

**ANALISIS PERLINDUNGAN HUKUM TENAGA KERJA  
PERJANJIAN KERJA WAKTU TERTENTU  
(Studi Putusan Nomor 119/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Mdn)**

**SKRIPSI**

**OLEH :**

**LEONARDO ZAMAGO  
198400087**

**BIDANG HUKUM KEPERDATAAN**



**PROGRAM STUDI ILMU HUKUM  
FAKULTAS HUKUM  
UNIVERSITAS MEDAN AREA  
MEDAN  
2024**

**UNIVERSITAS MEDAN AREA**

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

Document Accepted 18/12/24

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 (repositorv.uma.ac.id)18/12/24

**ANALISIS PERLINDUNGAN HUKUM TENAGA KERJA  
PERJANJIAN KERJA WAKTU TERTENTU  
(Studi Putusan Nomor 119/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Mdn)**

**SKRIPSI**

Diajukan sebagai Salah Satu Syarat untuk Memperoleh Gelar Sarjana  
di Fakultas Hukum Universitas Medan Area



## LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI

Judul Skripsi : Analisis Perlindungan Hukum Tenaga Kerja Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (Studi Putusan Nomor 119/Pdt.Sus PHI/2023/PN Mdn)

Nama : Leonardo Zamago

NPM : 198400087

Fakultas : Hukum

Disetujui Oleh :  
Komisi Pembimbing

H. Abdul Lawali Hasibuan, S.H.,M.H  
Pembimbing I

Marsella, S.H.,M.Kn  
Pembimbing II



Dr. M. Citra Ramadhan, S.H.,M.H  
Dekan

## HALAMAN PERNYATAAN

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

Medan, 9 Mei 2024



*Leonardo Zamago*  
Leonardo Zamago  
NIM.198400087

## HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI SKRIPSI UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS

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

Nama : Leonardo Zamago

NPM : 198400087

Program Studi : Keperdataan

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 : Analisis Perlindungan Hukum Tenaga Kerja Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (Studi Putusan Nomor 119/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Mdn).

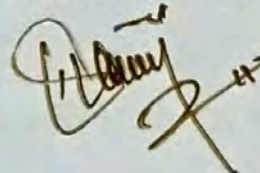
beserta perangkat yang ada (jika diperlukan). Dengan Hak Bebas Royalti Noneksklusif ini Universitas Medan Area berhak menyimpan, mengalihmedia/format-kan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (*database*), merawat, dan mempublikasikan tugas skripsi saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta dan sebagai pemilik Hak Cipta.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Dibuat di : Medan

Pada tanggal : 9 Mei 2024

Yang menyatakan



(Leonardo Zamago)

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

Document Accepted 18/12/24

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 (repositorv.uma.ac.id)18/12/24

## ABSTRAK

# ANALISIS PERLINDUNGAN HUKUM TENAGA KERJA PERJANJIAN KERJA WAKTU TERTENTU (Studi Putusan Nomor 119/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Mdn)

OLEH :

**LEONARDO ZAMAGO**  
**198400087**

Perlindungan hukum terhadap pekerja adalah menjamin pekerja dapat melakukan pekerjaan yang bernilai kemanusiaan. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui betapa pentingnya kedudukan dan peranan pekerja dan pekerja/buruh dalam melaksanakan pembangunan nasional, oleh karena itu perlu adanya peningkatan kesejahteraan dan perlindungan khususnya dalam hal pengupahan.

Penelitian ini merupakan penelitian hukum dengan pendekatan hukum normatif yang dianalisis menggunakan analisis kualitatif. Hasil penelitian menunjukkan bahwa undang-undang ketenagakerjaan telah memberikan perlindungan hukum secara menyeluruh termasuk perlindungan hukum mengenai pengupahan, termasuk perlindungan hukum bagi pekerja/buruh dengan perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT)) atau biasa disebut pekerja/buruh kontrak. Untuk memberikan perlindungan upah bagi pekerja/buruh kontrak, maka perusahaan atau pemberi kerja wajib memberikan upah atau gaji.

**Kata Kunci : Perlindungan Hukum, Pekerja/Buruh PKWT, Pengupahan.**

## ABSTRACT

### ANALYSIS OF LABOR LEGAL PROTECTION OF CERTAIN TIME WORK AGREEMENTS

(Study Decision Number 119/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Mdn)

By :

**LEONARDO ZAMAGO**  
**198400087**

*Legal protection for workers ensures that workers can carry out work of human value. This research aims to find out how important the position and role of workers and laborers are in carrying out national development, therefore there is a need to increase welfare and protection, especially in terms of wages.*

*This research is legal research with a normative legal approach which is analyzed using qualitative analysis. The research results show that labor law has provided comprehensive legal protection, including legal protection regarding wages, including legal protection for workers/laborers with certain time work agreements (PKWT) or what are usually called contract workers/laborers. To provide wage protection for contract workers/laborers, the company or employer is obliged to provide wages or salaries.*

**Keywords: Legal Protection, PKWT Workers/Labourers, Wages.**

## DAFTAR RIWAYAT HIDUP

### 1. Data Pribadi

Nama : Leonardo Zamago  
Tempat/Tgl Lahir : Hilinaa Tafuo 24 April 2000  
Alamat : Hilina'a Tafuo  
Jenis Kelamin : Laki-laki  
Agama : Kristen  
Status Pribadi : Belum menikah

### 2. Data Orang Tua :

Ayah : Borozisokhi Zamago  
Ibu : Siliati Halawa  
Anak ke : Tiga dari Tujuh Bersaudara

### 3. Pendidikan

SD Negeri 071048 Tetegeo naai : Lulus Tahun 2013  
SMP Negeri 3 Idanogawo : Lulus Tahun 2016  
SMAS Perguruan Advent Nias : Lulus Tahun 2019  
Universita Medan Area : Lulus Tahun 2024



## KATA PENGANTAR

Puji Syukur Alhamdulillah kehadirat Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat, taufik dan hidayah-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul : “ANALISIS PERLINDUNGAN HUKUM TENAGA KERJA PERJANJIAN KERJA WAKTU TERTENTU (Studi Putusan No.119/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Mdn).” ini dengan lancar.

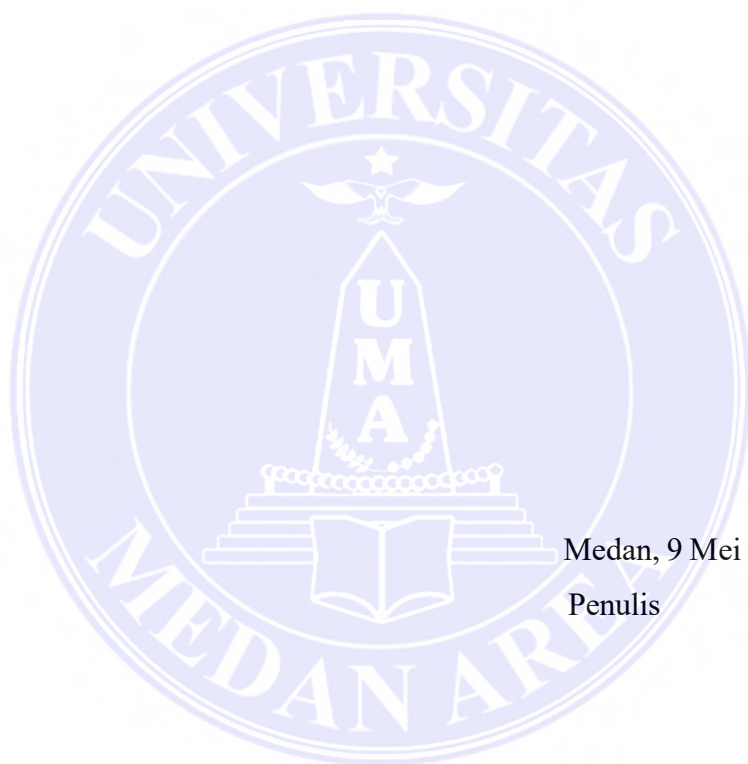
Tujuan penelitian ini adalah sebagai salah satu persyaratan dalam meraih gelar Sarjana Strata 1 (S1) pada Program Studi Ilmu Hukum Fakultas Hukum di Universitas Medan Area . Pada kesempatan ini penulis ucapkan terima kasih kepada semua pihak yang telah membantu penulis baik secara moril maupun materiil. Dan berkenaan dengan maksud di atas, penulis ucapkan terima kasih kepada :

1. Bapak DR.Muhamad Citra Ramadhan,SH,M.H selaku Dekan Fakultas Hukum Universitas Medan Area (UMA)
2. Bapak Nanang Tomi Sitorus selaku Kaprodi Fakultas Hukum Universitas Medan Area (UMA)
3. Bapak H. Abdul Lawali Haibuan SH,MH selaku Dosen Pembimbing I yang telah memberi masukan dan saran pada penulisan skripsi ini hingga selesai
4. Ibu Marsela SH,M.Kn selaku Dosen Pembimbing II yang telah meluangkan waktu memberi saran dalam penyusunan penelitian ini.
5. Ibu Sri Hidyani SH,MH Selaku sekretaris Panitia saya yg paling terbaik
6. Bapak Surya Darma SH,MM selaku Hakim Pengadilan Negeri Medan yang telah memberi izin dan membantu dalam penelitian skripsi ini.
7. Bapak dan Ibu Dosen beserta staff Fakultas Hukum Universitas Mrdan Area (UMA) Semarang yang telah banyak memberikan ilmu selama mengikuti kegiatan perkuliahan.
8. Sahabat terbaik saya Noman Tuboinam Waruwu, S.H dan Agilber Gamaliel Lase yang selalu memotivasi dan mendukung saya dalam penulisan skripsi ini.
9. Teristimewah untuk orang tua saya : Borozisokhi Zamago (Ayah) dan Siliati Halawa (Ibu) dan saudara/i ku : Destarius Zamago (alm. abang), Nofrida Zamago (Kakak), Serius Hura (Abang ipar), Elmansyah Zamago (adik), Winda Fourjustisia Zamago (adik), dan Jenita Zamago (adik) yang selalu mendoakan dan berusaha

semaksimal mungkin untuk mendukung saya dalam penulisan skripsi ini dengan penuh kasih dan cinta.

10. Kepada semua pihak yang tidak bisa penulis sebutkan satu persatu yang telah membantu kelancaran penyusunan skripsi ini.

Besar harapan penulis agar penelitian ini menjadi pelengkap yang berguna. Segala bentuk sumbang saran dan kritik yang membangun sangat penulis harapkan demi kesempurnaan penelitian ini. Akhir kata, semoga Tuhan Yesus selalu memberikan rahmat kepada kita semua, Amin.



Medan, 9 Mei 2024

Penulis

Leonardo Zamago

## DAFTAR ISI

BAB I PENDAHULUAN .....	1
10.1 Latar Belakang .....	1
10.2 Rumusan Masalah .....	6
10.3 Tujuan Penelitian.....	6
10.4 Manfaat Penelitian.....	7
BAB II TINJAUAN PUSTAKA.....	8
2.1 Tinjauan Umum Tentang Perlindungan Hukum .....	8
2.2 Tinjauan Umum Tentang Tenaga Kerja.....	11
2.3 Tinjauan Umum Tentang Pengupahan.....	16
2.4 Tinjauan Umum Tentang Kontrak Waktu Tertentu .....	21
BAB III METODELOGI PENELITIAN .....	23
3.1 Waktu dan Tempat Penelitian .....	23
3.2 Metodologi Penelitian .....	24
BAB IV PEMBAHASAN .....	27
4.1 Pengaturan Hukum Tentang Pekerja dengan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Berdasarkan Undang-undang Ketenagakerjaan.....	27
4.2 Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja di PT.Gotong royong jaya.....	31
BAB V PENUTUP.....	54
5.1 Kesimpulan.....	54
5.2 Saran.....	55
DAFTAR PUSTAKA.....	55
LAMPIRAN .....	58

## BAB I

### PENDAHULUAN

#### 1.1 Latar Belakang

Setiap manusia selalu membutuhkan biaya untuk memenuhi kebutuhan hidupnya. Untuk mendapatkan biaya hidup seseorang perlu bekerja. Bekerja dapat dilakukan secara mandiri atau bekerja kepada orang lain. Bekerja kepada orang lain dapat dilakukan dengan bekerja kepada negara yang selanjutnya disebut sebagai pegawai atau bekerja kepada orang lain (swasta) yang disebut sebagai buruh atau pekerja dengan bekerja mereka mendapatkan upah untuk biaya hidup. Karena bagaimanapun juga upah merupakan sarana untuk meningkatkan kesejahteraan tenaga kerja atau pegawai.<sup>1</sup>

Berdasarkan ketentuan Pasal 1 angka 2 Undang – Undang Nomor 13 Tahun 2003, tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan/jasa, baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat. Pekerja merupakan bagian dari tenaga kerja yaitu tenaga kerja yang telah melakukan kerja, baik bekerja untuk diri sendiri maupun bekerja dalam hubungan kerja atau di bawah perintah pemberi kerja (bias perseroan, pengusaha, badan hukum atau badan lainnya). Keadaan ini menimbulkan kecenderungan majikan memiliki wewenang penuh kepada pekerja/buruhnya baik dari upah ataupun jam kerja

Era reformasi merupakan era perubahan dalam kehidupan berbangsa dan bernegara. Era reformasi telah dimulai sejak tahun 1998 yang lalu. Latar belakang lahirnya era reformasi adalah tidak berfungsinya roda pemerintahan

---

<sup>1</sup> Asri Wijayanti, *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi*, Penerbit Sinar Grafika, Jakarta 2019, hal 107.

dalam kehidupan berbangsa dan bernegara, terutama di bidang politik, ekonomi, dan hukum. Maka dengan adanya reformasi, penyelenggara negara berkeinginan untuk melakukan perubahan secara radikal (mendasar) dalam ketiga bidang tersebut.

Kontrak-kontrak yang telah diatur dalam KUH Perdata, seperti jual beli, tukar-menukar, sewa-menyewa, persekutuan perdata, hibah, penitipan barang, pinjam pakai, pinjam-meminjam, pemberian kuasa, penanggungan utang, perjanjian untung-untungan, dan perdamaian. Di luar KUH Perdata, kini telah berkembang berbagai kontrak baru, seperti leasing, beli sewa, franchise, surrogate mother, production sharing, joint venture, dan lain-lain. Walaupun kontrak-kontrak itu telah hidup dan berkembang dalam masyarakat, namun peraturan yang berbentuk undang-undang belum ada. Yang ada hanya dalam bentuk Peraturan Menteri.<sup>2</sup>

Perjanjian kerja merupakan suatu perjanjian antara pekerja/buruh dan pengusaha/ perusahaan atau pemberi kerja yang memuat syarat-syarat hak dan kewajiban kedua belah pihak untuk melakukan hubungan kerja. Pasal 1 Ketentuan Umum Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Menurut Kepmenaker Nomor 100 tahun 2004 tentang Ketentuan Pelaksanaan Perjanjian Kerja waktu tertentu di jelaskan bahwa PKWT Perjanjian kerja antara pekerja/buruh dengan pengusaha untuk mengadakan hubungan kerja dalam waktu tertentu atau untuk pekerjaan tertentu. Keterlibatan antara pengusaha dan pekerja/buruh yang menimbulkan perbedaan bahwa pekerja yang tidak didasarkan pada jenis,

---

<sup>2</sup>Salim H.S., *HUKUM KONTRAK*, Sinar grafika, Jakarta, 2019, hal. 11

kegiatan yang bersifat sementara dapat diperjanjikan berdasarkan PKWT atas dasar jangka waktu.

Dalam Pasal 62 Undang-undang No. 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menyebutkan bahwa pihak yang mengakhiri hubungan kerja wajib membayar ganti kerugian sebesar upah pekerja sampai batas waktu berakhirnya jangka waktu perjanjian kerja. Perlindungan hukum bagi pekerja waktu tertentu harus diperbaiki sebagaimana yang ditentukan oleh undang-undang mengenai jangka waktu berlakunya suatu perjanjian kerja, agar para pekerja/buruh tidak dirugikan oleh pihak pengusaha/perusahaan<sup>3</sup>.

Kerja sama merupakan interaksi yang paling penting karena pada hakikatnya manusia tidaklah bisa hidup sendiri tanpa orang lain sehingga ia senantiasa membutuhkan orang lain. Kerja sama dapat berlangsung manakala individu-individu yang bersangkutan memiliki kepentingan yang sama dan memiliki kesadaran untuk bekerja sama guna mencapai kepentingan mereka tersebut. Tenaga kerja merupakan modal utama serta pelaksanaan dari pembangunan masyarakat pancasila.

Tujuan terpenting dari pembangunan masyarakat tersebut adalah kesejahteraan rakyat termasuk tenaga kerja. Tenaga kerja sebagai pelaksana pembangunan harus dijamin haknya, diatur kewajibannya dan dikembangkan daya gunanya. Menurut ketentuan Pasal 1 angka 1 Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan, ketenagakerjaan adalah segala sesuatu

---

<sup>3</sup> Risqa Maulinda, Dahlan, & M. Nur Rasyid, *Perlindungan Hukum bagi pekerja Kontrak waktu Tertentu dalam Perjanjian kerja*, Jurnal Ilmu Hukum, Vol 18, No 3 Tahun 2016, hal 1

yang berhubungan dengan tenaga kerja pada waktu sebelum, selama, dan setelah selesainya masa hubungan kerja.

Tenaga kerja adalah objek, yaitu setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan untuk menghasilkan barang atau jasa, untuk kebutuhan sendiri dan orang lain. Sesuai dengan peranan dan kedudukan ketenagakerjaan, diperlukan pembangunan ketenagakerjaan untuk meningkatkan kualitas tenaga kerja, dan peran serta dalam pembanguana untuk peningkatan perlindungan tenaga kerja dan keluarganya sesuai dengan harkat dan martabat. Untuk itu sangat diperlukan adanya perlindungan terhadap tenaga kerja untuk menjamin hak-hak dasar pekerja/buruh dan menjamin kesempatan kerja serta perlakuan tanpa diskriminasi atas dasar apapun untuk mewujudkan kesejahteraan pekerja/buruh dan keluarganya dengan tetap memperhatikan perkembangan kemajuan dunia usaha.<sup>4</sup>

Hubungan kerja merupakan satu hal yang paling esensial dalam hukum ketenagakerjaan. Hal ini karena dengan adanya hubungan kerja telah melahirkan adanya hak dan kewajiban antara pekerja dengan pengusaha. Pekerja dan pengusaha akan terikat dalam hubungan kerja untuk melaksanakan hak dan kewajibannya masing-masing. Konsep hubungan kerja berbeda dengan konsep hubungan hukum pada umumnya yang bercirikan adanya keseimbangan antara para pihak yang membuatnya. Hal ini sebagaimana yang dikemukakan oleh Otto Kahn-Freund, seorang bapak hukum perburuhan dunia yang sangat berpengaruh dari Inggris.

---

<sup>4</sup>Risqa Maulinda, *Pelindungan Hukum bagi pekerja kontrak waktu tertentudalm perjanjian kerja*, Jurnal ilmu Hukum, Vol 18, No 3 Tahun 2016, hal 338

Pendapat Freund di atas menegaskan bahwa dalam perjanjian kerja terdapat ciri penundukan diri (submission), subordinasi (subordination), dan ketidaksamaan daya tawar (inequality of bargaining power). Sinzheimer, seorang profesor hukum dari Jerman, sebagaimana yang ditulis oleh Surya Tjandra, juga mempunyai pandangan yang sama dengan Freund. Beliau memandang hubungan kerja merupakan suatu hubungan kekuasaan dari dominasi dan subordinasi dengan menentang asumsi liberal bahwa perjanjian kerja adalah hasil dari pilihan otonom para pihak, yaitu pekerja dan pengusaha. Menurutinya, subordinasi terhadap pekerja adalah hasil dari kepemilikan perusahaan oleh investor.

Pasal 1 angka 15 juncto Pasal 50 Undang-Undang Nomo 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (selanjutnya disebut UUK) mendefinisikan "Hubungan kerja adalah hubungan antara pengusaha dengan pekerja berdasarkan perjanjian kerja, yang mempunyai unsur pekerjaan, upah dan perintah". Nampak jelas bahwa perjanjian kerja merupakan dasar dari lahirnya hubungan kerja. Perjanjian kerja bersifat individual karena perjanjian kerja hanya mengikat pihak pengusaha dan pihak pekerja sebagai individu perseorangan (pada bab selanjutnya akan dibahas perbedaannya dengan perjanjian kerja bersama). Oleh karenanya istilah perjanjian kerja dikenal juga dengan istilah "perjanjian kerja individual" (individual working agreement).

Perjanjian kerja dapat dibuat untuk waktu tertentu (disebut juga sebagai "perjanjian kerja waktu tertentu" atau "PKWT") atau untuk waktu tidak tertentu (disebut juga sebagai "perjanjian kerja waktu tidak tertentu" atau "PKWTT").

Dalam prakteknya, pekerja dalam hubungan kerja PKWT sering disebut



sebagai "pekerja kontrak" atau "karyawan kontrak", sedangkan pekerja dalam hubungan kerja PKWTT sering disebut sebagai "pekerja tetap" atau "karyawan tetap".<sup>5</sup>

Berdasarkan latar belakang diatas, maka penulisan tertarik untuk meneliti Studi kasus di PT. Mega Ratu Walet dan menulis lebih lanjut perkara ini dengan judul **“ANALISIS PERLINDUNGAN HUKUM BAGI PEKERJA BERKAITAN DENGAN PENGUPAHAN PEKERJA KONTRAK WAKTU TERTENTU STUDI PUTUSAN No 119/Pdt.Sus-PHI2023/PN Medan.**

## 1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan Latar Belakang diatas, maka perumusan masalah dalam penelitian ini adalah :

1. Bagaimana Putusan dalam perkara No. 119/Pdt.Sus-PHI2023/PN Medan Tentang PKWT?
2. Bagaimana perlindungan hukum terhadap Pekerja PERJANJIAN KERJA WAKTU TERTENTU terkait Putusan No. 119/Pdt.Sus-PHI2023/PN Medan di Pt. Gotong Royong Jaya Apakah sudah sesuai dengan Undang-undang yang berlaku?

## 1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang masalah dan rumusan masalah diatas, maka peneliti mempunyai tujuan yang hendak dicapai dalam penelitian ini Adapun tujuan penelitian yang hendak dicapai adalah sebagai berikut:

---

<sup>5</sup> Budi Santoso *Hukum Ketenagakerjaan Perjanjian Kerja Bersama*, UB Press, Malang 2012, hal 2-4

1. Untuk mengetahui Pengaturan Hukum Tentang Pekerja dengan PKWT Berdasarkan Undang- undang Ketenagakerjaan yang sesungguhnya tanpa ada Penyimpangan Berdasarkan Undang-undang yang Berlaku di Negara Kesatuan Republik Indonesia.
2. Untuk mengetahui Tentang bagaimana perlindungan Hukum terhadap Pekerja terkait Pengupahan di Pt. Gotong Royong Jaya

#### 1.4 Manfaat Penelitian

Berdasarkan pada tujuan penulisan skripsi ini, maka diharapkan bisa memberikan manfaat seperti dibawah ini :

1. Secara teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangsih dalam pengembangan ilmu pengetahuan di bidang perlindungan hukum untuk pekerja.

2. Secara praktis

- a. Bagi penulis diharapkan dapat menambah ilmu pengetahuan dengan lebih mendalam mengenai perlindungan hukum pekerja kontrak.
- b. Hasil penelitian ini diharapkan menjadi sumber informasi bagi semua kalangan, khususnya praktisi hukum.

## BAB II

### TINJAUAN PUSTAKA

#### 2.1 Tinjauan Umum Tentang Perlindungan Hukum

Perlindungan hukum adalah segala upaya untuk memenuhi hak dan memberikan bantuan dan rasa aman kepada saksi dan korban, perlindungan hukum korban kejahatan yang merupakan bagian dari perlindungan masyarakat yang dapat diwujudkan dalam berbagai bentuk yaitu dengan pemberian kompensasi, pelayanan medis, dan bantuan hukum<sup>6</sup>.

Perlindungan hukum yang diberikan kepada subjek hukum ke dalam bentuk perangkat baik yang bersifat preventif maupun yang bersifat represif, baik yang lisan maupun yang tertulis. Dengan kata lain dapat dikatakan bahwa perlindungan hukum sebagai suatu gambaran tersendiri dari fungsi hukum itu sendiri, yang memiliki konsep bahwa hukum memberikan suatu keadilan, ketertiban, kepastian dan kemanfaatan”.

Berikut beberapa pengertian perlindungan hukum menurut pendapat para ahli, yakni sebagai berikut:

- 1) Menurut Satjipto Rahardjo, perlindungan hukum adalah mengayomi hak asasi manusia yang diakibatkan oleh orang lain dan memberikan perlindungan hukum kepada masyarakat agar memperoleh hak-hak yang diberikan oleh hukum.<sup>7</sup>

---

<sup>6</sup>Soerjono Soekanto, *Pengantar Penelitian Hukum*, Ui Press. Jakarta, 1984, Hal 133

<sup>7</sup>Satjipto Rahardjo, *Ilmu Hukum*, PT. Citra Aditya Bakti, Bandung, 2000, Hal 55

- 2) Philipus M Hadjon, berpendapat bahwa perlindungan hukum adalah melindungi harkat dan martabat setiap orang sesuai dengan hak asasi manusia berdasarkan ketentuan hukum yang berlaku.<sup>8</sup>
- 3) Menurut Setiono, perlindungan hukum adalah tindakan melindungi masyarakat dari perbuatan sewenang-wenang yang tidak sesuai dengan hukum yang dilakukan oleh penguasa demi untuk mewujudkan ketertiban dan ketentraman sehingga memungkinkan manusia untuk menikmati martabatnya sebagai manusia.<sup>9</sup>

Perlindungan hukum selalu dikaitkan dengan konsep *Rechtsstaat* atau konsep *Rule of Law* yang dicetuskan oleh Julius Stahl pada abad ke-19. Tercetusnya konsep tersebut merupakan keinginan untuk memberikan pengakuan dan perlindungan terhadap hak asasi manusia. Konsep *rechtsstaat* menurut Julius Stahl, Negara Hukum adalah terselenggaranya kekuasaan pemerintahan yang berdasarkan pada hukum. Konsep Negara Hukum atau *Rechtsstaat* menurut Julius Stahl mencakup empat elemen, yaitu”:

1. Perlindungan “hak asasi manusia;
2. Pembagian kekuasaan;
3. Pemerintahan berdasarkan Undang-Undang;
4. Peradilan tata usaha Negara”.<sup>10</sup>

---

<sup>8</sup> Philipus M Hadjon, *Perlindungan Hukum Bagi Rakyat di Indonesia*, PT. Bina Ilmu, Surabaya, 1987, hal 1-2  
<sup>9</sup> Setiono, *Rule of Law (Supremasi Hukum)*, Pascasarjana Universitas Sebelas Maret, 2004. hal 3

<sup>10</sup>Ridwan HR, *Hukum Administrasi Negara*, Rajawali Pers. Jakarta. 2017. hal 3

Pada dasarnya tujuan Negara Hukum adalah untuk memberikan perlindungan hukum bagi rakyat terhadap tindakan pemerintah yang di landasi oleh dua prinsip negara hukum yaitu:

#### 1. Perlindungan Hukum Preventif

Perlindungan hukum kepada rakyat berupa diberikannya kesempatan untuk mengajukan keberatan atau mengemukakan pendapatnya sebelum keputusan pemerintah menjadi bentuk definitif.

#### 2. Perlindungan Hukum Represif

Perlindungan hukum represif bertujuan untuk menyelesaikan sengketa yang tetap mengacu dan bersumber pada pengakuan dan perlindungan hak asasi manusia yang berlandaskan prinsip Negara hukum.<sup>11</sup>

Dalam Negara Kesatuan Republik Indonesia (NKRI), “Negara menjamin adanya perlindungan hukum bagi setiap warganya tanpa terkecuali, hal ini sesuai dengan yang dicantumkan dalam Pasal 28D Ayat 1 Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 (UUD NKRI 1945), yaitu bahwa” :“Setiap orang berhak atas pengakuan, jaminan, perlindungan, dan kepastian hukum yang adil serta perlakuan yang sama dihadapan hukum”

Berdasarkan uraian di atas dapat diketahui bahwa perlindungan hukum adalah segala bentuk yang merupakan upaya untuk mengayomi harkat dan martabat masyarakat dalam bidang hukum yang berpegang pada prinsip perlindungan hukum rakyat Indonesia yang bersumber pada Pancasila dan konsep negara hukum.

---

<sup>11</sup> Philipus M Hadjon, Op.Cit. Hal 1

## 2.2 Tinjauan Umum Tentang Tenaga Kerja

### 2.2.1 Pengertian Tenaga Kerja

Tenaga kerja adalah salah satu aset berharga yang menentukan operasional perusahaan. Dalam Pasal 1 poin 2 UU No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan sebagaimana telah diubah dalam UU No. 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja dicantumkan bahwa tenaga kerja adalah “setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang atau jasa untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun masyarakat”. Pengertian yang disebutkan dalam Undang-Undang tersebut telah menyempurnakan pengertian tenaga kerja dalam UU No. 14 Tahun 1960 tentang Ketentuan Pokok Ketenagakerjaan yang memberikan pengertian tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan baik di dalam maupun di luar hubungan kerja guna menghasilkan barang atau jasa untuk memenuhi kebutuhan masyarakat.<sup>12</sup>

Sejalan dengan definisi tenaga kerja yang berdasarkan dalam UU No. 13 Tahun 2003 sebagaimana telah diubah dalam UU No. 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja, menurut konsep ketenagakerjaan pada umumnya sebagaimana dikutip dari Lalu Husni dalam Payaman J. Simanjuntak bahwa tenaga kerja (manpower) adalah seluruh penduduk yang berusia antara 15 sampai 55 tahun yang telah bekerja, sementara

---

<sup>12</sup> Lalu Husni, *Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Edisi Revisi, PT. Raja Grafindo: Jakarta, 2006. Hal. 16

bekerja, mencari pekerjaan ataupun melakukan pekerjaan lain seperti bersekolah dan mengurus rumah tangga.<sup>13</sup>

### 2.2.2 Klasifikasi Tenaga Kerja

Klasifikasi tenaga kerja adalah pengelompokan tenaga kerja berdasarkan kriteria yang telah ditentukan, yaitu:

- a. Tenaga kerja adalah seluruh penduduk yang berdasarkan Undang-Undang berusia antara 15 tahun sampai 64 tahun yang dapat bekerja dan sanggup bekerja meskipun tidak ada permintaan kerja.
- b. Bukan tenaga kerja adalah mereka yang dianggap tidak mampu dan tidak mau bekerja, meskipun ada permintaan bekerja yang berdasarkan UU Tenaga Kerja No. 13 Tahun 2003 sebagaimana telah diubah dalam UU No. 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja, mereka yang berusia di bawah 15 tahun dan berusia di atas 64 tahun. Contoh kelompok ini adalah para pensiunan para lansia (lanjut usia), dan anak-anak. ini dibutuhkan latihan secara berulang-ulang sehingga mampu menguasai pekerjaan tersebut. Contohnya: apoteker, ahli bedah, mekanik, dan lain-lain.
- c. Tenaga kerja tidak terdidik dan tidak terlatih adalah tenaga kerja kasar yang hanya mengandalkan tenaga saja. Contoh: kuli, buruh angkut.

### 2.2.3 Hak Tenaga Kerja

---

<sup>13</sup> Ibid, hal. 17

Berdasarkan ketentuan dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan Pasal 86 Ayat 1, menyebutkan bahwa: “setiap pekerja/buruh mempunyai hak untuk memperoleh perlindungan atas (a) keselamatan dan kesehatan kerja; (b) moral dan kesusilaan; dan (c).perlakuan yang sesuai dengan harkat dan martabat manusia serta nilai-nilai agama.”

a. Jaminan Sosial dan Keselamatan Kesehatan Kerja (K3)

Setiap karyawan berhak mendapatkan jaminan sosial kecelakaan kerja, kematian, hari tua hingga pemeliharaan kesehatan. Jaminan Sosial ini berupa BPJS. Pemberian BPJS merupakan kewajiban bagi seluruh pemilik perusahaan sebagai bentuk pemenuhan hak kepada karyawan atau pekerjanya.

b. Menerima Upah yang Layak

Hak yang paling mendasar bagi karyawan adalah perolehan gaji atau upah. Gaji atau upah terkadang menjadi ukuran kesejahteraan sebuah karyawan. Sebagai hal yang penting dan mendasar, pemberian upah diatur dalam UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan sebagaimana telah diubah pada Pasal 1 Ayat 30 UU No. 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja dicantumkan bahwa ”: “Upah adalah hak pekerja/buruh yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pengusaha atau pemberi kerja kepada pekerja/buruh yang ditetapkan dan dibayarkan menurut suatu perjanjian kerja, kesepakatan, atau peraturan perundangundangan, termasuk



tunjangan bagi pekerja/buruh dan keluarganya atas suatu pekerjaan dan/atau jasa yang telah ditentukan.”

c. Hak Memiliki Waktu dan Cuti Kerja yang Sesuai

Hak cuti merupakan kewajiban bagi perusahaan. Perusahaan wajib memberikan waktu istirahat dan cuti kepada karyawan. Hak ini diperoleh antara jam kerja paling sedikit setengah jam setelah bekerja selama 4 (empat) jam.

d. Hak Ikut Serta Dalam Serikat Pekerja/Buruh

Pada Pasal 104 dicantumkan bahwa setiap pekerja/buruh memiliki hak untuk membentuk dan ikut serta menjadi anggota serikat pekerja. Melalui serikat pekerja, para pekerja/buruh dapat menyampaikan aspirasinya.

e. Hak Mendapatkan Pelatihan Kerja

Selain untuk mendapatkan penghasilan tetap, sebagian orang bekerja untuk meningkatkan dan menambah pengetahuannya. Untuk itu karyawan berhak untuk mengikuti pelatihan kerja sebagaimana yang tertuang pada Pasal 11 UU No. 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja.

f. Hak Karyawan Perempuan

Secara umum hak perempuan seperti libur PMS dan Cuti Hamil tercantum pada Pasal 76 Ayat 2 bahwa perusahaan atau pengusaha dilarang mempekerjakan perempuan hamil yang bisa berbahaya bagi kandungannya dan dirinya sendiri.

Selain itu, pada Pasal 82 Ayat 2 UU No. 13 Tahun 2003 juga mencantumkan hak cuti keguguran. Selanjutnya pada UU No. 3 Tahun

1992 mengatur tentang hak biaya persalinan yang bisa didapat oleh karyawan. Pada Pasal 83 UU No. 13 Tahun 2003 sebagaimana telah diubah dalam UU No. 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja juga masih membicarakan mengenai hak karyawan perempuan yakni terkait hak menyusui. Terakhir adalah hak cuti menstruasi yang diatur dalam Pasal 81 UU No. 13 Tahun 2003.

#### 2.2.4 Perlindungan Hukum Tenaga Kerja

Sebagai salah satu unsur terpenting dalam sebuah perusahaan, buruh atau pekerja harus memperoleh perlindungan. Selain perlindungan diperlukan pula jaminan kesehatan dan kenyamanan lingkungan kerja agar dalam melaksanakan pekerjaan, para karyawan, buruh ataupun pekerja dapat terjamin keselamatannya.

Beberapa cara yang dapat dilakukan untuk memberikan perlindungan kepada tenaga kerja yaitu pemberian santunan, perlindungan fisik dan sosial ekonomi maupun pemenuhan hak asasi manusia. Secara teoritis dikenal ada tiga perlindungan kerja yaitu:

- a. Perlindungan sosial, yaitu perlindungan yang berkaitan dengan usaha kemasyarakatan, yang tujuannya untuk meningkatkan pekerja atau buruh mengenyam dan mengembangka kehidupannya sebagaimana manusia pada umumnya dan khususnya sebagai anggota masyarakat dan anggota keluarga.
- b. Perlindungan teknis, yaitu perlindungan berupa usaha-usaha untuk menjaga dan melindungi pekerja agar terhindar dari kecelakaan kerja

yang diakibatkan oleh alat-alat kerja atau bahan-bahan yang dikerjakan.

- c. Perlindungan ekonomis, yaitu berupa pemberian penghasilan yang cukup dan sesuai dengan ketentuan kepada buruh guna untuk mencukupi kehidupan sehari-hari bersama keluarganya. Termasuk pekerja atau buruh yang tidak dapat bekerja diluar kehendaknya. Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan sebagaimana telah diubah dalam Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja telah mengatur terkait perlindungan kerja. Tujuan perlindungan kerja adalah untuk menjamin terciptanya hubungan kerja yang harmonis antara perusahaan dan pekerja tanpa adanya tekanan dari pihak manapun. Oleh karena itu, setiap pengusaha diwajibkan untuk melaksanakan perlindungan kepada karyawannya tanpa terkecuali.<sup>14</sup>

## 2.3 Tinjauan Umum Tentang Pengupahan

### 2.3.1 Pengertian Pengupahan

Upah adalah hak /buruh yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pengusaha atau pemberi kerja kepada pekerja/buruh yang ditetapkan dan dibayarkan menurut suatu perjanjian kerja, kesepakatan, atau peraturan.

Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI) upah didefinisikan sebagai pembalas jasa atau sebagainya pembayar tenaga kerja yang sudah

---

<sup>14</sup><http://seputarpengertian.blogspot.com/2018/01/pengertian-tenaga-dan-klasifikasi.html> Diakses pada tanggal 15 maret 2023 pada pukul 20.30 WIB

dikeluarkan untuk mengerjakan sesuatu.<sup>15</sup> Pengertian upah dapat di defenisikan sebagai harga yang harus dibayarkan pada pekerja atas pelayanan dalam memproduksi kekayaan.<sup>16</sup>

Menurut Mulyadi, gaji dan upah pada umumnya merupakan pembayaran jasa yang dilakukan oleh karyawan yang mempunyai jenjang, jabatan manajer, dan dibayarkan secara perceraian bulan, sedangkan upah merupakan pembayaran atas penyerahan jasa yang dilakukan oleh karyawan pelaksana (buruh) umumnya dibayarkan berdasarkan hari kerja, jam kerja, atau jumlah satuan produk yang dihasilkan oleh karyawan".<sup>17</sup>

### 2.3.2 Jenis-Jenis Pengupahan

Bentuk kebijakan pengupahan yang melindungi pekerja/ buruh sebagaimana diatur dalam Pasal 88 ayat (3) Undang-undangan Ketenagakerjaan meliputi:"

- a. Upah minimum;
- b. Upah kerja lembur;
- c. Upah tidak masuk kerja karena berhalangan;
- d. Upah tidak masuk kerja melakukan kegiatan lain di luar pekerjaannya;
- e. Upah karena menjalankan hak waktu istirahat kerjanya
- f. Bentuk dan cara pembayaran upah;

---

<sup>15</sup>Departemen Pendidikan Nasional, Kamus Besar Bahasa Indonesia(KBBI), cet III,(Jakarta: Balai Pustaka, 2003), hal 250

<sup>16</sup>Afzalurrahman, Muhammad Sebagai Pedagang,(Jakarta:Yayasan Swarna Bhumi, 2000), hal 395

<sup>17</sup> Mulyadi, Akuntansi Manajemen : Konsep, Manfaat dan Rekayasa, (Jakarta: Salemba Empat, 2001), hal 373

- g. Hal-hal yang dapat diperhitungkan dengan upah;
- h. Struktur dan skala pengupahan yang proposional;
- i. Upah untuk pembayaran pesangon;
- j. Upah untuk perlindungan pajak penghasilan.

Upah dapat dibedakan antara lain:

- a. Dari sudut nilainya, upah dibedakan antara upah nominal dan upah riil.

Upah nominal adalah jumlah yang berupa uang, sedangkan upah riil adalah banyaknya barang yang dapat dibeli dengan jumlah uang itu.

Bagi buruh yang penting ialah upah riil ini, karena dengan upahnya itu harus mendapatkan cukup barang yang diperlukan untuk kehidupannya

bersama dengan keluarganya. Kenaikan upah nominal tidak mempunyai arti baginya, jika kenaikan upah itu disertai dengan atau disusul oleh kenaikan harga keperluan hidup dalam arti kata seluas-luasnya.

Turunnya harga barang keperluan hidup karena misalnya bertambah produksi barang itu, akan merupakan kenaikan upah bagi buruh walaupun sejumlah uang yang terima dari majikan adalah sama seperti

sediakala. Sebaliknya naiknya harga barang keperluan hidup, selalu berarti turunnya upah bagi buruh. Sebaliknya naiknya harga barang keperluan hidup, selalu berarti turunnya upah bagi buruh.

- b. Dari sudut bentuknya, upah dibedakan antara upah berupa uang dan upah berupa barang. Mengenai upah berupa uang itu, Kitab Undang-undang Hukum Perdata menetapkan bahwa pembayarannya harus dilakukan dengan mata uang yang berlaku di Indonesia, yaitu rupiah. Upah berupa uang ini boleh ditetapkan dalam mata uang asing, tetapi

pembayarannya harus dilakukan dengan mata uang Indonesia. Dalam hal demikian perhitungannya dilakukan menurut nilai (kurs) pada waktu dan di tempat pembayaran dilakukan. Sedangkan upah berupa barang dapat berupa makanan, pengobatan, perawatan, pengangkutan, perumahan, jasa dan sebagainya.<sup>18</sup>

### 2.3.3 Sistem Pengupahan

Menurut cara menetapkan upah, terdapat berbagai sistem upah, antara lain sebagai berikut:

- a. Sistem upah jangka waktu. Menurut sistem pengupahan ini upah ditetapkan menurut jangka waktu buruh melakukan pekerjaan. Untuk tiap jam diberi upah jam-jaman, untuk bekerja harian diberi upah harian, untuk seminggu bekerja diberi upah mingguan, untuk sebulan bekerja diberi upah bulanan dan sebagainya.
- b. Sistem upah potongan Sistem upah potongan ini seringkali digunakan untuk mengganti sistem upah jangka waktu, di mana atau bilamana hasil pekerjaan tidak memuaskan. Karena upah ini hanya dapat ditetapkan jika hasil pekerjaan dapat diukur menurut ukuran tertentu, misalnya jumlah banyaknya, jumlah beratnya, jumlah luasnya dari apa yang dikerjakan, maka sistem pengupahan ini tidak dapat digunakan di semua perusahaan.

---

Mawardi Khairi, *Buku Ajar Ketenagakerjaan*, Cv. Budi Utama, Yogyakarta 2012 hal 39.

- c. Sistem upah permupakatan Sistem pengupahan ini pada dasarnya adalah upah potongan, yaitu upah untuk hasil pekerjaan tertentu, misalnya pada pembuatan jalan, pekerjaan memuat, membongkar dan mengangkut barang dan sebagainya, tetapi upah itu bukanlah diberikan kepada buruh masing-masing, melainkan kepada sekumpulan buruh yang bersama-sama melakukan pekerjaan.
- d. Sistem skala-upah berubah Pada sistem skala upah berubah ini terdapat pertalian antara upah dengan harga penjualan hasil perusahaan. Cara pengupahan ini dapat dijalankan oleh perusahaan yang harga barang hasilnya untuk sebagian terbesar atau seluruhnya tergantung dari harga pasaran di luar negeri. Upah akan naik atau turun menurut naik turunnya harga penjualan barang hasil perusahaan.
- e. Upah yang naik turun menurut naik turunnya angka indeks biaya penghidupan, disebut upah indeks. Naik turunnya upah ini tidak mempengaruhi nilai riil dari upah.
- f. Sistem pembagian keuntungan. Di samping upah yang diterima buruh pada waktu-waktu tertentu, pada penutupan tahun buku bila ternyata majikan mendapatkan keuntungan yang cukup besar, kepada buruh diberikan sebagian dari keuntungan itu.<sup>19</sup>

---

<sup>19</sup> Mawardi Khairi, *Buku Ajar Ketenagakerjaan*, Cv. Budi Utama, Yogyakarta 2012 hal 41-42.

## 2.4 Tinjauan Umum Tentang Kontrak Waktu Tertentu

Pekerja kontrak adalah pekerja dengan status bukan pekerja tetap atau dengan kalimat lain pekerja yang bekerja hanya untuk waktu tertentu berdasar kesepakatan antara pekerja dengan perusahaan pemberi kerja. Dalam istilah hukum Pekerja kontrak sering disebut "Pekerja PKWT", maksudnya Pekerja dengan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu. Ketentuan Umum PKWT Menurut Kepmenaker No. 100. Tahun 2004 Tentang Ketentuan Pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu disebut PKWT adalah perjanjian kerja antara pekerja/buruh dengan pengusaha untuk mengadakan hubungan kerja dalam waktu tertentu atau untuk pekerja tertentu.

Pekerja waktu tertentu yaitu pekerjaan yang tergantung cuaca atau pekerjaan itu dibutuhkan karena adanya suatu kondisi tertentu maka pekerjaan tersebut merupakan pekerjaan musiman yang tidak termasuk pekerjaan tetap sehingga dapat menjadi obyek perjanjian kerja waktu tertentu.

Syarat kerja yang diperjanjikan dalam PKWT, tidak boleh lebih rendah daripada ketentuan dalam peraturan perundang-undangan yang berlaku. Menteri dapat menetapkan ketentuan PKWT khusus untuk sektor usaha dan atau pekerjaan tertentu. Berdasar UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Pasal 59 ayat 1 adalah perjanjian kerja untuk waktu tertentu hanya dapat dibuat untuk pekerjaan tertentu yang menurut jenis dan sifat atau kegiatan pekerjaannya akan selesai dalam waktu tertentu, yaitu: pekerjaan yang sekali selesai atau yang sementara sifatnya, pekerjaan yang diperkirakan penyelesaiannya dalam waktu yang tidak terlalu lama dan paling lama 3 (tiga) tahun, pekerjaan yang bersifat musiman, atau pekerjaan yang berhubungan



dengan produk baru, kegiatan baru, atau produk tambahan yang masih dalam percobaan atau peninjauan dan perjanjian kerja harian atau lepas. Secara terperinci jenis pekerjaan yang bersifat PKWT terdiri dari tiga bagian, yaitu:

#### **2.4.1 PKWT Untuk Pekerjaan yang Bersifat Musiman :**

- a. Pekerjaan yang bersifat musiman adalah pekerjaan yang pelaksanaannya tergantung pada musim atau cuaca. Hanya dapat dilakukan untuk satu jenis pekerjaan pada musim tertentu.
- b. Pekerjaan-pekerjaan yang harus dilakukan untuk memenuhi pesanan atau target tertentu dapat dilakukan dengan PKWT sebagai pekerjaan musiman. Hanya diberlakukan untuk pekerja/buruh yang melakukan pekerjaan tambahan.

#### **2.4.2 PKWT Untuk Pekerjaan yang Berhubungan dengan Produk Baru :**

- a. PKWT dapat dilakukan dengan pekerja/buruh untuk melakukan pekerjaan yang berhubungan dengan produk baru, kegiatan baru, atau produk tambahan yang masih dalam percobaan atau peninjauan. Hanya dapat dilakukan untuk jangka waktu paling lama 2 (dua) tahun dan dapat diperpanjang untuk satu kali paling lama 1 (satu) tahun. Tidak dapat dilakukan pembaharuan.
- b. PKWT sebagaimana dimaksud hanya boleh diberlakukan bagi pekerja/buruh yang melakukan pekerjaan di luar kegiatan atau di luar pekerjaan yang biasa dilakukan perusahaan.

#### **2.4.3 Perjanjian Kerja Harian atau Lepas**

- a. Untuk pekerjaan-pekerjaan tertentu yang berubah-ubah dalam hal waktu dan volume pekerjaan serta upah didasarkan pada kehadiran, dapat dilakukan dengan perjanjian kerja harian atau lepas.
- b. Perjanjian kerja harian lepas sebagaimana dimaksud dilakukan dengan ketentuan pekerja/buruh bekerja kurang dari 21 (dua puluh satu) hari dalam 1 (satu) bulan.



## BAB III

### METODELOGI PENELITIAN

#### 3.1 Waktu dan Tempat Penelitian

##### 3.1.1 Waktu Penelitian

Waktu penelitian akan dilaksanakan secara singkat yaitu setelah dilakukan seminar outline skripsi pertama dan telah dilakukan perbaikan seminar outline skripsi.

NO	Kegiatan	Bulan																			
		Oktober 2022				Juni 2023				Desember 2023				Februari 2024				Maret 2024			
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
1	Pengajuan Judul Skripsi																				
2	Seminar Proposal																				
3	Perbaikan Proposal																				
4	Penelitian																				
5	Seminar Hasil																				
6	Sidang Meja Hijau																				

Tabel 1.1 Waktu Penelitian.

##### 3.1.2 Tempat Peneliti

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

## 3.2 Metodologi Penelitian

### 3.2.1 Jenis Penelitian

Jenis Penelitian yang digunakan dalam penelitian ini ialah yuridis normatif yaitu jenis penelitian yang dilakukan dengan mempelajari norma-norma yang ada atau peraturan perundang-undangan yang terkait dengan permasalahan yang dibahas.<sup>20</sup> Menurut Peter Mahmud Marzuki, penelitian normatif adalah suatu proses untuk menemukan suatu aturan hukum, prinsip-prinsip hukum, maupun doktrin-doktrin hukum guna menjawab isu hukum yang dihadapi.<sup>21</sup>

### 3.2.2 Jenis Data

Jenis data yang digunakan untuk mengkaji penelitian hukum empiris, yaitu data primer dan data sekunder. Sumber data primer

---

<sup>20</sup> Soerjono Soekanto, Pengantar Penelitian Hukum, (Jakarta: UIP,2004), hal. 55

<sup>21</sup> Peter Mahmud Marzuki, Penelitian Hukum, (Jakarta: Kencana, 2010), hal. 35

merupakan data yang diperoleh dari sumber utama. Data primer diperoleh dari responden dan informan serta narasumber. Sumber data dalam penelitian hukum empiris berasal dari data lapangan.<sup>22</sup> Sedangkan data sekunder diperinci dalam berbagai macam tingkatan, yaitu:

- a) Bahan hukum sekunder, bahan hukum yang terdiri atas; buku hukum, jurnal hukum yang berisi prinsip-prinsip dasar (asas hukum), pandangan para ahli hukum (doktrin), hasil penelitian hukum, kamus hukum, ensiklopedia hukum. Wawancara dengan nara sumber ahli hukum untuk memberikan pendapat hukum tentang suatu peristiwa atau fenomena hukum bisa diartikan sebagai bahan hukum sekunder, namun demikian perlu dilihat kapasitas keilmuan dan seyogianya tidak terlibat dengan peristiwa tersebut agar komentar yang diberikan menjadi objektif.
- b) Bahan non-hukum, yaitu bahan penelitian yang terdiri atas buku teks bukan hukum, yang terkait dengan penelitian seperti buku politik, buku ekonomi, data sensus, laporan tahunan perusahaan, kamus bahasa, ensiklopedia umum. Bahan non hukum menjadi penting karena mendukung dalam proses analisis terhadap bahan hukum.<sup>23</sup>

### 3.2.3 Teknik Pengumpulan Data

---

<sup>22</sup> Muhammad Abdul Kadir, 2004, *Hukum dan Penelitian Hukum*, Citra Aditya Bakti : Bandung, hal. 85

<sup>23</sup> Muhaimin, *Op. Cit.*, halaman 60

Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

a. Studi Pustaka (*Library Research*)

studi pustaka adalah pengkajian informasi tertulis mengenai hukum yang berasal dari berbagai sumber dan dipublikasikan secara luas yang relevan dengan permasalahan yang dibahas dalam penelitian ini.

b. Studi Lapangan (*Field Research*)

Studi dokumen adalah pengkajian informasi tertulis mengenai hukum yang tidak dipublikasikan secara umum, tetapi boleh diketahui oleh pihak tertentu. Dalam hal ini peneliti langsung melakukan penelitian ke PT. Mega Ratu Walet dan melakukan wawancara.

### 3.2.4 Analisis Data

Analisis data yang diperoleh dalam penelitian ini akan dianalisis secara kualitatif ini yang dilakukan dengan melakukan penggalian fakta-fakta sosial tidak hanya yang tampak dipermukaan namun justru menggali apa yang sesungguhnya terjadi dibalik peristiwa nyata tersebut. Ukuran-ukuran tidak diserahkan kepada peneliti tetapi diserahkan seluruhnya pada hasil temuan di lapangan. Penarikan kesimpulan akan diperoleh dari penyelesaian perumusan masalah yang dilakukan dalam penelitian.<sup>24</sup>

---

<sup>24</sup>Mukti Fajar dan Yulianto Ahmad, 2015, *Dualisme Penelitian Hukum Normatif Dan Empiris*, Pustaka Pelajar: Yogyakarta, hlm. 5

## **BAB V**

### **PENUTUP**

#### **5.1 Kesimpulan**

1. Putusan dalam perkara No. 119/Pdt.Sus-PHI2023/PN Medan Tentang PKWT telah mencerminkan keadilan bagi penggugat karena amar putusan majelis hakim telah mengabulkan isi gugatan penggugat sesuai dengan hukum yang berlaku.
  
2. Perlindungan hukum terhadap Pekerja perjanjian kerja waktu tertentu terkait Putusan No. 119/Pdt.Sus-PHI2023/PN Medan di Pt. Gotong Royong Jaya tidak berdasarkan hukum dan tidak terpenuhinya hak-hak karyawan di PT. Gotong Royong. Jadi, PT Gotong Royong tidak melakukan kewajiban berdasarkan hukum yang berlaku sehingga majelis hakim dalam isi amar putusan menghukum PT. Gotong Royong.

#### **5.2 Saran**

1. Sebaiknya hukum menjadi payung hukum bagi karyawan atau buruh bagi suatu Perusahaan supaya hak-haknya terpenuhi secara optimal dan sesuai dengan Undang-undang yang berlaku.
  
2. Sebaiknya putusan majelis hakim tidak hanya sebatas nilai besar kecilnya nominal uang yang di gugat oleh penggugat. Tetepi putusan hakim harus mewujudkan tujuan hukum yaitu keadilan, kepastian, dan kemanfaatan.

## DAFTAR PUSTAKA

### A. Buku

Afzalurrahman, Muhammad Sebagai Pedagang, (Jakarta: Yayasan Swarna Bhumi, 2000),

Asri Wijayanti, *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi*, Penerbit Sinar Grafika, Jakarta 2019,

Budi Santoso *Hukum Ketenagakerjaan Perjanjian Kerja Bersama*, UB Press, Malang 2012,

Departemen Pendidikan Nasional, Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI), cet III, (Jakarta: Balai Pustaka, 2003),





- Eva Zulfa Nailufar, *Pengupahan Berkeadilan Menurut Hukum Islam*, Ciputar Timur, Puri Kartika Banjarsari, 2014,
- Lalu Husni, *Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Edisi Revisi, PT. Raja Grafindo: Jakarta, 2006.
- Mawardi Khairi, *Buku Ajar Ketenagakerjaan*, Cv. Budi Utama, Yogyakarta 2012
- Mulyadi, *Akuntansi Manajemen : Konsep, Manfaat dan Rekayasa*, (Jakarta: Salemba Empat, 2001),
- Mukti Fajar dan Yulianto Ahmad, 2015, *Dualisme Penelitian Hukum Normatif Dan Empiris*, Pustaka Pelajar: Yogyakarta,
- Philipus M Hadjon, *Perlindungan Hukum Bagi Rakyat di Indonesia*, PT. Bina Ilmu, Surabaya, 1987,
- Ridwan HR, *Hukum Administrasi Negara*, Rajawali Pers. Jakarta. 2017.
- Satjipto Rahardjo, *Ilmu Hukum*, PT. Citra Aditya Bakti, Bandung, 2000,
- Salim H.S., *HUKUM KONTRAK*, Sinar grafika, Jakarta, 2019
- Setiono, *Rule of Law (Supremasi Hukum)*, Pascasarjana Universitas Sebelas Maret, 2004.
- Soerjono Soekanto, *Pengantar Penelitian Hukum*, Ui Press. Jakarta, 1984,

## **B. Peraturan Perundang-undangan**

Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan

UU Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja.

## **C. Jurnal**

Risqa Maulinda, Dahlan, & M. Nur Rasyid, *Perlindungan Hukum bagi pekerja Kontrak waktu Tertentu dalam Perjanjian kerja*, Jurnal ilmu Hukum, Vol 18, No 3 Tahun 2016, hal 1

## LAMPIRAN





**MAHKAMAH AGUNG REPUBLIK INDONESIA  
DIREKTORAT JENDERAL BADAN PERADILAN UMUM  
PENGADILAN TINGGI MEDAN  
PENGADILAN NEGERI MEDAN**

Koran Pengadilan No. 8-10 Medan 20112  
Telp-Fax : (061) 4213847, Website : <http://pn-medan.korri.go.id>  
email : info@pn-medan.korri.go.id, Email delegasi : delegasi.pnmedan@gmail.com

**SURAT KETERANGAN**

W2-UM/1998/PAN.A/HK.2.4/II/2024

Sehubungan dengan surat Wakil Bidang Penjamin Mutu Akademik Universitas Medan Area Fakultas Hukum tertanggal 19 Januari 2024, Nomor 080/FH/01.10/1/2024 perihal tersebut pada pokok surat, dengan ini kami sampaikan bahwa :

Nama : Leonardo Zamago  
N P M : 198400087  
Program Studi : Hukum  
Bidang : Keperdataan

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

*"Analisis Perlindungan Hukum Tenaga Kerja berkaitan dengan Pengupahan Waktu tertentu Studi Pengadilan Negeri Medan"*

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

Medan, 06 Februari 2024  
Panitera Muda Hukum



*Bambang Fajar Marwanto*

Bambang Fajar Marwanto



**PUTUSAN**  
**Nomor 119/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Mdn**

**DEMI KEADILAN BERDASARKAN KETUHANAN YANG MAHA ESA**

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

**SUHERWIN**, Tempat / Tgl. Lahir KP Manggis/ 04-08-1986, Alamat Dusun VII Desa Penggalangan, Kecamatan Tebing Syahbandar, Kabupaten Serdang Bedagai, Provinsi Sumatera Utara, Agama Islam, Jenis Kelamin Laki-Laki, Pekerjaan Pekerja di PT. Gotong Royong Jaya, Kewarganegaraan Indonesia, NIK 1218160408860001.

Dalam hal ini memberikan kuasa kepada kuasa hukumnya Siska Farisna, S.H., Boyle Ferdinandus Sirait, S.H., dan Dedy Cahyadi Ginting, S.H., M.H., kesemua merupakan advokat pada “Kantor Lembaga Bantuan Hukum dan Pembela Hak Asasi Manusia Indonesia Bonum Communae (LBH & PHAM Indonesia Bonum Communae)”, yang beralamat kantor di Perumahan Pesanggrahan Salam Tani Blok C-44, Dusun IV Desa Salam Tani, Kecamatan Pancur Batu, Kabupaten Deli Serdang, Provinsi Sumatera Utara, berdasarkan Surat Kuasa Khusus, tertanggal 14 April 2023, yang telah didaftarkan di Kepaniteraan Hukum pada Pengadilan Negeri Medan dengan Nomor Register 594/Perk.PHI/2023/ PN.Mdn tanggal 03 Mei 2023, yang selanjutnya disebut **Penggugat**;

L a w a n

**PT. GOTONG ROYONG JAYA**, yang beralamat kantor di Jalan Hindu No. 33 Medan dan beralamat tempat usaha di Mendaris A Desa Laut Tador, Kecamatan Tebing Syahbandar, Kabupaten Serdang Bedagai, Provinsi Sumatera Utara.

Dalam hal ini diwakili oleh Fauzi Hasballah selaku Direktur Utama memberikan kuasa kepada Satria Braja Hariandja, S.H., M.H., Dr. Ronald Hasudungan Sianturi, S.H., M.H., Kristopal Simarmata, S.H., dan Daniel Firman Silaen, S.H., M.Kn., para Advokat/Pengacara & Konsultan Hukum dari “Law Firm HS & Partners”, yang beralamat kantor di Jalan Sekip, Komplek Sekip

Halaman 1  
Putusan Nomor 119/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Mdn



Mas No.A-12, Kel. Sei Putih Timur 1, Kec. Medan Petisah, Kota Medan, baik secara sendiri-sendiri ataupun bersama-sama berdasarkan Surat Kuasa, tertanggal 30 Mei 2023, yang telah didaftarkan di Kepaniteraan Hukum pada Pengadilan Negeri Medan dengan Nomor Register 667/Perk.PHI/2023/PN.Mdn tanggal 31 Mei 2023, yang selanjutnya disebut sebagai **Tergugat**;

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

### TENTANG DUDUKNYA PERKARA

Menimbang, bahwa Penggugat dengan surat gugatannya tertanggal 04 Mei 2023 yang didaftarkan di Kepaniteraan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Medan tanggal 08 Mei 2023 di bawah Register Nomor : 119/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Mdn, telah mengemukakan alasan-alasan gugatan sebagai berikut:

- 1) Bahwa Penggugat merupakan pekerja Tergugat sejak 26 Agustus 2013.
- 2) Bahwa di tempat usaha Tergugat yang berupa perkebunan karet dan kelapa sawit, Penggugat bekerja sebagai Penderes Tanaman Karet.
- 3) Bahwa pekerjaan tersebut ditempat usaha Tergugat, merupakan pekerjaan yang sifatnya terus menerus, tidak terputus-putus, tidak dibatasi waktu dan merupakan bagian dari suatu proses produksi dalam usaha Tergugat.
- 4) Bahwa Pasal 81 angka 15 Undang-Undang RI Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja yang memuat Penjelasan Pasal 59 ayat (2) menyatakan:

“Yang dimaksud dengan pekerjaan yang bersifat tetap dalam ayat ini adalah pekerjaan yang sifatnya terus menerus, tidak terputus-putus, tidak dibatasi waktu dan merupakan bagian dari suatu proses produksi dalam satu perusahaan atau pekerjaan yang bukan musiman”.



- 5) Bahwa berdasarkan hal tersebut, Penggugat memohon agar kiranya Majelis Hakim Yang Mulia menyatakan jenis pekerjaan Penggugat adalah pekerjaan yang bersifat tetap.
- 6) Bahwa selain itu, sejak pertama bekerja di perusahaan Tergugat, Penggugat bekerja dalam 1 minggu selama 6 hari kerja, yaitu dari hari Senin sampai dengan hari Sabtu, dan terkadang pada hari Minggu juga bekerja.
- 7) Bahwa dengan demikian maka sejak pertama bekerja, Penggugat telah bekerja lebih dari 21 hari kerja dalam sebulan dan hal tersebut telah terjadi lebih dari 3 bulan berturut-turut sejak pertama sekali Penggugat bekerja.
- 8) Bahwa Pasal 10 ayat (4) Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 35 Tahun 2021 Tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja Dan Waktu Istirahat, Dan Pemutusan Hubungan Kerja, juga menyatakan:  
“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 (21) menjadi tidak berlaku dan Hubungan Kerja antara Pengusaha dengan Pekerja/Buruh demi hukum berubah berdasarkan PKWTT.”
- 9) Bahwa berdasarkan Pasal 81 angka 15 Undang-Undang RI Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja yang memuat Penjelasan Pasal 59 ayat (2) serta Pasal 10 ayat (4) Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 35 Tahun 2021 Tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja Dan Waktu Istirahat, Dan Pemutusan Hubungan Kerja, maka Penggugat memohon agar kiranya Majelis Hakim Yang Mulia menyatakan bentuk perjanjian kerja antara Penggugat dengan Tergugat adalah Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu sejak Penggugat pertama sekali bekerja dengan Tergugat pada 26 Agustus 2013.
- 10) Bahwa pada Januari 2022 Tergugat telah memutus hubungan kerjanya dengan Penggugat secara lisan dengan alasan efisiensi untuk mencegah terjadinya kerugian.
- 11) Bahwa dengan kondisi Penggugat yang tidak dipekerjakan lagi, selanjutnya Penggugat melakukan perundingan Bipartit dengan Tergugat, namun tidak mencapai kesepakatan.



12) Bahwa oleh karena Penggugat dan Tergugat tidak mencapai kesepakatan, selanjutnya proses penyelesaian dilakukan dengan tahap Tripartit di Dinas Ketenagakerjaan, Koperasi dan Usaha Mikro Kabupaten Serdang Bedagai, namun tidak ada kesepakatan yang tercapai antara Penggugat dengan Tergugat, sehingga terbitlah surat dengan Nomor: 18.17/560/489/2022 tertanggal 31 Mei 2022 perihal Anjuran yang diterbitkan oleh Dinas Ketenagakerjaan, Koperasi dan Usaha Mikro Kabupaten Serdang Bedagai.

13) Bahwa oleh karena Penggugat diputus hubungan kerjanya oleh Tergugat dengan alasan efisiensi untuk mencegah terjadinya kerugian, maka berdasarkan Pasal 43 ayat (2) Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 35 Tahun 2021 Tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja Dan Waktu Istirahat, Dan Pemutusan Hubungan Kerja, maka Penggugat memohon agar kiranya Majelis Hakim Yang Mulia menyatakan putus hubungan kerja antara Penggugat dengan Tergugat sejak Januari 2022 dengan alasan efisiensi untuk mencegah terjadinya kerugian.

14) Bahwa dengan putusannya hubungan kerja antara Penggugat dengan Tergugat sebagaimana dimohonkan diatas, maka hak Pengggugat atas pemutusan hubungan kerja tersebut berdasarkan Upah Minimum Kabupaten Serdang Bedagai Tahun 2022 Rp.2.869.292,-, serta mengacu kepada Pasal 43 ayat (2) Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 35 Tahun 2021 Tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja Dan Waktu Istirahat, Dan Pemutusan Hubungan Kerja Kerja, dimana masa kerja Penggugat hingga Januari 2022 adalah 8 tahun 5 bulan, maka hak Penggugat atas pemutusan hubungan kerja ini adalah sebagai berikut:

- 1 (satu) kali ketentuan Pasal 40 ayat (2) Peraturan Pemerintah No. 35 Tahun 2021  
1 x 9 x Rp.2.869.292,- = Rp.25.823.628,-
- 1 (satu) kali ketentuan Pasal 40 ayat (3) Peraturan Pemerintah No. 35 Tahun 2021  
1 x 3 x Rp.2.869.292,- = Rp.8.607.876,-
- Uang Penggantian Hak Sesuai Pasal 40 ayat (4) Peraturan Pemerintah No. 35 Tahun 2021  
= 0.

Total Hak Atas Pemutusan Hubungan Kerja adalah = Rp.34.431.504,-.



15) Bahwa berdasarkan perhitungan diatas, maka Penggugat memohon agar kiranya Majelis Hakim Yang Mulia menyatakan hak Penggugat atas pemutusan hubungan kerja dengan Tergugat adalah Rp.34.431.504,- (tiga puluh empat juta empat ratus tiga puluh satu ribu lima ratus empat rupiah).

16) Bahwa berdasarkan hal tersebut, Penggugat memohon agar kiranya Majelis Hakim Yang Mulia memerintahkan Tergugat untuk membayar hak Penggugat atas pemutusan hubungan kerja sebesar Rp.34.431.504,- (tiga puluh empat juta empat ratus tiga puluh satu ribu lima ratus empat rupiah).

17) Bahwa Surat Edaran Mahkamah Agung No. 03 Tahun 2015 Tentang Pemberlakuan Rumusan Hasil Rapat Pleno Kamar Mahkamah Agung tahun 2015 Sebagai Pedoman Pelaksanaan Tugas Pengadilan, Pada Bagian Rumusan Kamar Perdata Bagian Perdata Khusus huruf "f" disebutkan upah proses dalam suatu proses penyelesaian perselisihan hubungan industrial adalah sebesar 6 x upah sebulan.

18) Bahwa berdasarkan hal tersebut, Penggugat memohon agar kiranya Majelis Hakim Yang Mulia menyatakan Penggugat berhak atas upah proses sebesar 6 bulan upah.

19) Bahwa oleh karena Upah Minimum Kabupaten Serdang Bedagai Tahun 2022 Rp.2.869.292,- dan Penggugat berhak atas upah proses sebesar 6 bulan upah, maka Tergugat wajib memberikan upah proses terhadap Penggugat dalam rupiah sebesar  $Rp.2.869.292,- \times 6 = Rp.17.215.752,-$  (tujuh belas juta dua ratus lima belas ribu tujuh ratus lima puluh dua rupiah).

20) Bahwa oleh karena itu, maka Penggugat memohon agar kiranya Majelis Hakim Yang Mulia memerintahkan Tergugat untuk membayar upah proses terhadap Penggugat sebesar Rp.17.215.752,- (tujuh belas juta dua ratus lima belas ribu tujuh ratus lima puluh dua rupiah).

21) Bahwa oleh karena gugatan Penggugat sangat berdasar dan agar gugatan Penggugat tidak menjadi hampa karena beralihnya aset Tergugat kepada pihak lain selama proses persidangan, maka Penggugat memohon kepada Majelis Hakim Yang Mulia agar meletakkan sita jaminan (conservatoir beslaag) atas tanah dan bangunan milik Tergugat yang terletak di Mendaris A Desa Laut Tador, Kecamatan Tebing Syahbandar, Kabupaten Serdang Bedagai, Provinsi Sumatera Utara.





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 Rp.200.000,- (dua ratus ribu rupiah).

#### PETITUM

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

1. Mengabulkan gugatan Penggugat untuk seluruhnya.
2. Menyatakan jenis pekerjaan Penggugat adalah pekerjaan yang bersifat tetap.
3. Menyatakan bentuk perjanjian kerja antara Penggugat dengan Tergugat adalah Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu sejak Penggugat pertama sekali bekerja dengan Tergugat pada 26 Agustus 2013.
4. Menyatakan putus hubungan kerja antara Penggugat dengan Tergugat sejak Januari 2022 dengan alasan efisiensi untuk mencegah terjadinya kerugian.
5. Menyatakan hak Penggugat atas pemutusan hubungan kerja dengan Tergugat adalah Rp.34.431.504,- (tiga puluh empat juta empat ratus tiga puluh satu ribu lima ratus empat rupiah).
6. Memerintahkan Tergugat untuk membayar hak Penggugat atas pemutusan hubungan kerja sebesar Rp.34.431.504,- (tiga puluh empat juta empat ratus tiga puluh satu ribu lima ratus empat rupiah).
7. Menyatakan Penggugat berhak atas upah proses sebesar 6 bulan upah.
8. Memerintahkan Tergugat untuk membayar upah proses terhadap Penggugat sebesar Rp.17.215.752,- (tujuh belas juta dua ratus lima belas ribu tujuh ratus lima puluh dua rupiah).
9. Meletakkan sita jaminan (conservatoir beslaag) atas tanah dan bangunan milik Tergugat yang terletak di Mendaris A Desa Laut Tador, Kecamatan Tebing Syahbandar, Kabupaten Serdang Bedagai, Provinsi Sumatera Utara.



10. Menetapkan uang paksa (dwangsom) atas sehari keterlambatan pembayaran hak Penggugat oleh Tergugat sejak putusan berkekuatan hukum tetap adalah sebesar Rp.200.000,- (dua ratus ribu rupiah).

Atau, apabila Majelis Hakim Yang Mulia berpendapat lain atas perkara ini, mohon kiranya diberikan putusan yang seadil-adilnya (ex aequo et bono).

Menimbang, bahwa pada hari persidangan yang telah ditentukan, Penggugat hadir Kuasa Hukumnya Siska Farisna, S.H., Boyle Ferdinandus Sirait, S.H., dan Dedy Cahyadi Ginting, S.H., M.H., sedangkan Tergugat hadir Kuasa Hukumnya Satria Braja Hariandja, S.H., M.H., Dr. Ronald Hasudungan Sianturi, S.H., M.H., Kristopal Simarmata, S.H., dan Daniel Firman Silaen, S.H., M.Kn.;

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

Menimbang, bahwa terhadap gugatan Penggugat tersebut Tergugat memberikan jawaban pada persidangan tanggal 07 Juni 2023 yang pada pokoknya berisi sebagai berikut :

DALAM POKOK PERKARA

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.
  - b. Bahwa Penggugat bekerja sebagai Penderes Anemer Karet ditempat Tergugat;
  - c. Bahwa pekerjaan yang dilakukan oleh Penggugat adalah pekerjaan yang bersifat borongan bukan tetap;
  - d. Bahwa Penggugat sebagai Buruh Harian Lepas (BHL) yang bertugas Penderes Anemer Karet Tergugat yang pekerjaannya bersifat borongan dan memperoleh imbalan dalam bentuk berdasarkan jumlah

Halaman 7  
Putusan Nomor 119/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Mdn



total karet yang berhasil di panen dikali dengan harga kilo karet kering yang telah disepakati sebelumnya oleh Tergugat dan Penggugat yang dibayarkan bisa 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 hak Penggugat atas pemutusan hubungan kerja dengan Tergugat pada Halaman 2 (dua) poin ke 14 (empat belas) adalah merupakan perhitungan sepihak oleh Penggugat serta tidak ada rincian perhitungan dari Pihak Dinas Ketenagakerjaan, Koperasi dan Usaha Mikro Kabupaten Serdang Bedagai;

#### 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: 119/Pdt.sus.PHI/2023/PN.Mdn dan memberikan putusan dengan amar putusan sebagai berikut:

#### MENGADILI:

#### DALAM POKOK PERKARA

1. Menolak Gugatan Penggugat untuk seluruhnya;
2. Menghukum Penggugat untuk membayar biaya perkara.

atau

Apabila Majelis Hakim berpendapat lain, mohon putusan yang seadil-adilnya (Ex Aequo Et Bono).

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

Menimbang, bahwa bersamaan pada persidangan tanggal 14 Juni 2023 Penggugat mengajukan bukti surat yang diberi tanda P-1 sampai dengan P-2 yang telah dinazegelen dan bermaterai cukup dan telah disesuaikan dengan bukti asli yang ternyata cocok sebagai berikut :

1. Fotocopy Surat, Nomor 18.17/560/489/2022, tertanggal 31 Mei 2022, Perihal Anjuran yang diterbitkan oleh Dinas Ketenagakerjaan Koperasi dan

Halaman 8  
Putusan Nomor 119/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Mdn



Usaha Mikro Kabupaten Serdang Bedagai, selanjutnya diberi tanda bukti P-1;

2. Fotocopy Surat Keputusan, Nomor 925/Pers-14/Mds/XII/2021, yang diterbitkan PT. Gotong Royong Jaya pada tanggal 31 Desember 2021, selanjutnya diberi tanda bukti P-2;

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

**1. Saksi Sunarto.**

- Bahwa saksi kenal dengan Penggugat dan Tergugat, karena sama-sama bekerja pada perusahaan Tergugat;
- Bahwa saksi bekerja di PT. Gotong Royong Jaya;
- Bahwa PT. Gotong Royong Jaya bergerak dibidang perkebunan karet;
- Bahwa Penggugat bekerja di PT. Gotong Royong Jaya sebagai pemanen kelapa sawit;
- Bahwa jam kerja di PT. Gotong Royong Jaya yaitu mulai bekerja pukul 07.00 wib sampai pukul 11.00 wib;
- Bahwa saksi bekerja di PT. Gotong Royong Jaya dari hari Senin sampai dengan Sabtu, lalu hari Minggu libur;
- Bahwa setahu saksi yang berhak mendapatkan beras dan jamsostek adalah hanya karyawan tetap;
- Bahwa saksi dan Penggugat pernah mengajukan diri untuk menjadi karyawan tetap dengan mengajukan permohonan kepada mandor tetapi permohonan itu ditolak;
- Bahwa Penggugat di PHK karena penurunan produksi;
- Bahwa saksi dan Penggugat masuk bekerja sebagai Buruh Harian Lepas (BHL)/Borongan;
- Bahwa sistem honorarium Penggugat dibayarkan setiap 2 (dua) kali dalam 1 (satu) bulan;

**2. Saksi Andre Syahputra.**

- Bahwa saksi kenal dengan Penggugat dan Tergugat, karena sama-sama bekerja pada perusahaan Tergugat;
- Bahwa saksi bekerja di PT. Gotong Royong Jaya;
- Bahwa PT. Gotong Royong Jaya bergerak dibidang perkebunan karet;

Halaman 9  
Putusan Nomor 119/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Mdn



- Bahwa Penggugat bekerja di PT. Gotong Royong Jaya sebagai pemanen kelapa sawit;
- Bahwa jam kerja di PT. Gotong Royong Jaya yaitu mulai bekerja pukul 07.00 wib sampai pukul 11.00 wib;
- Bahwa saksi bekerja di PT. Gotong Royong Jaya dari hari Senin sampai dengan Sabtu, lalu hari Minggu libur;
- Bahwa setahu saksi yang berhak mendapatkan beras dan jamsostek adalah hanya karyawan tetap;
- Bahwa saksi dan Penggugat pernah mengajukan diri untuk menjadi karyawan tetap dengan mengajukan permohonan kepada mandor tetapi permohonan itu ditolak;
- Bahwa Penggugat di PHK karena penurunan produksi;
- Bahwa saksi dan Penggugat masuk bekerja sebagai Buruh Harian Lepas (BHL)/Borongan;
- Bahwa sistem honorarium Penggugat dibayarkan setiap 2 (dua) kali dalam 1 (satu) bulan;

Menimbang, bahwa selanjutnya pada tanggal 21 Juni 2023 Tergugat telah mengajukan alat bukti surat yang diberi tanda T-1 yang telah dibubuhi meterai secukupnya dan telah diperlihatkan aslinya ternyata cocok sebagai berikut :

1. Fotocopy Surat Keputusan PT. Gotong Royong Jaya, Nomor 925/Pers-14/Mds/XII/2021, dan lampirannya tertanggal 31 Desember 2021, selanjutnya diberi tanda bukti T-1;

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

Menimbang, bahwa selanjutnya pihak Penggugat dan Tergugat mengajukan Kesimpulan/Konklusi tanggal 12 Juli 2022;

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

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

**TENTANG PERTIMBANGAN HUKUM**



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

- Bahwa Penggugat merupakan pekerja Tergugat sejak 26 Agustus 2013.
- Bahwa di tempat usaha Tergugat yang berupa perkebunan karet dan kelapa sawit, Penggugat bekerja sebagai Penderes Tanaman Karet.
- Bahwa pekerjaan tersebut ditempat usaha Tergugat, merupakan pekerjaan yang sifatnya terus menerus, tidak terputus-putus, tidak dibatasi waktu dan merupakan bagian dari suatu proses produksi dalam usaha Tergugat.
- Bahwa Pasal 81 angka 15 Undang-Undang RI Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja yang memuat Penjelasan Pasal 59 ayat (2) menyatakan:

“Yang dimaksud dengan pekerjaan yang bersifat tetap dalam ayat ini adalah pekerjaan yang sifatnya terus menerus, tidak terputus-putus, tidak dibatasi waktu dan merupakan bagian dari suatu proses produksi dalam satu perusahaan atau pekerjaan yang bukan musiman”.

- Bahwa pada Januari 2022 Tergugat telah memutus hubungan kerjanya dengan Penggugat secara lisan dengan alasan efisiensi untuk mencegah terjadinya kerugian.
- Bahwa dengan kondisi Penggugat yang tidak dipekerjakan lagi, selanjutnya Penggugat melakukan perundingan Bipartit dengan Tergugat, namun tidak mencapai kesepakatan.
- Bahwa dengan putusannya hubungan kerja antara Penggugat dengan Tergugat sebagaimana dimohonkan diatas, maka hak Penggugat atas pemutusan hubungan kerja tersebut berdasarkan Upah Minimum Kabupaten Serdang Bedagai Tahun 2022 Rp.2.869.292,-, serta mengacu kepada Pasal 43 ayat (2) Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 35 Tahun 2021 Tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja Dan Waktu Istirahat, Dan Pemutusan Hubungan Kerja, dimana masa kerja Penggugat hingga Januari 2022 adalah 8 tahun 5 bulan, maka hak Penggugat atas pemutusan hubungan kerja ini adalah sebagai berikut:

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



1 x 9 x Rp.2.869.292,- = Rp.25.823.628,-

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

1 x 3 x Rp.2.869.292,- = Rp.8.607.876,-

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

= 0.

Total Hak Atas Pemutusan Hubungan Kerja adalah = Rp.34.431.504,-.

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

- > 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.
- > Bahwa Penggugat bekerja sebagai Penderes Anemer Karet ditempat Tergugat;
- > Bahwa pekerjaan yang dilakukan oleh Penggugat adalah pekerjaan yang bersifat borongan bukan tetap;
- > Bahwa Penggugat sebagai Buruh Harian Lepas (BHL) yang bertugas Penderes Anemer Karet Tergugat yang pekerjaannya bersifat borongan dan memperoleh imbalan dalam bentuk berdasarkan jumlah total karet yang berhasil di panen dikali dengan harga kilo karet kering yang telah disepakati sebelumnya oleh Tergugat dan Penggugat yang dibayarkan bisa langsung kepada Penggugat ataupun melalui mandor kebun yang mengajak BHL tersebut menjadi BHL;
- > Bahwa Penggugat hanya menunggu panggilan dari Tergugat dan bila dibutuhkan oleh Tergugat barulah Penggugat bekerja sehingga Penggugat tidak terus menerus bekerja pada Perusahaan Tergugat;
- > Bahwa mengenai hak Penggugat atas pemutusan hubungan kerja dengan Tergugat pada Halaman 2 (dua) poin ke 14 (empat belas) adalah merupakan perhitungan sepihak oleh Penggugat serta tidak ada rincian perhitungan dari Pihak Dinas Ketenagakerjaan, Koperasi dan Usaha Mikro Kabupaten Serdang Bedagai;



Menimbang, bahwa dari jawab menjawab antara Penggugat dan Tergugat di atas, maka pokok permasalahan perselisihan a quo adalah sebagai berikut ;

1. apakah pemutusan hubungan kerja antara Penggugat oleh Tergugat telah sesuai dengan undang-undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan ?
2. Apakah hak - hak Penggugat telah dibayarkan sesuai dengan aturan yang berlaku oleh Tergugat ?

Menimbang, bahwa berdasarkan Pasal 283 R.Bg. Penggugat berkewajiban untuk membuktikan dalil gugatannya, sebaliknya Tergugat dapat mengajukan bukti lawan (tegen bewijst) untuk meneguhkan dalil - dalil bantahannya;

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

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

Menimbang, bahwa permasalahan antara Penggugat dengan Tergugat sudah dilakukan Tripartit yang diterbitkan oleh Dinas Ketenagakerjaan Koperasi dan Usaha Mikro Kabupaten Serdang Bedagai sesuai Anjuran surat Nomor 18.17/560/489/2022, tertanggal 31 Mei 2022, hal ini sudah sesuai dengan Pasal 13 ayat (2) butir a Undang – Undang No.2 tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, dan Anjuran tersebut sebagai syarat dalam mengajukan gugatan ke Pengadilan Hubungan Industrial, hal ini sesuai dengan amanat Pasal 83 Undang – Undang No.2 tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, vide bukti P-1 ;

Menimbang, bahwa Penggugat merupakan pekerja Tergugat sejak 04 September 2018, di tempat usaha Tergugat yang berupa perkebunan karet dan kelapa sawit, Penggugat bekerja sebagai Penderes Tanaman Karet dan pekerjaan tersebut ditempat usaha Tergugat, merupakan pekerjaan yang sifatnya terus menerus, tidak terputus-putus, tidak dibatasi waktu dan merupakan bagian dari suatu proses produksi dalam usaha Tergugat ;

Menimbang, bahwa sesuai dalil-dalil yang dikemukakan Penggugat dalam gugatannya dan tidak dibantah oleh Tergugat bahwa Penggugat mulai bekerja di





bagian penderes karet dengan upah sesuai Upah Minimum Kabupaten Serdang Bedagai berdasarkan Surat Keputusan Gubernur Sumatera Utara;

Menimbang, bahwa terhadap dalil-dalil yang dikemukakan oleh Penggugat dalam gugatannya sebagian diakui dan dibantah oleh Tergugat dalam jawabannya, karena menurut Tergugat benar Penggugat bekerja di perusahaan akan tetapi bukanlah sebagai karyawan tetap akan tetapi sebagai pekerja harian lepas (PHL) yang hanya menunggu panggilan kerja dari Tergugat sehingga pekerjaannya tidak terus-menerus ;

Menimbang, bahwa berdasarkan alat bukti yang diajukan oleh Penggugat yang diberi tanda P.1 dan telah dicocokkan dengan aslinya ternyata cocok yaitu berupa surat anjuran pegawai mediator pada Dinas Sosial, Tenaga Kerja dan Koperasi Kabupaten Serdang Bedagai Provinsi Sumatera Utara yang dalam kesimpulannya menganjurkan agar Tergugat (l.c PT. Gotong Royong Jaya) agar Buruh Harian Lepas (BHL) diangkat menjadi Syarat Kerja Umum (SKU) atau karyawan tetap sesuai mekanisme yang berlaku;

Menimbang, bahwa dalam pemeriksaan perkara a quo tidak ditemukan adanya bukti secara tertulis tentang hubungan kerja antara Penggugat dengan Tergugat apakah sebagai karyawan kontrak atau karyawan tetap;

Menimbang, bahwa oleh karena tidak adanya bukti tertulis tentang status hubungan kerja antara Penggugat dengan Tergugat, maka sesuai ketentuan pasal 57 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang berbunyi;

1. Perjanjian kerja untuk waktu tertentu dibuat secara tertulis serta harus menggunakan bahasa Indonesia dan huruf latin.
2. Perjanjian kerja untuk waktu tertentu yang dibuat tidak tertulis bertentangan dengan ketentuan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) dinyatakan sebagai perjanjian kerja untuk waktu tidak tertentu.
3. Dalam hal perjanjian kerja dibuat dalam bahasa Indonesia dan bahasa asing, apabila kemudian terdapat perbedaan penafsiran antara keduanya, maka yang berlaku perjanjian kerja yang dibuat dalam bahasa Indonesia.

Menimbang, bahwa sesuai pasal 10 ayat (2) Surat Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor : Kep.100/Men/VI/2004 Tentang Ketentuan Pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu yang berbunyi "Perjanjian kerja harian lepas sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) dilakukan dengan ketentuan pekerja/buruh bekerja kurang dari 21 (dua puluh satu) hari dalam 1 (satu) bulan", juncto ayat (3) "Dalam hal pekerja/buruh



bekerja 21 (dua puluh satu) hari atau lebih selama 3 (tiga) bulan berturut-turut atau lebih, maka perjanjian kerja harian lepas berubah menjadi PKWTT”;

Menimbang, bahwa berdasarkan keterangan saksi – saksi Penggugat dibawah sumpah menurut agamanya bahwa hari kerja di perusahaan Tergugat setiap hari senin sampai hari sabtu dan hanya hari minggu libur, sehingga hari kerja setiap bulannya melebihi 21 (dua puluh satu) hari kerja secara terus-menerus dan tanpa terputus-putus;

Menimbang, bahwa sesuai ketentuan pasal 32 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang berbunyi “Penempatan tenaga kerja dilaksanakan berdasarkan asas terbuka, bebas, obyektif, serta adil, dan setara tanpa diskriminasi” yang artinya diperjelas dalam penjelasan pasal tersebut diatas bahwa yang dimaksud dengan terbuka adalah pemberian informasi kepada pencari kerja secara jelas antara lain jenis pekerjaan, besarnya upah, dan jam kerja. Hal ini diperlukan untuk melindungi pekerja/buruh serta untuk menghindari terjadinya perselisihan setelah tenaga kerja ditempatkan. Yang dimaksud bebas adalah pencari kerja bebas memilih tenaga kerja, sehingga tidak dibenarkan pencari kerja dipaksa untuk menerima suatu pekerjaan dan pemberi kerja tidak dibenarkan dipaksa untuk menerima tenaga kerja yang ditawarkan. Obyektif adalah pemberi kerja agar menawarkan pekerjaan yang cocok kepada pencari kerja sesuai dengan kemampuannya dan persyaratan jabatan yang dibutuhkan, serta memperhatikan kepentingan umum dengan tidak memihak kepada kepentingan pihak tertentu. Yang dimaksud dengan adil dan setara adalah penempatan tenaga kerja dilakukan berdasarkan kemampuan tenaga kerja dan tidak didasarkan atas ras, jenis kelamin, warna kulit, agama, dan aliran politik;

Menimbang, bahwa dalam pasal 27 ayat (2) Undang-Undang Dasar Republik Indonesia 1945 yang berbunyi “Tiap-tiap warga Negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan”, ketentuan ini merupakan perlindungan dan jaminan bagi semua orang untuk mendapatkan pekerjaan yang layak bagi kemanusiaan, sehingga disetiap warga Negara tidak ada larangan untuk bekerja menjadi karyawan kantor, karyawan pabrik, karyawan kebun, menjadi guru, dosen sampai menjadi Presiden atau dari status sebagai karyawan Buruh Harian Lepas (BHL) menjadi karyawan tetap dan/atau menjadi staff dalam suatu perusahaan, sepanjang memenuhi syarat yang ditentukan oleh peraturan perundang-undangan yang berlaku;



Menimbang, bahwa sesuai ketentuan pasal 59 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang berbunyi;

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, yaitu:
  - a. pekerjaan yang sekali selesai atau yang sementara sifatnya;
  - b. pekerjaan yang diperkirakan penyelesaiannya dalam waktu yang tidak terlalu lama dan paling lama 3 (tiga) tahun;
  - c. pekerjaan yang bersifat musiman; atau
  - d. pekerjaan yang berhubungan dengan produk baru, kegiatan baru, atau produk tambahan yang masih dalam percobaan atau penjajakan.
2. Perjanjian kerja untuk waktu tertentu tidak dapat diadakan untuk pekerjaan yang bersifat tetap.
3. Perjanjian kerja untuk waktu tertentu dapat diperpanjang atau diperbaharui.
4. Perjanjian kerja waktu tertentu yang didasarkan atas jangka waktu tertentu dapat diadakan untuk paling lama 2 (dua) tahun dan hanya boleh diperpanjang 1 (satu) kali untuk jangka waktu paling lama 1 (satu) tahun.
5. Pengusaha yang bermaksud memperpanjang perjanjian kerja waktu tertentu tersebut, paling lama 7 (tujuh) hari sebelum perjanjian kerja waktu tertentu berakhir telah memberitahukan maksudnya secara tertulis kepada pekerja/buruh yang bersangkutan.
6. Pembaruan perjanjian kerja waktu tertentu hanya dapat diadakan setelah melebihi masa tenggang waktu 30 (tiga puluh) hari berakhirnya perjanjian kerja waktu tertentu yang lama, pembaruan perjanjian kerja waktu tertentu ini hanya boleh dilakukan 1 (satu) kali dan paling lama 2 (dua) tahun.
7. Perjanjian kerja untuk waktu tertentu yang tidak memenuhi ketentuan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1), ayat (2), ayat (4), ayat (5), dan ayat (6) maka demi hukum menjadi perjanjian kerja waktu tidak tertentu.
8. Hal-hal lain yang belum diatur dalam Pasal ini akan diatur lebih lanjut dengan Keputusan Menteri.

Menimbang, bahwa berdasarkan pertimbangan-pertimbangan tersebut diatas Majelis Hakim berpendapat bahwa bentuk Perjanjian Kerja Buruh Harian Lepas (BHL) antara Penggugat dengan Tergugat demi hukum berubah menjadi Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT) atau karyawan tetap sejak



putusan ini diucapkan, sehingga petitum gugatan Penggugat angka 2 (dua) cukup beralasan dan berdasarkan hukum untuk **dikabulkan**;

Menimbang, bahwa oleh karena petitum gugatan Penggugat pada angka 2 (dua) dikabulkan, maka hak-hak sebagai karyawan tetap dengan bentuk Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT) atau karyawan tetap wajib diberikan kepada Penggugat sama seperti karyawan tetap lainnya di perusahaan Tergugat, sehingga petitum gugatan Penggugat angka 2, angka 3, dan angka 4 cukup beralasan dan berdasarkan hukum untuk **dikabulkan**;

Menimbang, bahwa sesuai dengan putusannya hubungan kerja antara Penggugat dengan Tergugat sebagaimana dimohonkan diatas, maka hak Penggugat atas pemutusan hubungan kerja tersebut berdasarkan Upah Minimum Kabupaten Serdang Bedagai Tahun 2022 Rp.2.869.292,-, serta mengacu kepada Pasal 43 ayat (2) Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 35 Tahun 2021 Tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja Dan Waktu Istirahat, Dan Pemutusan Hubungan Kerja Kerja, dimana masa kerja Penggugat hingga Januari 2022 adalah 3 tahun 4 bulan, maka hak Penggugat atas pemutusan hubungan kerja ini adalah sebagai berikut:

1 x 9 x Rp.2.869.292,- = Rp.25.823.628,00

1 x 3 x Rp.2.869.292,- = Rp.8.607.876,00

Total Hak Atas Pemutusan Hubungan Kerja adalah = Rp.34.431.504,00.

Menimbang, bahwa sesuai ketentuan pasal 93 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang berbunyi "Upah tidak dibayar apabila pekerja/buruh tidak melakukan pekerjaan", yang artinya ketentuan ini merupakan asas yang pada dasarnya berlaku untuk semua pekerja/buruh, kecuali apabila pekerja/buruh yang bersangkutan tidak dapat melakukan pekerjaan bukan karena kesalahannya, sehingga petitum gugatan angka 7 dan angka 8 haruslah **ditolak**;

Menimbang, bahwa terhadap permohonan Penggugat petitum angka 9 agar diletakan Sita Jaminan (*Conservatoir Beslag*) dalam Perkara ini karena tidak sesuai dengan Pasal 261 Rbg, maka Majelis Hakim berpendapat bahwa terhadap permohonan tersebut belum cukup alasan menurut hukum untuk mengabulkan permohonan dimaksud, oleh karenanya harus dinyatakan **ditolak**;

Menimbang, bahwa petitum angka 10 gugatan Penggugat berupa permohonan agar dibayarkan uang paksa (*dwangsom*) sebesar Rp.200.000,00 (dua ratus ribu rupiah) untuk setiap harinya terhitung sejak putusan ini



diucapkan sampai berkekuatan hukum tetap, adalah sebagai berikut : Setiap putusan perdata dapat pula disertai suatu *dwangsom* apabila hal tersebut memang diminta oleh Penggugat kecuali salah satunya yang ditetapkan dalam pasal 611 a ayat 1 (Rv) jo. Yurisprudensi MA No.791 K/Sip/1972 tanggal 26 Februari 1973 menentukan bahwa *dwangsom* dapat dijatuhkan oleh hakim kecuali terhadap penghukuman pembayaran sejumlah uang karena pemenuhan penghukuman dapat diperoleh dengan suatu upaya hukum biasa, dengan demikian tuntutan ini haruslah **ditolak**;

Menimbang, bahwa berdasarkan rangkaian pertimbangan tersebut diatas, maka Majelis Hakim berpendapat bahwa gugatan Penggugat **dikabulkan untuk sebagian** dan menolak selain selebihnya;

Menimbang, bahwa oleh karena gugatan Penggugat dikabulkan sebagian, dan nilai gugatan kurang dari Rp.150.000.000,00,- (Seratus Lima Puluh Juta Rupiah), maka berdasarkan ketentuan 58 Undang Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, maka segala biaya perkara dibebankan kepada Negara yang besarnya sesuai yang tertera dalam amar putusan;

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

#### MENGADILI ;

1. Mengabulkan gugatan Penggugat untuk sebagian;
2. Menyatakan status pekerjaan Penggugat dari Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) demi hukum berubah menjadi Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT) atau karyawan tetap ;
3. Menyatakan putus hubungan kerja antara Penggugat dengan Tergugat sejak Januari 2022 ;
4. Menghukum Tergugat untuk membayar hak-hak Penggugat pemutusan hubungan kerja sebesar Rp.34.431.504,00. (tiga puluh empat juta empat ratus tiga puluh satu ribu lima ratus empat rupiah);
5. Menolak gugatan Penggugat untuk selain dan selebihnya;
6. Membebankan kepada Negara biaya perkara sebesar Rp420.000,- (Empat ratus dua puluh ribu rupiah);



# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Demikian diputuskan dalam sidang permusyawaratan Majelis Hakim Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Medan, pada hari Senin, tanggal 24 Juli 2023 oleh kami, **Fauzul Hamdi, S.H., M.H.**, sebagai Hakim Ketua, **Nurmansyah, S.H., M.H.**, dan **Budiyono, S.H., M.H.**, masing- masing Hakim Ad-hoc sebagai Hakim Anggota, yang ditunjuk berdasarkan Surat Penetapan Wakil Ketua Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Medan Nomor 119/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Mdn tanggal 08 Mei 2023, putusan tersebut pada hari ini **Rabu, tanggal 09 Agustus 2023** diucapkan dalam persidangan terbuka untuk umum oleh Hakim Ketuadengan dengan dihadiri oleh para Hakim Anggota tersebut dan dibantu oleh **Abdul Rahman Rangkuti, S.E., S.H., M.H.**, selaku Panitera Pengganti, dihadiri oleh Kuasa Penggugat dan Kuasa Tergugat e litigasi ;

Hakim-Hakim Anggota, Hakim Ketua,  
**Nurmansyah, S.H., M.H.**, **Fauzul Hamdi, S.H., M.H.**,  
**Budiyono, S.H., M.H.**,  
 Panitera Pengganti,  
**Abdul Rahman Rangkuti, S.E., S.H., M.H.**

Perincian biaya :

- 1. Biaya Panggilan Sidang Rp400.000,-
- 2. Materai Rp10.000,-
- 3. Redaksi Rp10.000,- +

Jumlah Rp420.000,-  
 Terbilang : (empat ratus dua puluh ribu rupiah).