakan suatu dan/atau beberapa permasalahan hukum, termasuk skripsi, tesis, disertasi hukum, kamus-kamus hukum, jurnal-jurnal hukum.
- b. *Field Research* (Penelitian Lapangan), yaitu dengan melakukan penelitian langsung ke lapangan. Dalam hal ini peneliti langsung melakukan penelitian ke Pengadilan Negeri Medan dengan cara Wawancara.

⁵¹ Astri Wijayanti. *Strategi Penulisan Hukum*. (Bandung: Lubuk Agung, 2011), halaman.163

4. Analisis Data

Analisis data pada hakikatnya dalam penelitian hukum artinya untuk mengadakan sistematis terhadap bahan-bahan hukum tertulis. Oleh karena itu, sesuai metode penulisan data yang sesuai dengan penelitian deskriptif kualitatif dengan menggunakan pendekatan secara kualitatif, yaitu analisis data yang mengungkapkan data mengambil kebenaran yang diperoleh dari keputusan dan penelitian lapangan yaitu dengan menggabungkan antara peraturan-peraturan, buku-buku ilmiah yang ada hubungannya dengan Perlindungan Hukum Terhadap Karyawan Atas Keterlambatan Pemberian Upah oleh PT Permata Ayah Bunda Putusan 104/Pdt.Sus-PHI/2022/PN.Mdn kemudian di analisis secara kualitatif sehingga mendapatkan suatu pemecahannya, sehingga ditarik kesimpulannya.

BAB V

SIMPULAN DAN SARAN

A. Simpulan

Berdasarkan uraian analisis yang telah diuraikan di atas, maka dapat ditarik kesimpulan, antara lain:

1. Perlindungan Hukum Atas Keterlambatan Pemberian Upah Oleh PT Permata Ayah Bunda bahwa atas pemberlakuan Undang undang No.11 tahun 2020 tentang Cipta Kerja serta peraturan pelaksanaannya sebagaimana pertimbangan tersebut akan menjadi tidak berkekuatan hukum mengikat dan bersifat inkonstitusional atau bertentangan dengan Undang Undang Dasar Negara Republik Indonesia th 1945, sebagaimana Putusan Mahkamah Konstitusi No.91/PUU-XVIII/2020 dalam perkara Pengujian Formil Undang Undang No.11 tahun 2020 tentang Cipta Kerja terhadap Undang Undang Dasar Negara Republik Indonesia tahun 1945 tertanggal 25 November 2021, sehingga Majelis Hakim berpendapat bahwa terhadap perkara aquo maka akan memberlakukan Undang undang no.13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.
2. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Keterlambatan Pemberian Upah Oleh PT Permata Ayah Bunda adalah : (1) Penghitungan Gaji Karyawan Belum Selesai Sepenuhnya. (2) Tagihan Customer Belum Dibayar. (3) Terdapat Masalah pada Transfer. (4) Perusahaan Mengalami Defisit pada Neraca Keuangan. (5) Ketidakstabilan ekonomi dikarenakan pandemic covid-19. Hal ini lah yang menjadi penyebab atau faktor dari keterlambatan pemberian upah pada karyawan PT Permata Ayah Bunda dan oleh karena

imbas dari adanya bencana nasional Pandemi covid 19 yang ditetapkan Pemerintah Usaha Tergugat mengalami kemunduran sehingga Penggugat harus menutup usahanya karena tidak mampu lagi untuk memberikan gaji Para Karyawan yang sebahagian besarnya telah bekerja selama puluhan tahun.

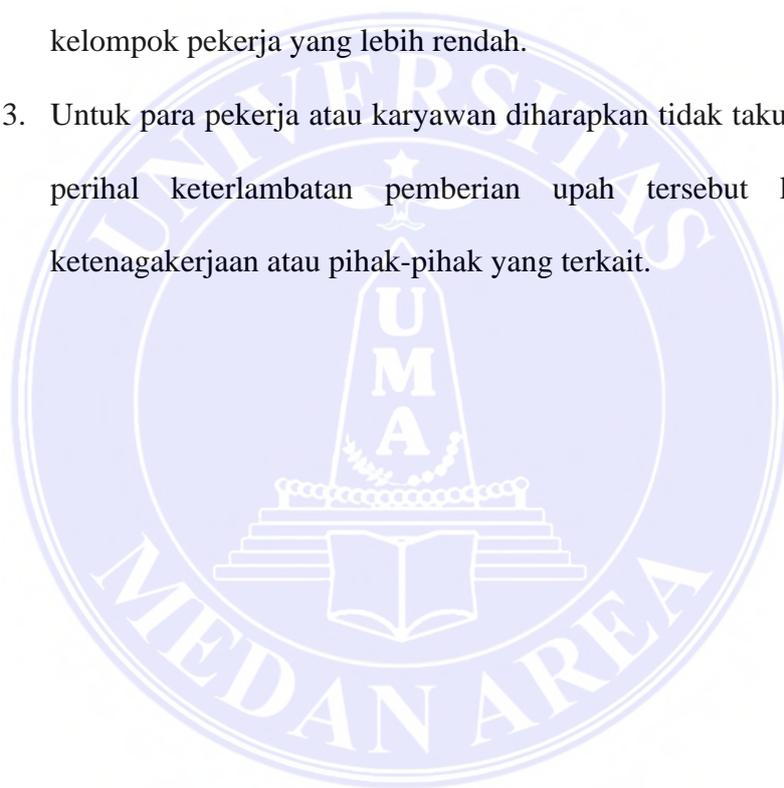
3. Pertimbangan Hakim Terhadap Penyelesaian Pekerja/Karyawan Yang Mengalami Keterlambatan Pemberian Upah Pada PT Permata Ayah Bunda (Putusan No. 104/Pdt.Sus-PHI/2022/PN Mdn), berdasarkan putusan tersebut, majelis hakim yang memeriksa perkara ini menimbang, bukti-bukti yang ada selama proses persidangan, baik dari bukti surat juga keterangan saksi-saksi.

B. Saran

Berdasarkan hasil Penelitian dan Pembahasan di atas, maka saran-saran dalam penelitian ini antara lain:

1. Ketentuan hukm dibidang pengupahan di Indonesia baik yang diatur dalam Undang-Undang No.13 Tahun 2003 dan Peraturan Pemerintah No.8 Tahun 1981 harus saling melengkapi untuk memberikan jaminan kepastian hukum bagi pelaksanaan pengupahan dalam hubungan kerja di Indonesia. Pemerintah juga harus lebih peka dan bijak dalam menanggapi segala permasalahan yang timbul dalam perusahaan khususnya yang berkaitan dengan upah pekerja demi pemenuhan kebutuhan hidup yang layak bagi semua pekerja.

2. Dalam memeberikan upah tenaga kerja pada tenaga kerja tidak boleh ada diskriminasi antara pekerja perempuan dan pekerja laki-laki, sistem pengupahan harusdapat dirasakan berkeadilan, berkemanusiaan dan dapat menimbulkan kegairahan kerja dan semangat kerja baik oleh pihak tenaga kerja maupun dipihak pengusaha. kriteria kenaikan upah sebaiknya mencerminkan berlangsungnya tujuan yang lebih luas, peningkatan produktivitas dan perlindungan pendapatan bagi kelompok pekerja yang lebih rendah.
3. Untuk para pekerja atau karyawan diharapkan tidak takut mengadukan perihal keterlambatan pemberian upah tersebut kepada dinas ketenagakerjaan atau pihak-pihak yang terkait.



DAFTAR PUSTAKA

A. Buku

- Abdullah, Ma'ruf. (2014). *Manajemen dan Evaluasi Kinerja Karyawan*. Yogyakarta: Penerbit Aswaja Pressindo.
- Adisu, Editus, dan Jehani Libertus. (2007). *Hak-hak Pekerja Perempuan*. Cet. Kedua, Jakarta: VisiMedia.
- Afandi, Yazid. (2009). *Fiqh Muamalah dan Implementasinya dalam Lembaga Keuangan Syariah*. Cet. III. Yogyakarta: Logung Pustaka.
- Arifin, Syamsul. (2012). *Metode Penulisan Karya Ilmiah dan Penelitian Hukum*. Medan Area University Press.
- Arto, Mukti. (2004). *Praktek Perkara Perdata pada Pengadilan Agama*, cet V Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Asyhadie, Zaeni. (2013). *Hukum Kerja (Hukum Ketenagakerjaan Bidang Hubungan Kerja)*, Jakarta : PT RajaGrafindo Persada.
- Djumialdji, FX. (2006). *Perjanjian Kerja*. Edisi Revisi. Jakarta: Sinar Grafika.
- Erni, R Ernawan. (2011). *Organizational Culture "Budaya Organisasi Dalam Perspektif Ekonomi Dan Bisnis"*. Bandung: Alfabeta.
- Hamzah, Andi. (2011). *KUHP & KUHP*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Harahap, Yahya. (2005). *Hukum Acara Perdata*. Jakarta: Sinar Grafika.
- Harjono. (2008). *Konstitusi Sebagai Rumah Bangsa Pemikiran Hukum Dr. Harjono, S.H., M.C.L. Wakil Ketua MK*. Jakarta: Sekretariat Jenderal dan Kepaniteraan Mahkamah Konstitusi.

- Hasibuan, Malayu Sp. (2012). *Manajemen SDM*. Edisi Revisi, Cetakan Ke Tigabelas. Jakarta : Bumi Aksara.
- Heidjrahman dan Saud Husnan. (2005). *Manajemen Personalia*. Yogyakarta: BPFE UGM.
- Husni Lalu. (2014). *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan*. Edisi Revisi. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Khakim, Abdul. (2007). *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*. Edisi Revisi. Bandung: Citra Aditya Bakti.
- M. Hadjon, Philipus. (2007). *Perlindungan Hukum Bagi Rakyat Di Indonesia, Sebuah Studi Tentang Prinsip-Prinsipnya, Penanganannya Oleh Pengadilan Dalam Lingkungan Peradilan Umum Dan Pembentukan Peradilan Administrasi*. Jakarta: Peradaban.
- Muchsin. (2003). *Perlindungan dan Kepastian Hukum bagi Investor di Indonesia*. Surakarta: Magister Ilmu Hukum Program Pascasarjana Universitas Sebelas Maret.
- Nurachmad, Much. (2009). *Cara Menghitung Upah Pokok, Uang Lembur, Pesangon, dan Dana Pensiun*, Cet.ke-1. Jakarta: Visi Media.
- Prabu Mangkunegara, A.A. Anwar. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung : PT. Remaja Rosdakarya.
- Rahardjo, Satjipto. (2014). *Ilmu Hukum*, Bandung: PT. Citra Aditya.
- Rusli, Hardijan. (2011). *Hukum Ketenagakerjaan*, Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Sasongko Wahyu. (2007). *Ketentuan-Ketentuan Pokok Hukum Perlindungan Konsumen*. Bandar Lampung: Universitas Lampung.

- Setiono. (2004). *Rule of Law (Supremasi Hukum)*. Surakarta: Magister Ilmu Hukum Program Pascasarjana Universitas Sebelas Maret.
- Soedarjadi. (2008). *Hukum Ketenagakerjaan Di Indonesia : Panduan Bagi Pengusaha, Pekerja, dan Calon Pekerja*. Yogyakarta : Pustaka Yustisia.
- Soedarjadi. (2009). *Hak dan Kewajiban Pekerja-Pengusaha*. Jakarta: Yustitia.
- Subri, Mulyadi. (2003). *Ekonomi Sumber Daya Manusia dalam Perspektif Pembangunan*. Jakarta: PT. Rajagrafindo Persada.
- Syamsudin, Moh. Syaufi. (2003). *Menciptakan Hubungan Kerja Yang Islami Di Tempat Kerja*, Jakarta: Swara Bumi.
- T. Sirait, Justine. (2006). *Memahami Aspek-aspek Pengelolaan Sumber Daya Manusia dalam Organisasi*, Jakarta: PT Grasindo.
- Veithzal Rivai Zainal, S. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori ke Praktik*. Edisi ke-7. Depok: PT Rajagrafindo.
- Wijayanti, Astri. (2011). *Strategi Penulisan Hukum*. Bandung: Lubuk Agung.
- Wood, Ivonne. (2009). *Layanan Pelanggan : Cara Praktis, Murah, dan Inspiratif Memuaskan Pelanggan Anda*, Edisi Pertama. Yogyakarta : Graha Ilmu.

B. Peraturan Perundang-undangan

- Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan j.o Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja
- Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial

Peraturan Pemerintah Nomor 78 tahun 2015 tentang Pengupahan j.o

Peraturan Pemerintah Nomor 36 tahun 2021 tentang Pengupahan

C. Karya Ilmiah

Arafat, Yassir. (2015). Prinsip-Prinsip Perlindungan Hukum yang Seimbang dalam Kontrak. *Jurnal Rechtsens*. Vol. 4(2), 34-50.

Bahmid. (2014). Implementasi Asas Kebebasan Berkontrak Dalam Ruang Lingkup Ketenagakerjaan. *Jurnal Referensi Hukum*. Vol. 13(2), 6-30.

Fithriatus Shalihah. (2016). Implementasi Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) Dalam Hubungan Kerja di Indonesia. *Jurnal Selat*. Volume 4(1), 70-100.

Putra, Antoni. (2020). Penerapan Omnibus Law dalam Upaya Reformasi Regulasi. *Jurnal Legislasi Indonesia*. Vol. 17(1), 3-29.

Ramanda, Yuli dan Bustari Muchtar. (2016). Pengaruh Human Capital, Relational Capital Dan Organizational Behavior Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Ekonomi Bisnis*. Vol. 3(2), 15-20.

Shahzadi, Irum., Ayesha Javed, Syed Shahzaib Pirzada, Shagufta Nasreen & Farida Khanam.(2014). Impact of Employee Motivation on Employee Performance. *European Journal of Business and Management*, Vol 6(23), 23-120.

D. Website

Kamus Besar Bahasa Indonesia. “Makna kata perlindungan dalam Bahasa Indonesia”, <https://kbbi.web.id/>. Diakses pada tanggal 09 November 2022.

Kamus Besar Bahasa Indonesia. “Makna kata Karyawan dalam Bahasa Indonesia”, <https://kbbi.web.id/>. Diakses pada tanggal 29 Agustus 2022.

WageIndicator. (2022). “Kebijakan Pengupahan di Indonesia, Tanya jawab mengenai pengupahan yang mencakup komponen upah, upah minimum, struktur skala upah, pemotongan upah, tunjangan dan kompensasi”, <https://gajimu.com/pekerjaanyanglayak/pengupahan/pertanyaan-mengenai-gaji-atau-upah-kerja-1>. Diakses pada tanggal 09 November 2022.

E. Putusan

Pengadilan Negeri Medan, Putusan No.104/Pdt.Sus-PHI/2022/PN.Mdn

F. Wawancara

Fitrah H.H 2022. “Putusan No. 104/Pdt.Sus-PHI/2022/PN.Mdn”. *Hasil Wawancara Pribadi*: 28 Oktober 2022 , Universitas Medan Area.



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

PUTUSAN

Nomor 104/Pdt.Sus-PHI/2022/PN Mdn

DEMI KEADILAN BERDASARKAN KETUHANAN YANG MAHA ESA

PENGADILAN HUBUNGAN INDUSTRIAL pada Pengadilan Negeri Medan, yang memeriksa dan mengadili perkara Perselisihan Hubungan Industrial pada tingkat pertama, telah menjatuhkan putusan sebagai berikut dalam perkara antara :

ERNAWATI, Tempat/ Tgl. Lahir Medan/ 04 Desember 1976, Alamat Jalan Utama Gg. Setia No. 22 Kelurahan Kota Matsum II, Kecamatan Medan, Area, Kota Medan, Provinsi Sumatera Utara, Agama Islam, Jenis Kelamin Perempuan, Pekerjaan Pekerja di RSU Permata Bunda milik PT. Permata Ayah Bunda, Kewarganegaraan Indonesia, NIK 1271104412760005.

Dalam hal ini diwakili oleh Kuasanya Boyle Ferdinandus Sirait, S.H., Siska Faisna, S.H., dan Dedy Cahyadi Ginting, S.H., M.H., masing-masing selaku Advokat pada "Kantor Lembaga Bantuan Hukum dan Pembela Hak Asasi Manusia Indonesia Bonum Commuae (LBH & PHAM Indonesia Bonum Commuae)", yang beralamat kantor di Perumahan Pesanggrahan Salam Tani Blok C-44, Dusun IV Desa Salam Tani, Kecamatan Pancur Batu, Kabupaten Deli Serdang, Provinsi Sumatera Utara, baik secara bersama-sama maupun sendiri-sendiri bertindak untuk dan atas nama Pemberi Kuasa berdasarkan Surat Kuasa Khusus, tertanggal 28 Januari 2022, yang telah didaftarkan di Kepaniteraan Hukum pada Pengadilan Negeri Medan dengan Nomor Register 414/Perk.PHI/2022/PN.Mdn tanggal 30 Maret 2022, yang selanjutnya disebut **Penggugat**;

Lawan

PT. PERMATA AYAH BUNDA, yang memiliki usaha berupa rumah sakit yang bernama Rumah Sakit Umum Permata Bunda yang beralamat di Jalan Sisingamangaraja No. 7, Kelurahan Mesjid, Kecamatan Medan Kota, Kota Medan, Provinsi Sumatera Utara.

Halaman 1 dari 22 Putusan Nomor 104/Pdt.Sus-PHI/2022/PN Mdn

Diolahar
Kepaniteraan Mahkamah Agung Republik Indonesia berusaha untuk selalu menyampaikan informasi paling dini dan akurat sebagai bentuk komitmen Mahkamah Agung untuk pelayanan publik, transparansi, dan akuntabilitas pelaksanaan fungsi peradilan. Namun dalam hal-hal tertentu masih dimungkinkan terjadi permasalahan faktis terkait dengan akurasi dan kediterimaan informasi yang kami sampaikan, hal mana akan tetap kami perbaiki dan maksimalkan.
Dalam hal Anda menemukan informasi (dibawa) yang janggal, tidak akurat, atau informasi yang selanjutnya akan memuat Belmont beresada, maka harap segera hubungi Kepaniteraan Mahkamah Agung RI melalui Email: kepaniteraan@mahkamahagung.go.id / Telp: 021-384 3348 (x41-318)

Halaman 1



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

Dalam hal ini diwakili oleh DR. ROSIHAN ARBIE selaku Direktur Utama dengan memberikan kuasa kepada Syahrizal Fahmi, S.H., CLA., H. Ali Panca Sipahutar, S.H., dan Sabar Rico Rinaldy, S.H., pada Advokat dan Konsultan Hukum pada "Kantor Hukum F & P Lawyer – Consultant", yang beralamat kantor di Jalan Sisingamangaraja No.27/39 Medan (Garuda Citra Hotel), baik secara sendiri-sendiri ataupun bersama-sama berdasarkan Surat Kuasa Khusus, tertanggal 01 Maret 2022, yang telah didaftarkan di Kepaniteraan Hukum pada Pengadilan Negeri Medan dengan Nomor Register 209/Perk.PHI/2022/PN.Mdn tanggal 08 Maret 2022, yang selanjutnya disebut sebagai **Tergugat**;

Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri tersebut;
Telah membaca berkas perkara ini;
Telah memperhatikan bukti - bukti yang diajukan ke persidangan;
Telah mendengar kedua belah pihak yang berperkara;

TENTANG DUDUKNYA PERKARA

Menimbang, bahwa Penggugat dengan surat gugatannya tertanggal 30 Maret 2022 yang didaftarkan di Kepaniteraan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Medan tanggal 12 April 2022 di bawah Register Nomor : 104/Pdt.Sus-PHI/2022/PN Mdn, telah mengemukakan alasan-alasan gugatan sebagai berikut:

- 1) Bahwa Penggugat merupakan pekerja Tergugat yaitu di Rumah Sakit Umum Permata Bunda sejak 11 Juli 1998 yang bekerja pada bagian Dapur Diet, dimana hingga September 2021 masa kerja Penggugat adalah 23 Tahun 2 Bulan.
- 2) Bahwa jenis pekerjaan Penggugat merupakan bagian dari suatu proses produksi di Rumah Sakit Umum Permata Bunda.
- 3) Bahwa berdasarkan Pasal 2 Peraturan Menteri Tenaga Kerja Nomor Per-06/Men/1985 Tentang Perlindungan Pekerja Harian Lepas jo Pasal 4 ayat (4) Pemenaker No. 2 Tahun 1993 Tentang Kesepakatan Kerja Waktu Tertentu jo Pasal 59 ayat (2) jo ayat (7) Undang-Undang RI No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, jo Pasal 81 angka 15 Undang-Undang No. 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja, serta mengacu kepada jenis pekerjaan Penggugat yang bersifat tetap, maka perjanjian

Halaman 2 dari 22 Putusan Nomor 104/Pdt.Sus-PHI/2022/PN Mdn

Dicetak:

Kepaniteraan Mahkamah Agung Republik Indonesia berespons untuk selalu mengembangkan informasi paling dini dan akurat sebagai bentuk komitmen Mahkamah Agung untuk pelayanan publik, transparansi dan akuntabilitas pelaksanaan fungsi peradilan. Dalam rangka hal-hal tersebut, masih dimungkinkan terjadi permasalahan teknis terkait dengan akses dan hak akses informasi yang sama secepat, namun akan tetap sama, terbuka dan dapat diakses. Dalam hal Anda memerlukan informasi yang akurat pada situs ini atau informasi yang selengkap mungkin, mohon kirimkan email ke: kepaniteraan@mahkamahagung.go.id atau hubungi nomor telepon: [+621-664-2042](tel:+621-664-2042) atau [+621-664-2043](tel:+621-664-2043).

Halaman 2



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

kerja antara Penggugat dengan Tergugat adalah Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu sejak Penggugat pertama sekali bekerja pada tanggal 11 Juli 1998.

4) Bahwa berdasarkan uraian-uraian diatas, maka Penggugat memohon agar kiranya Majelis Hakim Yang Mulia menyatakan bentuk perjanjian kerja antara Penggugat dengan Tergugat sah demi hukum adalah Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu sejak Penggugat bekerja dengan Tergugat pada tanggal 11 Juli 1998.

5) Bahwa sejak bulan April tahun 2020 hingga saat Gugatan ini diajukan, upah Penggugat dibayar Tergugat selalu terlambat.

6) Bahwa biasanya upah Penggugat dibayar oleh Tergugat pada awal bulan, yaitu pada tanggal 01 setiapnya bulannya.

7) Bahwa sejak April tahun 2020 hingga saat Gugatan ini diajukan, upah selalu dibayar lewat dari tanggal 01 setiap bulannya oleh Tergugat.

8) Bahwa berdasarkan hal tersebut, Penggugat memohon agar kiranya Majelis Hakim Yang Mulia menyatakan Tergugat bersalah karena membayar upah Penggugat terlambat lebih dari tiga bulan berturut-turut sejak bulan April tahun 2020 hingga Gugatan ini diajukan.

9) Bahwa dengan mengacu kepada Pasal 81 angka 42 Undang-Undang RI Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja yang memuat Pasal 154A ayat (1) huruf "g" angka 3 Jo. Pasal 36 huruf "g" angka 3 Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 35 Tahun 2021 Tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja Dan Waktu Istirahat, Dan Pemutusan Hubungan Kerja, Penggugat melalui perundingan Bipartit tertanggal 07 Juni 2021 dengan nomor surat 59/BPP.F-SPMS/PB/ VI/2021 dan surat tertanggal 11 Juni 2021 dengan nomor surat 64/BPP.F-SPMS/PB/VI/2021 telah meminta kepada Tergugat untuk memutus hubungan kerjanya dengan Tergugat, akan tetapi tidak ada kesepakatan apapun dalam perundingan Bipartit tersebut.

10) Bahwa oleh karena tidak ada kesepakatan apapun dengan Tergugat, selanjutnya Penggugat memohon kepada Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan untuk dilakukan proses mediasi Tripartit dengan surat nomor 70/BPP.F-SPMS/PB/VI/2021 tertanggal 21 Juni 2021 dengan perihal Permohonan/ Pencatatan Perselisihan Hubungan Industrial.

Halaman 3 dari 22 Putusan Nomor 104/Pdt.Sus-PM/2022/PN Mdn

Dilarang:
Republik Indonesia Mahkamah Agung Republik Indonesia Indonesia sebagai sumber informasi yang dapat diakses sebagai bentuk komitmen Mahkamah Agung untuk pelayanan publik, transparansi dan akuntabilitas pelaksanaan tugas peradilan. Namun dalam hal ini terdapat masih dimungkinkan terjadi penyalahgunaan akses kehalaman ini dengan cara tidak sesuai dengan ketentuan informasi yang kami berikan, hal mana akan dikenakan sanksi pidana dan denda sesuai ketentuan yang berlaku.
Dalam hal Anda memerlukan informasi yang terdapat pada situs ini atau informasi yang berkaitan ada nomor kontak berikut: Kementerian Mahkamah Agung RI melalui Email: sekretariat@mahkamahagung.go.id / Telp: 021-2542 2242 (surat) /

Halaman 3



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

- 11) Bahwa Panggilan Pertama mediasi tripartit yang dilakukan oleh Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan dilaksanakan pada tanggal 5 Juli 2021 dengan surat nomor 567/902 perihal Panggilan I/ Klarifikasi tertanggal 23 Juni 2021.
- 12) Bahwa sebagaimana dimaksud dalam Pasal 15 Undang-Undang RI No. 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, maka setidaknya-tidaknya pada tanggal 4 Agustus 2021 Mediator Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan harus sudah menerbitkan Anjuran ketika tidak tercapai kesepakatan apapun, namun Anjuran atas perkara ini diterbitkan pada tanggal 08 Oktober 2021 dengan nomor surat No. 567/1488 perihal Anjuran.
- 13) Bahwa jelas Mediator Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan telah melakukan kesalahan terkait dengan penerbitan Anjuran tersebut.
- 14) Bahwa oleh karena itu, jelas Mediator Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan telah terlambat dalam menerbitkan Anjuran atas perkara ini.
- 15) Bahwa sebelumnya, Mediator Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan juga telah melakukan kesalahan dalam melaksanakan tugasnya, yang dalam hal ini adalah masih menjadwalkan mediasi antara Penggugat dengan Tergugat pada tanggal 25 Agustus 2021 dengan suratnya No. 567/1183 perihal Panggilan III tertanggal 19 Agustus 2021, pada kondisi yang seharusnya Anjuran telah terbit selambat-lambatnya pada tanggal 4 Agustus 2021.
- 16) Bahwa ternyata dalam perundingan Tripartit yang di mediasi oleh Mediator Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan pun tidak ada kesepakatan yang tercapai, sehingga akhirnya terbitlah Anjuran dengan Surat Nomor: 567/1488 tertanggal 08 Oktober 2021 perihal Anjuran yang diterbitkan oleh Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan, dimana Anjuran telah terlambat penerbitannya.
- 17) Bahwa oleh karena Anjuran tersebut terlambat penerbitannya, maka Penggugat menolak isi Anjuran yang disebutkan diatas.
- 18) Bahwa selanjutnya diketahui Tergugat telah menerbitkan Surat Keputusan No. 143/RSPB/ Dirut/SK/IX/2021 Tentang Pemutusan Hubungan Kerja Pegawai terhadap Penggugat tertanggal 29 September 2021, dimana surat pemutusan hubungan kerja tersebut diterbitkan setelah tanggal batas waktu akhir penerbitan Anjuran yang dalam hal ini tanggal 4 Agustus 2021.

Halaman 4 dari 22 Putusan Nomor 104/Pdt.Sus-Phi/2022/PN Mdn



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

19) Bahwa oleh karena itu, Penggugat memohon agar kiranya Majelis Hakim Yang Mulia menyatakan tidak sah pemutusan hubungan kerja yang dimaksud Surat Keputusan No. 143/RSPB/ Dirut/SK/IX/2021 Tentang Pemutusan Hubungan Kerja Pegawai tertanggal 29 September 2021 yang diterbitkan oleh Tergugat.

20) Bahwa dengan kondisi upah Penggugat yang dibayar terlambat lebih dari tiga bulan berturut-turut oleh Tergugat sejak bulan April tahun 2020 hingga saat Gugatan ini diajukan oleh Penggugat, serta mengacu kepada Pasal 81 angka 42 Undang-Undang RI Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja yang memuat Pasal 154A ayat (1) huruf "g" angka 3 Jo. Pasal 36 huruf "g" angka 3 Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 35 Tahun 2021 Tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja Dan Waktu Istirahat, Dan Pemutusan Hubungan Kerja, maka Penggugat dengan ini memohon agar kiranya Majelis Hakim Yang Mulia mengabulkan permintaan Penggugat agar diputus hubungan kerja antara Penggugat dengan Tergugat, dengan menyatakan Putus Hubungan Kerja antara Penggugat dengan Tergugat sejak putusan atas perkara ini berkekuatan hukum tetap.

21) Bahwa dengan putusannya hubungan kerja antara Penggugat dengan Tergugat sebagaimana dimohonkan diatas, maka hak Penggugat atas pemutusan hubungan kerja tersebut berdasarkan Upah Minimum Kota Medan Tahun 2021 sebesar Rp3.329.867,-, serta berdasarkan Pasal 48 Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 35 Tahun 2021 Tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja Dan Waktu Istirahat, Dan Pemutusan Hubungan Kerja adalah sebagai berikut:

- 1 (satu) kali ketentuan Pasal 40 ayat (2) Peraturan Pemerintah No. 35 Tahun 2021:
 $1 \times 9 \times \text{Rp}3.329.867,- = \text{Rp}29.968.803,-$
- 1 (satu) kali ketentuan Pasal 40 ayat (3) Peraturan Pemerintah No. 35 Tahun 2021:
 $1 \times 8 \times \text{Rp}3.329.867,- = \text{Rp}26.638.936,-$
- Uang Penggantian Hak Sesuai Pasal 40 ayat (4) Peraturan Pemerintah No. 35 Tahun 2021:
Upah sehari adalah $\text{Rp}3.329.867,- : 26 = \text{Rp} 128.071,-$
Cuti yang belum diambil 6 hari
Total hak atas cuti $6 \times \text{Rp}128.071,- = \text{Rp} 768.426,-$

Halaman 5 dari 22 Putusan Nomor 104/Pdt.Sus-Phi/2022/PN Mdn

Disalin dari
Republikasi Mahkamah Agung Republik Indonesia. Berasaskan untuk selalu mencantumkan informasi yang diri dan asal sebagai bentuk komitmen Mahkamah Agung untuk pelayanan publik, transparansi dan akuntabilitas pelaksanaan fungsi peradilan. Namun dalam hal ini, remains masih dipertanyakan terjadi permasalahan terkait dengan akses dan keamanan informasi yang kami sampaikan, ini mana akan terus kami perbaiki dari waktu ke waktu.
Dalam hal Anda memerlukan informasi yang termasuk pada akses ini atau informasi yang sebelumnya tidak, mohon kirimkan kepada, maka kami akan segera hubungi. Republikasi Mahkamah Agung RI melalui
Email : keperluan@mahkamahagung.go.id / Telp : 021-304 2343 (ext 316)

Halaman 5



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

Total Hak Atas Pemutusan Hubungan Kerja adalah = Rp.57.376.165,-

22) Bahwa berdasarkan perhitungan diatas, Penggugat memohon agar kiranya Majelis Hakim Yang Mulia menyatakan hak Penggugat atas putusnya hubungan kerja antara Penggugat dengan Tergugat adalah Rp57.376.165,- (lima puluh tujuh juta tiga ratus tujuh puluh enam ribu seratus enam puluh lima rupiah).

23) Bahwa berdasarkan hal tersebut, Penggugat memohon agar kiranya Majelis Hakim Yang Mulia memerintahkan Tergugat untuk membayar hak Penggugat atas pemutusan hubungan kerja sebesar Rp57.376.165,- (lima puluh tujuh juta tiga ratus tujuh puluh enam ribu seratus enam puluh lima rupiah).

24) Bahwa oleh karena Gugatan Penggugat sangat berdasar dan agar Gugatan Penggugat tidak menjadi hampa karena beralihnya aset Tergugat kepada pihak lain selama proses persidangan, maka Penggugat memohon kepada Majelis Hakim Yang Mulia agar meletakkan sita jaminan (conservatoir beslaag) atas bangunan milik Tergugat yang terletak di Jl. Sisingamangaraja No. 7, Kelurahan Mesjid, Kecamatan Medan Kota, Kota Medan, Provinsi Sumatera Utara.

25) Bahwa agar Tergugat segera membayar hak Penggugat ketika putusan atas perkara ini berkekuatan hukum tetap, maka Penggugat memohon kiranya Majelis Hakim Yang Mulia menetapkan uang paksa (dwangsom) atas sehari keterlambatan pembayaran hak Penggugat oleh Tergugat sejak putusan berkekuatan hukum tetap adalah sebesar Rp150.000,- (seratus lima puluh ribu rupiah).

PETITUM

Majelis Hakim Yang Mulia, berdasarkan seluruh uraian diatas Penggugat memohon agar kiranya Majelis Hakim Yang Mulia membuat putusan atas gugatan ini dengan amar putusan sebagai berikut :

1. Mengabulkan gugatan Penggugat untuk seluruhnya.
2. Menyatakan bentuk perjanjian kerja antara Penggugat dengan Tergugat sah demi hukum adalah Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu sejak Penggugat bekerja dengan Tergugat pada tanggal 11 Juli 1998.
3. Menyatakan Tergugat bersalah karena membayar upah Penggugat terlambat lebih dari tiga bulan berturut-turut sejak bulan April tahun 2020 hingga Gugatan ini diajukan.

Halaman 6 dari 22 Putusan Nomor 104/Pdt.Sus-PHI/2022/PN Mdn

Disalin dari:
Republikasi Mahkamah Agung Republik Indonesia bertujuan untuk memantapkan informasi yang akurat dan andal sebagai bentuk komitmen Mahkamah Agung untuk pelayanan publik, transparansi dan akuntabilitas pelaksanaan fungsi peradilan. Muncul dalam hal ini, semakin banyak dimungkinkannya terjadi pertukaran informasi yang akurat dan komprehensif informasi yang kami sajikan, ini menjadi salah satu upaya kami untuk meningkatkan kualitas pelayanan publik.
Dalam hal Anda memerlukan informasi yang bermutu pada situs ini atau informasi yang seluas-luasnya, mohon kirimkan surat elektronik kepada: kelembagaan@mahkamahagung.go.id atau melalui telepon ke nomor: 021-304 2343 (jika 24 jam).
Email : kelembagaan@mahkamahagung.go.id Telp : 021-304 2343 (jika 24 jam)

Halaman 6



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

4. Menyatakan tidak sah pemutusan hubungan kerja yang dimaksud Surat Keputusan No. 143/RSPB/ Dirut/SK/IX/2021 Tentang Pemutusan Hubungan Kerja Pegawai tertanggal 29 September 2021 yang diterbitkan oleh Tergugat.
5. Menyatakan Putus Hubungan Kerja antara Penggugat dengan Tergugat sejak putusan atas perkara ini berkekuatan hukum tetap.
6. Menyatakan hak Penggugat atas putusnya hubungan kerja antara Penggugat dengan Tergugat adalah Rp57.376.165,- (lima puluh tujuh juta tiga ratus tujuh puluh enam ribu seratus enam puluh lima rupiah).
7. Memerintahkan Tergugat untuk membayar hak Penggugat atas pemutusan hubungan kerja sebesar Rp57.376.165,- (lima puluh tujuh juta tiga ratus tujuh puluh enam ribu seratus enam puluh lima rupiah).
8. Meletakkan sita jaminan (conservatoir beslaag) atas bangunan milik Tergugat yang terletak di Jl. Sisingamangaraja No. 7, Kelurahan Mesjid, Kecamatan Medan Kota, Kota Medan, Provinsi Sumatera Utara.
9. Menetapkan uang paksa (dwangsom) atas sehari keterlambatan pembayaran hak Penggugat oleh Tergugat sejak putusan berkekuatan hukum tetap adalah sebesar Rp150.000,- (seratus lima puluh ribu rupiah). Atau, apabila Majelis Hakim Yang Mulia berpendapat lain atas perkara ini, mohon kiranya diberikan putusan yang seadil-adilnya (ex aequo et bono).

Menimbang, bahwa pada hari persidangan yang telah ditentukan, Penggugat hadir Kuasa Hukumnya Boyle Ferdinandus Sirait, S.H., Siska Farisna, S.H., dan Dedy Cahyadi Ginting, S.H., M.H., sedangkan Tergugat hadir Kuasa Hukumnya Syahnizal Fahmi, S.H., CL.A., H. Ali Panca Sipahutar, S.H., dan Sabar Rico Rinaldy, S.H.;

Menimbang, bahwa Majelis Hakim telah mengupayakan agar kedua belah pihak yang berperkara dapat menyelesaikan sengketa secara damai akan tetapi tidak berhasil, karenanya pemeriksaan perkara dilanjutkan dengan membacakan surat gugatan yang isinya tetap dipertahankan oleh Penggugat;

Menimbang, bahwa terhadap gugatan Penggugat tersebut Tergugat memberikan jawaban pada persidangan tanggal 30 Mei 2022 yang pada pokoknya berisi sebagai berikut :

1. Bahwa Tergugat dengan tegas menolak dan membantah seluruh dalil-dalil gugatan Para Penggugat, kecuali terhadap hal-hal yang diakui secara tegas dalam persidangan ini;

Halaman 7 dari 22 Putusan Nomor 104/Pdt.Sus-PHI/2022/PN Mdn

Disalin dari:
Republikasi Mahkamah Agung Republik Indonesia bertujuan untuk memantapkan informasi penting dan akurat sebagai bentuk komitmen Mahkamah Agung untuk pelayanan publik, transparansi dan akuntabilitas pelaksanaan fungsi peradilan. Namun dalam hal ini, remains masih dipertanyakan terdapat permasalahan terkait dengan akurasi dan kelengkapan informasi yang kami sajikan, hal mana akan terus kami perbaiki dari waktu ke waktu.
Dalam hal Anda memerlukan informasi tambahan yang termasuk pada titik ini atau informasi yang sebelumnya tidak, mohon kirimkan kepada: media@mahkamahagung.go.id atau melalui kontak kami.
Email : media@mahkamahagung.go.id / Telp : 021-304 2343 (ext 316)

Halaman 7



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

2. Bahwa benar Penggugat adalah karyawan yang bekerja pada Tergugat pada Rumah Sakit Permata Bunda dan oleh karena imbas dari adanya bencana nasional Pandemi covid 19 yang ditetapkan Pemerintah Usaha Tergugat mengalami kemunduran sehingga Penggugat harus menutup usahanya karena tidak mampu lagi untuk memberikan gaji Para Karyawan yang sebahagian besarnya telah bekerja selama puluhan tahun;
3. Bahwa selanjutnya dalam menghadapi kondisi sulit tersebut, Tergugat membuat kebijakan agar Tergugat terpaksa dirumahkan akan tetapi Para Karyawan ada yang tidak setuju atas kebijakan Tergugat tersebut sehingga melakukan aksi protes atas kebijakan Perusahaan tersebut;
4. Bahwa dalam menyikapi kondisi Perusahaan, Tergugat telah berupaya untuk membuka kembali usahanya dengan menghadirkan Investor (pemodal) yang saat itu berminat untuk membantu Perusahaan Tergugat agar kembali berjalan dengan konsep menjadikan Rumah Sakit Khusus penanganan Pasien Covid-19 sehingga Para Karyawan yang bersedia akan dipanggil kembali untuk bekerja dan yang tidak bersedia akan diberikan Pesangon/Hak Pensiun sebagaimana yang telah disepakati antara Penggugat dan Tergugat sebagaimana Surat Keputusan yang diterbitkan Tergugat No.210/RSPB/Dirut/SK/IX/2021 tanggal 29 September 2021;
5. Bahwa dengan diterbitkannya Surat Keputusan Tergugat tersebut, sebahagian besar karyawan menerima dengan sukarela dan berharap dengan dibukanya kembali Rumah Sakit Tergugat mereka dapat kembali bekerja seperti biasanya, namun atas sikap Penggugat dan beberapa orang karyawan yang menolak Surat Keputusan Tergugat No.210/RSPB/Dirut/SK/IX/2021 tanggal 29 September 2021 tersebut mengakibatkan upaya Tergugat yang telah mengahdirkan Investor menjadi terhambat dan berakibat Investor tersebut membatalkan niatnya karena Tergugat dan beberapa karyawan lainnya berulang kali melakukan aksi demonstrasi atas upaya niat baik Tergugat yang ingin menyelamatkan seluruh karyawannya;
6. Bahwa dengan gagalnya upaya Tergugat tersebut Tergugat dan seluruh Pemegang Saham pada PT. Permata Ayah Bunda terpaksa memutuskan akan menjual salah satu dari aset perusahaan yang dalam hal ini disepakati akan menjual Rumah Sakit Permata Bunda dan terhadap hal tersebut saat ini Tergugat sedang melakukan negosiasi harga kepada beberapa calon pembeli, sehingga dengan terjualnya sebagian aset tersebut Tergugat dapat

Halaman 8 dari 22 Putusan Nomor 104/Pdt.Sus-PHI/2022/PN Mdn

Dicetak:

Kepolisian Mahkamah Agung Republik Indonesia berwenang untuk menyalurkan informasi yang ada dan akurat sebagai bentuk komitmen Mahkamah Agung untuk pelayanan publik, transparansi dan akuntabilitas penyelenggaraan fungsi peradilan. Dalam rangka hal-hal tersebut, masih dimungkinkan terjadi permasalahan teknis terkait dengan akses dan tampilan informasi yang sama sekali, namun akan tetap sama, positif dan tidak bias. Dalam hal Anda memerlukan informasi yang akurat pada situs ini atau informasi yang selengkap-lengkapnya, mohon kirim pesan melalui layanan@mahkamahagung.go.id melalui layanan@mahkamahagung.go.id atau hubungi nomor telepon [021-62412042](tel:021-62412042) atau [021-62412042](tel:021-62412042).

Halaman 8



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

memenuhi kewajibannya terhadap seluruh hak-hak yang dimiliki Para Karyawan Tergugat dan hal tersebut telah disampaikan Tergugat kepada seluruh Karyawan agar bersabar hingga terjualnya Rumah Sakit Permata Bunda;

7. Bahwa selanjutnya benar Para Penggugat telah mengajukan pengaduan terkait permasalahan antara Penggugat dengan Tergugat ke Dinas Ketenagakerjaan (Disnaker) Kota Medan, dan oleh karena mediasi yang dilakukan oleh Mediator dari Disnaker Kota Medan tidak menghasilkan kata sepakat diantara Penggugat dengan Tergugat, maka Mediator Disnaker Kota Medan telah mengeluarkan Surat Anjuran No. 567/1488 Tertanggal 08 Oktober 2022, yang pada pokoknya menganjurkan agar Pengusaha Rumah Sakit Permata Bunda i.c. Tergugat membayar hak-hak pekerja sebesar 1 kali ketentuan pasal 40 ayat 2, 3 dan 4 Peraturan Pemerintah Nomor : 35 Tahun 2021 Tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, alih daya, waktu Kerja dan Waktu istirahat dan Pemutusan Hubungan Kerja;

8. Bahwa dengan adanya upaya dari Tergugat dan Para Pemegang Saham PT. Permata Ayah Bunda, maka sudah jelas adanya itikad baik dari Tergugat untuk menyelesaikan hak-hak yang seharusnya diterima oleh Penggugat hanya saja masih menunggu waktu terjualnya aset Tergugat, sehingga dalam hal ini anjuran dari Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan atas pelaksanaan perundingan Tripartit dimohonkan kepada Majelis Hakim yang mengadili perkara a quo agar dapat mempertimbangkan keadaan Tergugat saat ini dan kiranya dapat disesuaikan dengan kesepakatan kerja yang telah disepakati antara Penggugat dan Tergugat, dimana Tergugat telah memberikan perhitungan yang telah Tergugat tawarkan sebelumnya kepada Penggugat sehingga permasalahan perselisihan hubungan kerja dapat diselesaikan secara baik-baik secara kekeluargaan;

9. Bahwa atas adanya Surat Anjuran dari Mediator Disnaker Kota Medan tersebut, Tergugat pada dasarnya tidak dapat menerimanya oleh karena kondisi Perusahaan saat ini yang telah ditutup akibat dampak Bencana Nasional Pandemi Covid 19 yang berakibat tidak mempunya perusahaan Tergugat mengikuti Proses yang dibutuhkan dalam operasional penanganan medis pasien Covid-19;

10. Bahwa jika tetap Perusahaan harus membayarkan kepada Penggugat atas hak karyawan sesuai dengan ketentuan pasal Peraturan Pemerintah Nomor : 35 Tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, alih daya,

Halaman 9 dari 22 Putusan Nomor 104/Pdt.Sus-Phi/2022/PN Mdn

Dicetak oleh Mahkamah Agung Republik Indonesia. Berfungsi untuk awal mengemukakan informasi paling dini dan akurat sebagai bentuk komitmen Mahkamah Agung untuk pelayanan publik, transparansi dan akuntabilitas penyelenggaraan fungsi peradilan. Informasi dalam hal ini bersifat masih mengandung unsur permasalahan karena terkait dengan etika dan kepatutan informasi yang sama sekali, namun akan akan sama, penuh dan tepat waktu. Dalam hal ini, informasi tersebut informasi yang akurat pada saat ini atau informasi yang selanjutnya, namun belum tersedia, maka harap segera hubungi Mahkamah Agung RI melalui Email: kepublikan@mahkamahagung.go.id / Telp: (021) 626 2042 (sari 214)

Halaman 9



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

waktu Kerja dan Waktu istirahat dan Pemutusan Hubungan Kerja, maka Tergugat hanyalah mampu membayar sebagaimana perhitungan yang telah ditawarkan kepada Penggugat;

Bahwa berdasarkan alasan-alasan dan argumentasi hukum tersebut diatas, maka sangat beralasan hukum bagi Majelis Hakim yang memeriksa, mengadili dan memutus perkara aquo nantinya menolak gugatan Penggugat untuk seluruhnya atau setidaknya menyatakan gugatan Penggugat tidak dapat diterima (Niet Ontvankelijke Verklaard).

Menimbang, bahwa selanjutnya terhadap Jawaban Tergugat tersebut diatas, Penggugat tidak mengajukan Replik dan secara lisan menyatakan tetap pada gugatannya, kemudian pihak Tergugat juga tidak mengajukan Duplik dan secara lisan juga menyatakan tetap pada jawabannya;

Menimbang, bahwa bersamaan pada persidangan tanggal 06 Juni 2022 Penggugat mengajukan bukti surat yang diberi tanda P-1 sampai dengan P-3 yang telah dinazegelen dan bermaterai cukup dan telah disesuaikan dengan bukti asli yang ternyata cocok sebagai berikut :

1. Fotocopy ID Card an. Penggugat yang diterbitkan oleh Direktur RS. Permata Bunda, selanjutnya diberi tanda bukti P-1;
2. Fotocopy Surat Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan dengan Nomor Surat Nomor: 567/1488, perihal ANJURAN, tertanggal 08 Oktober 2021, selanjutnya diberi tanda bukti P-2;
3. Fotocopy Rekening Koran an. Penggugat yang diterbitkan oleh Bank Mandiri periode Januari 2020 sampai dengan Juni 2021, selanjutnya diberi tanda bukti P-3;

Menimbang, bahwa pihak Tergugat tidak ada mengajukan bukti surat dalam persidangan;

Menimbang, bahwa selanjutnya Penggugat mengajukan 2 (dua) orang saksi yang telah memberikan keterangan dipersidangan dibawah sumpah/janji berdasarkan agama dan kepercayaannya masing-masing yang pada pokoknya menerangkan sebagai berikut :

- 1. Saksi Elvi Muhraini :**
 - Bahwa saksi kenal dengan Penggugat dan Tergugat, karena saksi sama-sama bekerja di perusahaan Tergugat;
 - Bahwa Penggugat mulai bekerja ditempat usaha Tergugat sejak 11 Juli 1998;

Halaman 10 dari 22 Putusan Nomor 104/Pdt.Sus-PH/2022/PN Mdn



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

- Bahwa Penggugat bekerja dibagian Dapur Diet ditempat usaha Tergugat;
- Bahwa oleh karena jenis pekerjaan Penggugat dibagian Accounting adalah bagian dari suatu proses produksi di Rumah Sakit Umum Permata Bunda, maka pekerjaan Penggugat bersifat tetap;
- Bahwa gaji setiap bulannya dibayar melalui transfer;
- Bahwa sejak bulan April tahun 2020 hingga saat gugatan ini diajukan, upah Penggugat dibayar Tergugat selalu terlambat;
- Bahwa biasanya upah Penggugat dibayar oleh Tergugat pada awal bulan, yaitu pada tanggal 01 setiap bulannya;
- Bahwa Rumah Sakit Umum Permata Bunda telah tutup dibulan September 2021;
- Bahwa Penggugat dikasih surat PHK alasannya manajemen pasien tidak ada;

2. Saksi Kurnia Damayanti Ginting :

- Bahwa saksi kenal dengan Penggugat dan Tergugat, karena saksi sama-sama bekerja di perusahaan Tergugat;
- Bahwa Penggugat mulai bekerja ditempat usaha Tergugat sejak 11 Juli 1998;
- Bahwa Penggugat bekerja dibagian Dapur Diet ditempat usaha Tergugat;
- Bahwa oleh karena jenis pekerjaan Penggugat dibagian Accounting adalah bagian dari suatu proses produksi di Rumah Sakit Umum Permata Bunda, maka pekerjaan Penggugat bersifat tetap;
- Bahwa gaji setiap bulannya dibayar melalui transfer;
- Bahwa sejak bulan April tahun 2020 hingga saat gugatan ini diajukan, upah Penggugat dibayar Tergugat selalu terlambat;
- Bahwa biasanya upah Penggugat dibayar oleh Tergugat pada awal bulan, yaitu pada tanggal 01 setiap bulannya;
- Bahwa Rumah Sakit Umum Permata Bunda telah tutup dibulan September 2021;
- Bahwa Penggugat dikasih surat PHK alasannya manajemen pasien tidak ada;

Menimbang, bahwa pihak Tergugat tidak ada mengajukan saksi-saksi dalam persidangan;

Halaman 11 dari 22 Putusan Nomor 104/Pdt.Sus-PM/2022/PN Mdn



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

Menimbang, bahwa selanjutnya pihak Penggugat mengajukan Kesimpulan/Konklusi tertanggal 20 Juni 2022, dan pihak Tergugat tidak ada mengajukan Kesimpulan/Konklusi dalam persidangan;

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

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

TENTANG PERTIMBANGAN HUKUM

Menimbang, bahwa maksud dan tujuan gugatan Penggugat adalah sebagaimana diuraikan di atas, yang pada pokoknya sebagai berikut;

- Bahwa Penggugat merupakan pekerja Tergugat yaitu di Rumah Sakit Umum Permata Bunda sejak 11 Juli 1998 yang bekerja pada bagian Dapur Diet, dimana hingga September 2021 masa kerja Penggugat adalah 23 Tahun 2 Bulan.
- Bahwa jenis pekerjaan Penggugat merupakan bagian dari suatu proses produksi di Rumah Sakit Umum Permata Bunda.
- Bahwa sebagaimana dimaksud dalam Pasal 15 Undang-Undang RI No. 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, maka setidaknya pada tanggal 4 Agustus 2021 Mediator Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan harus sudah menerbitkan Anjuran ketika tidak tercapai kesepakatan apapun, namun Anjuran atas perkara ini diterbitkan pada tanggal 08 Oktober 2021 dengan nomor surat No. 567/1488 perihal Anjuran.
- Bahwa ternyata dalam perundingan Tripartit yang di mediasi oleh Mediator Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan pun tidak ada kesepakatan yang tercapai, sehingga akhirnya terbitlah Anjuran dengan Surat Nomor: 567/1488 tertanggal 08 Oktober 2021 perihal Anjuran yang diterbitkan oleh Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan, dimana Anjuran telah terlambat penerbitannya.
- Bahwa selanjutnya diketahui Tergugat telah menerbitkan Surat Keputusan No. 143/RSPB/ Dirut/SK/IX/2021 Tentang Pemutusan Hubungan Kerja Pegawai terhadap Penggugat tertanggal 29 September

Halaman 12 dari 22 Putusan Nomor 104/Pdt.Sus-Phi/2022/PN Mdn



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

2021, dimana surat pemutusan hubungan kerja tersebut diterbitkan setelah tanggal batas waktu akhir penerbitan Anjuran yang dalam hal ini tanggal 4 Agustus 2021.

➤ Bahwa oleh karena itu, Penggugat memohon agar kiranya Majelis Hakim Yang Mulia menyatakan tidak sah pemutusan hubungan kerja yang dimaksud Surat Keputusan No. 143/RSPB/ Dirut/SK/IX/2021 Tentang Pemutusan Hubungan Kerja Pegawai tertanggal 29 September 2021 yang diterbitkan oleh Tergugat.

➤ Bahwa dengan putusannya hubungan kerja antara Penggugat dengan Tergugat sebagaimana dimohonkan diatas, maka hak Penggugat atas pemutusan hubungan kerja tersebut berdasarkan Upah Minimum Kota Medan Tahun 2021 sebesar Rp3.329.867,-, serta berdasarkan Pasal 48 Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 35 Tahun 2021 Tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja Dan Waktu Istirahat, Dan Pemutusan Hubungan Kerja adalah sebagai berikut:

- 1 (satu) kali ketentuan Pasal 40 ayat (2) Peraturan Pemerintah No. 35 Tahun 2021:

1 x 9 x Rp3.329.867,- = Rp.29.968.803,-

- 1 (satu) kali ketentuan Pasal 40 ayat (3) Peraturan Pemerintah No. 35 Tahun 2021:

1 x 8 x Rp3.329.867,- = Rp.26.638.936,-

- Uang Penggantian Hak Sesuai Pasal 40 ayat (4) Peraturan Pemerintah No. 35 Tahun 2021:

Upah sehari adalah Rp3.329.867,- : 26 = Rp. 128.071,-.

Cuti yang belum diambil 6 hari

Total hak atas cuti 6 x Rp128.071,- = Rp. 768.426,-

Total Hak Atas Pemutusan Hubungan Kerja adalah = Rp.57.376.165,-

Menimbang, bahwa Tergugat membenarkan sebagian dalil gugatan Penggugat dan membantahnya yang pada pokoknya adalah sebagai berikut ;

➤ Bahwa benar Penggugat adalah karyawan yang bekerja pada Tergugat pada Rumah Sakit Permata Bunda dan oleh karena imbas dari adanya bencana nasional Pandemi covid 19 yang ditetapkan Pemerintah Usaha Tergugat mengalami kemunduran sehingga Penggugat harus

Halaman 13 dari 22 Putusan Nomor 104/Pdt.Sus-Phi/2022/PN Mdn



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

menutup usahanya karena tidak mampu lagi untuk memberikan gaji Para Karyawan yang sebahagian besarnya telah bekerja selama puluhan tahun;

➢ Bahwa selanjutnya dalam menghadapi kondisi sulit tersebut, Tergugat membuat kebijakan agar Tergugat terpaksa dirumahkan akan tetapi Para Karyawan ada yang tidak setuju atas kebijakan Tergugat tersebut sehingga melakukan aksi protes atas kebijakan Perusahaan tersebut;

➢ Bahwa dalam menyikapi kondisi Perusahaan, Tergugat telah berupaya untuk membuka kembali usahanya dengan menghadirkan Investor (pemodal) yang saat itu berminat untuk membantu Perusahaan Tergugat agar kembali berjalan dengan konsep menjadikan Rumah Sakit Khusus penenangan Pasien Covid-19 sehingga Para Karyawan yang bersedia akan dipanggil kembali untuk bekerja dan yang tidak bersedia akan diberikan Pesangon/Hak Pensiun sebagaimana yang telah disepakati antara Penggugat dan Tergugat sebagaimana Surat Keputusan yang diterbitkan Tergugat No.210/RSPB/Dirut/SK/IX/2021 tanggal 29 September 2021;

➢ Bahwa dengan diterbitkannya Surat Keputusan Tergugat tersebut, sebahagian besar karyawan menerima dengan sukarela dan berharap dengan dibukanya kembali Rumah Sakit Tergugat mereka dapat kembali bekerja seperti biasanya, namun atas sikap Penggugat dan beberapa orang karyawan yang menolak Surat Keputusan Tergugat No.210/RSPB/Dirut/SK/IX/2021 tanggal 29 September 2021 tersebut mengakibatkan upaya Tergugat yang telah menghadirkan Investor menjadi terhambat dan berakibat Investor tersebut membatalkan niatnya karena Tergugat dan beberapa karyawan lainnya berulang kali melakukan aksi demonstrasi atas upaya niat baik Tergugat yang ingin menyelamatkan seluruh karyawannya.

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

1. Apakah alasan Pemutusan Hubungan Kerja antara Penggugat dengan Tergugat, sesuai menurut Ketentuan Hukum yang berlaku ?
2. Bagaimana hak-hak Normatif Penggugat sebagai kompensasi akibat berakhirnya Hubungan Kerja ?

Halaman 14 dari 22 Putusan Nomor 104/Pdt.Sus-Phi/2022/1PN Mdn



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

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

Menimbang, bahwa untuk membuktikan dalil gugatannya Penggugat mengajukan alat bukti surat P-1 sampai dengan P-3 dan mengajukan 2 (dua) orang saksi, dan untuk meneguhkan dalil bantahannya Tergugat tidak mengajukan bukti dan tidak menghadirkan saksi dalam perkara a quo ;

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

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 sebab ada syarat yang harus dilalui para pihak sebelum memasuki pengadilan hubungan industrial yakni perundingan bipartit dan mediasi/konsiliasi,;

Menimbang, bahwa permasalahan antara Penggugat dengan Tergugat sudah dilakukan Tripartit di Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan dan tidak memperoleh titik temu hingga akhirnya Mediator, Surat Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan dengan Surat Nomor: 567/1488, perihal ANJURAN, tertanggal 08 Oktober 2021, hal ini sudah sesuai dengan Pasal 13 ayat (2) butir a Undang – Undang No.2 tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, dan Anjuran tersebut sebagai syarat dalam mengajukan gugatan ke Pengadilan Hubungan Industrial, hal ini sesuai dengan amanat Pasal 83 Undang – Undang No.2 tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, vide bukti P-2 ;

Menimbang, bahwa hubungan hukum yakni hubungan kerja antara Penggugat dengan Tergugat sebagaimana dalil yang termuat dalam gugatan

Halaman 15 dari 22 Putusan Nomor 104/Pdt.Sus-PHI/2022/PN Mdn



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

Penggugat, dan dalil dalam Jawaban Tergugat menunjukkan bahwa sama sama diakui oleh Para Pihak bahwasanya ada Hubungan Hukum yakni Hubungan Kerja antara kedua belah Pihak, sehingga hal yang sama sama sudah diakui merupakan pembuktian yang sempurna, maka tidak perlu ada beban pembuktian terhadap hal tersebut kepada Para Pihak ;

Menimbang, bahwa Penggugat adalah karyawan dari PT. PERMATA AYAH BUNDA atau yang dikenal dengan Rumah Sakti Umum (RSU) Permata Bunda (i.c Tergugat), Penggugat sudah bekerja pada Tergugat terhitung sejak tanggal 11 Juli 1998 yang bekerja pada bagian Dapur Diet, dimana hingga September 2021 masa kerja Penggugat adalah 23 Tahun 2 Bulan, bahwa jenis pekerjaan Penggugat merupakan bagian dari suatu proses produksi di Rumah Sakit Umum Permata Bunda, dengan upah/gaji sebesar UMK kota Medan tahun 2021 adalah sebesar Rp.3.329.867,00 (tiga juta tiga ratus dua puluh sembilan ribu delapan ratus enam puluh tujuh rupiah) ;

Menimbang, bahwa adanya hubungan hukum yakni hubungan kerja sebagaimana pertimbangan tersebut diatas, namun demikian Penggugat menerima gaji atau upah sebagai hak pekerja/buruh yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pengusaha atau pemberi kerja kepada pekerja/buruh yang ditetapkan dan dibayarkan menurut suatu perjanjian kerja atau peraturan perundang undangan yang berlaku, sesuai dengan slip gaji sebagaimana bukti P-3 yang diajukan oleh Penggugat ;

Menimbang, bahwa dampak covid 19 mengakibatkan keuangan perusahaan dalam kondisi tidak baik dimana hasil produksi tidak mencukupi untuk membiayai jalannya perusahaan atau dengan kata lain perusahaan terus mengalami kerugian, untuk menghadapi hal tersebut berdasarkan keterlambatan pembayaran gaji/upah yang dilakukan oleh Tergugat kepada Penggugat dan karyawan lainnya sampai terjadi beberapa bulan ;

Menimbang, bahwa selanjutnya dalam menghadapi kondisi sulit tersebut, Tergugat membuat kebijakan agar Tergugat terpaksa dirumahkan akan tetapi Para Karyawan ada yang tidak setuju atas kebijakan Tergugat tersebut sehingga melakukan aksi protes atas kebijakan Perusahaan tersebut, dalam menyikapi kondisi Perusahaan, Tergugat telah berupaya untuk membuka kembali

Halaman 16 dari 22 Putusan Nomor 104/Pdt.Sus-PHI/2022/PN Mdn



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

usahanya dengan menghadirkan Investor (pemodal) yang saat itu berminat untuk membantu Perusahaan Tergugat agar kembali berjalan dengan konsep menjadikan Rumah Sakit Khusus penanganan Pasien Covid-19 sehingga Para Karyawan yang bersedia akan dipanggil kembali untuk bekerja kembali ;

Menimbang, bahwa dengan diterbitkannya Surat Keputusan Tergugat tersebut, akan tetapi Tergugat melakukan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) secara sepihak kepada Penggugat, melalui Surat Keputusan Nomor : 101/RSPB/Dirut/SK/IX/2021, Tertanggal 29 September 2021 yang ditandatangani oleh dr. Rosihan Arbie selaku Direktur Utama Rumah Sakit Umum (RSU) Permata Bunda, vide bukti P-1 ;

Bahwa oleh karena itu, tindakan PHK yang dilakukan Tergugat kepada Penggugat melalui Surat Keputusan Nomor : 101/RSPB/Dirut/SK/IX/2021 Tertanggal 29 September 2021 yang ditandatangani oleh dr. Rosihan Arbie selaku Direktur Utama Rumah Sakit Umum (RSU) Permata Bunda, pihak Tergugat memberika surat keterangan No. 787/RSPB/Pers/S.Ket/IX/2021 tanggal 14 September 2021 ;

Menimbang, bahwa dengan gagalnya upaya Tergugat tersebut Tergugat dan seluruh Pemegang Saham pada PT. Permata Ayah Bunda terpaksa memutuskan akan menjual salah satu dari aset perusahaan yang dalam hal ini disepakati akan menjual Rumah Sakit Permata Bunda dan terhadap hal tersebut saat ini Tergugat sedang melakukan negosiasi harga kepada beberapa calon pembeli, sehingga dengan terjualnya sebagian aset tersebut Tergugat dapat memenuhi kewajibannya terhadap seluruh hak-hak yang dimiliki Para Karyawan Tergugat dan hal tersebut telah disampaikan Tergugat kepada seluruh Karyawan agar bersabar hingga terjualnya Rumah Sakit Permata Bunda ;

Menimbang, bahwa dengan adanya upaya dari Tergugat dan Para Pemegang Saham PT. Permata Ayah Bunda, maka sudah jelas adanya itikad baik dari Tergugat untuk menyelesaikan hak-hak yang seharusnya diterima oleh Penggugat hanya saja masih menunggu waktu terjualnya aset Tergugat, dimana Tergugat telah memberikan perhitungan yang telah Tergugat tawarkan sebelumnya kepada Penggugat sehingga permasalahan perselisihan hubungan kerja dapat diselesaikan secara baik-baik secara kekeluargaan tetapi

Halaman 17 dari 22 Putusan Nomor 104/Pdt.Sus-Phi/2022/PN Mdn



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

Penggugat ataupun karyawan lain belum menerimanya sehingga mengajukan upaya gugatan di Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Medan ;

Menimbang, bahwa Undang undang No. 11 tahun 2020 tentang Cipta Kerja, ditetapkan pada tanggal 2 November 2020 serta peraturan pelaksana berupa Peraturan Pemerintah No.35 tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, serta Pemutusan Hubungan Kerja yang ditetapkan dan diundangkan pada tanggal 2 Februari 2021, sehingga terhadap perkara aquo yang peristiwa hukum yakni berakhirnya hubungan kerja antara Penggugat dengan Tergugat, maka Majelis Hakim berpendapat bahwa ketentuan hukum Materil yang berlaku dan digunakan terhadap Perselisihan Hubungan Industrial Perkara aquo adalah Ketentuan Undang undang No. 11 tahun 2020 tentang Cipta Kerja klaster Ketenagakerjaan dan Peraturan Pemerintah No.35 tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, serta Pemutusan Hubungan Kerja,;

Menimbang, bahwa atas pemberlakuan Undang undang No.11 tahun 2020 tentang Cipta Kerja serta peraturan pelaksanaanya sebagaimana pertimbangan tersebut diatas, akan menjadi tidak berkekuatan hukum mengikat dan bersifat inkonstitusional atau bertentangan dengan Undang Undang Dasar Negara Republik Indonesia th 1945, sebagaimana Putusan Mahkamah Konstitusi No.91/PUU-XVIII/2020 dalam perkara Pengujian Formil Undang Undang No.11 tahun 2020 tentang Cipta Kerja terhadap Undang Undang Dasar Negara Republik Indonesia tahun 1945 tertanggal 25 November 2021, sehingga Majelis Hakim berpendapat bahwa terhadap perkara aquo maka akan memberlakukan Undang undang no.13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan,;

Menimbang, bahwa sesuai Undang – Undang No. 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Pasal 164 ayat (1) ayat (2) dan ayat (3), sebagai berikut ;

- (1) Pengusaha dapat melakukan pemutusan hubungan kerja terhadap pekerja/buruh karena perusahaan tutup yang disebabkan perusahaan mengalami kerugian secara terus menerus selama 2 (dua) tahun atau keadaan memaksa (force majeure) dengan ketentuan pekerja/buruh berhak atas uang pesangon sebesar 1 (satu) kali ketentuan Pasal 156

Halaman 18 dari 22 Putusan Nomor 104/Pdt.Sus-PHI/2022/PN Mdn



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

ayat (2) uang penghargaan masa kerja 1 (satu) kali ketentuan Pasal 156 ayat (3) dan uang penggantian hak sesuai ketentuan Pasal 156 ayat (4).

(2) Kerugian perusahaan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) harus dibuktikan dengan laporan keuangan 2 (dua) tahun terakhir yang telah diaudit oleh Akuntan Publik.

(3) Pengusaha dapat melakukan pemutusan hubungan kerja terhadap pekerja/buruh karena perusahaan tutup bukan karena mengalami kerugian 2 (dua) tahun berturut – turut atau bukan karena keadaan memaksa (force majeure) tetapi perusahaan melakukan efisiensi dengan ketentuan pekerja/buruh berhak atas uang pesangon 2 (dua) kali ketentuan pasal 156 ayat (2), uang penghargaan masa kerja 1 (satu) kali ketentuan pasal 156 ayat (3) dan uang penggantian hak sesuai Pasal 156 ayat (4).

Menimbang, bahwa sesuai dengan Pasal 164 ayat (1), ayat (2) dan ayat (3) Undang – Undang No. 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan Tergugat sudah membuat Surat Keputusan Nomor : 101/RSPB/Dirut/SK/IX/2021 Tertanggal 29 September 2021, maka Majelis Hakim berpendapat bahwa Tergugat sudah melakukan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) kepada karyawan termasuk kepada Penggugat, sejak surat itu diterbitkan, maka dengan demikian berdasar hukum petitem angka 2, angka 3, angka 4, angka 5, angka 6 dan angka 7 tersebut untuk dikabulkan dengan perhitungan sebagaimana yang tercantum dalam amar putusan ini :

Menimbang, bahwa berdasarkan beberapa pertimbangan tersebut, sehingga Pemutusan Hubungan Kerja dengan alasan tutup tetapi tidak ada Audit internal atau dari Akuntan Publik, maka Majelis Hakim berpendapat sebagaimana pertimbangan tersebut diatas maka Tergugat diwajibkan membayar hak hak Penggugat sebagaimana dlamatkan Pasal 164 ayat (1), ayat (2) dan ayat (3) Jo. Pasal 156 ayat (2), ayat (3) dan ayat (4) Undang Undang No.13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan, Pemutusan Hubungan Kerja, dengan rincian sebagai berikut :

- Uang pesangon
2 x 9 x Rp.3.329.867,00 = Rp.59.937.606,00
- Uang penghargaan masa kerja
7 x Rp.3.329.867,00 = Rp.23.309.069,00

Halaman 19 dari 22 Putusan Nomor 104/Pdt.Sus-PHI/2022/PN Mdn



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

- Uang penggantian hak
15% x Rp.83.246.675,00 = Rp.12.487.001,00

total keseluruhan = Rp.95.733.676,00

(Sembilan puluh lima juta tujuh ratus tiga puluh tiga ribu enam ratus tujuh puluh enam rupiah)

Menimbang, bahwa permohonan sita jaminan (*Conservatoir beslag*) terhadap bangunan milik Tergugat yang terletak di Jl. Sisingamangaraja No.7 Kel. Mesjid Kec. Medan Kota, Kota Medan propinsi Sumatera Utara mengenai **petitum angka 8**, maka menurut Majelis Hakim belum cukup alasan menurut hukum untuk mengabulkan permohonan ini sehingga tuntutan Penggugat haruslah dinyatakan **ditolak** ;

Menimbang, bahwa **petitum angka 9** gugatan Penggugat berupa permohonan agar dibayarkan uang paksa (*dwangsom*) sebesar Rp.150.000,00 (seratus lima puluh ribu) untuk setiap harinya terhitung sejak putusan ini diucapkan sampai berkekuatan hukum tetap, adalah sebagai berikut : Setiap putusan perdata dapat pula disertai suatu *dwangsom* apabila hal tersebut memang diminta oleh Penggugat kecuali salah satunya yang ditetapkan dalam pasal 611 a ayat 1 (Rv) jo. Yurisprudensi MA No.791 K/Sip/1972 tanggal 26 Februari 1973 menentukan bahwa *dwangsom* dapat dijatuhkan oleh hakim kecuali terhadap penghukuman pembayaran sejumlah uang karena pemenuhan penghukuman dapat diperoleh dengan suatu upaya hukum biasa, dengan demikian tuntutan ini haruslah **ditolak**;

Menimbang, bahwa berdasarkan rangkaian pertimbangan tersebut diatas, maka gugatan Penggugat dikabulkan sebagian dan menolak selain dan selebihnya ;

Menimbang, bahwa oleh karena nilai gugatan di bawah Rp.150.000.000.00 (seratus lima puluh juta rupiah), maka berdasarkan ketentuan Pasal 58 Undang Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial dan segala ongkos yang timbul dalam perkara ini dibebankan kepada Negara yang besarnya sebagaimana tertera dalam amar putusan ini;

Halaman 20 dari 22 Putusan Nomor 104/Pdt.Sus-Phi/2022/PTN Mdn



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

Memperhatikan, UU No. 2 Tahun 2004 tentang PPHI dan UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan maupun peraturan perundang-undangan lain yang berhubungan dengan perkara ini;

MENGADILI;

1. Mengabulkan gugatan Penggugat untuk sebahagian.;
2. Menyatakan hubungan kerja antara Penggugat dengan Tergugat putus berdasarkan Pasal 164 ayat (1), ayat (2) dan ayat (3) Undang undang No.13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, sesuai Surat Keputusan Nomor : 210/RSPB/Dirut/SK/X/2021 Tertanggal 29 September 2021 ;
3. Menghukum Tergugat untuk membayar hak hak Penggugat berupa uang pesangon, penghargaan masa kerja dan penggantian hak berdasarkan Pasal 164 Jo. Pasal 156 ayat (2), ayat (3) dan ayat (4) Undang undang No.13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, dengan rincian sebagai berikut :

- Uang pesangon		
2	x 9 x Rp.3.329.867,00	= Rp.59.937.606,00
- Uang penghargaan masa kerja		
7	x Rp.3.329.867,00	= Rp.23.309.069,00
- Uang penggantian hak		
15%	x Rp.83.246.675,00	= Rp.12.487.001,00
total keseluruhan		= Rp.95.733.676,00

(Sembilan puluh lima juta tujuh ratus tiga puluh tiga ribu enam ratus tujuh puluh enam rupiah)
4. Menolak gugatan Penggugat untuk selain dan selebihnya.;
5. Membebaskan kepada negara biaya yang timbul dalam perkara ini sebesar Rp. 520.000 (lima ratus dua puluh ribu rupiah).

Demikian diputuskan dalam sidang permusyawaratan Majelis Hakim Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Medan, pada hari Senin, tanggal 08 Agustus 2022 oleh kami, **Martua Sagala, S.H., M.H.**, sebagai Hakim Ketua, **Nurmansyah, S.H., M.H.**, dan **Budlyono, S.H., M.H.**, masing-masing Hakim Ad-hoc sebagai Hakim Anggota, yang ditunjuk berdasarkan Surat

Halaman 21 dari 22 Putusan Nomor 104/Pdt.Sus-Phi/2022/PN Mdn

Dilarang
Republik Indonesia untuk memastikan informasi yang di dan akur sebagai bentuk komitmen Mahkamah Agung untuk pelayanan publik. Sampainya dan akurabilitas
pembinaan tugas pengadilan. Manun dalam hal ini berlaku masih dimungkinkan terjadi permasalahan terkait terkait dengan akurasi dan keakuratan informasi yang kami berikan. Hal yang akan bisa kami pedati dan waktu keakurasi.
Dalam hal ini kami memohon maaf kepada informasi yang akurat pada situ ini atau informasi yang sebelumnya ada namun belum terakurasi, maka bisa berupa hal yang Kementerian Mahkamah Agung RI melalui
Email : sekretaris@mahkamahagung.go.id. Telp. : 021-669 3365 (sur 318)

Halaman 21



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

Penetapan Wakil Ketua Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Medan Nomor 104/Pdt.Sus-PHI/2022/PN Mdn tanggal 12 April 2022, putusan tersebut pada hari ini **Senin, tanggal 15 Agustus 2022** diucapkan dalam persidangan terbuka untuk umum oleh Hakim Ketudengan dengan dihadiri oleh para Hakim Anggota tersebut dan dibantu oleh **Artanta Sihombing, S.H.**, selaku Panitera Pengganti, dihadiri oleh Kuasa Penggugat dan tanpa dihadiri oleh Kuasa Tergugat ;

Hakim-Hakim Anggota,

Hakim Ketua,

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

Martua Sagala, S.H., M.H.,

Budiyono, S.H., M.H.,

Panitera Pengganti,

Artanta Sihombing, S.H.,

Perincian biaya :

1.	Biaya Panggilan Sidang	Rp.	500.000,00
2.	Materai	Rp.	10.000,00
3.	Redaksi	Rp.	10.000,00 +
Jumlah		Rp.	520.000,00
Terbilang : (lima ratus dua puluh ribu rupiah).			

Halaman 22 dari 22 Putusan Nomor 104/Pdt.Sus-PHI/2022/PN Mdn

Dipertama
Keputusan Mahkamah Agung Republik Indonesia berusaha untuk selalu menyediakan informasi paling dini dan akurat sebagai bentuk komitmen Mahkamah Agung untuk pelayanan publik, transparansi dan akuntabilitas pelaksanaan fungsi peradilan. Namun dalam hal-hal tertentu masih dimungkinkan terjadi permasalahan teknis terkait dengan akurasi dan kelengkapan informasi yang kami sampaikan. Kami akan akan terus memperbaiki dari waktu ke waktu.
Dalam hal Anda menemukan kesalahan informasi yang terdapat pada situs ini atau informasi yang sebelumnya tidak muncul belum tersedia, maka harap segera hubungi Kementerian Mahkamah Agung RI melalui Email : keputusandag@mahkamahagung.go.id / Telp : 021-264 2342 (ext. 314)

Halaman 22