

**TANGGUNG JAWAB HUKUM TERHADAP PERUSAHAAN
YANG TIDAK MEMBAYAR TUNJANGAN HARI RAYA
BAGI PEKERJA WAKTU TERTENTU (PKWT)
(Studi Putusan No. 224/Pdt.Sus-PHI/2022/PN. Mdn)**

SKRIPSI



OLEH:

SOFIE ANANDA

NPM. 198400034

PROGRAM STUDI ILMU HUKUM

FAKULTAS HUKUM

UNIVERSITAS MEDAN AREA

MEDAN

2024

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

Document Accepted 11/7/24

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

Access From (repository.uma.ac.id)11/7/24

LEMBAR PENGESAHAN

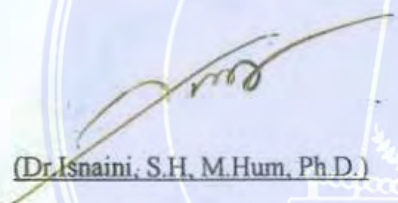
Judul Skripsi : Tanggung Jawab Hukum Terhadap Perusahaan Yang tidak Membayar Tunjangan Hari Raya Bagi Pekerja Waktu Tertentu (PKWT) (studi putusan No.224/pdt.sus.PHI/2022/PN.Medan).

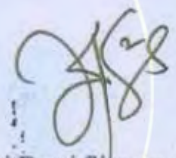
Nama : Sofie Ananda

NPM : 198400034

Fakultas : Hukum

Disetujui Oleh:
Komisi Pembimbing


(Dr. Isnaini, S.H., M.Hum., Ph.D.)


(Fitri Yanni Dewi Siregar, S.H., M.H.)

Pembimbing I

Pembimbing II




(Attra Ramadhan, S.H., M.H.)

Dekan Fakultas Hukum

HALAMAN PERNYATAAN

Saya menyatakan bahwa skripsi yang saya susun merupakan ketentuan untuk mendapatkan gelar sarjana dan menjadi hasil karya tulis saya sendiri. Adapun bagian-bagian tertentu dalam penulisan skripsi ini yang saya kutip yaitu dari hasil karya orang lain telah dituliskan sumbernya secara jelas sesuai dengan norma, kaidah, dan etika penulisan ilmiah. Saya bersedia diberikan sanksi pencabutan gelar akademik yang saya peroleh dan sanksi-sanksi lainnya dengan peraturan yang berlaku, apabila dikemudian hari ditemukan adanya plagiat dalam skripsi ini.

Medan 20 Januari 2024

Hormat Saya



SOFIE ANANDA

198400034

**HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI TUGAS
AKHIR SKRIPSI UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS**

Sebagai sivitas akademik Universitas Medan Area, saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Sofie Ananda
NPM : 198400034
Program Studi : Hukum Perdata
Fakultas : Hukum
Jenis Karya : Skripsi

Demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Universitas Medan Area **Hak Bebas Royalti Noneksklusif (*Non-Exclusive Royalty-Free Right*)** atas karya ilmiah saya yang berjudul: "TANGGUNG JAWAB HUKUM TERHADAP PERUSAHAAN YANG TIDAK MEMBAYAR TUNJANGAN HARI RAYA BAGI PEKERJA WAKTU TERTENTU (PKWT) (Studi Putusan No.224/Pdt.Sus-PHI/2022/PN.Mdn)". Dengan hak bebas Royalti Noneksklusif ini Universitas Medan Area berhak menyimpan, mengalih media/format kan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (database), merawat, dan mempublikasikan tugas akhir skripsi saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/Pencipta dan sebagai pemilik Hak Cipta.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenar benarnya.

Dibuat di : Medan

Medan, 20 Januari 2024

Yang menyatakan,



Sofie Ananda

198400034

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

1. Data Pribadi

Nama : Sofie Ananda
Tempat/Tanggal Lahir : Medan 21 Mei 2001
Jenis Kelamin : Perempuan
Agama : Islam
Status Pribadi : Belum Menikah

2. Data Orang Tua

Nama Ayah : Sukirman
Nama Ibu : Mardiah

3. Pendidikan

SD : SD Swasta Al Mukmin
SMP : SMP Swasta Prayatna
SMA : SMA Negeri 11 Medan
Perguruan Tinggi : Universitas Medan Area

**TANGGUNG JAWAB HUKUM TERHADAP PERUSAHAAN
YANG TIDAK MEMBAYAR TUNJANGAN HARI RAYA BAGI
PEKERJA WAKTU TERTENTU (PKWT) (Studi Putusan No.
224/Pdt.Sus-PHI/2022/PN. Mdn).**

ABSTRAK

SOFIE ANANDA

198400034

Berdasarkan Permanaker No 6 Tahun 2016 THR di berikan kepada Pekerja pada 7 Hari sebelum hari raya keagamaan. Namun pada putusan ini tidak sesuai dengan Permanaker tersebut. Permasalahan yang di teliti adalah Bagaimana aturan hukum terhadap pekerja dengan PKWT, Bagaimana tanggung jawab hukum terhadap pekerja waktu tertentu atas hak tunjangan hari raya, Bagaimana pertimbangan hukum hakim dalam Putusan No.224/Pdt.Sus-PHI/2022/PN.Mdn terhadap pekerja waktu tertentu dalam pembayaran tunjangan hari raya. Penelitian ini bersifat yuridis normatif, Teknik pengumpulan data yang digunakan untuk menjawab permasalahan dalam penelitian ini, melalui: Studi kepustakaan, studi lapangan dan wawancara. Kesimpulan Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 35 tahun 2021 Tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, Dan Pemutusan Hubungan Kerja. Sesuai dalam pasal 8 PP 35 Tahun 2021 batas maksimal masa kerja pekerja PKWT yaitu 5 tahun, Pengusaha yang terlambat membayar THR Keagamaan kepada Pekerja/Buruh dikenai denda sebesar 5% dari total THR Keagamaan yang harus dibayar, dalam Putusan Nomor 224/pdt.Sus-PHI/2022/PN.Mdn dalam putusan Hakim menerima sebagian gugatan penggugat, Hakim menyatakan sejak tahun 2018 penggugat di nyatakan sebagai pekerja tetap (PKWTT). Saran perusahaan harus lebih memahami dan melaksanakan ketentuan undang-undang tenaga kerja khususnya dalam pemberian upah dan kewajiban buruh. perusahaan harus lebih bertanggung jawab atas kewajiban dan tanggung jawabnya mengenai upah dan kewajiban yang harus di berikan kepada pekerja. Hakim harus memberikan putusan tidak hanya dengan melihat fakta-fakta di persidangan.

Kata Kunci: Tanggung Jawab, Perusahaan, Pekerja, PKWT.

ABSTRACT

THE LEGAL RESPONSIBILITY OF COMPANIES THAT FAIL TO PAY THE RELIGIOUS HOLIDAY ALLOWANCE FOR CERTAIN TIME WORKERS (PKWT)

(Study of Decision No.224/Pdt.Sus-PHI/2022/PN.Mdn)

BY

SOFIE ANANDA

REG. NUMBER: 198400034

Based on Permanaker (Regulation of the Minister of Manpower) No. 6 of 2016, THR (Religious Holiday Allowance) is given to workers seven days before religious holidays. However, this discussed decision does not follow the Permanaker. The problems studied were: what legal rules for workers with PKWT (Certain Time Work Agreement), what legal responsibility for certain time workers regarding the right to holiday allowance, and what judge's legal consideration in Decision No.224/Pdt.Sus -PHI/2022/PN.Mdn for certain time workers in the payment of holiday allowance. This research was normative juridical. The data collection techniques used to answer the problems in this research, were through literature study, field study, and interviews. The conclusion was the Government Regulation of the Republic of Indonesia No. 35 of 2021 on Certain Time Outsourcing Work Agreements, Working Hours and Rest Period, and Termination of Employment Relations. Based on Article 8 of Government Regulation No. 35 of 2021, the maximum working period for PKWT (Certain Time Work Agreement) workers is 5 years, employers who are late in paying Religious Holiday Allowance to Workers/Laborers will be fined of 5% of the total amount to be paid, in the Decision Number 224/Pdt.Sus- PHI/2022/PN.Mdn, in the judge's decision accepting part of the plaintiff's claim, the judge stated that the plaintiff had been declared as a permanent worker (PKWTT) since 2018. The suggestion was that the company must better understand and implement the provisions of the Labor Code, especially in providing wages and labor obligations. Companies must be more responsible for their obligations and responsibilities regarding wages and obligations that must be given to workers. The judge must make a decision not only by looking at the facts at the trial.

Keywords: *Responsibilities, Company, Workers, PKWT (Certain Time Work Agreement).*



KATA PENGANTAR

Syukur Alhamdulillah Penulis Ucapkan kehadiran Allah Swt. Atas rahmat dan ridhanya penulis di berikan kesehatan,kemudahan serta kekuatan sehingga penulis mampu menyelesaikan skripsi ini. Penulisan skripsi ini di ajukan untuk melengkapi syarat memperoleh gelar sarjana Hukum di Universitas Medan Area. Skripsi ini berisikan hasil penelitian penulis yang berjudul **"Tanggung Jawab Hukum Terhadap Perusahaan Yang Tidak Membayar Tunjangan Hari Raya Bagi Pekerja Waktu Tertentu(PKWT)(Studi putusan No.224/Pdt.Sus-PHI/2022/PN.Mdn)"** dengan sebaik mungkin.

Dalam penulisan skripsi ini penulis menyadari bahwa hasil yang di peroleh masih jauh dari kata sempurna. Oleh sebab itu dengan segala kerendahan hati penulis akan menerima kritik dan saran. Dalam penyelesaian skripsi ini , skripsi ini tidak dapat terwujud tanpa bantuan dari berbagai pihak, baik berupa dorongan dan semangat yang di berikan. Pada kesempatan ini, Penulis ingin mengucapkan banyak terimakasih yang sebesar besarnya kepada semua pihak yang telah membantu dalam penyusunan skripsi ini.

1. Kedua Orang tua penulis, Ibu Mardiah dan Bapak Sukirman yang telah merawat, membesarkan penulis dan banyak memberikan semangat serta motivasi kepada penulis. Semoga orang tua penulis diberikan kesehatan hingga dapat melihat kesuksesan yang Penulis cita citakan.
Amin.

2. Abang Penulis, Syafruddin yang telah membantu dalam penulisan skripsi ini dan memberikan banyak semangat dan motivasi kepada penulis. Semoga Abang penulis di berikan kelancaran rezeki dan kesuksesan dalam karir.
3. Abang tertua Penulis, Lukman Hakim, dan Surya Darma yang telah memberikan dukungan kepada penulis. Semoga di berikan kelancaran rezeki dan kesuksesan dalam karir.
4. Bapak Dr. M. Citra Ramadhan, SH. MH, Selaku Dekan Fakultas Universitas Medan Area.
5. Ibu Dr. Rafiqi, SH, MM, M.Kn Selaku Wakil Dekan I dan selaku Penasihat Akademik penulis di Fakultas Hukum Universitas Medan Area.
6. Bapak Nanang Tomi Sitorus, SH. MH, Selaku Ketua Program studi Fakultas Hukum Universitas Medan Area.
7. Bapak Prof. Dr. H. Maswandi, SH, M.Hum, Selaku Dosen Ketua Penguji Skripsi Penulis.
8. Bapak Dr. Isnaini, SH, M. Hum, Phd, Selaku Dosen Pembimbing I Penulis.
9. Ibu Fitri Yanni Dewi Siregar, SH, MH, Selaku Dosen Pembimbing II Penulis.
10. Bapak Aldy Subhan Lubis SH, M.Kn, Selaku sekretaris Skripsi Penulis.
11. Bapak dan Ibu Dosen serta semua unsure staff administrasi Fakultas Hukum Universitas Medan Area.

12. Seluruh teman teman angkatan 2019 Fakultas Hukum Universitas Medan Area.

13. Pengadilan Negeri Medan dan Dinas Ketenagakerjaan yang telah memberikan tempat bagi penulis untuk memperoleh dan menggali data yang di perlukan dalam penulisan skripsi ini.

Atas segala kebaikan semua pihak semoga mendapat berkah serta lindungan Allah SWT yang telah di pelajari selama masa perkuliahaan dapat berguna untuk bangsa dan Negara.

Demikianlah Penulis niatkan, semoga skripsi penulis ini dapat bermanfaat bagi banyak orang.

Medan 20 Januari 2024

Penulis,



Sofie Ananda

198400034

DAFTAR ISI

ABSTRAK	i
ABSTRACT	ii
KATA PENGANTAR	iii
DAFTAR ISI	vi
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1. Latar Belakang.....	1
1.2. Perumusan Masalah.....	6
1.3. Tujuan Penelitian.....	7
1.4. Manfaat Penelitian.....	7
1.5. Keaslian Penelitian.....	8
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	11
2.1. Tinjauan Umum Tentang Perusahaan.....	11
2.1.1. Pengertian Perusahaan.....	11
2.1.2. Pengaturan Hukum Perusahaan di Indonesia.....	12
2.1.3. Organ Perusahaan.....	13
2.2. Tinjauan Umum Tentang Tunjangan Hari Raya (THR).....	14
2.2.1. Pengertian Tunjangan Hari Raya (THR).....	14
2.2.2. Pengaturan Hukum Pemberian Tunjangan Hari Raya (THR).....	14
2.2.3. Pelaksanaan Penerimaan Tunjangan Hari Raya (THR).....	15

3.3. Tinjauan Umum Tentang Pekerja.....	17
2.3.1. Pengertian Pekerja.....	17
2.3.2. Pengaturan Hukum Tentang Pekerja.....	19
2.3.3. Hak dan Kewajiban Pekerja.....	20
2.4. Tinjauan Umum Tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT).....	23
2.4.1. Pengertian Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT).....	23
2.4.2. Syarat Sah Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT).....	24
2.4.3. Pengaturan Tentang Perjanjian Pekerja Waktu Tertentu (PKWT).....	26
BAB III METODOLOGI PENELITIAN.....	28
3.1. Waktu dan Tempat Penelitian.....	28
3.1.1. Waktu Penelitian.....	28
3.1.2. Tempat Penelitian.....	29
3.2. Metode Penelitian.....	29
3.2.1. Jenis Penelitian.....	29
3.2.2. Sumber Data.....	29
3.2.3. Teknik Pengumpulan Data.....	30
3.2.4. Analisis Data.....	31
BAB IV HASIL PEMBAHASAN.....	32
4.1. Aturan Hukum Terhadap Pekerja Dengan Pekerja Waktu Tertentu(PKWT).....	32
4.1.1. Pengaturan Hukum Tentang Tenaga Kerja di Indonesia.....	32
4.1.2. Jenis Jenis Perjanjian Kerja.....	41
4.1.3. Hak dan Kewajiban Pekerja Dengan Sistem PKWT.....	45

4.2. Tanggung Jawab Hukum Terhadap Pekerja Waktu Tertentu Atas Hak Tunjangan Hari Raya.....	47
4.2.1. Hak Atas Tunjangan Hari Raya	47
4.2.2. Dasar Hukum Pemberian Tunjangan Hari Raya.....	51
4.2.3. Tanggung Jawab Hukum Terhadap PKWT Dalam Pemberian Tunjangan Hari Raya.	57
4.3. Pertimbangan Hukum Hakim Dalam Putusan No.224/Pdt.Sus- PHI/2022/PN.Mdn Terhadap Pekerja Waktu Tertentu Dalam Pemberian Tunjangan Hari Raya.....	60
4.3.1. Pertimbangan Hakim Dalam Putusan No.224/Pdt.Sus- PHI/2022/PN.M.dn	60
4.3.2. Analisis Hukum Terhadap Pekerja Waktu Tertentu Atas Hak Di Berikannya THR	69
BAB V SIMPULAN DAN SARAN.....	73
5.1. Simpulan	73
5.2. Saran	75
DAFTAR PUSTAKA	76
LAMPIRAN	

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Di era globalisasi ini, pembangunan berkelanjutan diperlukan untuk menjamin stabilitas hukum suatu negara; hal ini terutama berlaku di tempat kerja, di mana persiapan bersama sangat penting baik bagi pekerja maupun pengusaha; dalam hal ini, karyawan diberikan alat yang mereka butuhkan untuk memperbaiki diri. Jika Anda ingin mendapatkan pekerjaan impian Anda. Sebagai proses integrasi ekonomi nasional suatu negara ke dalam sistem ekonomi global, globalisasi mempengaruhi dinamika ketenagakerjaan saat ini dan mendorong pemahaman yang lebih sederhana tentang globalisasi.¹

Perlindungan terhadap pekerja/buruh dapat dilihat pada alinea ke empat pembukaan Undang-Undang Dasar 1945 (UUD 45) dan Pasal 27 ayat 2, Pasal 28 D ayat 1 dan ayat 2. Pekerja dapat dilindungi dengan berbagai cara, termasuk melalui pemberian arahan dan kompensasi, serta melalui peningkatan hak asasi manusia, perlindungan fisik dan sosial ekonomi melalui standar yang relevan. Hak-hak karyawan harus dilindungi secara umum. Pekerja mempunyai hak untuk berserikat dan bekerja sama demi upah yang layak, bebas dari bahaya fisik dan mental, berhak mencari dan menerima keadilan, dilindungi dari campur tangan pemerintah, menjaga kerahasiaan pribadi, menjalankan agama tanpa campur tangan, dan dibayar dengan upah yang layak. Pengusaha mempunyai banyak hak, seperti kemampuan untuk menetapkan peraturan dan kesepakatan di tempat kerja,

¹ Sarah Selfina Kuahaty, 2021, *Hukum Ketenagakerjaan*, Widina Bhakti Persada: Bandung, hlm. 17.

memecat karyawan, membubarkan usaha, bergabung atau membentuk perusahaan, dan bahkan menjual atau mengalihkan sebagian tanggung jawabnya kepada entitas lain. Cara lain untuk mencapai tujuan ini mencakup bimbingan, pengawasan, dan penegakan hukum terkait ketenagakerjaan.²

Untuk melindungi pekerja dari permasalahan perburuhan yang kompleks terutama berkaitan dengan hak-hak pekerja, maka Pemerintah Indonesia mengeluarkan Undang-Undang Ketenagakerjaan, yaitu Undang – Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Dalam hal perlindungan pekerja secara umum, undang-undang mengatur perlindungan bagi perempuan, penyandang disabilitas, jam kerja, keselamatan di tempat kerja, upah, dan kesejahteraan.

Sebagian besar dari perlindungan ini diperuntukkan bagi pekerja yang merupakan penduduk tetap atau merupakan pihak dalam Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu, yang lebih dikenal sebagai PKWTT. Sedangkan bagi pekerja dengan perjanjian pekerja waktu tertentu disebut PKWT peraturannya diatur dalam Keputusan Menteri.³ Adanya tenaga kerja yang menyita waktu menjadi garis pemisah awal antara PKWT dan PKWTT.⁴

PKWT hanya dapat dibuat untuk tugas-tugas yang menurut jenis dan sifat pekerjaannya akan selesai dalam jangka waktu tertentu, sebagaimana dimaksud dalam Pasal 59 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (UU Ketenagakerjaan):⁵

² Niru Anita Sinaga. (2018). *Perlindungan Hukum Hak-Hak Pekerja Dalam Hubungan Ketenagakerjaan Di Indonesia*. Jurnal Universitas Surya Dharma, Vol. 12, No. 23, hlm. 57-58.

³ Asuan.(2019). *Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Berstatus Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (Pkwt) Menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan*. Jurnal Solusi, Vol. 17, No. 1, hlm 24.

⁴ *Ibid.*, hlm 24-25.

⁵ Berdasarkan Pasal 59 Ayat 1 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

1. Pekerjaan yang diselesaikan hanya sekali atau berdurasi singkat
2. Perkiraan waktu penyelesaian pekerjaan tersebut adalah antara satu hingga tiga tahun
3. Pekerjaan musiman, atau
4. Upaya yang berkaitan dengan aktivitas baru, produk, atau produk tambahan yang sedang dalam tahap penelitian dan pengembangan.

PKWT tidak cocok untuk pekerjaan jangka panjang. Pekerjaan yang penting bagi proses produksi perusahaan dan tidak bersifat musiman, terputus-putus, atau dibatasi waktu dianggap sebagai "pekerjaan tetap" berdasarkan definisi ini. Jangka waktu PKWT hanya dapat diperpanjang satu kali untuk jangka waktu tertentu dan tidak boleh lebih dari 2 tahun. Setelah masa tenggang 30 hari berakhir, hanya pembaruan PKWT yang akan dipertimbangkan. Terdapat batasan 2 tahun untuk jumlah perpanjangan perjanjian kerja waktu tetap ini.⁶

Pendapatan pekerja belum tentu disebut sebagai upah karena ada dua macam pengelompokan yang dijelaskan dalam Surat Edaran Menteri Tenaga Kerja No. 07/MEN/1990: Hak-hak pekerja dan buruh diartikan sebagai upah menurut Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Upah dapat ditentukan dan dibayarkan berdasarkan perjanjian kerja, peraturan perundang-undangan, atau kerangka hukum lainnya. Tunjangan yang diterima pekerja dan keluarganya atas pekerjaan dan jasa mereka di masa lalu dan di masa depan juga dapat menjadi bagian dari upah.

Pekerja juga menerima pendapatan non-upah, seperti Tunjangan Hari Raya (THR), selain gaji. Menurut keyakinan pekerja, pemberi kerja dapat

⁶ Asuan, *Op. Cit.*, hlm. 29.

memberikan tunjangan tersebut dalam berbagai bentuk pada hari raya keagamaan. Agar karyawan dapat merayakan hari besar keagamaan, tunjangan ini sangat penting.⁷

Untuk lebih jelasnya, Menteri Ketenagakerjaan RI menerbitkan Peraturan Nomor 4/Men/1994 tentang Tunjangan Hari Raya Keagamaan Bagi Pekerja di Perusahaan, yang kemudian digantikan dengan Peraturan Ketenagakerjaan Nomor 6 Tahun 2016 tentang Tunjangan Hari Raya Keagamaan Bagi Pekerja. /Buruh di Perusahaan, yang mengatur hak-hak pekerja di Indonesia sehubungan dengan tunjangan tersebut.

Tujuan dicabutnya ketentuan peraturan tersebut dikarenakan Peraturan Menteri Tenaga Kerja No.Per-04/Men/1994 Tentang Tunjangan Hari Raya Keagamaan Bagi Pekerja Di Perusahaan sendiri karena dianggap penting untuk diganti dengan undang-undang baru dan lebih eksplisit yang melindungi hak pekerja untuk menerima tunjangan hari raya keagamaan, karena undang-undang saat ini tidak memberikan perlindungan terhadap hak tersebut.⁸

Peraturan terkini terkait tunjangan hari raya keagamaan bagi pekerja, yaitu Menteri Tenaga Kerja Nomor 6 Tahun 2016 tentang Tunjangan Hari Raya Keagamaan, telah diperbaiki untuk menjaga hak pekerja atas tunjangan tersebut. Namun jika dilihat lebih dekat pada bagian sanksi, terlihat bahwa meskipun kurang jelas mengenai apa yang terjadi jika pengusaha lalai atau menolak membayar, terdapat denda pidana sebagai bentuk hukumannya.

Berdasarkan Pasal 13 Ayat 1 Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 37 Tahun 2021 Tentang Penyelenggaraan Program Jaminan Kehilangan

⁷Ida Hanifah dan Ismail Koto.(2021). *Problema Hukum Seputar Tunjangan Hari Raya Di Masa Pandemi Covid-19*.Jurnal Yuridis, Vol. 8 No. 1, hlm 25.

⁸*Ibid.*, hlm. 25-26.

Pekerjaan dinyatakan juga bahwa gaji pokok dan tunjangan tetap merupakan upah bulanan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 11 yang menjadi dasar penetapan pembayaran iuran. Hal ini berarti Pemerintah menekankan bahwa setiap perusahaan wajib memberikan upah dan tunjangan tetap salah satunya tunjangan hari raya.

Salah satu Putusan Nomor 224/Pdt.Sus-PHI/2022/PN Mdn antara PT. Gotong Royong Jaya dengan Edy Saputra yang mana pekerja Edy Saputra telah bekerja di tempat usaha Tergugat yang merupakan perusahaan perkebunan sawit dan karet sejak 28 Desember 2018. Pada tahun 2021, sebagaimana amanat dari Surat Edaran Menteri Tenaga Kerja No. M/6/HK.04/IV/2021 tertanggal 12 April 2021 tentang Pelaksanaan Pemberian Tunjangan Hari Raya Keagamaan Tahun 2021 Bagi Pekerja/ Buruh Di Perusahaan, Turut Tergugat–II dan Turut Tergugat–V diminta oleh Menteri Tenaga Kerja untuk menegakkan hukum tentang pelanggaran aturan tentang Tunjangan Hari Raya (THR) Keagamaan selain hal-hal lainnya yang juga diminta oleh Menteri Tenaga Kerja. Pekerja Edy Saputra mengalami kekurangan THR Keagamaan tahun 2021 Penggugat yang belum dibayarkan oleh Tergugat adalah Rp2.577.125,- (dua juta lima ratus tujuh puluh tujuh ribu seratus dua puluh lima rupiah).⁹

Semua pekerja dan buruh dalam hubungan kerja, termasuk pekerja kontrak (PKWT) dan PKWTT (tetap), berhak atas THR. Terdapat variasi waktu timbulnya hak THR sehubungan dengan lamanya pemutusan hubungan kerja, yaitu :

- 1) Bagi seorang pekerja/buruh yang di-*hire* melalui PKWTT dan terputus hubungan kerjanya (PHK) terhitung sejak waktu 30 (tiga puluh) hari

⁹Berdasarkan Putusan No. 224/Pdt.Sus-PHI/2022/PN. Mdn.

kalender sebelum *Hari Raya Keagamaan*, maka ia tetap berhak THR. Artinya, seorang pekerja atau buruh tetap berhak mendapatkan THR (secara normatif) apabila hubungan kerjanya berakhir dalam jangka waktu 30 hari sebelum Hari Raya Keagamaan (hari H). Namun hak atas THR ini akan habis masa berlakunya setelah tiga puluh (30) hari kalender bekerja.

- 2) Sebaliknya, pekerja PKWT tidak berhak mendapatkan THR meskipun ~~kontrak~~ kerjanya telah berakhir 30 hari kalender sebelum Hari Raya Keagamaan. Hal ini menunjukkan bahwa batas waktu tiga puluh hari tersebut mutlak tidak dapat ditawar lagi bagi PKWT. Pekerja dan buruh yang mengikuti PKWT hanya berhak mendapatkan THR jika benar-benar dipekerjakan oleh seseorang sampai dengan ~~hari H~~ hari raya keagamaan, yang bervariasi tergantung agama pekerja tersebut.

Berdasarkan uraian tersebut, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian lebih lanjut dengan mengangkat judul sebagai berikut: **“Tanggung Jawab Hukum Terhadap Perusahaan Yang Tidak Membayar Tunjangan Hari Raya Bagi Pekerja Waktu Tertentu (PKWT) (Studi Putusan No. 224/Pdt.Sus-Phi/2022/Pn. Mdn)”**.

1.2. Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang tersebut, rumusan masalah dapat diungkapkan sebagai berikut :

1. Bagaimana aturan hukum terhadap pekerja dengan PKWT?
2. Bagaimana tanggung jawab hukum terhadap pekerja waktu tertentu atas hak tunjangan hari raya?

3. Bagaimana pertimbangan hukum hakim dalam Putusan No. 224/Pdt.Sus-PHI/2022/PN. Mdn terhadap pekerja waktu tertentu dalam pembayaran tunjangan hari raya?

1.3. Tujuan Penelitian

Berikut tujuan penelitian ini :

1. Untuk mengetahui dan menganalisis aturan hukum terhadap pekerja dengan PKWT;
2. Untuk mengetahui dan menganalisis tanggung jawab hukum terhadap pekerja waktu tertentu atas hak tunjangan hari raya;
3. Untuk mengetahui dan menganalisis pertimbangan hukum hakim dalam Putusan No. 224/Pdt.Sus-PHI/2022/PN. Mdn terhadap pekerja waktu tertentu dalam pembayaran tunjangan hari raya.

1.4. Manfaat Penelitian

Penelitian ini dilakukan dengan harapan mampu memberikan manfaat, baik manfaat teoritis maupun manfaat praktis:

- a. Manfaat teoritis yakni di dalam hasil penelitian ini diharapkan mampu memberikan pemahaman kepada mahasiswa dan masyarakat luas pada umumnya terhadap tanggung jawab hukum terhadap perusahaan yang tidak membayar tunjangan hari raya bagi pekerja waktu tertentu(PKWT) (Studi Putusan No. 224/Pdt.Sus-Phi/2022/Pn. Mdn) dan juga akan memperlihatkan gambaran praktek penyelesaian sengketa ketenagakerjaan tersebut.

b. Manfaat Praktis yakni dengan adanya penelitian ini diharapkan dapat menjadi pengetahuan, sekaligus memberikan pemahaman yang lebih mendalam bagi beberapa *stakeholder* sebagai berikut:

- 1) Bagi Aparat Hukum, diharapkan penelitian ini dapat memberikan evaluasi penanganan dan gambaran penyelesaian sengketa terhadap pekerja waktu tertentu atas hak tunjangan hari rayayang terjadi antara pihak Perusahaan dan pihak pekerja;
- 2) Bagi Perusahaan, diharapkan penelitian ini dapat memberikan masukan, *awareness* dan pengetahuan mengenai hak-hak pekerja khususnya dalam hal hak tunjangan hari raya yang diatur di dalam peraturan perundang-undangan yang berlaku;
- 3) Bagi Masyarakat Umum, diharapkan penelitian ini dapat memberikan pengetahuan dan pemahaman terhadap tanggung jawab hukum terhadap perusahaan yang tidak membayar tunjangan hari raya bagi pekerja waktu tertentu (PKWT).

1.5. Keaslian Penelitian

Berdasarkan bahan kepustakaan yang di temukan baik melalui *searching* via internet maupun penelusuran kepustakaan dari lingkungan Universitas Medan Area dan perguruan tinggi lainnya, penulis tidak menemukan penelitian yang sama dengan tema dan pokok bahasan yang penulis teliti terkait **“Tanggung Jawab Hukum Terhadap Perusahaan Yang Tidak Membayar Tunjangan Hari Raya Bagi Pekerja Waktu Tertentu (PKWT) (Studi Putusan No. 224/Pdt.Sus-Phi/2022/Pn. Mdn)”**. Namun dari sekian banyak judul penelitian yang dikemukakan oleh peneliti

lain, hanya ada dua judul penelitian yang hampir sama dengan penelitian dalam skripsi ini, yaitu :

1. Novita Sari, Mahasiswa Fakultas Syari'ah Dan Hukum Uin Raden Intan Lampung, Tahun 2020 yang berjudul, –Finjauan Hukum Islam Tentang Pembayaran Tunjangan Hari Raya Karyawan Pabrik Dengan Sistem Utang (Studi di PT. Sejin Global Indonesia Kec. Balaraja Kab. Tangerang)” dalam skripsi ini, penulis menggunakan metode penelitian empiris seperti wawancara, dokumentasi, dan observasi. Temuan penelitian menunjukkan bahwa PT. Sejin Global Indonesia Kec. di Kecamatan Balaraja Tangerang menggunakan sistem hutang untuk membayar tunjangan hari raya. Tunjangan hari raya paruh pertama dibayarkan sebelum Idul Fitri, dan paruh kedua dibayarkan setelah Idul Fitri. Berdasarkan analisa hukum Islam, diperbolehkannya PT. Sejin Global Indonesia akan membayarkan total tunjangan hari raya (THR) karyawan pabriknya menggunakan Qard di Kec. Kecamatan Balaraja, Tangerang. Hal ini disebabkan karena PT. Sejin Global Indonesia pada hakikatnya adalah usaha debitur dan piutang, sedangkan akad Qardh merupakan akad ta'awuni (gotong royong). Pembayaran tunjangan hari raya metode Qard pada PT. Sejin Global Indonesia Kec. Kecamatan Balaraja. Tangerang mematuhi rukun dan syarat transaksi utang piutang sehingga praktiknya tidak bertentangan dengan syariat Islam.
2. Syamsiar Ashar, Fakultas Syariah Dan Hukum Universitas Islam Negeri Alauddin Makassar, tahun 2019 yang berjudul –Tanggung Jawab Perusahaan Daerah Sulawesi Selatan Terhadap Pemutusan Hubungan

Kerja Karyawan Hotel Grand Sayang Park” dimana data untuk skripsi ini berasal dari wawancara, dokumen, dan observasi yang dilakukan dengan menggunakan metode penelitian empiris. UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menyatakan bahwa untuk memutuskan hubungan kerja, para pihak harus sepakat atau Lembaga Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial harus mengatur sesuai dengan Pasal 151 ayat 1-3. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pemutusan hubungan kerja ini bertentangan dengan undang-undang ini. Meskipun pihak perusahaan memberikan tanggung jawab terhadap karyawan yang telah di PHK berupa Gaji yang belum dibayarkan selama 3 bulan masa kerja, THR, dan Uang Pesangon setelah terjadinya pemutusan hubungan kerja. Akan tetapi masalah ini sudah berlarut cukup lama dan seharusnya pihak perusahaan segera memberikan hak karyawan setelah melakukan PHK. Implikasi dari penelitian ini adalah seharusnya pihak Perusda dalam pengambilan keputusan mengenai Pemutusan Hubungan Kerja dengan karyawan harus dibicarakan terlebih dahulu agar tidak terjadi kesalahpahaman diantara kedua belah pihak baik itu dari pihak Perusda maupun karyawan itu sendiri dan pihak Perusda harus segera memberikan hak kepada karyawan yang di PHK meskipun tanpa melalui jalur hukum.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

1. Tinjauan Umum Tentang Perusahaan

1.1. Pengertian Perusahaan

Keberadaan manusia tidak ditentukan dari hukum yang mengatakan dia ada akan tetapi manusia ada karena kehendak Tuhan, Sang Pencipta. Itulah sebabnya manusia dalam hukum diakui sebagai pemegang hak dan kewajiban dengan istilah yang unik *“natuurlijk person”*. Istilah korporasi memiliki kaitan erat dengan pemahaman badan hukum (*rechtspersoon*) sebagaimana dikenal dalam bidang hukum perdata.

Lebih lanjut, menurut Utrecht dalam buku Moh.Soleh menjelaskan korporasi itu sendiri yakni, sekelompok orang yang dalam rangka hubungan hukum berfungsi sebagai subjek hukum atau badan hukum yang berdiri sendiri. Korporasi adalah sejenis badan hukum yang berbagi anggota tetapi juga mempunyai kepribadian hukum dan kekuasaan yang berbeda dari para anggotanya. Vermogen, atau aset, badan hukum ini berbeda dengan milik anggotanya.

Berdasarkan definisi tersebut tampak bahwa korporasi merupakan suatu badan hukum yang diakui keberadaannya sebagai subyek hukum. Badan hukum disini berarti badan usaha yang didirikan dengan memiliki pengaturan yang jelas tentang kepengurusan keuntungan/beban kerugian serta pertanggung jawaban yang jelas.¹⁰

¹⁰Suhartati, 2018, *Anatomi Kejahatan Korporasi, PT Revka Petra Media*:Surabaya, hlm.4.

1.2. Pengaturan Hukum Perusahaan di Indonesia

Pada dasarnya pengaturan dari pada bentuk-bentuk kerjasama guna mendapatkan keuntungan kebendaan/ekonomis yang lazim disebut dengan bentuk-bentuk perusahaan ialah di dalam kodifikasi dan beberapa hal di luar kodifikasi.

Didalam kodifikasi artinya segala ketentuan-ketentuan yang terdapat dalam Kitab Undang-undang Hukum Perdata dan Kitab Undang-undang Hukum Dagang. Sedangkan di luar kodifikasi ialah semua peraturan yang tidak terdapat dalam kedua Undang-undang tersebut. Yang diatur oleh Kitab Undang-undang Hukum Perdata adalah Perserikatan Perdata. pasal 1618 s/d 1653). Yang diatur oleh Kitab Undang-undang Hukum Dagang ialah :

- a. Persekutuan dengan Firma (Fa).
- b. Persekutuan Komanditer (CV).
- c. Perseroan Terbatas (PT), yaitu pada pasal-pasal 15 sampai dengan pasal 56 KUHD.

Bentuk kerja sama yang diatur di luar kodifikasi antara lain ialah Koperasi, Undang-undang No.12 thn. 1967, Perusahaan-perusahaan Negara, diatur oleh Undang-undang No.19 Pasal 1910 yo Undang-undang No. 9 thn. 1969. Juga diatur di luar kodifikasi adalah ketentuan-ketentuan mengenai joint venture dalam rangka penanaman modal asing serta penggabungan perusahaan (merger).¹¹

¹¹Paramita prananingtyas, 2019, *Hukum Perusahaan*, Semarang, hlm. 12

1.3. Organ Perusahaan

Menurut Cindawati perusahaan itu terdiri dari dua macam, yakni perusahaan swasta, dan perusahaan Negara, yaitu:¹²

1. Perusahaan swasta

Pada perusahaan swasta, pemerintah tidak mempunyai saham dan modalnya berasal dari investor swasta. Berikut daftar perusahaan swasta tersebut :

- a. Perusahaan swasta campuran (*joint venture*);
- b. Perusahaan swasta nasional;
- c. Perusahaan swasta asing.

2. Perusahaan Negara

Suatu perusahaan dianggap sebagai Perusahaan Negara di Indonesia apabila seluruh atau sebagian modalnya dimiliki oleh Negara Indonesia. Selain jenis perusahaannya banyak, bentuk perusahaannya juga banyak. Bisnis dan kemitraan dapat berbentuk kepemilikan perseorangan, kemitraan, atau LLC. Sebagaimana disebutkan sebelumnya, menurut definisinya, perusahaan hanyalah seorang pengusaha yang terus-menerus dan bertindak secara publik. Yang dimaksud dengan “bertindak secara terus-menerus dan terbuka” adalah cara-cara yang dilakukan pengusaha untuk memberitahukan kegiatannya kepada pihak ketiga dan masyarakat melalui pengumuman khusus yang dibuat dalam jangka waktu tertentu.

Pengusaha yang berbadan hukum berdasarkan Kitab Undang-Undang

¹² Adrian Sutedi, 2015, *Buku Pintar Hukum Perseroan Terbatas*, Penebar Swadaya Grup: Jakarta, halaman 32.

Hukum Dagang (KUHD) wajib mengikuti aturan pengumuman masyarakat pada saat membentuk badan baru.

2. Tinjauan Umum Tentang Tunjangan Hari Raya (THR)

2.1. Pengertian Tunjangan Hari Raya (THR)

Pekerja dan buruh yang beragama Islam merayakan Hari Raya Idul Fitri, Hari Raya yang ditetapkan berdasarkan Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 6 Tahun 2016 antara lain Hari Natal bagi pekerja dan buruh Katolik dan Kristen Protestan, Hari Raya Nyepi bagi pekerja dan buruh yang beragama Hindu, Hari Raya Waisak bagi pekerja dan buruh yang beragama Budha., dan Hari Raya Tahun Baru Imlek bagi para pekerja dan buruh Konghucu.

Baik pemberi kerja maupun pemerintah wajib memberikan tunjangan hari raya atau yang dikenal dengan THR (Tunjangan Hari Raya).Pekerja dan keluarganya menerima tunjangan ini karena ada biaya tambahan yang terkait dengan hari raya keagamaan.Untuk menutupi biaya yang berhubungan dengan pekerjaan, wajar untuk memberikan tunjangan ini.Pemerintah dan pengusaha mempunyai tanggung jawab untuk membayar tunjangan hari raya sebelum setiap hari raya keagamaan.¹³

2.2. Pengaturan Hukum Pemberian Tunjangan Hari Raya (THR)

Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor 6 Tahun 2016 tentang Tunjangan Hari Raya Keagamaan Bagi Pekerja/Buruh di Perusahaan yang menggantikan Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor PER.04/MEN/1994 Jo., menjadi dasar hukum diterbitkannya Peraturan Menteri

¹³Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Republik Indonesia No. 6 Tahun 2016 Tentang Tunjangan Hari Raya Keagamaan.

Tenaga Kerja dan Transmigrasi No. 6 Tahun 2016 tentang Tunjangan Hari Raya Keagamaan Bagi Buruh/Pekerja di Perusahaan.

Setiap orang yang membayarkan upah kepada orang lain yang dipekerjakannya dengan imbalan THR, wajib membayar THR; ini termasuk individu, perusahaan, yayasan, dan asosiasi. Sementara itu, pekerja yang telah bekerja nonstop selama 1 (1) bulan atau lebih berhak mendapatkan THR. Terlepas dari status ketenagakerjaan seorang pekerja—permanen, kontrak, atau paruh waktu, peraturan ini tidak membedakan.

Pembayaran hari raya harus mengikuti pedoman yang diatur dalam undang-undang dan peraturan terkait, seperti Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Peraturan Pemerintah No. 78 Tahun 2015 tentang Pengupahan, dan Peraturan Menteri Ketenagakerjaan No. 6 Tahun 2016 tentang Tunjangan Hari Raya Keagamaan Bagi Pekerja/Buruh Pada Perusahaan.

2.3. Pelaksanaan Penerimaan Tunjangan Hari Raya (THR)

Ada dua (dua) hal terkait tunjangan hari raya yang menjadi kepentingan bersama kedua belah pihak:¹⁴

a. Pengusaha

Tunjangan hari raya diberikan oleh pengusaha sebagai subyek. Apabila seorang perseorangan, persekutuan, atau badan hukum yang berkedudukan di Indonesia menjalankan suatu perusahaan yang seluruhnya atau sebagian dimiliki olehnya, atau bukan miliknya, maka kepentingan terbaik pemberi kerja adalah memenuhi kewajiban tunjangan hari raya sebagaimana diatur dalam Menteri Tenaga Kerja. Peraturan Nomor 6 Tahun 2016.

¹⁴ Aries, Harianto, 2016, *Hukum Ketenagakerjaan Makna Sesusilaan Dalam Perjanjian Kerja*, Lakbang Pressindo: Jakarta, hlm. 42.

b. Pekerja

Pekerja merupakan subyek hukum Tunjangan Hari Raya karena merupakan haknya untuk menerima imbalan atas pekerjaannya.

Setahun sekali, perusahaan harus membayar tunjangan hari raya kepada karyawannya. Besarnya jumlah Tunjangan Hari Raya telah ditetapkan Permenaker No. 6 Tahun 2016 besar tunjangan dibagi menjadi, yaitu:¹⁵

1. Orang yang telah bekerja selama satu tahun atau lebih secara terus menerus
2. Bisa dikatakan THR sama dengan gaji satu bulan bagi pekerja yang jadwalnya ditetapkan untuk disetorkan sebulan sekali
3. Jumlah penghasilan mingguan (THR) = upah x 30 hari adalah rumus pekerja yang berhak menerima upah harian dengan syarat yang sama, yaitu telah bekerja terus menerus selama 12 bulan atau lebih.

Praktik pembayaran Tunjangan Hari Raya (THR) kepada pekerja dan keluarganya sudah ada sejak lama dan merupakan upaya membantu masyarakat dalam merayakan hari besar keagamaan. Tujuan dari kebijakan ini adalah untuk membuat hidup pekerja lebih mudah dan aman. Pengusaha diwajibkan oleh undang-undang untuk membayarkan total tunjangan hari raya keagamaan (THR) kepada pekerja atau buruhnya pada hari-hari menjelang hari raya keagamaan, sebagaimana tertuang dalam Peraturan Menteri (Permenaker) Nomor 6 Tahun 2016.

Perusahaan wajib membayarkan THR kepada pekerja dan buruhnya setahun sekali, pada tanggal tertentu yang bertepatan dengan setiap hari raya

¹⁵ *Ibid.*, hlm. 45.

keagamaan, dan paling lambat tujuh hari sebelum hari raya tersebut. THR Keagamaan dapat diberikan oleh perusahaan kepada pekerja/buruh setelah satu bulan bekerja, sesuai Peraturan Menteri Ketenagakerjaan No.6/2016. THR yang setara dengan upah satu bulan, dibayarkan kepada pekerja dan buruh yang telah bekerja terus menerus selama 12 bulan atau lebih.

THR dibagikan secara proporsional kepada pekerja dan buruh yang mempunyai pengalaman kerja terus menerus paling sedikit satu bulan tetapi kurang dari dua belas bulan. Jumlahnya ditentukan dengan membagi jumlah tahun kerja dengan dua belas, dan kemudian mengalikannya dengan upah satu bulan. Namun, bagi perusahaan yang telah mengatur pembayaran THR keagamaan dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan (PP), atau perjanjian kerja Bersama (PKB) dan ternyata lebih baik dan lebih besar dari ketentuan di atas, maka THR yang dibayarkan kepada pekerja/buruh harus dilakukan berdasarkan pada PP atau PKB tersebut.¹⁶

3. Tinjauan Umum Tentang Pekerja

3.1. Pengertian Pekerja

Arbeidrechts adalah kata dalam bahasa Belanda untuk “hukum perburuhan”, yang merupakan istilah lama untuk konsep yang sama. Bagi para profesional hukum, penafsiran ini tidak mampu menangkap esensinya secara utuh.¹⁷ Hukum Ketenagakerjaan terdapat pada Pasal 1 Ayat (1) Undang-Undang

¹⁶ Admin. (2022). Menaker: THR bagi Pekerja Wajib Diberikan Maksimal H-7 Lebaran. Dalam https://www.kominfo.go.id/content/detail/9898/menaker-thr-bagi-pekerja-wajib-diberikan-maksimal-h-7-lebaran/0/artikel_gpr, tanggal 4 Januari 2023, Pukul 10.00 Wib.

¹⁷ Arifuddin Muda Harahap, 2021, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan*, CV. Literasi Nusantara Abadi: Malang, hlm 15.

No. 13 Tahun 2003 menyebutkan bahwa yang dimaksud dengan ~~“ketenagakerjaan”~~ mencakup seluruh interaksi antara pemberi kerja dan pekerja, baik sebelum maupun sesudah hari kerja. Peraturan ketenagakerjaan dituangkan dalam undang-undang ketenagakerjaan. ~~“Hukum Ketenagakerjaan”~~ adalah nama asli dari hukum ketenagakerjaan.¹⁸

Setiap orang yang bekerja untuk mendapat upah atau imbalan lain termasuk dalam kategori ini, sesuai dengan Pasal 1 angka 3 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003. Di tengah masa penjajahan Belanda, istilah ~~“Buruh”~~ dan ~~“Buruh”~~ mulai digantikan satu sama lain. Karena ~~“buruh”~~ merujuk pada buruh kasar seperti ~~“kuli”~~, ~~“pengrajin”~~, dan lain-lain pada zaman itu. Definisi tenaga kerja yang ada saat ini tidak memadai mengingat sejarah yang ada. Karena yang dimaksud dengan ~~“kelompok adalah badan-badan seperti koperasi, serikat pekerja/serikat buruh, dan badan-badan kolektif lainnya”~~ sebagaimana dimaksud dalam Pasal 2 UUD 1945, maka hal itu akan kami kutip dalam penjelasan kami. Konsensusnya adalah bahwa "karyawan" harus menggantikan "buruh" karena dasar hukum yang kuat dari istilah tersebut.

Kemudian, istilah pekerja dan buruh dilebur menjadi pekerja/buruh dengan diundangkannya Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Perlindungan Jaminan Sosial Tenaga Kerja memperluas definisi pekerja untuk keperluan santunan asuransi kecelakaan kerja. Hal ini mencakup peserta magang dan pelajar yang bekerja pada perusahaan terlepas dari apakah mereka menerima upah atau tidak, serta individu yang menyewa pekerjaan,

¹⁸ Asri Wijayanti, 2017, *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi*, Sinar Grafika: Jakarta, hlm 2.

dengan pengecualian mereka yang mempekerjakan seluruh perusahaan, dan perusahaan yang mempekerjakan narapidana.¹⁹

3.2. Pengaturan Hukum Tentang Pekerja

Aspek integral dari sistem hukum yang berfungsi adalah penegakan hukum, yang merupakan upaya pembangunan yang sistematis dan berjangka panjang. Pengenaan sanksi administratif dan pidana atas pelanggaran terhadap suatu ketentuan peraturan perundang-undangan.

Sistem manajemen suatu perusahaan harus mencakup sistem manajemen keselamatan dan kesehatan kerja sesuai dengan Pasal 87 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Sesuai dengan Pasal 190 ayat (2) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, dapat dikenakan sanksi administratif tertentu kepada pengusaha yang melanggar Pasal 87. Sanksi tersebut berupa :

1. Teguran.
2. Peringatan tertulis.
3. Pembekuan kegiatan usaha.
4. Pembatalan pendaftaran.
5. Pembatalan persetujuan.
6. Pembatasan kegiatan usaha.
7. Penghentian sementara sebagian atau seluruh alat produksi.
8. Pencabutan izin.²⁰

¹⁹ Lalu Husni, 2017, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Raja Grafindo Persada: Jakarta, hlm. 21

3.3. Hak dan Kewajiban Pekerja

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 mengatur hak-hak dasar pekerja, sehingga hak-hak tersebut penting untuk dilindungi. Tentu saja, konsekuensi akan dijatuhkan kepada mereka yang tidak menaatinya. Banyak hak-hak dasar pekerja dan buruh yang dilindungi, termasuk :

- a. Hak Untuk Mendapatkan Upah. Pasal 88 sampai dengan 98 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan memuat pengaturan mengenai hak tersebut. Hal ini juga diatur dalam Keputusan Menteri Ketenagakerjaan No. 49/MEN/IV/2004 yang mengatur tentang struktur dan skala upah.
- b. Perlindungan Jam Kerja. Selain itu, Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan Pasal 77 sampai 85 mengatur jam kerja bagi buruh. Satu minggu kerja biasanya terdiri dari 40 jam. Ini mungkin dianggap lembur jika Anda terus bekerja setelah jam kerja normal. Pasal 1 ayat (1) Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor KEP.102/MEN/VI/2004 yang mengatur tentang kerja lembur dan upah lembur mengatur tentang jam kerja lembur.
- c. Perlindungan Tunjangan Hari Raya

Setiap pekerja dan kontraktor berhak mendapatkan tunjangan hari raya dari pemberi kerja. Hal ini disebabkan adanya komunitas keagamaan di kalangan masyarakat Indonesia. Pengusaha wajib memberikan THR keagamaan kepada pekerja/buruh yang telah bekerja terus menerus selama

²⁰ Rosifany, O. 2020. *Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Perempuan Menurut Ketentuan Undang-Undang Ketenagakerjaan*. LEGALITAS: Jurnal Ilmiah Ilmu Hukum, Volt 4, No. 2, Hlm. 49-51

satu bulan atau lebih, sesuai Pasal 2 ayat (1) Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 6 Tahun 2016 tentang Tunjangan Hari Raya.

d. Perlindungan Jaminan Sosial Tenaga Kerja Sistem Jaminan Sosial Nasional diatur dalam Undang-Undang Nomor 40 Tahun 2004 yang mengatur tentang jaminan sosial. Untuk membangun masyarakat adil dan makmur, pekerja dan buruh harus memiliki jaminan sosial tersebut. Lima program yang termasuk dalam program jaminan sosial nasional adalah sebagai berikut: jaminan pemeliharaan kesehatan (JPK), jaminan pensiun, jaminan hari tua (JHT), jaminan kecelakaan kerja (JKK), dan jaminan kematian (JK). Informasi tersebut bersumber dari Pasal 18 Undang-Undang Nomor 40 Tahun 2004 tentang Sistem Jaminan Sosial Nasional.

e. Kompensasi PHK

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Peraturan Ketenagakerjaan mengatur tentang kompensasi PHK. Santunan PHK terbagi dalam empat bentuk: 1) Santunan pesangon sesuai dengan ketentuan Bab 156 ayat 1 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. 2) Imbalan atas jasanya sesuai dengan ketentuan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Pasal 156 ayat (3). Dana santunan sesuai ketentuan Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Pasal 156 ayat 4. 4) Pemisahan santunan sesuai ketentuan ayat (2) Pasal 162 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan .

f. Hak cuti

Setelah dua belas bulan bekerja, karyawan diharuskan mengambil cuti selama satu tahun, yang disebut cuti. Pasal 79 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan menyebutkan kebijakan pemberian cuti kepada pekerja, khususnya pengusaha wajib memberikan waktu istirahat dan cuti kepada pekerja/buruh.²¹

Tanggung Jawab Pekerja dan Buruh, khususnya: Jabatan atau status seseorang dapat membebaskan kewajiban tertentu kepadanya, seperti penyelesaian tugas tertentu atau penyediaan barang tertentu. Tanggung jawab karyawan meliputi :

- 1) Pekerja wajib melakukan suatu pekerjaan. Seorang pengusaha dapat memberi wewenang kepada seorang perwakilan untuk bertindak atas namanya, namun pada akhirnya, tanggung jawab pekerjalah untuk melaksanakan pekerjaan itu sendiri.
- 2) Pekerja wajib membayar ganti rugi dan denda. Terlepas dari disengaja atau tidak, karyawan secara hukum wajib membayar ganti rugi dan denda apabila perbuatannya merugikan perusahaan.²²

²¹ *Ibid.*, hlm. 22.

²² *Ibid.*, hlm. 23.

4. Tinjauan Umum Tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT)

4.1. Pengertian Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT)

Pengusaha dan pekerja atau buruh mengadakan hubungan kerja untuk jangka waktu tertentu atau untuk sejumlah pekerja tertentu, yang disebut dengan perjanjian kerja waktu tertentu. Definisi tersebut terdapat pada Pasal 1 angka 1 Peraturan Menteri Ketenagakerjaan No: KEP.100/MEN/VI/2004. Oleh karena itu, perjanjian kerja untuk jangka waktu tertentu tampak seperti ini:²³

- a. Pekerja yang berdasarkan penyelesaian pekerja tertentu untuk jangka waktu paling lama 3 (tiga) tahun dapat menerapkan pola hubungan kerja dengan perjanjian kerja waktu tertentu, baik bersifat sementara maupun sekali selesai.
- b. Diperkirakan penyelesaiannya dalam waktu tidak terlalu lama dan paling lama 3 (tiga) tahun. Pekerja yang proyeknya diperkirakan tidak akan selesai dalam waktu singkat (kurang dari atau sama dengan tiga tahun) mungkin memenuhi syarat untuk menjalin hubungan kerja yang mencakup perjanjian kerja jangka waktu tertentu. Kontrak kerja berakhir secara sah setelah lewat waktu tertentu jika perjanjian kerja yang ditentukan berakhir.
- c. Bersifat musiman Mereka yang pekerjaannya bergantung pada perubahan musim atau cuaca disebut pekerja musiman. PKWT hanya berlaku untuk jenis pekerjaan tertentu pada waktu-waktu tertentu dalam setahun bagi pekerja musiman.

²³ Abdul Khakim, 2014, *Dasar-Dasar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, PT. Citra Aditya Bakti:Bandung, hlm. 51-52.

- d. Berhubungan dengan produk baru, kegiatan baru atau produk tambahan yang masih dalam percobaan atau penajakan. Pengerjaan produk baru, aktivitas baru, atau produk tambahan yang masih dalam tahap pengujian atau eksplorasi dapat dilakukan melalui pola hubungan kerja dengan perjanjian kerja waktu tertentu. Inilah sebabnya mengapa ada batasan ketat selama 2 tahun untuk perjanjian kerja waktu tetap, dan 1 tahun lagi hanya untuk perpanjangan, dan tidak ada ruang untuk perubahan.

4.2.Syarat Sah Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT)

Pasal 57 ayat (1) UUK menyatakan bahwa perjanjian kerja harus dibuat secara tertulis, mencantumkan jangka waktu perjanjian, dan ditulis dalam huruf Indonesia dan Latin. Tidaklah mudah untuk menyatakan bahwa telah terjalin suatu hubungan kerja antara pekerja dan pemberi kerja yang jangka waktu perjanjiannya tidak terbatas, khususnya dalam hal perjanjian tertulis tidak dapat diterapkan.

Oleh karena itu, unsur hubungan kerja, yakni pekerjaan, upah, dan perintah menjadi sangat penting dipenuhi untuk menentukan adanya hubungan kerja antara pekerja dengan pengusaha.

Perjanjian kerja antara pekerja dengan pengusaha berdasarkan ketentuan Pasal 52 ayat (1) UUK harus memenuhi empat syarat berikut.

1. Adanya pekerjaan yang di perjanjikan.
2. Kemampuan atau kecakapan melakukan perbuatan hukum. Adanya pekerjaan yang diperjanjikan.
3. Kesepakatan kedua belah pihak.

4. Tidak akan terjadi gangguan terhadap kesusilaan masyarakat, hukum atau peraturan sebagai akibat dari pekerjaan yang telah disepakati.²⁴

Masa percobaan kerja dengan PKWT tidak diperlukan karena hanya bersifat sementara. Di luar itu, pekerja tidak berhak mendapatkan uang pesangon, uang penggantian hak, atau uang penghargaan masa kerja sebagai bentuk uang pengganti PHK. Pasal 59 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menyatakan bahwa perjanjian ini harus memuat hal-hal sebagai berikut :

- a. Pekerjaan yang bersifat musiman;
- b. Pekerjaan yang diperkirakan penyelesaiannya dalam waktu yang tidak terlalu lama 3 (tiga) tahun;
- c. Pekerjaan yang sekali selesai atau yang sementara sifatnya;
- d. Pekerjaan yang berhubungan dengan produk baru, kegiatan baru, atau produk tambahan yang masih dalam penjurangan.

Syarat-syarat PKWT diatur dalam Pasal 57 UU Ketenagakerjaan, meliputi:

- 1) Perjanjian kerja tertulis harus dibuat dengan menggunakan huruf Indonesia dan huruf Latin.
- 2) Perjanjian lisan untuk bekerja sama tidak mengikat secara hukum kecuali jika dibuat secara tertulis dan ditentukan jangka waktunya tidak terbatas.

Apabila terdapat perbedaan pendapat mengenai cara menafsirkan

²⁴Willy Farianto, 2019, Pola hubungan hukum pemberi kerja dan pekerja, Jakarta timur, hlm, 53

perjanjian kerja yang ditulis dalam bahasa Indonesia dan bahasa asing,
maka bahasa tulisan asli perjanjian yang berlaku.²⁵

4.3. Pengaturan Tentang Perjanjian Pekerja Waktu Tertentu (PKWT)

Hubungan kerja antara perusahaan outsourcing dengan pekerja atau buruh yang dipekerjakannya ditetapkan dengan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) atau Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT), sesuai Pasal 18 Ayat 1 PP 35 Tahun 2021.

Dalam hal terjadi pemutusan hubungan kerja bagi pekerja atau buruh outsourcing, Pasal 17 PP 35 Tahun 2021 menyebutkan bahwa pemberi kerja wajib membayar imbalan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 15 Ayat 1 PP 35 Tahun 2021 bagi pihak mana pun yang mengakhiri hubungan kerja sebelum berakhirnya hubungan kerja. berakhirnya masa PKWT. Besarnya imbalan ditentukan oleh pelaksanaan masa PKWT oleh pekerja atau buruh.

Pasal 62 UUK menyebutkan, apabila pemberi kerja memutuskan untuk mengakhiri hubungan kerja terhadap pekerjanya sebelum jangka waktu yang ditentukan dalam PKWT berakhir atau pemutusan hubungan kerja tersebut bukan disebabkan oleh ketentuan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 61 Ayat 1 UUK, maka pihak yang mengakhiri hubungan kerja wajib memberikan kompensasi. pihak lain sampai dengan berakhirnya jangka waktu perjanjian kerja dengan upah pekerja atau buruh.

²⁵ Admin.(2021). *Syarat Perjanjian Kerja Waktu Tertentu*. Dalam <https://lbh-ri.com/syarat-perjanjian-kerja-waktu-tertentu-pkwt/#:~:text=Syarat%2Dsyarat%2ak%20tertentu>. Tanggal 4 Januari 2023, Pukul 12.32.

–Menurut Pasal 61 ayat 1 huruf b dan c, pengusaha wajib memberikan imbalan kepada pekerja atau buruh apabila perjanjian kerja untuk jangka waktu tertentu berakhir,” bunyi Pasal 61 ayat 1. UUCK. Ayat 2 menyatakan bahwa pekerja/buruh menerima uang imbalan berdasarkan masa kerja di perusahaan.²⁶

Bab IV Buku II Buku Hukum Dagang (Wetboek van Koophandel) membahas tentang “perjanjian kerja laut” (Pasal 395 dan seterusnya). Media ini tidak hanya menyatakan bahwa hampir seluruh ketentuan mengenai perjanjian kerja dari B.W. memang sah, namun peraturan ini juga memberikan banyak ketentuan khusus bagi pekerja yang bekerja di kapal. Durasi awal perjanjian kerja waktu tetap tidak boleh lebih dari 2 tahun, dan perpanjangan apa pun yang diberikan masing-masing tidak boleh lebih dari 1 tahun. Perjanjian kerja dapat diperbaharui atau diperpanjang untuk jangka waktu tertentu.²⁷

Hanya untuk jenis pekerjaan tertentu kontrak kerja dapat dibuat untuk jangka waktu tertentu. Semakin banyak pengusaha yang ingin menghindari ribetnya ketentuan pemutusan hubungan kerja, sehingga “memaksa” buruh atau karyawannya untuk memberikan penjelasan dalam jangka waktu tertentu (sistem kontrak). Hal ini menyebabkan munculnya Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor: KEP.100/MEN/VI/2004.²⁸

²⁶ Hufron, 2023, *Perlindungan Hukum dan pekerja/buruh alih daya setelah dikeluarkannya UU Cipta kerja*, Chamdani, Surabaya, hlm 4-5

²⁷ Abdul Khakim, *Op. Cit.*, hlm. 52-53.

²⁸ *Ibid.*, hlm. 53.

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

1. Waktu dan Tempat

Penelitian 1.1. Waktu Penelitian

Waktu penelitian akan dilaksanakan secara singkat setelah diadakannya seminar *outline* pertama dan setelah di accnya perbaikan seminar proposal pertama, yang di paparkan berdasarkan tabel berikut:

Tabel 3.1. Waktu Penelitian

NO	KEGIATAN PENELITIAN	WAKTU PENELITIAN							
		September Desember 2022	Januari 2023	Februari 2023	Maret 2023	Mei 2023	November 2023	Februari 2024	
1	Pengajuan Judul								
2	Riset Awal								
3	Pembuatan Proposal								
4	Bimbingan Proposal								
5	Seminar Proposal								
6	Riset								
7	Penyusunan Skripsi								
8	Bimbingan Skripsi								
9	Seminar Hasil								
10	Meja Hijau								

Sumber : Diolah penulis 2023

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

Document Accepted 11/7/24

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

Access From (repository.uma.ac.id)11/7/24

1.2. Tempat Penelitian

Tempat Penelitian dilakukan di Pengadilan Negeri Medan Klas 1A yang terletak di Jl. Pengadilan Kelurahan No.8, Petisah Tengah, Kec. Medan Petisah, Kota Medan, Sumatera Utara, Kode Pos 20236.

2. Metode Penelitian

2.1. Jenis Penelitian

Penelitian ini menggunakan penelitian hukum yuridis normatif, yaitu subbidang penelitian hukum yang sering menggunakan sumber sekunder dan bahan pustaka. Kajian teori dan praktek yuridis normatif bertujuan untuk menjelaskan secara sistematis aturan-aturan yang berlaku pada bidang hukum tertentu, memeriksa hubungan timbal balik antar aturan, memperjelas poin-poin pertentangan, dan bahkan meramalkan kejadian di masa depan.²⁹

2.2. Sumber Data

Jenis data yang digunakan untuk penelitian Penelitian di bidang hukum normatif melibatkan peninjauan terhadap standar-standar atau peraturan perundang-undangan yang sudah ada sebelumnya dan relevan dengan topik yang dibahas. Penatausahaan dan pemeriksaan data berasal dari sumber hukum primer, sekunder, dan tersier³⁰.

²⁹ Bambang Sunggono. 2018. *Metodologi Penelitian Hukum*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, halaman 86.

³⁰ Amiruddin dan Asikin, Zainal. *Pengantar Metode Penelitian Hukum*, Bandung .Pt.Citra Aditya Bakti, 2006. hlm 9.

2.3. Teknik Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data berikut digunakan untuk menjawab pertanyaan penelitian :

1. Studi Kepustakaan (*Library Reseach*)

Studi kepustakaan adalah penelusuran (*searching*) dan studi dokumentasi, baik melalui toko buku, perpustakaan dan media internet, serta media dan tempat-tempat (lembaga) lainnya yang mengeluarkan serta menyimpan arsip (dokumen) yang berkenaan permasalahan penelitian.

2. Studi Lapangan (*Field Research*)

Studi lapangan adalah penelusuran kelengkapan, dalam hal ini penulis dengan sigap menyelesaikan penelitian di Pengadilan Negeri Medan dengan memutuskan suatu hal yang berkaitan dengan judul skripsi yaitu tentang Tanggung Jawab Hukum Terhadap Perusahaan yang Tidak Membayar Tunjangan Hari Raya Bagi Pekerja Waktu Tertentu (PKWT) yang berada di putusan No.224/Pdt.Sus-PHI/2022/PN.Mdn.

Alat pengumpulan data yang digunakan untuk mengumpulkan data yaitu dengan studi dokumen dan pedoman wawancara. Studi dokumen dimana data yang diperoleh berasal dari peraturan perundang-undangan, buku-buku, kamus hukum dan dokumen lain seperti putusan pengadilan yang terkait dengan judul ini. Serta didukung dengan wawancara yang menggunakan bukti rekaman dan pedoman wawancara. Proses pengumpulan data untuk keperluan penelitian

melalui tanya jawab secara langsung antara pewawancara dan informan, disebut juga orang yang diwawancarai, disebut wawancara.³¹

Adapun Pedoman Wawancara adalah instrumen pengumpulan data berupa panduan dalam melakukan wawancara baik untuk penelitian kualitatif maupun kuantita, yang secara garis besar dapat dibagi ke dalam tiga tahap, yaitu tahap persiapan wawancara, proses wawancara, dan evaluasi wawancara, termasuk permasalahan yang kerap muncul pada penelitian yang menggunakan teknik wawancara.³²

2.4. Analisis Data

Analisis kualitatif akan diterapkan pada data yang dikumpulkan dalam penelitian ini untuk menggali fakta-fakta sosial, baik di permukaan maupun yang mendasari peristiwa sebenarnya. Peneliti tidak memiliki akses terhadap pengukuran; sebaliknya, mereka harus mengandalkan data yang dikumpulkan dari lapangan. Setelah rumusan masalah penelitian selesai, barulah ditarik kesimpulan.³³

³¹ Rahmat P.S., *Penelitian Kualitatif, Equilibrium*, 2009, hlm. 8

³² Raimon Hartadi, *Metode Penelitian Hukum Dalam Teori dan Praktek*, (Jakarta : Bumi Intitama Sejahtera, 2010), hlm. 16.

³³ Mukti Fajar dan Yulianto Ahmad, 2015, *Dualisme Penelitian Hukum Normatif Dan Empiris*, Pustaka Pelajar: Yogyakarta, hlm. 59.

BAB V

SIMPULAN DAN SARAN

1. Simpulan

Dari Uraian yang di jelaskan dalam pembahasan ,maka dapat di tarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Aturan hukum terhadap pekerja dengan PKWT. UU No.13 tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan . Perjanjian Kerja dibuat secara tertulis atau lisan, perjanjian pekerja terbagi menjadi perjanjian kerja tertentu(PKWT), Perjanjian kerja tidak tertentu(PKWTT), Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 35 tahun 2021 Tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, Dan Pemutusan Hubungan Kerja. Sesuai dalam pasal 8 PP 35 Tahun 2021 batas maksimal masa kerja pekerja PKWT yaitu 5 tahun
2. Peraturan mengenai THR terdapat dalam Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 6 Tahun 2016 tentang Tunjangan Hari Raya Keagamaan Bagi Pekerja/Buruh di Perusahaan, perselisihan hak dapat timbul apabila ketentuan pembayaran THR dilanggar atau THR tidak dibayarkan secara penuh. Pengusaha wajib membayar denda sebesar lima persen dari jumlah THR Keagamaan yang harus dibayar kepada pekerja atau buruh jika pembayarannya terlambat melebihi tujuh hari sebelum hari raya keagamaan. Denda tidak menghilangkan tanggung jawab pengusaha untuk membayarkan THR keagamaan kepada pekerja dan buruh.

3. analisa Putusan Nomor 224/pdt.Sus-PHI/2022/PN.Mdn dalam putusan Hakim menerima sebagian gugatan penggugat, Hakim menyatakan sejak tahun 2018 penggugat di nyatakan sebagai pekerja tetap (PKWTT), Hakim juga menghukum tergugat untuk membayar kekurangan hak tunjangan hari raya (THR) penggugat di tahun 2021 dengan perhitungan Sebesar Rp.2.369.291.



2. Saran

Adapun saran saran yang dapat di berikan berdasarkan pembahasan yang telah di uraikan sebagai berikut:

1. Perusahaan harus melakukan Penyesuaian kontrak kerja antara perusahaan dengan pekerja dan kewajiban kedua pihak, serta memberikan kejelasan kepada pekerja tentang kedudukan pekerja antara PKWT dan PKWTT nya pekerja, perusahaan harus lebih memahami dan melaksanakan ketentuan undang-undang tenaga kerja khususnya dalam pemberian upah serta hak dan kewajiban buruh atau pekerja yang diatur dalam undang-undang nomor 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan.
2. Pemerintah harus menindak lanjuti secara tegas tentang perusahaan yang tidak membayar tunjangan hari Raya, sehingga hak hak pekerja dapat dilindungi, perusahaan harus lebih bertanggung jawab atas kewajiban kewajiban dan tanggung jawabnya mengenai upah dan hak pekerja dan kewajiban yang harus di berikan kepada pekerja seperti Tunjangan Hari Raya Keagamaan (THR).
3. Majelis Hakim harus memberikan putusan tidak hanya dengan melihat fakta-fakta di persidangan, yang meringankan dan memberatkan sehingga hukumannya terbilang ringan, tetapi hakim harus melihat apa akibat dari perbuatan perusahaan yang berdampak pada para pekerja.

DAFTAR PUSTAKA

A. Buku-Buku

- KhakimAbdul, 2014, *Dasar-Dasar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, PT. Citra Aditya Bakti:Bandung.
- Sutedi Adrian, 2015,*Buku Pintar Hukum Perseroan Terbatas*, Penebar Swadaya Grup:Jakarta.
- Harianto Aries, 2016, *Hukum Ketenagakerjaan Makna Sesusilaan Dalam Perjanjian Kerja*, Lakbang Pressindo:Jakarta.
- Muda Arifuddin Harahap, 2021,*Pengantar Hukum Ketenagakerjaan*, CV. Literasi Nusantara Abadi: Malang.
- Wijayanti Asri, 2017, *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi*, Sinar Grafika:Jakarta.
- Amiruddin dan Asikin,Zainal,2006, *Pengantar Metode Penelitian Hukum*,Pt.Citra Aditya Bakti,Bandung.
- Ferricha Dian, 2019, *Hukum Ketenagakerjaan di Era Digitalisasi*,Surabaya.
- Efendi, J.2018. *Rekonstruksi dasar pertimbangan hukum hakim: Berbasis nilai-nilai hukum dan rasa keadilan yang hidup dalam masyarakat .Prenada Media*.Depok.
- H, Asyhadie Zaeni, 2019, *Hukum Ketenagakerjaan Dalam Teori dan Praktik di Indonesia*, Rahmawati Kesuma,Jakarta timur.
- Hufron, 2023, *Perlindungan Hukum dan pekerja/buruh alih daya setelah dikeluarkannya UU Cipta kerja*, Chamdani,Surabaya
- Farida Ike, 2020, *Perjanjian perburuhan perjanjian kerja waktu tertentu dan outsourcing*, Sinar Grafika, Jakarta.

- Joses Jimmy Sembiring, 2016, *Hak dan Kewajiban Pekerja Berdasarkan Peraturan Terbaru*, Jakarta.
- Husni Lalu, 2017, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Raja Grafindo Persada: Jakarta.
- Muhaimin, 2018, *Metode Penelitian Hukum*, Mataram University Press : NTB.
- Fajar Mukti dan Ahmad Yulianto, 2015, *Dualisme Penelitian Hukum Normatif Dan Empiris*, Pustaka Pelajar: Yogyakarta.
- Prananingtyas Paramita, 2019, *Hukum Perusahaan*: Semarang Rahmatsyah, 2023, *Hukum ketenaga kerjaan*: Jambi.
- Rahmat P.S., *Penelitian Kualitatif, Equilibrium*, 2009.
- Hartadi Raimon, *Metode Penelitian Hukum Dalam Teori dan Praktek*, (Jakarta : Bumi Intitama Sejahtera, 2010).
- Selfina Sarah Kuahaty, 2021, *Hukum Ketenagakerjaan*, Widina Bhakti Persada: Bandung.
- Suhartati, 2018, *Anatomi Kejahatan Korporasi*, PT Revka Petra Media: Surabaya.
- Mertokusum Sudikno, 2014, *Penemuan Hukum Sebuah Pengantar*. Yogyakarta
- Farianto Willy, 2019, *Pola Hubungan Hukum Pemberi kerja dan pekerja*, Jakarta Timur.

B. Peraturan Perundang-undangan

Undang – Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

Peraturan Menteri Tenaga Kerja Republik Indonesia Nomor 6 Tahun 2016

Tentang Tunjangan Hari Raya Keagamaan Bagi Pekerja/buruh Di Perusahaan.



Peraturan Menteri Tenaga Kerja Republik Indonesia No.Per-04/Men/1994

Tentang Tunjangan Hari Raya Keagamaan Bagi Pekerja Di Perusahaan.

PP No.36 tahun 2021 tentang pengupahan.

Surat Edaran Menteri Tenaga Kerja No. 07/MEN/1990.

C. Jurnal

Asuan.2019. *Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Berstatus Perjanjian Kerja*

*Waktu Tertentu (Pkwt) Menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003
Tentang Ketenagakerjaan. Jurnal Solusi, Vol. 17, No. 1.*

Harahap, N. 2020.*Hak Dan Kewajiban Pekerja Dalam Undang-Undang
Ketenagakerjaan. Jurnal Al-Maqasid: Jurnal Ilmu Kesyarifan Dan
Keperdataan,Vol. 6,No.1*

Hanifah Ida dan Koto Ismail. 2021. *Problema Hukum Seputar Tunjangan Hari
Raya Di Masa Pandemi Covid-19. Jurnal Yuridis, Vol. 8 No. 1.*

ING. Radwitha, AASL Dewi, 2021, *Penerapan peraturan menteri
ketenagakerjaan nomor.6 tahun 2016 di PT.Braga konsep solusi, Jurnal
Preferensi Hukum, Vol 2, No 3.*

Kusni, K., Huda, M., & Suriyanto, S. 2022.*Kajian Undang Undang Cipta Kerja
Nomor 11 Tahun 2020 terhadap Hak-Hak Pekerja Paska Putusan MK No
91/PUU-XVIII/2020. Jurnal Pendidikan dan Konseling (JPDK),vol.4,No.5 lestari,*

D. P. 2022. *Analisis Yuridis Normatif Pemberian Kompensasi Perjanjian Kerja
Waktu Tertentu (PKWT) Berdasarkan Undang-Undang Cipta Kerja.*

Jurnal Hukum Lex Generalis,Vol 3,No.6.

- Niru Anita Sinaga. 2018. *Perlindungan Hukum Hak-Hak Pekerja Dalam Hubungan Ketenagakerjaan Di Indonesia*. Jurnal Universitas Surya Dharma, Vol. 12, No. 23.
- N.L. Rahma dan Islami,F , 2023, *Kebijakan ketenagakerjaan di kabupaten kudus.in iccolass and society*, Vol.2, no.1
- Nurchahyo, N. 2021.*Perlindungan hukum tenaga kerja berdasarkan peraturan perundang-undangan di Indonesia*. Jurnal Cakrawala Hukum,vol.12,No.1.
- Poesoko, H. 2015. *Penemuan hukum oleh hakim dalam penyelesaian perkara perdata*. ADHAPER: Jurnal Hukum Acara Perdata,vol 1,No,2.
- Rosifany, O. 2020.*Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Perempuan Menurut Ketentuan Undang-Undang Ketenagakerjaan*. LEGALITAS: Jurnal Ilmiah Ilmu Hukum, Volt 4, No. 2
- Shalihah, F. 2016. *Implementasi Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) Dalam Hubungan Kerja Di Indonesia*. Jurnal Selat,vol.4, No.1.
- M. Sjaiful, 2021. *Problematika normatif jaminan hak hak pekerja dalam undang undang nomor 11 tahun 2020 tentang cipta kerja*, Vol 4,No,1
- Vijyantera, I. W. A. 2016.*Pengaturan tunjangan hari raya keagamaan sebagai hak pekerja setelah diterbitkan peraturan menteri tenaga kerja nomor 6 tahun 2016*. Kertha Patrika,Vol 38,No.2.
- T. Yulianto, 2016. *Langkah hukum terhadap Pelanggaran Pemberitahuan Hari Raya keagamaan*. *Orbith: Majalah Ilmiah Pengembangan Rekayasa dan Sosial*, Vol12,No,2.

D. Website

Admin. 2022. Menaker: THR bagi Pekerja Wajib Diberikan Maksimal H-7 Lebaran. Dalam https://www.kominfo.go.id/content/detail/9898/menaker-thr-bagi-pekerja-wajib-diberikan-maksimal-h-7-lebaran/0/artikel_gpr, tanggal 4 Januari 2023, Pukul 10.00 Wib.

Admin. 2021. *Syarat Perjanjian Kerja Waktu Tertentu*. Dalam <https://lbh-ri.com/syarat-perjanjian-kerja-waktu-tertentu-pkwt/#:~:text=Syarat%2Dsyarat%2ak%20tertentu>. Tanggal 4 Januari 2023, Pukul 12.32.

E. Skripsi/Disertasi

Muhammad Abas, 2022. *Dampak hilangnya upah minimum sektoral bagi pekerja pasca berlakunya peraturan pemerintah pp 36 tahun 2021 tentang pengupahan juncto undang undang No.11 tahun 2020 tentang cipta kerja (omnibuslaw)*, Universitas Buana Perjuangan Karawang.

Syahputra Kurni, 2022. *Implementasi Peraturan pemerintah no.36 tahun 2021 tentang pengupahan terhadap upah kerja penyapu jalan di tinjau dari perspektif fiqh siyasah*, Universitas Islam Negri Sumatera Utara.

Maldini, A. C. 2020. *Peran Dinas Ketenagakerjaan Dalam Pengawasan Pemenuhan Hak Tunjangan Hari Raya (THR) Keagamaan Oleh Perusahaan Kepada Pekerja Tahun 2018-2019 Di Kota Pekanbaru (Doctoral dissertation)*, Universitas Islam Riau.

Pratiwi, N. P. 2022. *Tinjauan Yuridis Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Yang Kehilangan Pekerjaan Berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 37 Tahun 2021 Tentang Penyelenggaraan Program Jaminan Kehilangan Pekerjaan (Doctoral dissertation, Universitas Islam Riau).*

Priyatno, A.P. 2023, *Implementasi terhadap pemberian uang kompensasi bagi karyawan PKWT, Universitas 17 Agustus Semarang, Indonesia.*





PEMERINTAH KOTA MEDAN

BADAN RISET DAN INOVASI DAERAH

Jalan Jenderal Besar A.H Nasution Nomor 32 Medan Kode

Pos 20233 Telp. (061) 7873439 Fax. (061) 7873314

E-mail: brida@pemekomedan.go.id website: www.brida.pemekomedan.go.id

SURAT KETERANGAN RISET

NOMOR : **000.9/BRIDA/0267**

Berdasarkan Surat Keputusan Walikota Medan Nomor : 57 Tahun 2001, Tanggal 13 November 2001 dan Peraturan Walikota Medan Nomor : 97 Tahun 2022, tanggal 30 Desember 2022 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas dan Fungsi, dan Tata Kerja Perangkat Daerah Kota Medan dan setelah membaca/memperhatikan surat dari: Dekan Fakultas Hukum Universitas Medan Area. Nomor: 456/FH/01.10/III/2023. Tanggal: 28 Maret 2023. Hal: Permohonan Pengambilan Data/Riset dan Wawancara.

Badan Riset dan Inovasi Daerah Kota Medan dengan ini memberikan Surat Permohonan Pengambilan Data/Riset dan Wawancara Kepada:

Nama	: Sofie Ananda.
NIM	: 198400034.
Jurusan	: Hukum Keperdataan.
Lokasi	: Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan.
Judul	: "Tanggung Jawab Hukum Terhadap Perusahaan yang Tidak Membayar Tunjangan Hari Raya Bagi Pekerja Waktu Tertentu (PKWT) (Studi Putusan No. 224/Pdt. Sus-Phi/2022/PN.Mdn)".
Lamanya	: 1 (satu) hari.
Penanggung Jawab	: Dekan Fakultas Hukum Universitas Medan Area.

Dengan ketentuan sebagai berikut:

1. Sebelum melakukan Riset terlebih dahulu harus melapor kepada pimpinan Organisasi Perangkat Daerah lokasi yang ditetapkan.
2. Mematuhi peraturan dan ketentuan yang berlaku di lokasi Riset.
3. Tidak dibenarkan melakukan Riset atau aktivitas lain di luar lokasi yang telah ditetapkan.
4. Hasil Riset diserahkan kepada Kepala Badan Riset dan Inovasi Daerah Kota Medan selambat-lambatnya 2 (dua) bulan setelah Riset dalam bentuk *soft copy* melalui Email (brida@pemekomedan.go.id).
5. Surat keterangan Riset dinyatakan batal apabila pemegang surat keterangan tidak mengindahkan ketentuan atau peraturan yang berlaku pada Pemerintah Kota Medan.
6. Surat keterangan Riset ini berlaku sejak tanggal

dikeluarkan. Demikian Surat ini dibuat untuk dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.

Dikeluarkan di: Medan

Pada Tanggal: 31 Maret 2023



Ditandatangani secara elektronik oleh :
**KEPALA BADAN RISET DAN INOVASI DAERAH
KOTA MEDAN,**

MANSURSYAH, S, Sos, M. AP
Pembina Tk. I (IV/b)
NIP 196805091989091001

Tembusan:

1. Wali Kota Medan (sebagai Laporan).
2. Kepala Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan.
3. Dekan Fakultas Hukum Universitas Medan Area.
4. Arsip.



PEMERINTAH KOTAMEDAN

DINAS KETENAGAKERJAAN

Jln.K.H. Wahid Hasyim No. 14 Telp.4514424 Fax.
4511428MEDAN-20154

SURATKETERANGAN

Nomor: **000.9/DISNAKER/2346**

Yang bertanda tangan dibawah ini Kepala Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan, dengan ini menerangkan bahwa:

Nama : SOFIEANANDA
NIM : 198400034
Jurusan : Hukum Keperdataan
Fakultas : Hukum Universitas Medan Area

Yang namanya tersebut di atas benar telah selesai melaksanakan Riset/Penelitian untuk pengambilan Data di Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan dengan judul:

“Tanggung Jawab Hukum Terhadap Perusahaan yang tidak Membayar Tunjangan Hari Raya Bagi Pekerja Waktu Tertentu (PKWT) (Studi Putusan No. 224 /Pdt.Sus-PHI /2022 /PN. Mdn) ”

Demikian Surat Keterangan ini diperbuat untuk dapat dipergunakan seperlunya.

Medan, 06 April 2023



Ditandatangani secara elektronik oleh :
**KEPALA DINAS KETENAGAKERJAAN
KOTA MEDAN,**

ILLYAN CHANDRA SIMBOLON, S.STP, M.SP
Pembina Tk. I (I/b)
NIP 198010231999121001

Tembusan:

1. Badan Riset dan Inovasi Daerah Kota Medan;
2. Wakil Dekan Fakultas Hukum Universitas Medan Area;
3. Peninggal. 06 April 2023



PENGADILAN NEGERI MEDAN KELAS I-A KHUSUS

Jalan Pengadilan No. 8-10 Medan 20112
Telp/Fax : (061) 4515847, Website : <http://pn-medankota.go.id>
Email : info@pn-medankota.go.id, Email delegasi : delegasi.pnmdn@gmail.com

Medan, ¹⁷ April 2023

SURAT KETERANGAN

W2-U1/ 7701 /HK.02/IV/2023

Sehubungan dengan surat saudara tertanggal 28 Maret 2023, Nomor 457/FH/01.10/III/2023 perihal tersebut pada pokok surat, dengan ini kami sampaikan bahwa :

Nama : Sofie Ananda
N P M : 198400034
Program Studi : Ilmu Hukum
Bidang : Keperdataan

Telah melaksanakan Penelitian / Riset dan Wawancara di Pengadilan Negeri Medan Kelas I-A Khusus, guna penyusunan Skripsi (Karya Ilmiah) dengan judul :

"Tanggung Jawab Hukum terhadap Perusahaan yang tidak membayar Tunjangan Hari Raya bagi Pekerja Waktu Tertentu (PKWT) (Studi Putusan No. 224/Pdt.Sus-PHI/2022/PN Mdn) "

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

Panitera Pengadilan Negeri Medan Kelas I-A Khusus
Urb Panitera Muda Hukum

Muhammad Syarif Nasution, SH.

Dokumentasi



Foto Bersama Pegawai Dinas Ketenaga kerjaan Kota Medan.
Bapak Jimmy Manurung & Bapak Luhut Purba Jabatan Sebagai Mediator Muda



Foto Bersama Hakim Pengadilan Negeri Medan
Bapak Dr.Fahren SH, M.Hum

PUTUSAN

Nomor 224/Pdt.Sus-PHI/2022/PN Mdn

"DEMI KEADILAN BERDASARKAN KETUHANAN YANG MAHA ESA"

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

Edi Syahputra, NIK: 1219020103860002, Warga Negara Indonesia, Lahir di Laut Tador tanggal 01 Maret 1986, Jenis Kelamin : Laki-laki, Beralamat di Dusun Cendana, Desa Laut Tador, Kecamatan Laut Tador, Kabupaten Batu Bara, Provinsi Sumatera Utara;

Dalam hal ini memberikan kuasa kepada **1. Siska Farisna, S.H., 2. Boyle Ferdinandus Sirait, S.H., dan Dedy Cahyadi Ginting, S.H., M.H.**, Adalah Para Advokat pada kantor "Lembaga Bantuan Hukum dan Pembela Hak Azasi Manusia Indonesia Bonum Communae (LBH-PHAM Indonesia Bonum Communae)", beralamat di Perumahan Pesanggrahan Salam Tani Bloc C-44, Dusun IV, Desa Salam Tani, Kecamatan Pancur Batu, Kabupaten Deli Serdang, Provinsi Sumatera, berdasarkan Surat Kuasa Khusus tanggal 29 Juli 2022; Selanjutnya disebut sebagai **Penggugat**;

Lawan :

1. PT Gotong Royong Jaya, berkedudukan di Jalan Hindu No.33 Kota Medan, Provinsi Sumatera Utara, dan berkedudukan di Mendaris A Desa Laut Tador, Kecamatan Tebing Syahbandar, Kabupaten Serdang Bedagai, Provinsi Sumatera Utara, yang diwakili oleh **Fauzi Hasballah** sebagai Direktur Utama PT Gotong Royong Jaya berdasarkan Akta Notaris No. 01 tanggal 10 November 2020 yang dibuat dihadapan Notaris Aslely Asrol, SH, Notaris di Medan, selanjutnya memberikan kuasa kepada **1. Satria Braja Hariandja, S.H., M.H., 2. Dr. Ronald Hasudungan Sianturi, S.H., M.H., 3. Kristopal Simarmata, S.H., 4. Daniel Firman Silaen, S.H., M.Kn.**, Adalah Para Advokat/Pengacara & Konsultan Hukum pada **Law Firm HS & Partners**, beralamat di Jalan Sekip Komplek Skip Mas No. A-12, Kelurahan Sei Putih Timur 1, Kecamatan Medan Petisah, Kota Medan, Provinsi Sumatera Utara, berdasarkan Surat Kuasa Khusus tanggal 22 September 2022;

Selanjutnya disebut sebagai **Tergugat**;

2. Kepala Dinas Ketenagakerjaan, Koperasi Dan Usaha Mikro Kabupaten Serdang Bedagai yang beralamat di Jl. Negara KM. 57 Sei

Halaman 1 dari 30 halaman, Putusan No.224/pdt.sus-PHI/2022/PN Mdn

Rampah, Kabupaten Serdang Bedagai, Provinsi Sumatera Utara, selanjutnya **Drs. Fajar Simbolon, M.Si** dalam jabatannya sebagai Kepala Dinas Ketenagakerjaan, Koperasi dan Usaha Mikro, Kabupaten Serdang Bedagai, memberikan kuasa kepada **Drs. Benar Sijabat** dalam jabatannya sebagai Mediator pada Bidang PHI dan Jamsos Dinas Ketenagakerjaan, Koperasi dan Usaha Mikro, Kabupaten Serdang Bedagai, berdasarkan Surat Kuasa Khusus nomor: 18.17/800/1001.1/2022, tanggal 09 September 2022;

Selanjutnya disebut sebagai **Turut Tergugat I;**

3. Bupati Kabupaten Serdang Bedagai, yang beralamat di Jl. Negara No. 300 Sei Rampah, Kabupaten Serdang Bedagai, Provinsi Sumatera Utara, selanjutnya **H.M Faisal Hasrimy, AP, M.AP** atas nama Bupati Serdang Bedagai dalam jabatannya sebagai Sekretaris Daerah Kabupaten, Kabupaten Serdang Bedagai, memberikan kuasa kepada **1. Abdul Hakim Sorimuda Harahap, S.H.**, dalam jabatannya sebagai Kepala Bagian Hukum Setdakab. Serdang Bedagai, **2. Sihattua Simarmata, S.H.**, dalam jabatannya sebagai Analis Hukum Muda Bagian Hukum Setdakab. Serdang Bedagai, **3. Drs. Benar Sijabat** dalam jabatannya sebagai Pelaksana pada Bidang PHI dan Jamsos Dinas Ketenagakerjaan, Koperasi dan Usaha Mikro, Kabupaten Serdang Bedagai, berdasarkan Surat Kuasa Khusus nomor: 18.2/090/5132/2022, tanggal 13 September 2022;

Selanjutnya disebut sebagai **Turut Tergugat II;**

4. Pengawasan Ketenagakerjaan Dinas Tenaga Kerja Provinsi Sumatera Utara, yang beralamat di Jl. Asrama No. 143 Kota Medan, Provinsi Sumatera Utara, selanjutnya **H. Baharuddin Siagian, S.H., M.Si.**, dalam jabatannya sebagai Kepala Dinas Tenaga Kerja Provinsi Sumatera Utara, memberikan kuasa kepada **1. Parulian Sihombing, S.H.**, **2. Drs. Risman**, masing-masing dalam jabatannya sebagai Pengawas Ketenagakerjaan, berdasarkan Surat Kuasa Khusus, tanggal 09 September 2022;

Selanjutnya disebut sebagai **Turut Tergugat III;**

5. KEPALA DINAS TENAGA KERJA PROVINSI SUMATERA UTARA yang beralamat di Jl. Asrama No. 143 Kota Medan, Provinsi Sumatera Utara, selanjutnya **H. Baharuddin Siagian, S.H., M.Si.**, dalam jabatannya sebagai Kepala Dinas Tenaga Kerja Provinsi Sumatera Utara, memberikan kuasa kepada **1. Mahipal, S.H.**, **2. Ali Akbar Hasibuan, S.T.**, masing-masing dalam jabatannya sebagai Pengawas Ketenagakerjaan, berdasarkan Surat Kuasa Khusus, tanggal 09 September 2022;

Selanjutnya disebut sebagai **Turut Tergugat IV;**

Halaman 2 dari 30 halaman, Putusan No.224/pdt.sus-PHI/2022/PN Mdn

6. Gubernur Provinsi Sumatera Utara, yang beralamat di Jl. Pangeran Diponegoro No. 30, Kelurahan Madras Hulu, Kecamatan Medan Polonia, Kota Medan, Provinsi Sumatera Utara, memberikan kuasa kepada **1. Dwi Ariès Sudarto, S.H., M.H., 2. Fredy, S.H., M.Hum., 3. Bambang Harianto, S.H., 4. Sebastian Marpaung, S.H., 5. Muhammad Ibrahim Siregar, S.H.**, Selanjutnya disebut sebagai **Turut Tergugat V**;

Dalam hal ini **Turut Tergugat I** sampai **Turut Tergugat V** disebut sebagai **Para Turut Tergugat**;

Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Medan tersebut ;

Setelah membaca dan mempelajari berkas perkara ;

Setelah mendengar keterangan dari para pihak yang berperkara;

Setelah memeriksa para saksi ;

TENTANG DUDUK PERKARA :

Menimbang, bahwa Penggugat dengan surat gugatannya tanggal 16 Agustus 2022 yang dilampiri anjuran atau risalah penyelesaian perselisihan hubungan industrial dari Dinas Tenaga Kerja Provinsi Sumatera Utara, yang diterima dan didaftarkan di Kepaniteraan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Medan pada tanggal 24 Agustus 2022 dalam Register Nomor: 224/Pdt.Sus-PHI/2022/PN Mdn, telah mengajukan gugatan terhadap Tergugat dan Para Turut Tergugat, yang isinya adalah sebagai berikut:

- 1) Bahwa Penggugat adalah pekerja di tempat usaha Tergugat yang merupakan perusahaan perkebunan sawit dan karet sejak 28 Desember 2018;
- 2) Bahwa sejak pertama bekerja di tempat usaha Tergugat, Penggugat bekerja sebagai Pemanen Sawit, yang merupakan pekerjaan pokok dari usaha Tergugat;
- 3) Bahwa sejak pertama bekerja di tempat usaha Tergugat, dalam seminggu Penggugat bekerja selama 6 hari, yaitu dari hari Senin sampai dengan hari Sabtu;
- 4) Bahwa oleh karena pekerjaan Penggugat adalah pekerjaan produksi yang tidak terputus putus dan terus menerus, maka Penggugat memohon agar kiranya Majelis Hakim Yang Mulia menyatakan jenis pekerjaan Penggugat sejak pertama bekerja bersifat tetap;
- 5) Bahwa oleh karena pekerjaan Penggugat bersifat tetap, maka berdasarkan Pasal 59 ayat (2) Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, jenis perjanjian kerja Penggugat dengan Tergugat adalah perjanjian kerja waktu tidak tertentu;
- 6) Bahwa oleh karena itu mohon kiranya Majelis Hakim Yang Mulia menyatakan Perjanjian Kerja antara Penggugat dengan Tergugat adalah

Halaman 3 dari 30 halaman, Putusan No.224/pdt.sus-PHI/2022/PN Mdn

perjanjian kerja waktu tidak tertentu sejak Penggugat bekerja dengan Tergugat pada 28 Desember 2018;

7) Bahwa upah Penggugat ditahun 2021 adalah sebesar Rp3.077.125,-;

8) Bahwa ditahun 2021, sebagaimana amanat dari Surat Edaran Menteri Tenaga Kerja No. M/6/HK.04/IV/2021 tertanggal 12 April 2021 tentang Pelaksanaan Pemberian Tunjangan Hari Raya Keagamaan Tahun 2021 Bagi Pekerja/ Buruh Di Perusahaan, Turut Tergugat-II dan Turut Tergugat-V diminta oleh Menteri Tenaga Kerja untuk menegakkan hukum tentang pelanggaran aturan tentang Tunjangan Hari Raya (THR) Keagamaan selain hal-hal lainnya yang juga diminta oleh Menteri Tenaga Kerja;

9) Bahwa oleh karena itu kiranya sangatlah patut Turut Tergugat-I, Turut Tergugat-II, Turut Tergugat-III, Turut Tergugat-IV dan Turut Tergugat-V dijadikan pihak dalam perkara ini, untuk setidaknya mengetahui fakta terkait pelaksanaan pembayaran THR Keagamaan di perusahaan Tergugat, yang diharapkan selanjutnya Turut Tergugat-I, Turut Tergugat-II, Turut Tergugat-III, Turut Tergugat-IV dan Turut Tergugat-V dapat melaksanakan apa yang menjadi kewajibannya masing-masing atas fakta pelaksanaan pembayaran THR Keagamaan tahun 2021 di perusahaan Tergugat;

10) Bahwa pada tahun 2021, THR Keagamaan dibayar oleh Tergugat kepada Penggugat sebesar Rp500.000,-, dimana ditahun 2021 upah Penggugat adalah Rp3.077.125,- perbulannya, yang oleh karena nya terdapat kekurangan pembayaran THR Keagamaan sebesar Rp2.577.125,- (dua juta lima ratus tujuh puluh tujuh ribu seratus dua puluh lima rupiah);

11) Bahwa oleh karena itu, jelas Tergugat membayar upah Penggugat kurang dari yang seharusnya dibayarkan sesuai amanat dari Surat Edaran Menteri Tenaga Kerja No. M/6/HK.04/IV/2021 tertanggal 12 April 2021 tentang Pelaksanaan Pemberian Tunjangan Hari Raya Keagamaan Tahun 2021 Bagi Pekerja/ Buruh Di Perusahaan;

12) Bahwa berdasarkan hal tersebut mohon kiranya Majelis Hakim Yang Mulia menyatakan Tergugat bersalah karena membayar Tunjangan Hari Raya Keagamaan Penggugat tahun 2021 dengan kurang bayar;

13) Bahwa kekurangan THR Keagamaan tahun 2021 Penggugat yang belum dibayarkan oleh Tergugat adalah Rp2.577.125,- (dua juta lima ratus tujuh puluh tujuh ribu seratus dua puluh lima rupiah);

14) Bahwa oleh karena itu Penggugat memohon agar kiranya Majelis Hakim Yang Mulia menyatakan kekurangan Tunjangan Hari Raya Keagamaan Penggugat tahun 2021 yang belum dibayar oleh Tergugat adalah sebesar Rp2.577.125,- (dua juta lima ratus tujuh puluh tujuh ribu seratus dua puluh lima rupiah);

Halaman 4 dari 30 halaman, Putusan No.224/pdt.sus-PHI/2022/PN Mdn

- 15) Bahwa oleh karena Tergugat bersalah yang disebabkan karena membayar THR Penggugat tahun 2021 dengan kurang bayar, maka mohon kiranya Majelis Hakim Yang Mulia memerintahkan Tergugat membayar kekurangan THR Penggugat ditahun 2021 kepada Penggugat sebesar Rp2.577.125,- (dua juta lima ratus tujuh puluh tujuh ribu seratus dua puluh lima rupiah);
- 16) Bahwa terkait dengan kekurangan pembayaran Tunjangan Hari Raya Keagamaan ini, Penggugat melalui Federasi tempat serikat pekerjajanya bergabung telah membuat pengaduan ke Posko Satuan Tugas Pengaduan THR Keagamaan Tahun 2021 Disnaker Provinsi Sumatera Utara yang didirikan berdasarkan amanat dari Surat Edaran Menteri Tenaga Kerja No. M/6/HK.04/IV/2021 tertanggal 12 April 2021 tentang Pelaksanaan Pemberian Tunjangan Hari Raya Keagamaan Tahun 2021 Bagi Pekerja/ Buruh Di Perusahaan;
- 17) Bahwa dengan dilaporkannya masalah THR yang kurang bayar tersebut kepada Posko Satuan Tugas Pengaduan THR Keagamaan Tahun 2021 Disnaker Provinsi Sumatera Utara, maka seharusnya sebagai pemerintah dibidang ketenagakerjaan, Tergugat IV dapat melaksanakan penegakan aturan hukum terkait dengan pembayaran THR sebagaimana amanat dari Surat Edaran Menteri Tenaga Kerja No. M/6/HK.04/IV/2021 tertanggal 12 April 2021 tentang Pelaksanaan Pemberian Tunjangan Hari Raya Keagamaan Tahun 2021 Bagi Pekerja/ Buruh Di Perusahaan;
- 18) Bahwa ternyata terkait dengan pelaporan tersebut, prosesnya hanya dilakukan dengan hasil akhir adalah mediasi yang menerbitkan Anjuran bagi Penggugat dan Tergugat;
- 19) Bahwa selain itu, tidak ada hal lain yang terlihat dilakukan oleh Turut Tergugat-I, Turut Tergugat-II, Turut Tergugat-III, Turut Tergugat-IV dan Turut Tergugat-V, terkait penegakan aturan hukum atas pelanggaran aturan mengenai pembayaran THR ini;
- 20) Bahwa seharusnya tidak hanya mediasi yang menjadi hasil akhir dari pelaporan Penggugat, sebab masih ada hal lain yang dapat dilakukan sebagaimana amanat dari pada Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 36 Tahun 2021 Tentang Pengupahan, yang dalam hal ini pemberian sanksi terhadap Tergugat serta pembayaran denda oleh Tergugat kepada Penggugat yang prosesnya dilakukan oleh Turut Tergugat-III;
- 21) Bahwa kiranya gugatan ini akan mampu menjadi informasi bagi Turut Tergugat-I, Turut Tergugat-II, Turut Tergugat-III, Turut Tergugat-IV dan Turut Tergugat-V terkait dengan perbuatan Tergugat dalam hal pembayaran THR kepada Penggugat, untuk selanjutnya dapat menegakkan hukum dibidang THR kepada Tergugat;

Halaman 5 dari 30 halaman, Putusan No.224/pdt.sus-PHI/2022/PN Mdn

22) 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);

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) Menerima dan mengabulkan gugatan Penggugat untuk seluruhnya;
- 2) Menyatakan jenis pekerjaan Penggugat sejak pertama bekerja bersifat tetap;
- 3) Menyatakan Perjanjian Kerja antara Penggugat dengan Tergugat adalah perjanjian kerja waktu tidak tertentu sejak Penggugat bekerja dengan Tergugat pada 28 Desember 2018;
- 4) Menyatakan Tergugat bersalah karena membayar Tunjangan Hari Raya Keagamaan Penggugat tahun 2021 dengan kurang bayar;
- 5) Menyatakan kekurangan Tunjangan Hari Raya Keagamaan Penggugat tahun 2021 yang belum dibayar oleh Tergugat adalah sebesar Rp2.577.125,- (dua juta lima ratus tujuh puluh tujuh ribu seratus dua puluh lima rupiah);
- 6) Memerintahkan Tergugat membayar kekurangan THR Penggugat ditahun 2021 kepada Penggugat sebesar Rp2.577.125,- (dua juta lima ratus tujuh puluh tujuh ribu seratus dua puluh lima rupiah);
- 7) 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, para pihak hadir di persidangan, dimana untuk Penggugat hadir kuasanya demikian pula Tergugat dan Para Turut Tergugat hadir kuasanya masing-masing sebagaimana tersebut di atas;

Menimbang, bahwa sesuai dengan ketentuan Pasal 154 Rbg Majelis Hakim juga telah berupaya mendamaikan para pihak yang berperkara, namun para pihak berketetapan untuk melanjutkan perkaranya;

Menimbang, bahwa oleh karena upaya perdamaian tidak berhasil, kemudian persidangan dilanjutkan dengan pembacaan surat gugatan, dimana Penggugat menyatakan tetap mempertahankan isi surat gugatannya tanpa ada perbaikan maupun perubahan, sebagaimana tersebut di atas;

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

1. Bahwa Tergugat menolak dengan tegas semua dalil-dalil dikemukakan oleh Penggugat kecuali Terhadap dalil-dalil yang diakui secara tegas oleh Tergugat,
2. Bahwa untuk menjelaskan dan mendudukan permasalahan yang sebenarnya, dengan ini Tergugat uraikan fakta-fakta hukum sebagai berikut:
 - a. Bahwa Penggugat berstatus bukan Pekerja/Pegawai tetap melainkan hanya berstatus Buruh Harian Lepas (BHL) dengan sifat pekerjaan borongan dan dibutuhkan apabila Tergugat kekurangan tenaga kerja tambahan dan akan berakhir bila pekerjaan borongan sudah selesai dilaksanakan. Hal ini berdasarkan Surat Permohonan Kerja tertanggal 15 April 2020 yang mana Surat Permohonan Kerja tersebut berkedudukan sebagai Perjanjian bagi Tergugat dan Penggugat;
 - b. Bahwa dalam Surat Permohonan Kerja tersebut Penggugat bekerja sebagai Anemer Borongan Pemanen Kelapa Sawit Tergugat;
 - c. Bahwa dalam Surat Permohonan Kerja tersebut pekerjaan yang dilakukan oleh Penggugat adalah pekerjaan yang bersifat borongan bukan tetap;
 - d. Bahwa Penggugat sebagai Buruh Harian Lepas (BHL) yang bertugas untuk memanen sawit yang pekerjaannya bersifat borongan dan memperoleh imbalan dalam bentuk harian yang dibayarkan bias langsung kepada Penggugat ataupun melalui mandor kebun yang mengajak BHL tersebut menjadi BHL;
 - e. Bahwa Penggugat hanya menunggu panggilan dari Tergugat dan bila dibutuhkan oleh Tergugat barulah Penggugat bekerja sehingga Penggugat tidak terus menerus bekerja pada Perusahaan Tergugat;
 - f. Bahwa mengenai THR keagamaan yang diberikan oleh Tergugat terhadap Penggugat pada halaman 2 (dua) poin ke 10 (sepuluh) adalah merupakan uang santunan Tergugat terhadap Penggugat;

Permohonan (Petitum)

Berdasarkan hal-hal tersebut di atas, dengan segala kerendahan hati, memohon kepada Majelis Hakim Pengadilan Hubungan Industrial Pada Pengadilan Negeri Medan yang memeriksa perkara ini, untuk memeriksa, mengadili Perkara Nomor: 224/Pdt.Sus.PHI/2022/PN.Mdn dan memberikan putusan dengan amar putusan sebagai berikut:

Mengadili:

Dalam Pokok Perkara

1. Menolak Gugatan Penggugat untuk seluruhnya;

Halaman 7 dari 30 halaman, Putusan No.224/pdt.sus-PHI/2022/PN Mdn

2. Menghukum Penggugat untuk membayar biaya perkara;
Atau Apabila Majelis Hakim berpendapat lain, mohon putusan yang seadil-adilnya (Ex Aequo Et Bono);

Menimbang, bahwa terhadap gugatan Penggugat tersebut pihak **Turut Tergugat I** memberikan jawaban secara tertulis, yang pada pokoknya sebagai berikut:

1. Bahwa tidak relevan perselisihan antar Penggugat dan Tergugat ditindaklanjuti, karena Tergugat hanya memiliki satu (1) lokus tempat usaha, yaitu lokasi di daerah ruang lingkup Serdang Bedagai perusahaan dan layaknya terlebih dahulu dimediasi oleh Dinas Ketenagakerjaan, Koperasi dan Usaha Mikro Kabupaten Serdang Bedagai;
2. Bahwa tidaklah relefan Turut Tergugat I dilibatkan sebagai pihak dalam gugatan Penggugat, dimana perselisihan Penggugat dan Tergugat sudah di mediasi Dinas Tenaga Kerja Provinsi Sumatera Utara;
3. Bahwa Penggugat menempatkan Turut Tergugat I sebagai pihak dalam Gugatan dengan alasan agar Turut Tergugat I mengetahui tindakan yang dilakukan Tergugat, hal ini seharusnya dilakukan Penggugat sebelum Penggugat mengajukan Gugatan. Sehingga Dinas Tenaga Kerja Sergai dapat membantu pengawasan yang dilakukan oleh Pengawas tenaga kerja Provinsi Sumatera Utara;
4. Bahwa didalam gugatan juga dengan menempatkan Turut Tergugat I sebagai pihak dalam gugatan Penggugat tidak jelas apa sebenarnya yang dituntutkan Penggugat kepada Turut Tergugat I dalam gugatan Penggugat;

Bahwa berdasarkan hal tersebut sudah sepatutnyalah Yang Mulia Majelis Hakim Peradilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Medan dalam perkara in memberikan putusan:

Menolak dan/atau menyatakan tidak dapat diterima dalil gugatan dan/atau menyatakan tidak dapat diterima dalil gugatan dan/atau gugatan Penggugat;

Menimbang, bahwa terhadap gugatan Penggugat tersebut pihak **Turut Tergugat II** tidak memberikan jawabannya;

Menimbang, bahwa terhadap gugatan Penggugat tersebut pihak **Turut Tergugat III** memberikan jawaban secara tertulis, yang pada pokoknya sebagai berikut:

Dalam Eksepsi

1. Bahwa Penggugat keliru dalam menentukan Pengawasan Ketenagakerjaan Dinas Tenaga Kerja Provinsi Sumatera Utara menjadi Turut Tergugat III dalam perkara No.224/Pdt.Sus.PHI/2022/PN.Mdn;
Berdasarkan Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 1 Tahun 2020 tentang Perubahan atas Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 33 Tahun 2016 tentang Tata Cara Pengawasan Ketenagakerjaan bahwa "Pengawasan

Halaman 8 dari 30 halaman, Putusan No.224/pdt.sus-PHI/2022/PN Mdn

Ketenagakerjaan adalah kegiatan mengawasi dan menegakkan pelaksanaan peraturan perundang-undangan di bidang ketenagakerjaan." sedangkan Pengawas Ketenagakerjaan adalah Pegawai Negeri Sipil yang diangkat dan ditugaskan untuk mengawasi dan menegakkan peraturan-perundangan di bidang ketenagakerjaan. Selanjutnya apabila yang dimaksud adalah bidang yang menangani pengawasan ketenagakerjaan maka dapat kami sampaikan bahwa bidang yang menangani pengawasan peraturan perundang-undangan di Dinas Tenaga Kerja Provinsi Sumatera Utara adalah Bidang Perlindungan Ketenagakerjaan. Oleh karena itu, gugatan yang mengikut sertakan Pengawasan Ketenagakerjaan Dinas Tenaga Kerja Provinsi Sumatera Utara sebagai Turut Tergugat III merupakan error in persona karena yang dijadikan Turut Tergugat bukanlah personal atau lembaga melainkan kegiatan pekerjaan;

2. Gugatan Penggugat pada point (2) sampai dengan point (6) adalah Perubahan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu menjadi Waktu Tidak Tertentu dianggap Prematur;

Gugatan Penggugat dalam perkara No. 224/Pdt.Sus.PHI/2022/PN-Mdn pada point (2) sampai dengan point (6) dapat diketahui bahwa gugatan Penggugat adalah perjanjian kerja antara Penggugat dan Tergugat agar berubah menjadi perjanjian kerja waktu tidak tertentu masih Prematur karena tidak ada anjuran atau penetapan sebagai obyek yang digugat. Berdasarkan Pasal 83 Undang-Undang Nomor 2 tahun 2004 dinyatakan bahwa "Pengajuan gugatan yang tidak dilampiri risalah penyelesaian melalui mediasi atau konsiliasi maka hakim pengadilan hubungan industrial wajib mengembalikan gugatan kepada penggugat";

Dalam Pokok Perkara

1. Bahwa Perubahan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu menjadi Perjanjian Waktu Tidak Tertentu dalam gugatan tidak sesuai dengan aturan perundangan; Berdasarkan pasal 34 Peraturan Menteri Ketenagakerjaan No. 33 Tahun 2016 tentang Tata Cara Pengawasan Ketenagakerjaan bahwa Perubahan perjanjian kerja waktu tertentu menjadi perjanjian kerja waktu tidak tertentu harus terlebih dahulu ditindak lanjuti dengan pemeriksaan khusus oleh pengawasan ketenagakerjaan. Apabila terdapat temuan yang tidak sesuai dengan peraturan perundangan baik jenis pekerjaan, waktu kerja maupun masa perjanjian kerja waktu tertentu maka pengawas ketenagakerjaan dapat mengeluarkan Nota Pemeriksaan Khusus yang isinya khusus tentang perjanjian kerja, dan apabila tenaga kerja ingin mendaftarkan dan meleges nota pemeriksaan khusus tersebut ke pengadilan maka wajib menyurati terlebih dahulu Dinas Tenaga Kerja Provinsi Sumatera Utara. Sampai hari ini pengawas ketenagakerjaan Dinas Tenaga Kerja

Halaman 9 dari 30 halaman, Putusan No.224/pdt.sus-PHI/2022/PN Mdn

Provinsi Sumatera Utara tidak pernah mengeluarkan nota pemeriksaan khusus terkait perubahan perjanjian kerja waktu tertentu menjadi perjanjian kerja waktu tidak tertentu atas nama Edi Syahputra. Dimana, pemeriksaan khusus dapat dilakukan apabila ada permintaan atau pengaduan dari Penggugat ke Dinas Tenaga Kerja Provinsi Sumatera Utara. Belum pernah ada permintaan dari Penggugat atas nama Edi Syahputra terkait perubahan perjanjian kerja waktu tertentu menjadi perjanjian kerja waktu tidak tertentu.

2. Bahwa pengaduan Tunjangan Hari Raya Keagamaan telah dilaporkan ke Dinas Tenaga kerja Provinsi Sumatera Utara dan telah ditangani dengan baik; Telah dilakukan pemeriksaan terhadap PT Gotong Royong Jaya terkait laporan pengaduan No. 56/BPP.F-SPMS/THR/GR/V/2021 tentang Tunjangan Hari Raya Keagamaan sehingga diketahui bahwa permasalahan dalam pengaduan adalah jumlah dan besaran THR yang tidak sesuai dengan peraturan perundangan. Dari hasil pemeriksaan diperoleh bukti pembayaran THR Tahun 2021 dimana pihak manajemen PT Gotong Royong Jaya membayar THR tahun 2021 dengan sistem cicilan dengan rincian cicilan pertama dibayarkan pada tanggal 28 April 2021 (dua minggu sebelum lebaran) dan cicilan kedua dibayarkan pada tanggal 03 Juni 2021 sehingga dapat disimpulkan bahwa PT. Gotong Royong Jaya bukan tidak membayar THR tahun 2021 dan juga tidak dapat dikategorikan terlambat dalam membayar THR tahun 2021;

Berdasarkan pasal 79 Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 36 Tahun 2021 tentang pengupahan Jo. Pasal 11 Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Republik Indonesia Nomor 6 tahun 2016 tentang Tunjangan Hari Raya Keagamaan bagi Pekerja/Buruh di Perusahaan bahwa yang dapat diberikan sanksi administrasi adalah perusahaan yang tidak membayar THR atau belum membayar THR paling lama 7 (tujuh) hari sebelum hari raya keagamaan. Maka THR yang kurang bayar dapat dikategorikan dalam perselisihan yang dapat diselesaikan dengan mediasi dan Pengadilan Hubungan Industrial;

Berdasarkan pasal 1 dan pasal 14 Undang-Undang Nomor 2 tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial bahwa "Perselisihan Hubungan Industrial adalah perbedaan pendapat yang mengakibatkan pertentangan antara pengusaha atau gabungan pengusaha dengan pekerja/buruh atau serikat pekerja/serikat buruh karena adanya perselisihan mengenai hak, perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja dan perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh dalam satu perusahaan." Penyelesaian perselisihan dapat dilakukan melalui mediasi oleh mediator dan anjuran tertulis dapat dilanjutkan penyelesaian perselisihan ke Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri setempat;

Halaman 10 dari 30 halaman, Putusan No.224/pdt.sus-PHI/2022/PN Mdn

Hal ini juga telah disampaikan secara tertulis melalui surat No. 561/1203-7/DTK/IX/2022 tanggal 06 September 2022 perihal Informasi Pemberian Sanksi. Oleh Karena itu, Penggugat seharusnya lebih aktif dan lebih teliti membaca peraturan perundangan sehingga tidak memaksa Pengawas Ketenagakerjaan atau Kepala Dinas Tenaga Kerja Provinsi Sumatera Utara bekerja diluar peraturan perundang-undangan;

Berdasarkan uraian dan dasar hukum yang Turut Tergugat III sampaikan dalam eksepsi dan jawaban ini mohon kiranya Majelis Hakim Pengadilan Negeri Medan Kelas I-A Khusus yang memeriksa dan mengadili perkara ini dapat memberikan putusan:

1. Menerima eksepsi dan dalil Turut Tergugat III untuk seluruhnya;
2. Membebaskan biaya perkara kepada Penggugat;

Menimbang, bahwa terhadap gugatan Penggugat tersebut pihak **Turut Tergugat IV** memberikan jawaban secara tertulis, yang pada pokoknya sebagai berikut:

Dalam Eksepsi

Gugatan Penggugat Prematur;

Gugatan Penggugat dalam perkara No. 226/Pdt.Sus.PHI/2022/PN-Mdn pada point (2) sampai dengan point (6) dapat diketahui bahwa gugatan Penggugat adalah perjanjian kerja antara Penggugat dan Tergugat agar berubah menjadi perjanjian kerja waktu tidak tertentu masih Prematur karena tidak ada anjuran atau penetapan sebagai obyek yang digugat. Berdasarkan Pasal 83 Undang-Undang Nomor 2 tahun 2004 dinyatakan bahwa "Pengajuan gugatan yang tidak dilampiri risalah penyelesaian melalui mediasi atau konsiliasi maka Hakim Pengadilan Hubungan Industrial wajib mengembalikan gugatan kepada Penggugat" Selanjutnya, disampaikan bahwa kekurangan upah haruslah terlebih dahulu dilakukan pemeriksaan dan pengujian oleh pengawas ketenagakerjaan dan dituangkan dalam penetapan kekurangan upah oleh pengawas ketenagakerjaan. Sampai hari ini tidak ada penetapan kekurangan upah atas nama Penggugat. Maka, dapat disimpulkan bahwa gugatan Penggugat baik perubahan perjanjian kerja maupun kekurangan upah masih prematur;

Dalam Pokok Perkara

1. Bahwa Perubahan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu menjadi Perjanjian Waktu Tidak Tertentu dalam gugatan tidak sesuai dengan aturan perundangan; Berdasarkan pasal 34 Peraturan Menteri Ketenagakerjaan No. 33 Tahun 2016 tentang Tata Cara Pengawasan Ketenagakerjaan bahwa Perubahan perjanjian kerja waktu tertentu menjadi perjanjian kerja waktu tidak tertentu harus terlebih dahulu ditindak lanjuti dengan pemeriksaan khusus oleh pengawasan ketenagakerjaan. Apabila terdapat temuan yang tidak sesuai dengan peraturan perundangan baik jenis pekerjaan, waktu kerja maupun masa perjanjian kerja waktu tertentu maka pengawas ketenagakerjaan dapat mengeluarkan Nota

Halaman 11 dari 30 halaman, Putusan No.224/pdt.sus-PHI/2022/PN Mdn

Pemeriksaan Khusus yang isinya khusus tentang perjanjian kerja, dan apabila tenaga kerja ingin mendaftarkan dan meleges nota pemeriksaan khusus tersebut ke pengadilan maka wajib menyurati terlebih dahulu Dinas Tenaga Kerja Provinsi Sumatera Utara;

Sampai hari ini Pengawas Ketenagakerjaan Dinas Tenaga Kerja Provinsi Sumatera Utara tidak pernah mengeluarkan nota pemeriksaan khusus terkait perubahan perjanjian kerja waktu tertentu menjadi perjanjian kerja waktu tidak tertentu atas nama Penggugat. Dimana, pemeriksaan khusus dapat dilakukan apabila ada permintaan atau pengaduan dari penggugat ke Dinas Tenaga Kerja Provinsi Sumatera Utara. Belum pernah ada permintaan dari penggugat atas nama Permadi terkait perubahan perjanjian kerja waktu tertentu menjadi perjanjian kerja waktu tidak tertentu;

2. Bahwa pengaduan Tunjangan Hari Raya Keagamaan telah dilaporkan ke Dinas Tenaga kerja Provinsi Sumatera Utara dan telah ditangani dengan baik; Telah dilakukan pemeriksaan terhadap PT. Gotong Royong Jaya terkait laporan pengaduan No. 56/BPP.F-SPMS/THR/GRV/2021 tentang Tunjangan Hari Raya Keagamaan sehingga diketahui bahwa permasalahan dalam pengaduan adalah jumlah dan besaran THR yang tidak sesuai dengan peraturan perundangan. Dari hasil pemeriksaan diperoleh bukti pembayaran THR Tahun 2021 dimana pihak manajemen PT. Gotong Royong Jaya membayar THR tahun 2021 dengan sistem cicilan dengan rincian cicilan pertama dibayarkan pada tanggal 28 April 2021 (dua minggu sebelum lebaran) dan cicilan kedua dibayarkan pada tanggal 03 Juni 2021 sehingga dapat disimpulkan bahwa PT. Gotong Royong Jaya bukan tidak membayar THR tahun 2021 dan juga tidak dapat dikategorikan terlambat dalam membayar THR tahun 2021. Berdasarkan pasal 79 Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 36 Tahun 2021 tentang pengupahan Jo. Pasal 11 Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Republik Indonesia Nomor 6 tahun 2016 tentang Tunjangan Hari Raya Keagamaan bagi Pekerja/Buruh di Perusahaan bahwa yang dapat diberikan sanksi administrasi adalah perusahaan yang tidak membayar THR atau belum membayar THR paling lama 7 (tujuh) hari sebelum hari raya keagamaan. Maka THR yang kurang bayar dapat dikategorikan dalam perselisihan yang dapat diselesaikan dengan mediasi dan Pengadilan Hubungan Industrial;

Berdasarkan pasal 1 dan pasal 14 Undang-Undang Nomor 2 tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial bahwa "Perselisihan Hubungan Industrial adalah perbedaan pendapat yang mengakibatkan pertentangan antara pengusaha atau gabungan pengusaha dengan pekerja/buruh atau serikat pekerja/serikat buruh karena adanya perselisihan mengenai hak, perselisihan

Halaman 12 dari 30 halaman, Putusan No.224/pdt.sus-PHI/2022/PN Mdn

kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja dan perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh dalam satu perusahaan." Penyelesaian perselisihan dapat dilakukan melalui mediasi oleh mediator dan anjuran tertulis dapat dilanjutkan penyelesaian perselisihan ke Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri setempat;

Hal ini juga telah disampaikan secara tertulis melalui surat No. 561/1203-7/DTK/IX/2022 tanggal 06 September 2022 perihal Informasi Pemberian Sanksi. Oleh Karena itu, Penggugat seharusnya lebih aktif dan lebih teliti membaca peraturan perundangan sehingga tidak memaksa Pengawas Ketenagakerjaan atau Kepala Dinas Tenaga Kerja Provinsi Sumatera Utara bekerja diluar peraturan perundang-undangan;

Berdasarkan uraian dan dasar hukum yang Turut Tergugat IV sampaikan dalam Eksepsi dan jawaban ini mohon kiranya Majelis Hakim Pengadilan Negeri Medan Kelas I-A Khusus yang memeriksa dan mengadili perkara ini dapat memberikan putusan:

1. Menerima eksepsi dan dalil Turut Tergugat IV untuk seluruhnya;
2. Membebaskan biaya perkara kepada Penggugat;

Menimbang, bahwa terhadap gugatan Penggugat tersebut pihak **Turut Tergugat V** memberikan jawaban secara tertulis, yang pada pokoknya sebagai berikut:

- Bahwa dari uraian dalil posita dan petitum gugatan dapat diketahui dasar dan alasan Penggugat mengajukan gugatan Perselisihan Hubungan Industrail dalam Hal Perselisihan Hak dengan beberapa tuntutan dan permohonan yang ditujukan kepada Tergugat pada intinya adalah didasarkan kepada beberapa peristiwa termasuk tidak terkecuali tentang perselisihan kurang bayar THR tahun 2021 disertai dengan tuntutan uang paksa yang sesungguhnya adalah murni merupakan perselisihan Penggugat dengan Tergugat;

- Bahwa perselisihan hubungan industrial antara Penggugat dengan Tergugat tersebut sesungguhnya telah dimediasi oleh Turut Tergugat IV dengan berupaya menengahi penyelesaiannya sebagaimana diuraikan dalam Surat Nomor: 152/471-6/DTK/IV/2022 tanggal 19 April 2022 perihal Anjuran, namun pada kenyataannya anjuran dimaksud tidak dapat diterima oleh Penggugat sehingga kemudian menyampaikan gugatan ke Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Medan sebagaimana perkara *aquo*;

- Bahwa setelah mencermati dengan seksama dan sungguh-sungguh keseluruhan uraian dalil posita apalagi petitum gugatan, Turut Tergugat V sama sekali tidak menemukan pundamentum petendi gugatan yang berisi tentang Turut Tergugat V telah melakukan perselisihan hak berkaitan dengan perselisihan hubungan industrial dengan Penggugat, melainkan dari uraian posita gugatan yang ada

Halaman 13 dari 30 halaman, Putusan No.224/pdt.sus-PHI/2022/PN Mdn

kaitannya dengan Turut Tergugat V adalah berkaitan dengan pengakuan dan pembenaran tentang Turut Tergugat V telah menerbitkan Surat Keputusan Upah Minimum Kabupaten Serdang Bedagai atas rekomendasi Turut Tergugat II, namun disebutkan Penggugat tidaklah dilaksanakan Tergugat dengan semestinya dan bahkan disebutkan kekurangan bayar Tunjangan Hari Raya tahun 2021 sebesar Rp 2.577.125.- tersebut hingga saat gugatan diajukan belum dibayarkan Tergugat;

- Bahwa tindakan bijak yang dilakukan pemerintah melalui Turut Tergugat IV sesuai Tupoksinya tersebut sesungguhnya telah memberikan bukti yang cukup dan sempurna tentang Turut Tergugat IV atas nama Turut Tergugat V telah memiliki komitmen yang sungguh-sungguh untuk berupaya mengawasi kepatuhan pengusaha diwilayahnya dalam melaksanakan pembayaran upah maupun Tunjangan Hari Raya sebagaimana dasar tuntutan Penggugat;

- Bahwa oleh karenanya terlihat dengan jelas tentang Turut Tergugat V sama sekali tidak ada kaitan dan hubungan dengan perselisihan hubungan industrial berkaitan dengan perselisihan hak tersebut melainkan sengketa yang terjadi adalah muni antara Penggugat dengan Tergugat;

- Bahwa dengan demikian tindakan Penggugat menyertakan Turut Tergugat V sebagai pihak dalam perkara yang nyata-nyata tidak ada kaitan dan hubungan dengan perselisihan hubungan industrial atas permasalahan yang diuraikan dalam gugatan antara Penggugat dengan Tergugat haruslah dipandang sebagai keliru terhadap subjek dengan segala akibat hukumnya;

- Bahwa oleh karena gugatan yang menyertakan Turut Tergugat V sebagai pihak dalam perkara ini adalah keliru terhadap subjek yang juga dibuktikan dalam petitum gugatan juga tidak ada tuntutan yang ditujukan kepada Turut Tergugat V, maka sesungguhnya tidak terdapat hal-hal urgen yang perlu dijawab/ditanggapi dalam uraian dalil Jawaban *aquo*;

- Bahwa namun demikian untuk dapat dijadikan sebagai bagian dari dasar pertimbangan hukum untuk menolak gugatan *aquo* atau setidaknya tidaknya menyatakan gugatan tidak dapat diterima (*Niet Ontvankelike Verklaard*), maka Turut Tergugat V akan menyampaikan jawaban seadanya sebagaimana diuraikan dibawah ini;

- Bahwa terhadap pundamentum petendi gugatan angka 1, 2, 3, 4, 5, 6 dan 7 oleh karena nyata dan terang sama sekali tidak ada kaitannya dengan Turut Tergugat V dan murni merupakan persoalan internal Penggugat dengan Tergugat, maka Turut Tergugat V mengambil sikap tegas tidak akan menanggapi dalil posita gugatan dimaksud dan biarlah kebenaran atau ketidak benarannya akan dijawab tersendiri oleh Tergugat saja;

Halaman 14 dari 30 halaman, Putusan No.224/pdt.sus-PHI/2022/PN Mdn

- Bahwa selanjutnya pengakuan Penggugat yang diuraikan dalam posita gugatan angka 8 dan 9 berkaitan dengan alasan menyertakan Turut Tergugat V sebagai pihak dalam perkara ini, maka dapat disampaikan jawaban/tanggapan bahwasanya dalil gugatan Penggugat tersebut sangatlah tendensius dan mengada-ada sebab pada kenyataannya Turut Tergugat V melalui Turut Tergugat III dan Turut Tergugat IV telah melaksanakan dengan sungguh-sungguh amanat Surat Edaran Menteri Tenaga Kerja Nomor: M/6/HK.04/IV/2021 tanggal 12 April 2021 dan senantiasa berupaya maksimal untuk mengawasi pelaksanaan pembayaran Tunjangan Hari Raya dengan semestinya, sehingga keraguan Penggugat tersebut sangatlah tidak berdasar dan tidak beralasan menurut hukum dengan segala akibat hukumnya;
- Bahwa dengan demikian alasan Penggugat menyertakan para Turut Tergugat termasuk Turut Tergugat V sebagai pihak dalam perkara ini berdasarkan tersebut sangatlah berlebihan dan tidaklah berdasar dan tidak beralasan menurut hukum dengan segala akibat hukumnya;
- Bahwa selanjutnya berkaitan dengan dalil gugatan angka 10, 11, 12, 13, 14, 15 dan 16 berkaitan dengan keluh kesah Penggugat atas masih adanya THR tahun 2021 yang belum dibayar Tergugat atau dalam gugatan disebutkan dengan istilah kurang bayar sehingga kemudian Penggugat menuntut kepada Majelis Hakim agar menyatakan Tergugat bersalah karena membayar THR Keagamaan Penggugat tahun 2021 dengan kurang bayar dan selanjutnya agar memerintahkan Tergugat untuk membayar kekuarangan THR Penggugat tersebut oleh karena tidak ada kaitannya dengan Tupoksi Turut Tergugat V, maka terhadap dalil gugatan dimaksud tidaklah perlu ditanggapi lebih lanjut dalam uraian dalil jawaban aquo;
- Bahwa benar Turut Tergugat IV (bukan Tergugat IV sebagaimana tertulis dalam uraian gugatan) atas nama Turut Tergugat V telah melakukan penegakan hukum terhadap kekuarangan bayar THR tersebut menurut proses dan prosedur hukum yang berlaku dengan cara memediasi para pihak dan kemudian memperbuat anuiran sesuai dengan kewenangan Turut Tergugat IV sebagaimana kebenarannya diakui Penggugat dalam uraian dalil gugatan angka 17, 18 dan 19 dan terhadap informasi yang disampaikan Penggugat dalam uraian dalil gugatan angka 21 tentu akan menjadi masukan yang berharga bagi para Turut Tergugat untuk terus memperbaiki dan meningkatkan penegakan hukum dalam berbagai sektor sehingga tidak perlu lagi ditanggapi lebih lanjut;
- Bahwa sedangkan terhadap posita gugatan angka 22 oleh karena tidak ada kaitannya dengan Turut Tergugat V maka pertimbangannya diserahkan kepada Majelis Hakim dengan segala akibat hukumnya;

Halaman 15 dari 30 halaman, Putusan No.224/pdt.sus-PHI/2022/PN Mdn

- Bahwa berhubung alasan-alasan gugatan terutama yang berkaitan dengan Turut Tergugat V ternyata sama sekali tidak berdasar dan tidak beralasan menurut hukum, maka gugatan perselisihan hubungan industrial in haruslah ditolak atau setidaknya dinyatakan tidak dapat diterima dengan segala akibat hukumnya;

Bahwa berdasarkan uraian dalil Jawaban diatas, Turut Tergugat V melalui kuasanya dengan hormat memohon kepada Yang Mulia Majelis Hakim Pengadilan Negeri Medan yang memeriksa dan mengadili perkara ini pada tingkat pertama agar berkenan memberikan putusan dalam perkara ini yang amarnya berbunyi:

MENGADILI:

1. Menolak Gugatan Penggugat untuk seluruhnya;
2. Menghukum Penggugat untuk membayar segala biaya yang timbul dalam perkara ini;

Atau: Bilamana Majelis Hakim Yang Mulia pada Pengadilan Negeri Medan yang memeriksa, mengadili dan memutus perkara *aquo* berpendapat lain, mohon putusan yang seadil- adilnya (*Ex Aequo Et Bono*);

Menimbang, bahwa atas jawaban Tergugat dan jawaban Turut Tergugat I, Turut Tergugat III, Turut Tergugat IV, Turut Tergugat V tersebut, Penggugat tidak mengajukan repliknya dan pada pokoknya Penggugat tetap pada dalil-dalil gugatannya;

Menimbang bahwa untuk membuktikan kebenaran dalil-dalil gugatannya Penggugat telah mengajukan bukti surat, yang telah dinazegelen atau dibubuhi materai secukupnya dan telah dicocokkan dengan aslinya lalu diberi tanda **bukti P-1 sampai dengan bukti P-7**, berupa:

1. Fotokopi sesuai aslinya Tanda terima surat Badan Pekereja Pusat Federasi Serikat Pekerja Multi Sektor (BPP.F-SPMS) Nomor Surat 56/BPP.F-SPMS/THR/GRV/2021 perihal Laporan Pengaduan terkait dengan Tunjangan Hari Raya Keagamaan tahun 2021 yang diduga tidak dibayar sesuai dengan aturan ketenagakerjaan, tanggal 10 Mei 2021, selanjutnya diberi tanda dengan **P-1**;
2. Fotokopi sesuai aslinya Surat Dinas Tenaga Kerja Provinsi Sumatera Utara Nomor: 152/1.098-6/DTK/VI/2021 Perihal Panggilan Klarifikasi, tanggal 6 Juli 2021, selanjutnya diberi tanda dengan **P-2**;
3. Fotokopi sesuai aslinya Surat Dinas Tenaga Kerja Provinsi Sumatera Utara Nomor: 152/471-6/DTK/IV/2022 Perihal Anjuran, tanggal 19 April 2022, selanjutnya diberi tanda dengan **P-3**;
4. Fotokopi sesuai aslinya Surat Penetapan Pengawas Ketenagakerjaan UPT Pengawas Ketenagakerjaan Wilayah I Dinas Tenaga Kerja Provinsi Sumatera Utara Nomor: 81-7.1/DTK-UPT PK.Wil.I/2022 tentang Perhitungan dan Penetapan Upah Yang belum dibayar kepada Pekerja RSU Permata Bunda Jl.

Halaman 16 dari 30 halaman, Putusan No.224/pdt.sus-PHI/2022/PN Mdn

S.M. Raja No.7 Medan an.Kurnia Ginting dan kawan-kawan, tanggal 12 September 2022, selanjutnya diberi tanda dengan **P-4**;

5. Fotokopi sesuai fotokopinya Surat Penetapan Pengawas Ketenagakerjaan Dinas Tenaga Kerja Provinsi Sumatera Utara Nomor: 561/362-7/DTK/IX/2022 tentang Perhitungan dan Penetapan Kekurangan Upah Pekerja RSU Permata Bunda Jl. S.M. Raja No.7 Medan an.Kurnia Ginting dan kawan-kawan, tanggal 30 September 2022, selanjutnya diberi tanda dengan **P-5**;

6. Fotokopi sesuai aslinya Surat Tanda Bukti Pencatatan Serikat Pekerja Multi Sektor Permata Bunda (SPMS- Permata Bunda) yang diterbitkan oleh Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan, tanggal 21 September 2020, selanjutnya diberi tanda dengan **P-6**;

7. Fotokopi sesuai fotokopinya Surat Tanda Bukti Pencatatan Serikat Pekerja Multi Sektor Gotong Royong yang diterbitkan oleh Dinas Sosial, Tenaga Kerja dan Koperasi Kabupaten Serdang Bedagai, tanggal 30 September 2014, selanjutnya diberi tanda dengan **P-7**;

Menimbang, bahwa selain bukti surat-surat tersebut Penggugat juga mengajukan **2 (dua) orang saksi** yang masing masing-masing telah memberikan keterangan di bawah sumpah, yaitu saksi yang bernama **Irwandi Susandi** dan saksi yang bernama **Pinal** yang keterangan sebagaimana yang termuat dalam berita acara persidangan ini;

Menimbang, bahwa terhadap keterangan saksi-saksi Penggugat tersebut di atas, Kuasa Tergugat menyatakan akan menanggapi dalam kesimpulan;

Menimbang, bahwa selanjutnya untuk membuktikan dalil-dalil bantahannya Tergugat telah mengajukan 1 (satu) buah bukti surat, yang telah dinazegelen atau dibubuhi materai secukupnya dan telah dicocokkan dengan aslinya, berupa Fotokopi sesuai aslinya, Surat Permohonan Kerja atas nama Penggugat, tanggal 1 Mei 2020, selanjutnya diberi tanda dengan **T-1**;

Menimbang, bahwa selain bukti surat tersebut Tergugat juga mengajukan **2 (dua) orang saksi** yang masing masing-masing telah memberikan keterangan di bawah sumpah, yaitu saksi yang bernama **Khasmina Khaidir** dan saksi yang bernama **Rudi Hartono**, yang keterangan sebagaimana yang termuat dalam berita acara persidangan ini;

Menimbang bahwa terhadap keterangan saksi-saksi Tergugat tersebut di atas, Kuasa Penggugat menyatakan akan menanggapi dalam kesimpulan;

Menimbang bahwa selanjutnya Penggugat dan Tergugat telah mengajukan kesimpulannya pada persidangan tanggal 17 November 2022, sedangkan Para Turut Tergugat tidak mengajukan kesimpulannya;

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

Menimbang, bahwa akhirnya para pihak menyatakan tidak ada hal-hal yang diajukan lagi dan mohon putusan kepada Majelis Hakim yang memeriksa perkara ini;

TENTANG PERTIMBANGAN HUKUM :

Dalam Eksepsi

Menimbang, bahwa atas gugatan Penggugat tersebut, Turut Tergugat III dan Turut Tergugat IV di dalam jawabannya sekaligus mengajukan eksepsinya yang pada pokoknya sebagai berikut:

1. Gugatan Penggugat Keliru (*error in persona*);

Turut Tergugat III dalam eksepsinya menyatakan, bahwa Penggugat keliru dalam menentukan Pengawasan Ketenagakerjaan Dinas Tenaga Kerja Provinsi Sumatera Utara menjadi Turut Tergugat III.

Selanjutnya apabila yang dimaksud adalah bidang yang menangani pengawasan ketenagakerjaan maka dapat kami sampaikan bahwa bidang yang menangani pengawasan peraturan perundang-undangan di Dinas Tenaga Kerja Provinsi Sumatera Utara adalah Bidang Perlindungan Ketenagakerjaan. Oleh karena itu, gugatan yang mengikut sertakan Pengawasan Ketenagakerjaan Dinas Tenaga Kerja Provinsi Sumatera Utara sebagai Turut Tergugat III merupakan *error in persona*;

Menimbang, bahwa terhadap eksepsi Turut Tergugat III tersebut, Majelis Hakim mempertimbangkannya sebagai berikut:

- Menimbang, bahwa Peraturan Presiden Nomor 21 tahun 2010 tentang Pengawas Ketenagakerjaan, menyebutkan :

Pasal 1 Ayat (1) "Pengawas Ketenagakerjaan adalah kegiatan mengawasi dan menegakkan pelaksanaan peraturan Perundang-undangan di bidang ketenagakerjaan;

Pasal 1 Ayat (5) "Pegawai Pengawas Ketenagakerjaan yang selanjutnya disebut Pengawas Ketenagakerjaan adalah Pegawai Negeri Sipil yang diangkat dan ditugaskan dalam jabatan fungsional Pengawas Ketenagakerjaan sesuai dengan ketentuan peraturan-perundangan";

- Menimbang bahwa berdasarkan Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 1 Tahun 2020 tentang Perubahan atas Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 33 Tahun 2016 tentang Tata Cara Pengawasan Ketenagakerjaan menyatakan pada pokoknya Pengawasan Ketenagakerjaan adalah kegiatan mengawasi dan menegakkan pelaksanaan peraturan perundang-undangan di bidang ketenagakerjaan;

Halaman 18 dari 30 halaman, Putusan No.224/pdt.sus-PHI/2022/PN Mdn

Menimbang, bahwa berdasarkan seluruh pertimbangan tersebut maka Majelis Hakim berpendapat bahwa Turut Tergugat III *in casu* Pengawas Ketenagakerjaan Dinas Tenaga Kerja Provinsi Sumatera Utara sebagai yang mengawasi dan menegakkan pelaksanaan peraturan Perundang-undangan di bidang ketenagakerjaan dapat dijadikan Turut Tergugat dalam perkara *aquo*, sehingga eksepsi Turut Tergugat III yang menyatakan gugatan Penggugat keliru (*error in persona*), tidak cukup beralasan menurut hukum, sehingga eksepsi Turut Tergugat III haruslah dinyatakan **ditolak**;

2. Gugatan Penggugat Prematur

Turut Tergugat III dan Turut Tergugat IV dalam eksepsinya menyatakan, bahwa gugatan Penggugat pada point (2) sampai dengan point (6) adalah Perubahan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu menjadi Waktu Tidak Tertentu dianggap Prematur. Gugatan Penggugat tentang Perjanjian Kerja antara Penggugat dan Tergugat agar berubah menjadi Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT) masih Prematur karena tidak ada anjuran atau penetapan sebagai obyek yang digugat dan kekurangan upah haruslah terlebih dahulu dilakukan pemeriksaan dan pengujian oleh pengawas ketenagakerjaan serta dituangkan dalam penetapan kekurangan upah oleh pengawas ketenagakerjaan. Sampai hari ini tidak ada penetapan kekurangan upah atas nama Penggugat. Maka, dapat disimpulkan bahwa gugatan Penggugat baik perubahan perjanjian kerja maupun kekurangan upah masih prematur;

Menimbang, bahwa terhadap eksepsi tersebut, Majelis Hakim mempertimbangkannya sebagai berikut:

- Menimbang, bahwa Pasal 83 Undang-Undang Nomor 2 tahun 2004, menyebutkan: "*Pengajuan gugatan yang tidak dilampiri risalah penyelesaian melalui mediasi atau konsiliasi maka hakim pengadilan hubungan industrial wajib mengembalikan gugatan kepada penggugat*";
- Menimbang bahwa dalam gugatan perkara *aquo* telah dilampiri risalah/anjuran dari Dinas Tenaga Kerja Provinsi Sumatera Utara Nomor : 152/171-6/DTK/IV/2022 tanggal 19 April 2022;
- Menimbang bahwa Perubahan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu menjadi Waktu Tidak Tertentu dan Kekurangan upah dalam perkara *aquo* akan dipertimbangkan dalam pokok perkaranya berdasarkan bukti-bukti yang terungkap dipersidangan;

Menimbang, bahwa berdasarkan pertimbangan-pertimbangan tersebut maka Majelis Hakim berpendapat bahwa eksepsi yang menyatakan gugatan Penggugat Prematur, tidak cukup beralasan menurut hukum, sehingga eksepsi Turut Tergugat III dan Turut Tergugat IV tersebut **ditolak**;

Halaman 19 dari 30 halaman, Putusan No.224/ptd.sus-PHI/2022/PN Mdn

Menimbang, bahwa berdasarkan seluruh pertimbangan-pertimbangan tersebut diatas, maka Majelis Hakim berpendapat bahwa eksepsi-eksepsi Turut Tergugat III dan Turut Tergugat IV tersebut tidak cukup beralasan menurut hukum, sehingga **eksepsi Turut Tergugat III dan Turut Tergugat IV dinyatakan ditolak untuk seluruhnya;**

Dalam Pokok Perkara

Menimbang, bahwa maksud dan tujuan gugatan Penggugat dalam pokok perkaranya pada pokoknya adalah mengenai Perselisihan Hak, sebagaimana tersebut di atas;

Menimbang, bahwa Penggugat dalam surat gugatannya pada pokoknya menyatakan adalah pekerja pada Tergugat yang merupakan perusahaan perkebunan sawit dan karet, Penggugat bekerja sejak tanggal 28 Desember 2018 sebagai pemanen Sawit. Penggugat bekerja selama 6 hari, yaitu dari hari Senin sampai dengan hari Sabtu, dengan menerima upah ditahun 2021 adalah sebesar Rp3.077.125,-Penggugat menyatakan pekerjaan Penggugat adalah pekerjaan produksi yang tidak terputus-putus dan terus-menerus, Penggugat memohon agar Majelis Hakim menyatakan jenis pekerjaan Penggugat bersifat tetap sejak tanggal 28 Desember 2018. Surat Edaran Menteri Tenaga Kerja No. M/6/HK.04/IV/2021 tertanggal 12 April 2021 tentang Pelaksanaan Pemberian Tunjangan Hari Raya Keagamaan tahun 2021 bagi pekerja/buruh di Perusahaan, Turut Tergugat-II dan Turut Tergugat-V diminta oleh Menteri Tenaga Kerja untuk menegakkan hukum tentang pelanggaran aturan tentang Tunjangan Hari Raya (THR) Keagamaan, oleh karena itu kiranya sangatlah patut Turut Tergugat-I, Turut Tergugat-II, Turut Tergugat-III, Turut Tergugat-IV dan Turut Tergugat-V dijadikan pihak dalam perkara ini, untuk setidaknya mengetahui fakta terkait pelaksanaan pembayaran THR Keagamaan di perusahaan Tergugat, yang diharapkan selanjutnya Turut Tergugat-I, Turut Tergugat-II, Turut Tergugat-III, Turut Tergugat-IV dan Turut Tergugat-V dapat melaksanakan apa yang menjadi kewajibannya masing-masing atas fakta pelaksanaan pembayaran THR Keagamaan di perusahaan Tergugat. Pada tahun 2021, THR Keagamaan yang dibayar oleh Tergugat kepada Penggugat adalah sebesar Rp500.000,- (lima ratus ribu rupiah), dimana ditahun 2021 upah Penggugat adalah Rp3.077.125,- (tiga juta tujuh puluh tujuh ribu seratus dua puluh lima rupiah) perbulannya, sehingga terdapat kekurangan pembayaran THR Keagamaan sebesar Rp2.577.125,- (dua juta lima ratus tujuh puluh tujuh ribu seratus dua puluh lima rupiah). Penggugat mohon kepada Majelis Hakim untuk menyatakan Tergugat bersalah, karena membayar Tunjangan Hari Raya Keagamaan Penggugat tahun 2021 dengan kurang bayar dan memerintahkan Tergugat membayar kekurangan THR Penggugat ditahun 2021 kepada Penggugat sebesar Rp2.577.125,- (dua juta lima ratus tujuh puluh tujuh ribu seratus dua puluh lima rupiah). Bahwa terkait dengan kekurangan pembayaran Tunjangan Hari Raya Keagamaan ini, Penggugat melalui Federasi tempat

Halaman 20 dari 30 halaman, Putusan No.224/pdt.sus-PHI/2022/IPN Mdn

serikat pekerja bergabung telah membuat pengaduan ke Posko Satuan Tugas Pengaduan THR Keagamaan Tahun 2021 Disnaker Provinsi Sumatera Utara yang didirikan berdasarkan amanat dari Surat Edaran Menteri Tenaga Kerja No. M/6/HK.04/IV/2021 tertanggal 12 April 2021 tentang Pelaksanaan Pemberian Tunjangan Hari Raya Keagamaan Tahun 2021 Bagi Pekerja/ Buruh di Perusahaan, dengan dilaporkannya masalah THR yang kurang bayar tersebut kepada Posko Satuan Tugas Pengaduan THR Keagamaan Tahun 2021 Disnaker Provinsi Sumatera Utara, maka seharusnya sebagai pemerintah dibidang ketenagakerjaan, Tergugat IV dapat melaksanakan penegakan aturan hukum terkait dengan pembayaran THR sebagaimana amanat dari Surat Edaran Menteri Tenaga Kerja No. M/6/HK.04/IV/2021 tertanggal 12 April 2021 tentang Pelaksanaan Pemberian Tunjangan Hari Raya Keagamaan Tahun 2021 Bagi Pekerja/ Buruh Di Perusahaan, ternyata terkait dengan pelaporan tersebut, prosesnya hanya dilakukan dengan hasil akhir adalah mediasi yang menerbitkan Anjuran bagi Penggugat dan Tergugat, tidak ada hal lain yang terlihat dilakukan oleh Turut Tergugat-I, Turut Tergugat-II, Turut Tergugat-III, Turut Tergugat-IV dan Turut Tergugat-V, terkait penegakan aturan hukum atas pelanggaran aturan mengenai pembayaran THR ini;

Menimbang, bahwa dari uraian-uraian gugatan Penggugat tersebut, Penggugat mohon kepada Majelis Hakim untuk mengabulkan gugatan Penggugat untuk seluruhnya sebagaimana yang diuraikan Penggugat dalam gugatannya;

Menimbang, bahwa Tergugat dalam jawabannya pada pokoknya menyatakan Penggugat bukan Pekerja/Pegawai tetap melainkan hanya berstatus Buruh Harian Lepas (BHL), dengan sifat pekerjaan borongan dan dibutuhkan apabila Tergugat kekurangan tenaga kerja tambahan dan akan berakhir bila pekerjaan borongan sudah selesai dilaksanakan. Hal ini berdasarkan Surat Permohonan Kerja tertanggal 15 April 2020 yang mana Surat Permohonan Kerja tersebut berkedudukan sebagai Perjanjian bagi Tergugat dengan Penggugat. Dalam Surat Permohonan Kerja tersebut Penggugat bekerja sebagai Anemer Borongan Pemanen Kelapa Sawit pada Tergugat. Tergugat menyatakan dalam Surat Permohonan Kerja tersebut pekerjaan yang dilakukan oleh Penggugat adalah pekerjaan yang bersifat borongan bukan tetap. Penggugat bertugas untuk memanen sawit yang pekerjaannya bersifat borongan dan memperoleh imbalan dalam bentuk harian yang dibayarkan langsung kepada Penggugat ataupun melalui mandor kebun. Penggugat hanya menunggu panggilan dari Tergugat dan bila dibutuhkan oleh Tergugat barulah Penggugat bekerja sehingga Penggugat tidak terus menerus bekerja pada Tergugat. THR keagamaan yang diberikan oleh Tergugat kepada Penggugat pada halaman 2 (dua) poin ke 10 (sepuluh) adalah merupakan uang santunan Tergugat terhadap Penggugat;

Halaman 21 dari 30 halaman, Putusan No.224/pdt.sus-PHI/2022/PN Mdn

Menimbang, bahwa dari uraian-uraian jawaban Tergugat, Turut Tergugat I, Turut Tergugat III, Turut Tergugat IV dan Turut Tergugat V tersebut diatas, Tergugat, Turut Tergugat I, Turut Tergugat III, Turut Tergugat IV dan Turut Tergugat V mohon kepada Majelis Hakim untuk menolak gugatan Penggugat untuk seluruhnya sebagaimana yang uraikan dalam jawaban Tergugat, Turut Tergugat I, Turut Tergugat III, Turut Tergugat IV dan Turut Tergugat V;

Menimbang, bahwa oleh karena gugatan pokok Penggugat dibantah oleh Tergugat, Turut Tergugat I, Turut Tergugat III, Turut Tergugat IV dan Turut Tergugat V, maka dengan memperhatikan ketentuan Pasal 283 R.Bg Jo. Pasal 1865 K.U.H.Perdata, kepada Penggugat dibebani kewajiban untuk membuktikan dalil-dalil gugatannya;

Menimbang, bahwa Penggugat untuk menguatkan dalil-dalil gugatannya telah mengajukan bukti surat yang telah diberi tanda P-1 sampai dengan bukti P-7 dan 2 (dua) orang saksi yaitu saksi yang bernama **Irwandi Susandi** dan saksi yang bernama **Pinal** dibawah sumpah pada pokoknya menerangkan bahwa Penggugat adalah pekerja pada Tergugat sebagai pemanen kelapa sawit yang bekerja secara borongan;

Menimbang, bahwa sebaliknya untuk menguatkan dalil sangkalannya Tergugat juga telah mengajukan 1 (satu) buah bukti surat yang telah diberi tanda T-1. Selain bukti surat tersebut, Tergugat juga mengajukan 2 (dua) orang saksi yaitu saksi yang bernama **Khasmina Khaidir** dan saksi yang bernama **Rudi Hartono** dibawah sumpah pada pokoknya saksi-saksi menerangkan bahwa Penggugat menerima THR sebesar Rp500.000,-(lima ratus ribu rupiah) dan Penggugat menuntut kekurangan THR;

Menimbang, bahwa terhadap sekalian alat-alat bukti baik yang diajukan Pengugat maupun oleh Tergugat, maka alat bukti yang akan dipertimbangkan adalah bukti-bukti yang mempunyai relevansi dengan perkara *a quo*;

Menimbang, bahwa setelah Majelis Hakim mencermati dalil-dalil gugatan Penggugat dan dalil-dalil jawaban Tergugat, Turut Tergugat I, Turut Tergugat III, Turut Tergugat IV dan Turut Tergugat V, maka yang menjadi pokok permasalahan antara Penggugat dengan Tergugat, Turut Tergugat I, Turut Tergugat III, Turut Tergugat IV dan Turut Tergugat V pada pokoknya adalah bahwa Penggugat menyatakan menerima THR Keagamaan sebesar Rp500.000,- (lima ratus ribu rupiah), sehingga Penggugat menuntut kekurangan pembayaran THR sebesar Rp2.577.125,-, sedangkan Tergugat, pada pokoknya menyatakan Penggugat bukan pegawai tetap dan hanya berstatus sebagai Buruh Harian Lepas, sehingga Tergugat memberikan THR keagamaan yang merupakan santunan Tergugat terhadap Penggugat dan Turut Tergugat I, Turut Tergugat III, Turut Tergugat IV serta Turut Tergugat V pada pokoknya menyatakan Penggugat menuntut kekurangan pembayaran THR tahun 2021 dan telah dilakukan pemeriksaan terhadap Tergugat;

Halaman 22 dari 30 halaman, Putusan No.224/pdt.sus-PHI/2022/PN Mdn

Menimbang, bahwa berdasarkan hal-hal tersebut diatas maka Majelis Hakim meneliti dan mencermati persengketaan antara kedua belah pihak, sebagai berikut :

1. Bagaimana menurut Undang Undang Ketenagakerjaan tentang Pembayaran uang THR tahun 2021 yang dilakukan Tergugat terhadap Penggugat?
2. Apa tuntutan Penggugat atas kekurangan uang THR tahun 2021 dapat dikabulkan?

Menimbang, bahwa tentang **pokok permasalahan yang pertama**, bagaimana menurut Undang Undang Ketenagakerjaan tentang Pembayaran uang THR tahun 2021 yang dilakukan Tergugat terhadap Penggugat?

Menimbang, bahwa Majelis Hakim terlebih dahulu mempertimbangkan peristiwa perkaranya berdasarkan bukti-bukti yang terungkap dipersidangan, pada pokoknya sebagai berikut :

- Menimbang bahwa Penggugat dalam gugatannya menyatakan adalah pekerja pada Tergugat sejak tanggal 28 Desember 2018, sebagai pemanen sawit dan Tergugat dalam jawabannya menyatakan bahwa Penggugat bukan pekerja tetap melainkan sebagai Buruh Harian Lepas (BHL) dengan sifat pekerjaan borongan, selanjutnya Majelis Hakim memperhatikan dan membaca surat anjuran Nomor: 152/471-6/DTK/IV/2022, tanggal 19 April 2022 dari Dinas Tenaga Kerja Provinsi Sumatera Utara (vide: **bukti P-3**), pada bagian keterangan pihak Perusahaan bahwa pada pokoknya Penggugat adalah benar karyawan anemer Tergugat, berkaitan dengan hal tersebut dan oleh karena telah diakui atau setidaknya tidak disangkal oleh Tergugat, maka **Majelis Hakim berkesimpulan bahwa adanya hubungan kerja antara Penggugat dengan Tergugat dan Penggugat adalah benar Pekerja yang bekerja pada Tergugat;**
- Menimbang bahwa Penggugat menyatakan bekerja selama 6 hari, yaitu dari hari senin sampai dengan hari sabtu, bekerja tidak terputus-putus dan terus-menerus, sedangkan Tergugat menyatakan Penggugat tidak bekerja secara terus menerus pada Tergugat, Penggugat hanya bekerja menunggu panggilan dari Tergugat dan bila dibutuhkan oleh Tergugat barulah Penggugat bekerja pada Tergugat, hal ini berdasarkan Surat Permohonan Kerja Penggugat sebagai Anemer Borongan pemanen kelapa sawit, tanggal 15 April 2020 (vide: **bukti T.1**);
- Menimbang bahwa Penggugat menyatakan menerima upah ditahun 2021 adalah sebesar Rp3.077.125,- (*tiga juta tujuh puluh tujuh ribu seratus dua puluh lima rupiah*), sedangkan Tergugat menyatakan pekerjaan Penggugat bersifat borongan dan memperoleh imbalan/upah dalam bentuk harian yang dibayarkan langsung kepada Penggugat melalui mandor kebun;

Halaman 23 dari 30 halaman, Putusan No.224/pdt.sus-PHI/2022/PN Mdn

- Menimbang bahwa Penggugat dalam gugatannya menyatakan pada tahun 2021, THR Keagamaan yang dibayar oleh Tergugat kepada Penggugat adalah sebesar Rp500.000,- (*lima ratus ribu rupiah*), sedangkan upah Penggugat ditahun 2021 adalah sebesar Rp3.077.125,- (*tiga juta tujuh puluh tujuh ribu seratus dua puluh lima rupiah*) perbulannya, sehingga Penggugat menuntut agar Tergugat membayar kekurangan THR Penggugat sebesar Rp2.577.125,- (*dua juta lima ratus tujuh puluh tujuh ribu seratus dua puluh lima rupiah*). Tergugat dalam jawabannya menyatakan THR keagamaan yang diberikan oleh Tergugat terhadap Penggugat adalah merupakan uang santunan Tergugat terhadap Penggugat, selanjutnya Majelis Hakim memperhatikan dan membaca surat anjuran Nomor: 152/471-6/DTK/IV/2022, tanggal 19 April 2022 dari Dinas Tenaga Kerja Provinsi Sumatera Utara (*vide: bukti P-3*), pada bagian keterangan pihak Perusahaan bahwa pada pokoknya menerangkan bahwa pihak Tergugat telah memberikan Tunjangan Hari Raya (THR) tahun 2021 pada Penggugat sebagai karyawan anemer sebesar Rp500.000,- (*lima ratus ribu rupiah*), berdasarkan hal tersebut **Majelis Hakim berkesimpulan bahwa benar Tergugat telah memberikan uang Tunjangan Hari Raya (THR) pada Penggugat sebesar Rp 500.000,- (*lima ratus ribu rupiah*)**;
- Menimbang bahwa terkait dengan kekurangan pembayaran Tunjangan Hari Raya Keagamaan tersebut, Penggugat melalui Federasi Serikat Pekerja Multi Sektor, tempat serikat pekerja Penggugat bergabung, telah membuat surat pengaduan melalui suratnya No: 56/BPP.F-SPMS/THR/GRV/2021 tanggal 10 Mei 2021 (*vide: bukti P-1*) ke Posko Satuan Tugas Pengaduan THR Keagamaan tahun 2021 Disnaker Provinsi Sumatera Utara;
- Menimbang bahwa Turut Tergugat III dan Turut Tergugat IV dalam jawabannya pada pokoknya menyatakan THR yang kurang bayar dapat dikategorikan dalam Perselisihan Hak yang dapat diselesaikan dengan mediasi dan selanjutnya dibawa ke Pengadilan Hubungan Industrial (PHI), sehingga Dinas Tenaga Kerja Provinsi Sumatera Utara, mengeluarkan surat nomor: 152/1.098-6/DTK/VI/2021 tanggal 6 Juli 2021, perihal Panggilan Klarifikasi pengaduan kepada Tergugat dan Penggugat (*vide: bukti P-2*);
- Menimbang bahwa atas laporan pengaduan permasalahan Tunjangan Hari Raya (THR) yang kurang bayar tersebut kepada Posko Satuan Tugas Pengaduan THR Keagamaan tahun 2021 Disnaker Provinsi Sumatera Utara, maka terkait dengan pelaporan tersebut, hasil akhirnya adalah mediasi, yang selanjutnya Dinas Tenaga Kerja Provinsi Sumatera Utara menerbitkan Anjuran Nomor: Nomor: 152/471-6/DTK/IV/2022, tanggal 19 April 2022, yang pada pokoknya menganjurkan agar pihak Tergugat membayarkan kekurangan uang THR (Tunjangan Hari Raya) tahun

Halaman 24 dari 30 halaman, Putusan No.224/pdt.sus-PHI/2022/PN Mdn

2021 kepada Penggugat dan karyawan lainnya sebanyak 26 orang (vide: **bukti P-3**);

Menimbang, bahwa Majelis Hakim mempertimbangkan tentang hukumnya, pada pokoknya sebagai berikut :

- Menimbang, bahwa Undang Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, telah diubah oleh Undang Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja yang terbitkan dan diberlakukan pada tanggal 2 November 2020 *junto* Peraturan Pemerintah No. 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, Dan Pemutusan Hubungan Kerja diterbitkan dan diberlakukan pada tanggal 2 Februari 2021;

- Menimbang, bahwa berdasarkan SEMA Nomor 5 tahun 2021, pada pokoknya menyatakan bahwa gugatan perselisihan hubungan industrial yang diajukan sebelum dikeluarkan Peraturan Pemerintah No. 35 Tahun 2021 sebagai pelaksana dari Undang-Undang Nomor 11 tahun 2020 tentang cipta kerja, berlaku ketentuan Undang-Undang No. 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Dalam perkara *aquo* gugatan perselisihan hubungan industrial ini diajukan/didaftarkan pada tanggal 24 Agustus 2022, sehingga dalam perkara *aquo* menggunakan PP No.35 tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, alih daya, waktu kerja dan waktu istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja *junto* Undang-Undang Nomor 11 tahun 2020 tentang Cipta Kerja *junto* Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan;

- Menimbang bahwa mengenai Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) diatur dalam pasal 56 sampai dengan Pasal 59 Undang Undang No.13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan sebagaimana telah diubah oleh Undang Undang Nomor 11 tahun 2020 tentang Cipta Kerja;
Pasal 56 ayat (2), menyebutkan: "*Perjanjian kerja untuk waktu tertentu sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) didasarkan atas:*

- a. *Jangka waktu ; atau*
- b. *Selesaiya suatu pekerjaan tertentu;*"

Menimbang, bahwa dari ketentuan tersebut dalam hal ini, Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) didasarkan 2 (dua) bentuk, yaitu :

1. Didasarkan Jangka waktu;
2. Didasarkan selesaiya suatu pekerjaan tertentu;

Pasal 59 ayat (1), (2), (3), (4), Undang-Undang Nomor 13 tahun 2013 tentang Ketenagakerjaan sebagaimana telah diubah oleh Undang Undang Nomor 11 tahun 2020 tentang Cipta Kerja, berbunyi :

Ayat (1), "Perjanjian kerja untuk waktu tertentu hanya dapat dibuat untuk pekerjaan tertentu yang menurut jenis dan sifat atau kegiatan pekerjaannya akan selesai dalam waktu tertentu".

Ayat (2), "Perjanjian kerja untuk waktu tertentu tidak dapat diadakan untuk pekerjaan yang bersifat tetap";

Ayat (3), "Perjanjian kerja untuk waktu tertentu yang tidak memenuhi ketentuan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dan ayat (2) demi hukum menjadi perjanjian kerja waktu tidak tertentu"

Ayat (4). "ketentuan lebih lanjut mengenai perjanjian kerja waktu tertentu berdasarkan jangka waktu atau selesainya suatu pekerjaan tertentu diatur dalam Peraturan Pemerintah"

- Menimbang, bahwa mengenai Perjanjian kerja Waktu Tertentu (PKWT) diatur dalam Peraturan Pemerintah Nomor 35 tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat dan Pemutusan Hubungan Kerja", yang merupakan bagian yang tidak terpisahkan dari Undang Undang No. 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan, sebagaimana telah diubah oleh Undang Undang Nomor 11 tahun 2020 tentang Cipta Kerja;

- Menimbang, bahwa Peraturan Pemerintah Nomor 35 tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat dan Pemutusan Hubungan Kerja", Pasal 10 menyebutkan:

Ayat (1): "PKWT yang dapat dilaksanakan terhadap pekerjaan tertentu lainnya yang jenis dan sifat atau kegiatannya bersifat tidak tetap sebagaimana dimaksud dalam Pasal 5 ayat (3) berupa pekerjaan tertentu yang berubah-ubah dalam hal waktu dan volume pekerjaan serta pembayaran upah pekerja/buruh berdasarkan kehadiran";

Ayat (2): "PKWT sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dapat dilakukan dengan Perjanjian Kerja Harian".

Ayat (3): Perjanjian Kerja Harian sebagaimana dimaksud pada ayat (2) dilakukan dengan ketentuan pekerja/buruh bekerja kurang dari 21 (dua puluh satu) hari dalam 1 (satu) bulan";

Ayat (4): Dalam hal pekerja/buruh bekerja 21 (dua puluh satu) hari atau lebih selama 3 (tiga) bulan berturut-turut atau lebih maka perjanjian kerja harian sebagaimana dimaksud pada ayat (2) menjadi tidak berlaku dan hubungan kerja antara pengusaha dengan pekerja/buruh demi hukum berubah berdasarkan PKWTT";

Pasal 11 Ayat (1): Pengusaha yang mempekerjakan pekerja/buruh pada pekerjaan sebagaimana dalam Pasal 10 ayat (1) membuat perjanjian kerja harian secara tertulis dengan pekerja/buruh;

Halaman 26 dari 30 halaman, Putusan No.224/pdt.sus-PHI/2022/PN Mdn

Menimbang bahwa Tergugat tidak dapat membuktikan adanya perjanjian kerja yang dibuat secara tertulis antara Penggugat dengan Tergugat, yang menerangkan bahwa Penggugat adalah pekerja/buruh harian, sehingga hal ini bertentangan dengan Pasal 10 Ayat (1) dan (2) dan Pasal 11 Ayat (1) Peraturan Pemerintah Nomor 35 tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat dan Pemutusan Hubungan Kerja;

Menimbang bahwa Tergugat tidak dapat membuktikan bahwa Penggugat bekerja dibawah 21 (dua puluh satu hari) setiap bulannya, sehingga hal ini bertentangan dengan Pasal 10 ayat (3) dan ayat (4), Peraturan Pemerintah Nomor 35 tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat dan Pemutusan Hubungan Kerja;

Menimbang bahwa, berdasarkan pertimbangan-pertimbangan tersebut, Majelis Hakim menyatakan hubungan kerja antara Penggugat dengan Tergugat berubah menjadi Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT) atau pekerja tetap terhitung sejak tanggal 28 Desember 2018;

Menimbang, bahwa tentang pokok permasalahan yang kedua, Apa tuntutan Penggugat atas kekurangan uang THR tahun 2021 dapat dikabulkan?

Menimbang bahwa Majelis Hakim telah menyatakan bahwa hubungan kerja antara Penggugat dengan Tergugat berubah menjadi Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT) atau pekerja tetap, sehingga Tergugat dihukum untuk membayar kekurangan uang Tunjangan Hari Raya (THR) tahun 2021;

Menimbang bahwa Penggugat menyatakan menerima upah ditahun 2021 adalah sebesar Rp3.077.125,- (*tiga juta tujuh puluh tujuh ribu seratus dua puluh lima rupiah*), namun Penggugat tidak dapat membuktikan tentang upah tersebut, selanjutnya Majelis Hakim mempertimbangkan Upah Minimum Kabupaten Serdang Bedagai tahun 2021 adalah sebesar Rp2.869.291,-, (*dua juta delapan ratus enam puluh sembilan ribu dua ratus sembilan puluh satu rupiah*), sehingga Majelis Hakim menyatakan upah Penggugat dalam perkara *aquo* adalah sebagaimana UMK Kabupaten Serdang bedagai Tahun 2021, sebesar Rp2.869.291,-, (*dua juta delapan ratus enam puluh sembilan ribu dua ratus sembilan puluh satu rupiah*);

Menimbang berdasarkan pertimbangan-pertimbangan tersebut, Majelis Hakim menyatakan menghukum Tergugat Tergugat untuk membayar hak Penggugat atas kekurangan Tunjangan Hari Raya (THR) tahun 2021, dengan perhitungan sebagai berikut:

- | | |
|--|----------------|
| - Upah Penggugat, | Rp 2.869.291,- |
| - Tunjangan Hari Raya (THR) tahun 2021,
yang sudah diterima Penggugat | Rp 500.000,- - |
| - Kekurangan THR Penggugat, | Rp 2.369.291,- |

Halaman 27 dari 30 halaman, Putusan No.224/pdt.sus-PHI/2022/PN Mdn

(Dua juta tiga ratus enam puluh sembilan ribu dua ratus sembilan puluh satu rupiah);

Menimbang, bahwa mengenai **petitum angka 7** (tujuh) gugatan Penggugat yang memohon kepada Majelis Hakim untuk menetapkan uang paksa (*dwangsom*) sebesar Rp150.000,-. (seratus lima puluh ribu rupiah) atas sehari keterlambatan pembayaran hak Penggugat, sejak putusan berkekuatan hukum tetap (*Inkracht van gewijsde*), dalam hal ini menurut pendapat Majelis Hakim Putusan Perkara *aquo* merupakan tuntutan pembayaran sejumlah uang, sehingga berdasarkan Pasal 606a Rv, 611 Rv *junto* Pasal 1234 KUHPdt *junto* yurisprudensi Mahkamah Agung No. 307K/Sip/1976 *junto* yurisprudensi Mahkamah Agung Nomor : 791 K/Sip/1972 tanggal 26 Pebruari 1973, bahwa penghukuman pembayaran sejumlah uang tidak dapat dikenakan uang paksa, maka permohonan tersebut tidak dapat diterima atau **ditolak**;

Menimbang, bahwa Majelis Hakim telah mencermati dan mempertimbangkan alat-alat bukti yang diajukan oleh para pihak sebagai mana tersebut diatas dalam kaitannya satu sama lain ternyata bersesuaian maka Majelis Hakim berpendapat bahwa gugatan Penggugat haruslah dikabulkan sebagian;

Menimbang, bahwa oleh karena gugatan Penggugat dikabulkan sebagian, maka gugatan selain dan selebihnya harus ditolak;

Menimbang, bahwa oleh karena gugatan Penggugat dikabulkan sebagian dan oleh karena gugatan dibawah Rp.150.000.000 (seratus lima puluh juta rupiah), maka menurut ketentuan Pasal 58 Undang-undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, maka para pihak dalam perkara ini tidak dikenakan biaya, sehingga biaya yang timbul dalam perkara ini dibebankan kepada Negara;

Mengingat dan memperhatikan R.Bg, K.U.H.Perdata, Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Undang Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, Undang Undang Nomor 11 tahun 2020 tentang cipta kerja, Peraturan Pemerintah No. 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja, serta SEMA Nomor 5 tahun 2021 dan peraturan-peraturan lain yang bersangkutan;

MENGADILI:

Dalam Eksepsi

- Menolak eksepsi **Turut Tergugat III dan Turut Tergugat IV** untuk seluruhnya;

Dalam pokok perkara

1. Mengabulkan gugatan Penggugat untuk sebagian;

Halaman 28 dari 30 halaman, Putusan No.224/pdt.sus-PHI/2022/PN Mdn

2. Menyatakan hubungan kerja antara Penggugat dengan Tergugat berubah menjadi Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT) atau pekerja tetap terhitung sejak tanggal 28 Desember 2018;
3. Menghukum Tergugat untuk membayar hak Penggugat atas kekurangan Tunjangan Hari Raya (THR) tahun 2021, dengan perhitungan sebagai berikut:
 - Upah Penggugat, Rp 2.869.291,-
 - Tunjangan Hari Raya (THR) tahun 2021,
yang sudah diterima Penggugat Rp 500.000,- -
 - Kekurangan THR Penggugat, Rp 2.369.291,-

(Dua juta tiga ratus enam puluh sembilan ribu dua ratus sembilan puluh satu rupiah);
4. Menolak gugatan Penggugat untuk selain dan selebihnya;
5. Membebankan biaya perkara ini kepada Negara, sejumlah Rp1.020.000,-, terbilang : "satu juta dua puluh ribu rupiah";

Demikian diputuskan dalam sidang permusyawaratan Majelis Hakim Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Medan, pada hari Kamis, tanggal 1 Desember 2022, oleh kami, **Ahmad Sumardi, S.H., M.Hum.** sebagai hakim ketua, **Minggu Saragih, S.H., M.H.** dan **Surya Dharma, S.H. S.E. M.H.**, masing-masing sebagai Hakim Anggota. putusan tersebut dibacakan pada hari Kamis, tanggal 8 Desember 2022, diucapkan dalam persidangan terbuka untuk umum oleh Hakim Ketua didampingi oleh Para Hakim Anggota tersebut, dibantu oleh **Enike Hertika Purba, S.H., M.H.**, sebagai Panitera Pengganti Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Medan serta dihadiri kuasa Penggugat, tanpa dihadiri kuasa Tergugat dan kuasa Para Turut Tergugat.

Hakim-hakim Anggota :

Hakim Ketua,

Minggu Saragih, S.H., M.H.

Ahmad Sumardi, S.H., M.Hum.,

Surya Dharma, S.H., S.E., M.H.

Panitera Pengganti,

Enike Hertika Purba, S.H., M.H.,

Rincian biaya perkara :

- | | | |
|----|-----------------|----------------|
| 1. | Biaya Panggilan | Rp 1.000.000,- |
| 2. | Biaya Matrai | Rp 10.000,- |
| 3. | Redaksi | Rp 10.000,- |

Jumlah Rp 1.020.000,-

terbilang : "satu juta dua puluh ribu rupiah";

