

**ANALISIS YURIDIS MENGENAI PEMBERIAN UANG  
Pengganti Hak Kepada Pekerja Dalam Hal Telah  
Terjadinya Pemutusan Hubungan Kerja**

**(Studi Putusan No. 17/Pdt.Sus-Phi/2024/PN.Mdn)**

**SKRIPSI**



**OLEH:**

**ALBERT HANS CHRISTIAN PANJAITAN**

**218400223**

**UNIVERSITAS MEDAN AREA**

**FAKULTAS HUKUM**

**MEDAN**

**2025**

**UNIVERSITAS MEDAN AREA**

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

Document Accepted 20/5/26

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 (repositori.uma.ac.id)20/5/26

**ANALISIS YURIDIS MENGENAI PEMBERIAN UANG  
PENGGANTI HAK KEPADA PEKERJA DALAM HAL TELAH  
TERJADINYA PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA  
(Studi Putusan No. 17/Pdt.Sus-PHI/2024/PN.Mdn)**

**SKRIPSI**

**Diajukan untuk melengkapi persyaratan memperoleh Gelar sarjana Hukum Pada  
Fakultas Hukum Universitas Medan Area**

**OLEH : ALBERT HANS CHRISITAN PANJAITAN**

**218400223**

**UNIVERSITAS MEDAN AREA**

**FAKULTAS HUKUM**

**MEDAN**

**2025**

**UNIVERSITAS MEDAN AREA**

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

Document Accepted 20/5/26

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 (repositori.uma.ac.id)20/5/26

**LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI**

**Judul Skripsi** : ANALISIS YURIDIS MENGENAI PEMBERIAN UANG  
PENGANTI HAK KEPADA PEKERJA DALAM HAL  
TELAH TERJADINYA PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA  
(Studi Putusan No. 17/Pdt.Sus-PIH/2024/PN.Mda)

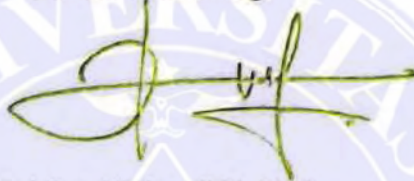
**Nama** : Albert Hans Christian Panjaitan

**N P M** : 218400223

**Bidang** : Hukum Keperdataan

Disetujui oleh:

Dosen Pembimbing



Revi Fauzi Mina, S.H, M.H

Dekan Fakultas Hukum



Dr. M. Cira Ramadhan, S.H., M. H

**FAKULTAS HUKUM**  
**UNIVERSITAS MEDAN AREA MEDAN**  
**2025**

## 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 yang saya peroleh dan sanksi-sanksi lainnya dengan peraturan yang berlaku, apabila di kemudian hari ditemukan adanya plagiat dalam skripsi ini.

Medan, 22 Oktober 2025



Albert Hans Christian Panjaitan

218400223

## HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI SKRIPSI UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS

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

Nama : Albert Hans Chrisitan Panjaitan  
NPM : 218400223  
Program Studi : Ilmu Hukum  
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 YURIDIS MENGENAI PEMBERIAN UANG PENGANTI HAK KEPADA PEKERJA DALAM HAL TELAH TERJADINYA PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA (Studi Putusan No. 17/Pdt.Sus-PHI/2024/PN.Mdn)

Beserta perangkat yang ada (jika diperlukan) Dengan Hak Bebaas 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 sebenarnya

Dibuat di: Medan

Pada tanggal: 22 Oktober 2025  
Yang Menyatakan



Albert Hans Christian Panjaitan  
218400223

## DAFTAR RIWAYAT HIDUP

### 1. Data Pribadi

Nama : Albert Hans Christian Panjaitan  
Tempat/ Tgl Lahir : Binjai, 06 Juni 2003  
Alamat : Jl. Danau Tempe No.1 Lk.I, Kel. Sumber  
Karya. Kec. Binjai Timur, Kota Binjai  
Jenis Kelamin : Pria  
Agama : Kristen  
Status Pribadi : Menikah/belum menikah

### 2. Data Orang Tua :

Ayah : Antonius Panjaitan  
Ibu : Seh Ukurta Sembiring  
Anak ke : 3 dari 3 bersaudara

### 3. Pendidikan

SD Methodist Binjai : 2009-2015  
SMP Methodist Binjai : 2015 - 2018  
SMA Negeri 2 Binjai : 2018 - 2021  
Universtias Medan Area : 2021 - 2025

## ABSTRAK

### **Analisis Yuridis Mengenai Pemberian Uang Pengganti Hak Kepada Pekerja Dalam Hal Telah Terjadinya Hubungan Kerja (Studi Putusan No. 17/Pdt.Sus-PHI/2024/Pn Mdn)**

Oleh:

**ALBERT HANS CHRISTIAN PANJAITAN**

**218400223**

Permasalahan tenaga kerja atau perburuhan merupakan permasalahan yang khas kita dengar bagi negara berkembang, termasuk Indonesia. Terkait dalam hal tersebut, pemutusan hubungan kerja (PHK) adalah salah satunya. Rumusan masalah yang diangkat adalah bagaimana mekanisme, pertimbangan hakim dalam putusan No. 17/Pdt.Sus-PHI/2024/PN.Mdn dan bagaimana akibat hukum dan upaya hukum terhadap pemberian uang pengganti hak kepada pekerja kontrak dalam hal telah terjadinya pemutusan hubungan sepihak. Jenis penelitian ini menggunakan pendekatan yuridis normatif dan yuridis empiris dengan metode deskriptif-analitis. Data diperoleh melalui studi pustaka terhadap peraturan perundang-undangan dan doktrin hukum, serta data primer melalui studi lapangan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa PHK yang dilakukan oleh perusahaan tanpa dasar hukum yang sah, sebagaimana dalam perkara a quo, bertentangan dengan prinsip perlindungan hukum bagi tenaga kerja. Sengketa PHK sepihak terhadap pekerja kontrak yang diselesaikan melalui proses bipartit, mediasi, hingga pengadilan. Penggugat berhak atas uang pesangon, uang penghargaan masa kerja, uang penggantian hak, serta upah proses selama tidak dipekerjakan. Penelitian ini merekomendasikan penguatan pengawasan terhadap pelaksanaan hubungan kerja berbasis kontrak, serta perlunya sosialisasi hukum ketenagakerjaan yang lebih intensif kepada pelaku usaha dan tenaga kerja guna mencegah terjadinya pelanggaran serupa di masa mendatang, serta menekankan peran pengawasan dan edukasi hukum dalam menciptakan hubungan industrial yang harmonis.

**Kata Kunci:** Pemutusan Hubungan Kerja, Uang Pengganti Hak, Hukum Ketenagakerjaan.

**ABSTRACT**

***Legal Analysis Regarding the Provision of Replacement Money to  
Workers in the Event of a Termination of an Employment  
Relationship  
(Study of Decision No. 17/Pdt.Sus-PHI/2024/Pn Mdn)***

**By:**

**ALBERT HANS CHRISTIAN PANJAITAN**

**218400223**

*Labor issues are typical in developing countries, including Indonesia. Termination of employment (PHK) is one such issue. The problem formulation raised concerns the mechanism, the judge's considerations in decision No. 17/Pdt.Sus-PHI/2024/PN.Mdn, and the legal consequences and remedies for granting compensation to contract workers in the event of unilateral termination. This research uses a normative and empirical juridical approach using a descriptive-analytical method. Data were obtained through a literature review of laws and legal doctrines, as well as primary data through field studies. The results indicate that layoffs carried out by companies without a valid legal basis, as in the case a quo, violate the principle of legal protection for workers. The dispute over unilateral layoffs of contract workers was resolved through bipartite processes, mediation, and the courts. The plaintiffs are entitled to severance pay, long-service bonuses, compensation for rights, and wages for the time they were not employed. This study recommends strengthening supervision of the implementation of contract-based employment relationships, as well as the need for more intensive socialization of labor law to businesses and workers to prevent similar violations in the future. It also emphasizes the role of supervision and legal education in creating harmonious industrial relations.*

**Keywords:** *Termination of Employment, Compensation for Rights, Labor Law.*

## KATA PENGANTAR

Puji dan syukur penulis panjatkan kehadiran Tuhan Yang Maha Esa, yang telah melimpahkan rahmat, taufik dan hidayah-Nya kepada penulis, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini.

Skripsi ini merupakan salah satu syarat untuk menempuh ujian tingkat Sarjana Hukum pada Fakultas Hukum Universitas Medan Area. Skripsi ini berjudul **“Analisis Yuridis Pemberian Uang Pengganti Hak Kepada Pekerja Dalam Hal Telah Terjadinya Pemutusan Hubungan Kerja (Studi Putusan No. 17/Pdt.Sus-PHI/2024/PN.Mdn)”**.

Dengan penghargaan sebesar besarnya penulis ingin mengucapkan terima kasih kepada:

1. Bapak Prof. Dr. Dadan Ramdan, M.Eng, M.Sc, selaku Rektor Universitas Medan Area atas kesempatan dan fasilitas yang memberikan kepada kami untuk mengikuti dan menyelesaikan pendidikan Sarjana Hukum pada Fakultas Hukum Universitas Medan Area.
2. Bapak Dr. Muhammad Citra Ramadhan, SH, MH, selaku Dekan Fakultas Hukum Universitas Medan Area dan Pembanding dalam sidang skripsi
3. Bapak Dr. M. Yusrizal Adi Syaputra, SH, MH Wakil Bidang Penjaminan Mutu Akademik
4. Bapak Nanang Tomi Sitorus, SH, MH., selaku Ketua Program Studi Fakultas Hukum Universitas Medan Area
5. Bapak Revi Fauzi Mina S.H, M.H., selaku pembimbing dalam mengerjakan skripsi
6. Ibu Marsella S.H, M.Kn., selaku Ketua dalam sidang skripsi
7. Bapak Zaini Munawir S. S.H, M.Hum., selaku sekertaris dalam sidang skripsi
8. Bapak dan Ibu Dosen serta semua unsur staf administrasi di Fakultas Hukum

Universitas Medan Area.

9. Rekan-rekan se-almamater di Fakultas Hukum Universitas Medan Area.

10. Ayah Antonius Panjaitan dan Ibu Seh Ukurta yang telah membesarkan saya, mendidik, dan memberikan semangat kepada saya.

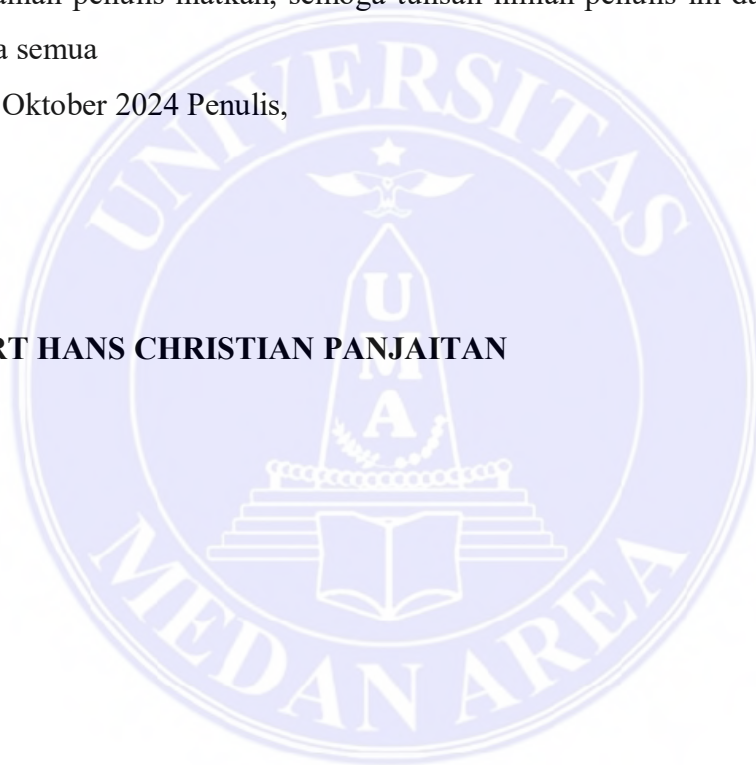
11. Serta semua pihak yang telah membantu penulis baik langsung maupun tidak langsung yang tidak dapat disebutkan satu persatu oleh penulis.

Akhir kata, atas segala budi baik semua pihak kiranya mendapat ridho oleh Tuhan Yang Maha Esa dan semoga ilmu yang telah dipelajari selama masa perkuliahan dapat berguna untuk kepentingan dan kemajuan agama, bangsa dan Negara.

Demikianlah penulis niatkan, semoga tulisan ilmiah penulis ini dapat bermanfaat bagi kita semua

Medan, Oktober 2024 Penulis,

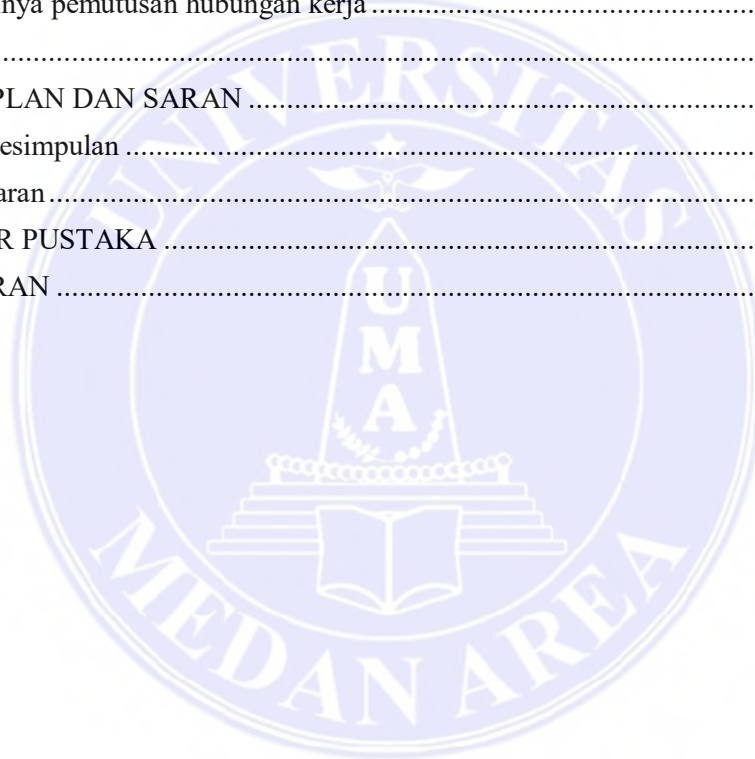
**ALBERT HANS CHRISTIAN PANJAITAN**



## DAFTAR ISI

DAFTAR RIWAYAT HIDUP .....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
ABSTRAK .....	vii
KATA PENGANTAR.....	ix
DAFTAR ISI .....	xi
BAB I.....	1
PENDAHULUAN .....	1
1.1. Latar Belakang .....	1
1.2. Rumusan Masalah .....	11
1.3. Tujuan Penelitian.....	12
1.4 . Manfaat Penelitian.....	12
1.5. Keaslian Penelitian .....	13
BAB II.....	15
TINJAUAN PUSTAKA.....	15
2.1. Tinjauan Umum Tentang Hukum Ketenagakerjaan .....	15
2.1.1. Pengertian Kontrak Kerja.....	15
2.1.2. Pengertian Hak dan Kewajiban Pekerja .....	18
2.2. Tinjauan Umum Tentang Pekerja .....	22
2.2.1. Pengertian Pekerja .....	22
3.2.2. Jenis - Jenis Pekerja .....	24
2.3. Tinjauan Umum Tentang Uang Pengganti Hak .....	33
2.3.1. Pengertian Uang Pengganti Hak.....	33
2.3.2. Jenis - Jenis Uang Pengganti Hak.....	34
2.4. Tinjauan Umum Tentang Pemutusan Hubungan Kerja .....	36
2.4.1. Pengertian Pemutusan Hubungan Kerja.....	36
2.4.2. Jenis-jenis Pemutusan Hubungan Kerja .....	37
2.4.3. Dasar Hukum Pemutusan Hubungan Kerja.....	39
BAB III.....	44
METODE PENELITIAN .....	44
3.1. Waktu dan Tempat Penelitian .....	44
3.1.1. Waktu Penelitian.....	44
3.1.2. Tabel Jadwal Penelitian.....	44
3.1.3. Tempat Penelitian .....	44
3.2. Metode Penelitian.....	44
3.2.1. Jenis Penelitian .....	44
3.2.2. Sifat Penelitian.....	45

3.2.3. Teknik Pengumpulan Data .....	45
3.2.4. Analisis Data .....	45
BAB IV .....	47
PEMBAHASAN .....	47
4.1. Mekanisme pemberian uang pengganti hak kepada pekerja dalam hal telah terjadinya pemutusan hubungan kerja .....	47
4.2 . Bagaimana akibat hukum dan upaya hukum terhadap pemberian uang pengganti hak kepada pekerja dalam hal telah terjadinya pemutusan hubungan kerja .....	51
4.2.1. Akibat Hukum .....	51
4.2.2. Upaya Hukum.....	53
4.3. Bagaimana pertimbangan hakim dalam putusan No. 17/Pdt.Sus-PHI/2024/PN.Mdn mengenai pemberian pemberian uang pengganti hak kepada pekerja dalam hal telah terjadinya pemutusan hubungan kerja .....	55
BAB V.....	61
KESIMPLAN DAN SARAN .....	61
5.1. Kesimpulan .....	61
5.2. Saran .....	62
DAFTAR PUSTAKA .....	64
LAMPIRAN .....	68



## BAB I

### PENDAHULUAN

#### 1.1 Latar Belakang

Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 menyatakan bahwa Indonesia adalah negara hukum, hal ini tertuang dalam Pasal 1 ayat (3). Sebagaimana negara hukum, segala aspek berkehidupan bangsa Indonesia diatur oleh hukum. Hukum sangat erat kaitannya dengan aturan, adapun aturan dikenal juga sebagai norma hukum.<sup>1</sup>

Sifat hukum ketenagakerjaan itu sendiri bersifat privat maupun publik. Privat dalam artian bahwa hukum ketenagakerjaan mengatur tentang hubungan antara orang dengan orang/ badan hukum, yang dimaksudkan di sini adalah antara pekerja dengan pemberi kerja. Permasalahannya adalah, hukum ketenagakerjaan juga bersifat publik, yang dimana negara turut campur tangan dalam hubungan kerja dengan membuat regulasi yang bersifat memaksa yang bertujuan untuk dapat melindungi pekerja dengan membatasi kebebasan dalam berkontrak.<sup>2</sup>

Hukum senantiasa hadir dalam kehidupan manusia, baik sebagai individu maupun sebagai bagian dari masyarakat. Fungsinya adalah menjaga ketertiban, mengatur interaksi sosial, serta menyelesaikan berbagai persoalan yang muncul dalam kehidupan bermasyarakat. Istilah yang dulu dikenal sebagai perburuhan kini lebih umum disebut ketenagakerjaan, sehingga hukum perburuhan identik dengan hukum ketenagakerjaan. Seiring berlakunya Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan sebagai undang-undang payung, penggunaan istilah hukum perburuhan semakin jarang. Dalam UU tersebut, pengertian ketenagakerjaan mencakup ruang lingkup yang lebih luas dibandingkan dengan pengertian perburuhan dalam KUHPerduta. Meski demikian, dalam praktiknya, pelaksanaan aturan ketenagakerjaan masih merujuk pada beberapa peraturan perundang-undangan yang telah ada sebelum lahirnya UU No. 13 Tahun 2003.

---

<sup>1</sup> Bram Andrian Amma, Arinto Nugroho, *Analisis Yuridis Terkait Pemutusan Hubungan Kerja Tanpa Pemberian Kompensasi Dalam Perjanjian Kerja Antara Pt. Karya Kreasi Pesona Indah Dengan Pkerjanya*. Jurnal Hukum. Vol 6. No. 3. Tahun 2019. Hal 154

<sup>2</sup> *Ibid.*

Beberapa faktor bisa membantu membangun negara, salah satunya adalah struktur perekonomian suatu bangsa. Membangun struktur perekonomian tidak terlepas dari sektor ketenagakerjaan yang mendukungnya. Sektor ketenagakerjaan ini menampung berbagai jenis pekerjaan dan industri di Indonesia, serta berkaitan erat dengan hubungan hukum antara pekerja, pemilik perusahaan, bahkan pemerintah yang memberikan aturan-aturan hukum terkait. Ketenagakerjaan sendiri mencakup segala hal dan kegiatan yang berkaitan langsung dengan hubungan kerja antara pihak-pihak terkait, baik pekerja maupun pemilik kerja, sejak sebelum hingga setelah masa kerja, seperti yang dijelaskan dalam UU Ketenagakerjaan. Pada dasarnya dalam hubungan ketenagakerjaan secara tidak langsung akan mempraktikkan hukum ketenagakerjaan. Hukum tersebut dapat terealisasi apabila adanya hubungan kerja antara pekerja atau buruh dengan pemberi kerja atau pengusaha untuk bekerja secara bersama-sama dalam menjalankan suatu kegiatan usaha yang didasari oleh sebuah perjanjian kerja.<sup>3</sup> Memperoleh pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi setiap manusia merupakan hak dari warga negara. Hal tersebut tercantum dalam Undang – undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 sesuai dengan Pasal 27 ayat (2). Prinsip yang dalam ketentuan konstitusional yang dijabarkan di atas berkaitan dengan upat perlindungan bagi tenaga kerja untuk menjamin dan memperoleh hak – hak dasar pekerja. Ini juga sejalan dengan tujuan pembangunan nasional untuk memajukan kesejahteraan umum bagi seluruh Rakyat Indonesia yang adil dan makmur. Hubungan kerja dapat terjadi ketika adanya suatu kesepakatan yang didasari oleh suatu perjanjian kerja baik secara tertulis maupun lisan, sebagaimana tercantum dalam Pasal 50 UU Ketenagakerjaan.<sup>4</sup>

Permasalahan ketenagakerjaan merupakan isu yang kerap muncul di negara-negara berkembang, termasuk Indonesia. Salah satu persoalan utama adalah pemutusan hubungan kerja (PHK) yang sering dilakukan oleh perusahaan-perusahaan besar secara sepihak. Permasalahan PHK ini menjadi salah satu isu sentral dalam hubungan kerja antara pengusaha dan pekerja. Ketika masa kontrak kerja berakhir, buruh kehilangan sumber penghidupan dan berpotensi menghadapi

---

<sup>3</sup> Aloysius, Uwiyono. *Asas-asas Hukum Perburuhan*. (Jakarta: Rajawali Pers, 2014), Hal. 71.

<sup>4</sup> Putra, Dony Setiawan. "Pertanggungjawaban Pidana Rumah Sakit sebagai Perseroan Terbatas dalam Kasus Jual Beli Manusia." *Jurnal Hukum Magnum Opus* 2, no. 1 (2019):27.

masa pengangguran dengan berbagai dampaknya. Oleh karena itu, pengusaha dituntut untuk memberikan jaminan serta rasa aman bagi pekerja, sehingga pemutusan kontrak kerja sebaiknya dihindari mengingat dampak yang berat akan ditanggung oleh buruh setelah tidak lagi bekerja.

Jika terjadi pemutusan hubungan kerja (PHK) secara sepihak, perusahaan tetap berkewajiban melaksanakan ketentuan hukum ketenagakerjaan yang berlaku di Indonesia. Langkah awal yang harus ditempuh adalah menyampaikan surat PHK secara tertulis kepada pekerja, yang berisi alasan PHK, tanggal efektif berlakunya PHK, serta rincian hak-hak pekerja yang akan diberikan. Alasan yang digunakan untuk PHK harus sesuai dengan ketentuan undang-undang, misalnya efisiensi perusahaan, pelanggaran berat yang dapat dibuktikan, ketidakhadiran tanpa keterangan dalam jangka waktu tertentu, atau pengunduran diri karyawan secara sukarela dan tertulis. Apabila perusahaan tidak dapat membuktikan alasan PHK tersebut secara sah, maka PHK dinyatakan tidak sah dan bertentangan dengan hukum. Dalam kondisi ini, perusahaan wajib membayarkan hak-hak pekerja, termasuk uang pesangon, uang penghargaan masa kerja, dan uang penggantian hak sesuai dengan ketentuan Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021. Selain itu, apabila pekerja menolak keputusan PHK, penyelesaian perselisihan harus ditempuh melalui perundingan bipartit, mediasi di Dinas Ketenagakerjaan, hingga proses persidangan di Pengadilan Hubungan Industrial (PHI) jika diperlukan. Kegagalan perusahaan dalam mengikuti prosedur tersebut dapat menimbulkan sanksi hukum, termasuk putusan pengadilan untuk mempekerjakan kembali pekerja atau membayar kompensasi dalam jumlah yang lebih besar.

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan mendefinisikan istilah ketenagakerjaan sebagai segala sesuatu yang berkaitan dengan tenaga kerja, baik sebelum, selama, maupun setelah masa kerja. Dalam undang-undang tersebut, tenaga kerja diartikan sebagai setiap orang yang memiliki kemampuan untuk melakukan pekerjaan dalam rangka menghasilkan barang dan/atau jasa, baik untuk memenuhi kebutuhan pribadi maupun kebutuhan masyarakat.

Ketika para pihak tersebut sudah setuju untuk menjalin suatu hubungan kerja maka secara otomatis akan menghasilkan kesepakatan yang mengikat kedua belah pihak. Hal ini dapat terjadi karena lahirnya sebuah perjanjian kerja seperti

yang dijelaskan dalam Pasal 1601 KUH Perdata. Dengan adanya suatu peristiwa perjanjian kerja merupakan upaya hukum yang berisi unsur subjek dan objek pekerjaan, serta dapat menciptakan maupun mengatur ketentuan-ketentuan yang disepakati oleh para pihak yang terkait, yaitu pihak pekerja dan pemberi kerja atau pengusaha. Ketentuan yang dimaksud tersebut dapat berisi hak dan kewajiban yang harus dipenuhi oleh para pihak terkait. Para pemberi kerja atau pengusaha harus melaksanakan kewajibannya karena itu merupakan hak dari para pekerja atau buruh. Begitupula sebaliknya, para pekerja atau buruh harus menyelesaikan kewajibannya karena itu merupakan hak pemberi kerja atau pengusaha. Maka dari itu para pekerja dengan pemberi kerja memiliki hubungan yang bersifat timbal balik sehingga ketika salah satu tidak memenuhi kewajibannya atau melakukan wanprestasi maka pihak lain dapat menuntut dan pelakunya dapat dikenakan sanksi.<sup>5</sup>

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

Ada tiga perjanjian tertulis, yaitu sebagai berikut :

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

---

<sup>5</sup> Cahya Kinari Arnita Putri, Made Aditya Pramana Putra, *Hak Pekerja Dalam Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) Pasca Diundangkannya Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja*, Jurnal Kertha Negara Vol 10 No 4 Tahun 2022 hal. 392

Fungsi kesaksian notariel atas suatu dokumen hanya untuk melegalisasi tanda tangan para pihak. Akan tetapi, kesaksian tersebut tidak memengaruhi kekuatan hukum isi perjanjian. Namun, ia harus membuktikan penyangkalannya.

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

Hakikat hukum ketenagakerjaan terletak pada upaya memberikan perlindungan bagi tenaga kerja, yaitu dengan menjamin terpenuhinya hak-hak dasar pekerja/buruh, memberikan kesempatan yang sama, serta memastikan perlakuan yang bebas dari diskriminasi dalam bentuk apapun demi tercapainya kesejahteraan pekerja beserta keluarganya, dengan tetap memperhatikan dinamika perkembangan dunia usaha. Secara idiil, pembangunan ketenagakerjaan berlandaskan pada nilai-nilai Pancasila, sedangkan secara konstitusional berpedoman pada Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945. Pelaksanaan pembangunan ketenagakerjaan ditujukan sebagai bagian dari pembangunan manusia Indonesia seutuhnya, sehingga tujuan akhirnya adalah terciptanya masyarakat Indonesia yang sejahtera, adil, makmur, dan merata, baik secara material maupun spiritual. Asas pembangunan ketenagakerjaan diselenggarakan berdasarkan atas keterpaduan dengan koordinasi fungsional lintas sektoral pusat dan daerah-daerah, artinya asas pembangunan ketenagakerjaan pada dasarnya sesuai dengan asas pembangunan nasional, khususnya asas demokrasi Pancasila serta asas adil dan merata. Pembangunan ketenagakerjaan mempunyai banyak dimensi dan keterkaitan dengan berbagai pihak yaitu antara pemerintah, pengusaha dan pekerja/buruh. Oleh sebab itu, pembangunan ketenagakerjaan dilaksanakan secara terpadu dalam bentuk kerja sama yang saling mendukung.<sup>6</sup>

Perbedaan kepentingan antara pekerja dan pengusaha sering kali menimbulkan berbagai permasalahan dalam hubungan industrial. Dampak yang ditimbulkan tidak hanya dirasakan oleh buruh maupun pengusaha, tetapi juga berpengaruh lebih luas. Berbagai aksi yang terjadi belakangan ini, misalnya, tidak hanya menyebabkan berkurangnya minat investor asing, tetapi juga memengaruhi

---

<sup>6</sup> Christin Lady Matindas “Analisis Hukum Ketenagakerjaan Tentang Perlindungan Buruh/Pekerja Berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003”, Vol. 6, Tahun 2018. Hal 150

penerimaan devisa negara, dinamika perdagangan nasional maupun internasional, stabilitas keamanan, hingga memicu timbulnya berbagai tindak kejahatan.

Perjanjian kerja yang merupakan awal permulaan dari suatu hubungan kerja dapat digolongkan berdasarkan waktunya. Untuk perjanjian yang dilakukan sementara dapat disebut sebagai perjanjian kerja dalam waktu tertentu. Sementara perjanjian yang dilakukan secara tetap disebut perjanjian kerja dalam waktu tidak tertentu atau dilakukan secara tetap. Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) adalah perjanjian yang dilakukan oleh pekerja dengan pemberi kerja ketika para pihak tersebut sudah sepakat untuk melakukan pekerjaan tertentu dalam hubungan kerja dengan jangka waktu kerja yang sebentar. Sementara itu, Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT) adalah perjanjian yang dilakukan oleh pekerja dengan pemberi kerja ketika para pihak tersebut sudah sepakat untuk melakukan pekerjaan dalam hubungan kerja dengan jangka waktu

kerja yang berlangsung secara terus-menerus dan tetap<sup>7</sup>. Contohnya, pekerjaan yang membangun sebuah sekolah, membangun sebuah sekolah tentunya dapat diperkirakan kapan penyelesaiannya. Sebaliknya, pekerjaan untuk mengelola sekolah, tidak dapat diperkirakan kapan akan selesai sebab mengelola sekolah tentunya bersifat terus-menerus. Hal inilah yang membedakan antara perjanjian kerja waktu tertentu dengan perjanjian kerja waktu tidak tentu.

Namun secara sosiologis banyak tenaga kerja yang susah untuk mendapatkan hak yang seharusnya di terima olehnya di karenakan adanya tekanan dari atasan yang memperlakukan para tenaga kerja dengan tidak seharusnya di lakukan oleh para pihak perusahaan tersebut namun seharusnya para pengusaha tidak melakukan hal yang sesuka hati kepada para pekerja tersebut.<sup>8</sup>

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan mengatur mengenai masa percobaan kerja yang hanya dapat diberlakukan pada Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT). Ketentuan masa percobaan tidak diperbolehkan diterapkan dalam Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT). Apabila dalam PKWT dicantumkan masa percobaan, maka perjanjian tersebut batal demi hukum. Oleh karena

---

<sup>7</sup> Rosifany, Ony. "Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Perempuan Menurut Ketentuan Undang-Undang Ketenagakerjaan." *LEGALITAS: Jurnal Ilmiah Ilmu Hukum* 4, no. 2 (2020): Hal 36

<sup>8</sup> Ariffuddin Muda Harahap, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan*, Cetakan ke-I, (Batu: Literasi Nusantara, 2020), hal 20

itu, perusahaan harus terlebih dahulu memastikan ketentuan mengenai masa percobaan sebelum membuat perjanjian kerja. Selain itu, pekerjaan yang dapat diikat melalui PKWT adalah pekerjaan yang bersifat sementara atau tidak tetap.

Menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, hubungan antara perusahaan dan pekerja disebut sebagai hubungan kerja, yaitu hubungan yang terjalin antara pengusaha dengan pekerja/buruh berdasarkan perjanjian kerja yang memuat unsur pekerjaan, upah, serta perintah. Dengan demikian, dapat ditegaskan bahwa perjanjian kerja merupakan unsur utama dalam terjalinnya hubungan kerja. Dalam ketentuan tersebut, perjanjian kerja dibedakan menjadi dua jenis, yakni Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tentu (PKWTT) dan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT), yang keduanya ditentukan berdasarkan jangka waktu atau penyelesaian suatu pekerjaan tertentu. Pasal 52 ayat (1) UU No.13 Tahun 2003 menentukan bahwa:

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

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

1. Pekerjaan yang sekali selesai atau yang sementara sifatnya;
2. Pekerjaan yang diperkirakan penyelesaiannya dalam waktu yang tidak terlalu lama dan paling lama 3 (tiga) tahun;
3. Pekerjaan yang bersifat musiman; atau
4. Pekerjaan yang berhubungan dengan produk baru, kegiatan baru, atau produk tambahan yang masih dalam percobaan atau penjajakan.

Pemerintah Indonesia Telah menetapkan banyak Peraturan yang dibuat dengan tujuan untuk kesejahteraan bagi masyarakat Indonesia. Dalam hal mengenai ketenagakerjaan pemerintah sendiri mempunyai visi untuk menjamin kesejahteraan tenaga kerja maupun keadilan bagi pemberi kerja. Meskipun peraturan yang telah

dibuat terus di tingkatkan demi kesejahteraan tenaga kerja namun tidak dapat di pungkiri fakta di lapangan menunjukkan masih banyaknya tenaga kerja yang tidak mendapatkan keadilan malah ketentuan yang telah dibuat oleh pemerintah tidak menjamin tenaga kerja mendapatkan hak – hak yang harusnya menjadi haknya. Setiap hubungan kerja yang terhubung antara Atasan dan Bawahan tidak selalu mulus akan tetapi dalam hubungan kerja tersebut malah menimbulkan perselisihan di antara kedua belah pihak tersebut.<sup>9</sup>

Pekerja atau buruh merupakan bagian yang tidak terpisahkan dari proses pembangunan nasional, karena memiliki peran dan kedudukan penting sebagai pelaku dalam pembangunan tersebut. Dengan pesatnya perkembangan dunia usaha, dibutuhkan adanya kepastian hukum yang mengatur hubungan kerja antara perusahaan dengan pekerja/buruh, sekaligus memberikan perlindungan atas hak dan kewajiban masing-masing pihak. Pada dasarnya, tujuan utama pekerja dalam bekerja adalah memperoleh upah sebagai balasan atas tenaga yang telah dicurahkan. Berdasarkan Pasal 1 angka 30 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, upah adalah hak pekerja/buruh yang ditetapkan serta dibayarkan berdasarkan perjanjian kerja, kesepakatan, atau peraturan perundang-undangan, yang mencakup pula tunjangan bagi pekerja/buruh beserta keluarganya atas pekerjaan dan/atau jasa yang telah maupun akan dilaksanakan. Upah ini merupakan faktor utama dari perjanjian kerja, karena sasaran yang paling penting bagi pekerja yaitu memperoleh upah, dimana upah sangat penting guna menunjang kesejahteraan hidupnya, menghidupi pekerja maupun keluarganya demi kelangsungan hidup.<sup>10</sup>

Dalam konteks hukum ketenagakerjaan, tenaga kerja ini berhubungan dengan pembangunan nasional yang dilaksanakan didalam pembangunan manusia Indonesia seutuhnya dan pembangunan masyarakat Indonesia seluruhnya untuk mewujudkan masyarakat yang sejahtera, adil dan makmur yang merata, baik materiil maupun spiritual berdasarkan Pancasila dan undang –undang Dasar Republik Indonesia tahun 1945. Dalam konteks pelaksanaan pembangunan nasional, tenaga kerja mempunyai dan kedudukan yang sangat penting sebagai pelaku dan tujuan

---

<sup>9</sup> Evita Liuswanto, *Perlindungan Hukum Terhadap Tenaga Kerja Outsourcing Yang Tidak Menerima Jaminan Sosial Tenaga Kerja*, Vol. 4 No. 1 Tahun 2021

<sup>10</sup> Octaviani, I. M., & Suardana, I. “*Tanggung Jawab Pelaku Usaha Terhadap Pekerja/Buruh Terkait Keterlambatan Upah Lembur*”. (2019). Hal. 3

pembangunan, oleh karena itu sesuai peranan dan kedudukan tenaga kerja, diperlukan pembangunan ketenagakerjaan untuk meningkatkan kualitas tenaga kerja dan peran sertanya<sup>11</sup>

Pemutusan hubungan kerja (PHK) adalah penghentian hubungan kerja yang terjadi karena alasan tertentu sehingga mengakibatkan berakhirnya hak dan kewajiban antara pekerja dengan pemberi kerja. PHK dapat disebabkan oleh keputusan perusahaan untuk memberhentikan pekerja, pengunduran diri pekerja, berakhirnya masa kontrak, maupun faktor lainnya. Dalam praktik ketenagakerjaan, PHK merupakan hal yang umum dan sering dijumpai.

Hubungan kerja tidak dapat terlepas dari unsur upah, karena upah merupakan salah satu unsur dari hubungan kerja, disamping unsur pekerjaan dan perintah sebagai unsur komulatif dalam hubungan kerja. Keberadaan upah merupakan masalah sentral dalam dunia perburuan yang memiliki banyak dimensi dan keterkaitan. Bahkan permasalahan upah merupakan permasalahan yang paling dominan dibandingkan dengan permasalahan-permasalahan perburuan yang lain dalam sistem hubungan industrial. Dalam perkembangan, dewasa ini permasalahan upah dijadikan alat untuk dapat mengukur baik buruknya hubungan industrial diseluruh dunia karena secara universal pengupahan dianggap sebagai hal terpenting dalam penegakan Hak Asasi manusia.<sup>12</sup>

Terkait dengan pemutusan hubungan kerja, Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan memberikan definisi bahwa pemutusan hubungan kerja merupakan penghentian hubungan kerja karena suatu alasan tertentu yang mengakibatkan berakhirnya hak dan kewajiban antara pekerja/buruh dan perusahaan. Berdasarkan definisi tersebut, dapat dipahami bahwa hubungan hukum antara pekerja dengan perusahaan berakhir, sehingga konsekuensinya adalah berakhir pula hak dan kewajiban masing-masing pihak. Dengan demikian, kewajiban perusahaan untuk membayarkan upah kepada pekerja tidak lagi berlaku, sebagaimana kewajiban pekerja untuk melaksanakan pekerjaan juga turut berakhir.

Menurut ketentuan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003, pemutusan hubungan kerja pada prinsipnya harus dihindari oleh perusahaan. Pengusaha

---

<sup>11</sup> Soebani, B. A. (2021). *Hukum Ketenagakerjaan*. Bandung: CV. Pustaka Setia. hal. 44

<sup>12</sup> Wiryanawan, W. G, *Ironi Minimum Dalam Industri Pariwisata* (Media Nusa Kreatif, Malang, 2015), Hal. 9-10

diharapkan terlebih dahulu melakukan berbagai langkah alternatif, seperti perbaikan sistem kerja, efisiensi, serta pembinaan terhadap pekerja. Dengan demikian, pemutusan hubungan kerja hanya dapat dilaksanakan apabila seluruh upaya tersebut tidak lagi memungkinkan untuk dipertahankan.

Undang-Undang Ketenagakerjaan menegaskan bahwa pemutusan hubungan kerja (PHK) yang dilakukan tanpa memenuhi ketentuan hukum atau secara sewenang-wenang dinyatakan batal demi hukum. Konsekuensinya, secara yuridis pekerja berhak untuk dipekerjakan kembali oleh pengusaha serta memperoleh seluruh haknya sebagaimana mestinya (Pasal 170 UU No. 13 Tahun 2003). Namun, dalam praktik, baik pekerja maupun pengusaha sering kali enggan melanjutkan hubungan kerja setelah adanya penerbitan surat PHK, karena telah timbul disharmoni yang menyebabkan salah satu atau kedua belah pihak tidak bersedia melanjutkan hubungan kerja. Dengan demikian, meskipun undang-undang mengatur sebaliknya, PHK tetap dilaksanakan. Dalam kondisi demikian, ketentuan Pasal 170 tidak mampu menyelesaikan permasalahan, terlebih karena UU No. 13 Tahun 2003 secara umum tidak memberikan pengaturan mengenai kompensasi atas PHK yang demikian. Ketiadaan pengaturan ini membuka ruang bagi masing-masing pihak untuk mengajukan penawaran sesuai kepentingannya, di mana pengusaha cenderung memberikan kompensasi serendah mungkin, sedangkan pekerja akan menuntut kompensasi setinggi mungkin. Dalam hubungan industrial, ketentuan yang mengatur sah tidaknya suatu perjanjian ditentukan pada Pasal 52 UU No. 13 Tahun 2003. Menurut pasal tersebut suatu perjanjian kerja harus dibuat atas dasar:

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

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

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

Penulis tertarik dengan judul dan putusan ini adalah karena penulis dapat mengetahui lebih dalam tentang perjanjian kerja kontrak di Indonesia dan bagaimana pertimbangan hakim bagi pekerja kontrak yang mengalami pemutusan hubungan kerja dalam masa kontrak nya. Serta penulis ingin juga mengetahui jenis-jenis pekerja dan apa saja penyebab pemutusan hubungan kerja yang sering terjadi di masyarakat. Lalu penulis juga ingin tahu lebih dalam apa itu Hubungan Industrial dan apa saja upaya-upaya yang dapat diperjuangkan oleh pekerja kontrak yang hak nya tidak dapat di berikan.

## 1.2 Rumusan Masalah

Adapun permasalahan yang akan diteliti dalam penelitian ini adalah:

1. Bagaimana mekanisme pemberian uang pengganti hak kepada pekerja dalam hal telah terjadinya pemutusan hubungan kerja
2. Bagaimana akibat hukum dan upaya hukum terhadap pemberian uang pengganti hak kepada pekerja dalam hal telah terjadinya pemutusan hubungan kerja
3. Bagaimana pertimbangan hakim dalam putusan No. 17/Pdt.Sus-PHI/2024/PN.Mdn mengenai pemberian pemberian uang pengganti hak kepada pekerja dalam hal telah terjadinya pemutusan hubungan kerja

### 1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian yang peneliti lakukan adalah sebagai berikut:

1. Untuk memahami mekanisme penegakan hukum terhadap pemberian uang pengganti hak kepada pekerja dalam hal telah terjadinya pemutusan hubungan kerja
2. Untuk memahami pertimbangan hakim terhadap pemberian uang pengganti hak kepada pekerja dalam hal telah terjadinya pemutusan hubungan kerja
3. Untuk memahami akibat hukum dan upaya hukum terhadap pemberian uang pengganti hak kepada pekerja dalam hal telah terjadinya pemutusan hubungan kerja

### 1.4 Manfaat Penelitian

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

1. Secara teoritis

Hasil penelitian ini dapat dijadikan sebagai bahan kajian lebih lanjut untuk melakukan beberapa konsep ilmiah yang pada gilirannya akan memberikan sumbangan pemikiran bagi perkembangan ilmu hukum keperdataan khususnya mengenai penegakan hukum bagi pekerja.

2. Secara praktis

- a. Sebagai pedoman dan masukan bagi semua pihak terutama peneliti agar lebih berhati-hati agar tidak terjadi pemutusan hubungan kerja dalam kontrak kerja
- b. Sebagai bahan informasi semua pihak yang berkaitan dan kalangan akademis untuk menambah wawasan dalam bidang hukm keperdataan dalam hal ini dikaitkan dengan pemutusan hubungan kerja dalam kontrak

kerja

### 1.5 Keaslian Penelitian

Berikut adalah contoh pernyataan keaslian penelitian yang dapat digunakan sebagai berikut :

1. Skripsi Jefri Adetya dengan judul “Tinjauan Yuridis Perolehan Hak Uang Pesangon Atau Uang Penghargaan Masa Kerja Dan Uang Pengganti Hak” dengan perumusan masalah sebagai berikut:
  - 1) Bagaimana aturan hukum tentang pemutusan hubungan kerja menurut undang-undang No. 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan?
  - 2) Bagaimana tanggung jawab perusahaan terhadap hak-hak pekerja akibat pemutusan hubungan kerja yang terjadi pada Putusan No. 366/Pdt.SusPHI/2017/PN.Mdn?
  - 3) Bagaimana pertimbangan hakim dalam pemberian putusan pada Putusan No. 366/Pdt.Sus-PHI/2017/PN.Mdn?
2. Skripsi Sintha Dewi Silalahi dengan judul “Perlindungan Hukum Bagi Pekerja Kontrak Yang Mengalami Pemutusan Hubungan Kerja Dalam Masa Kontrak” dengan perumusan masalah sebagai berikut:
  - 1) Apa penyebab tidak diterimanya gugatan dari pekerja kontrak yang mengalami pemutusan hubungan kerja dalam masa kontrak dalam putusan No. 82/Pdt.Sus-PHI/2016/Pn.Mdn?
  - 2) Bagaimana akibat hukum yang timbul dan upaya hukum dari putusan No. 82/Pdt.Sus-PHI/2016/Pn.Mdn terhadap pekerja kontrak?
3. Skripsi Atikah Nazinah dengan judul “Penyelesaian Sengketa Pemutusan Hubungan Kerja Secara Sepihak Dan Tanpa Alasan Oleh Perusahaan Terhadap Karyawan (Studi Putusan Kasasi Mahkamah Agung Nomor 1201 K/Pdt.Sus-Phi/2021)” dengan perumusan masalah sebagai berikut:
  - 1) Bagaimana upaya penyelesaian sengketa yang tepat untuk diterapkan pada perselisihan antara karyawan dengan perusahaan yang melakukan tindakan PHK dalam Putusan Kasasi No. 1201 K/Pdt.Sus-PHI/2021 Mahkamah Agung jika ditinjau berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja?

- 2) Bagaimana perlindungan hukum terhadap pekerja yang mengalami sengketa pemutusan hubungan kerja oleh salah satu pihak dan tanpa alasan dari perusahaan terhadap karyawan dalam Putusan Kasasi No. 1201 K/Pdt.Sus-PHI/2021 Mahkamah Agung ditinjau berdasarkan Peraturan Pemerintah No. 35 Tahun 2021 tentang Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, dan Pemutusan Hubungan Kerja?



## BAB II

### TINJAUAN PUSTAKA

#### 2.1 Tinjauan Umum Tentang Hukum Ketenagakerjaan

##### 2.1.1. Pengertian Kontrak Kerja

Kontrak kerja menurut Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan di Indonesia adalah perjanjian antara pekerja/buruh dengan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat-syarat kerja, hak, dan kewajiban para pihak

Michael D. Bayles mengartikan *contract of law* atau hukum kontrak adalah *might then be taken to be the law pertaining to enforcement of promise or agreement*. Artinya, hukum kontrak adalah sebagai aturan hukum yang berkaitan dengan pelaksanaan perjanjian atau persetujuan. Pendapat ini mengkaji hukum kontrak dari dimensi pelaksanaan perjanjian yang dibuat oleh para pihak, namun Michael D. Bayles tidak melihat pada tahap-tahap prakontraktual dan kontraktual.<sup>13</sup>

Hukum kontrak atau hukum perjanjian merupakan salah satu bidang kajian hukum yang selalu berkembang seiring dengan pertumbuhan masyarakat. Faktor penyebab tumbuh dan berkembangnya hukum kontrak adalah karena pesatnya kegiatan bisnis yang dilakukan dalam masyarakat modern dan pesatnya transaksi yang dilakukan oleh Pemerintah dengan pihak lainnya. Pemerintah pusat maupun pemerintah daerah sebagai badan hukum publik, tidak hanya dapat melakukan perbuatan hukum yang bersifat publik, namun dapat juga melakukan suatu perbuatan hukum di bidang keperdataan. Apabila pemerintah melakukan perbuatan hukum di bidang keperdataan, maka pemerintah tunduk pada ketentuan yang berlaku dalam bidang hukum perdata. Selain itu, faktor penyebab tumbuh dan berkembangnya hukum kontrak adalah karena adanya asas kebebasan berkontrak (*party autonomy*), yang diatur dalam Pasal 1338 KUH Perdata. Kebebasan itu, meliputi kebebasan untuk membuat atau tidak membuat perjanjian, mengadakan kontrak dengan siapa pun, menentukan isi kontrak, pelaksanaan, dan

---

<sup>13</sup> Agustinus J. Sahetapy, Pelaksanaan Kontrak Kerja antara Pekerja dengan Perusahaan (Studi pada PT. Wahana Kencana Mineral (WKM) Halmahera Timur), Jurnal Sains, Sosial dan Humaniora, Vol 1, No.2. 2022. Hal 108

persyaratannya, serta menentukan bentuk kontrak, yaitu lisan atau tertulis.<sup>14</sup>

Kontrak kerja merupakan suatu perjanjian tertulis yang bersifat formal antara pekerja dan pemberi kerja yang memuat ketentuan mengenai syarat-syarat kerja, serta mengatur hak dan kewajiban masing-masing pihak. Instrumen hukum ini bertujuan untuk mewujudkan hubungan kerja yang terstruktur dan transparan, sehingga kedua belah pihak memiliki kesepahaman yang selaras mengenai hak, kewajiban, serta tanggung jawab yang harus dipenuhi. Dalam implementasinya, bentuk dan substansi kontrak kerja dapat berbeda-beda bergantung pada jenis pekerjaan, jangka waktu perjanjian, maupun kebijakan internal perusahaan.

Kontrak kerja pada umumnya memuat sejumlah unsur pokok, antara lain uraian tugas, besaran upah, fasilitas atau tunjangan, ketentuan jam kerja, serta hak atas cuti. Keberadaan kontrak tersebut memberikan jaminan kepastian bagi pekerja mengenai imbalan yang akan diperoleh atas kontribusi tenaga dan pikirannya, sekaligus memungkinkan pemberi kerja untuk mengelola sumber daya manusia secara lebih efektif. Transparansi dan kejelasan dalam kontrak kerja berfungsi sebagai instrumen preventif guna meminimalisasi potensi terjadinya perselisihan atau sengketa di kemudian hari.

Selain itu, kontrak kerja berperan sebagai instrumen yuridis yang dapat dijadikan acuan apabila timbul sengketa antara pekerja dan pemberi kerja. Apabila salah satu pihak tidak melaksanakan kewajibannya sebagaimana diatur dalam kontrak, pihak lainnya memiliki dasar hukum untuk mengajukan tuntutan guna memperoleh penyelesaian. Dengan demikian, kontrak kerja memiliki kedudukan yang esensial dalam sistem ketenagakerjaan sebagai alat pengatur sekaligus pelindung hak dan kewajiban para pihak.

Kontrak kerja berfungsi sebagai landasan hukum yang bersifat mengikat serta memberikan pedoman bagi para pihak dalam pelaksanaan hubungan kerja. Dokumen ini memuat data identitas pekerja dan pengusaha, meliputi nama, alamat, serta nomor identitas, disertai dengan ketentuan mengenai jenis pekerjaan yang harus dilaksanakan, jangka waktu perjanjian, besaran upah atau gaji, jam kerja, jaminan sosial, hak cuti, serta hak dan kewajiban masing-masing pihak. Tujuan utama dari kontrak kerja adalah memberikan perlindungan terhadap hak dan

---

<sup>14</sup> Salim H.S, Hukum Kontrak Perjanjian, Pinjaman, dan Hibah, Sinar Grafika, Jakarta, 2015, hal.1

kepentingan baik pekerja maupun pengusaha, sekaligus membentuk kerangka kerja yang jelas, teratur, dan saling menguntungkan. Apabila terjadi perselisihan atau pelanggaran terhadap isi perjanjian, kontrak kerja dapat dijadikan alat bukti yang sah dan kuat dalam proses penyelesaian sengketa.

Perjanjian kerja berfungsi sebagai kerangka hukum yang mengikat kedua belah pihak terhadap syarat-syarat perjanjian yang sah. Kedudukan pekerja dalam suatu perjanjian cenderung lebih lemah daripada pemberi kerja, dimana seringkali terjadi ketimpangan kewajiban didalamnya. UU Ketenagakerjaan menguraikan berbagai jenis perjanjian kerja, antara lain PKWT (Perjanjian Kerja Waktu Tetap) dan PKWTT (Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu). Meskipun PKWT pada hakikatnya merupakan kontrak kerja, namun PKWTT belum tentu dapat dianggap sebagai kontrak kerja yang sama.<sup>15</sup>

Salah satu aspek fundamental dalam kontrak kerja adalah bentuk atau jenisnya. Kontrak kerja dapat disusun dalam bentuk perjanjian tetap, sementara, maupun paruh waktu, sesuai dengan kebutuhan serta kesepakatan para pihak. Kontrak kerja tetap pada umumnya memberikan jaminan keberlanjutan pekerjaan dalam jangka panjang, sedangkan kontrak kerja sementara diberlakukan untuk melaksanakan pekerjaan tertentu dalam kurun waktu yang telah ditetapkan. Adapun kontrak kerja paruh waktu merujuk pada hubungan kerja dengan beban jam kerja yang lebih sedikit dibandingkan ketentuan jam kerja penuh.

Kontrak kerja dapat pula memuat klausul-klausul khusus, seperti perjanjian non-kompetisi maupun kerahasiaan, yang berfungsi melindungi informasi strategis perusahaan. Ketentuan tersebut bertujuan menjaga kepentingan usaha serta mencegah pekerja membawa atau memanfaatkan informasi sensitif ketika berpindah ke perusahaan lain setelah berakhirnya hubungan kerja. Klausul demikian memiliki signifikansi tinggi, khususnya bagi perusahaan yang beroperasi dalam sektor dengan tingkat persaingan yang ketat.

Perjanjian kerja sebagai landasan hubungan kerja yang baku harus mematuhi peraturan perundang-undangan. Namun, ada kalanya klausul dalam perjanjian ini bertentangan dengan hukum. Baik PKWT maupun PKWTT diatur oleh peraturan perundang-undangan yang harus ditaati dengan cermat. Apabila

---

<sup>15</sup> Ratna Dewi, Marusaha Simarmata, Rahul Kristian Sitompul, Nofianus Elu, Toga Roganda Siahaan. Vol 1. No 4. 2024

timbul perbedaan antara ketentuan suatu perjanjian dan peraturan perundang-undangan, maka harus diambil tindakan khusus untuk menyelesaikan konflik tersebut. Hal itu dilakukan untuk memastikan bahwa perjanjian kerja tidak bertentangan dengan hukum, sehingga sangat penting untuk menjaga praktik ketenagakerjaan yang sah dan adil.<sup>16</sup>

Dalam kondisi tertentu, kontrak kerja dimungkinkan untuk dilakukan perubahan. Setiap perubahan tersebut wajib didasarkan pada kesepakatan para pihak serta dituangkan secara tertulis dalam dokumen resmi. Prosedur ini memiliki arti penting guna menjamin bahwa seluruh pihak memahami, menyetujui, dan terikat pada ketentuan baru yang ditetapkan.

Pada dasarnya, setiap pekerja maupun pemberi kerja perlu memiliki pemahaman yang komprehensif terhadap substansi kontrak kerja yang mengikat mereka. Pemahaman yang jelas mengenai hak dan kewajiban masing-masing pihak akan mendorong terbentuknya hubungan kerja yang bersifat mutualistik serta berkelanjutan. Dengan demikian, penguasaan yang baik atas isi kontrak kerja dapat berfungsi sebagai upaya preventif untuk menghindari potensi sengketa di masa mendatang sekaligus memperkuat kerja sama dalam mencapai tujuan bersama.

### **2.1.2 Pengertian Hak dan Kewajiban Pekerja**

Hak pekerja kontrak merupakan seluruh bentuk manfaat serta perlindungan yang secara normatif wajib diperoleh sebagai konsekuensi dari pelaksanaan hubungan kerja. Hak-hak tersebut meliputi aspek fundamental, antara lain hak atas upah yang proporsional sesuai perjanjian, hak memperoleh tunjangan, serta hak atas cuti tahunan. Dalam konteks ini, pekerja kontrak memiliki kedudukan yang setara dengan pekerja tetap dalam hal penerimaan upah yang layak serta bebas dari praktik diskriminasi.

Selain itu, pekerja kontrak memiliki hak untuk memperoleh perlindungan dari tindakan pemutusan hubungan kerja yang dilakukan secara sewenang-wenang. Apabila kontrak kerja dihentikan, pekerja berhak memperoleh penjelasan yang jelas serta didasarkan pada ketentuan yang tercantum dalam perjanjian kerja maupun peraturan perundang-undangan yang berlaku. Hak tersebut memiliki signifikansi penting dalam menjamin rasa aman bagi pekerja dalam melaksanakan tugasnya,

---

<sup>16</sup> *Ibid.*

dengan kepastian bahwa mereka tidak akan diberhentikan tanpa alasan yang sah.

Pada umumnya, terdapat kategori hak pekerja yang dianggap fundamental yang harus dijamin, meskipun dalam pelaksanaannya dapat sangat dipengaruhi oleh perkembangan sosial-budaya dan ekonomi serta masyarakat atau negara tempat sebuah perusahaan beroperasi. Beberapa hak tersebut antara lain:<sup>17</sup>

1. Hak dari pekerjaan, hal tersebut sangat penting karena merupakan hak asasi dari manusia. Indonesia secara tegas mencantumkan dan menjamin sepenuhnya hak ini dalam Pasal 27 ayat 2 UUD 45, yang menyatakan bahwa “setiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan”.
2. Hak dalam upah yang adil, yang merupakan bentuk kompensasi dari hasil kerja seseorang. Setiap manusia yang bekerja bebas mendapatkan imbalan yang seimbang atau sebanding dengan keringat yang telah ia keluarkan serta tenaga yang ia keluarkan.
3. Hak dalam berserikat dan berkumpul, yang merupakan hak yang harus diakui dan dijamin bagi pekerja untuk memperjuangkan kepentingan mereka, terutama hak atas imbalan yang adil. Pekerja dapat dijamin haknya Ketika membentuk suatu perserikatan antar sesama pekerja dengan tujuan mengupayakan serta memperjuangkan hak serta kepentingan sesama anggota kerja. Dengan terbentuknya perserikatan dan perkumpulan itu, diharapkan jabatan mereka akan lebih kuat sehingga tuntutan dapat lebih diperhatikan, dan hak buruh dapat lebih dijamin.
4. Hak dalam perlindungan keamanan dan kesehatan. Seperti yang kita ketahui, perlindungan keamanan, keselamatan, dan Kesehatan para pekerja merupakan dasar dari hak bagi hayati. Jaminan ini absolut perlu semenjak awal menjadi bagian integral berdasarkan kebijaksanaan dan operasi suatu perusahaan. Dalam suatu perusahaan, hal demikian perlu dibuat demi mencegah terciptanya perselisihan dikemudian hari apabila terjadi hal yang tidak sesuai keinginan.
5. Setiap pekerja berhak untuk diproses hukum secara sah. Dan hal tersebut akan berlaku apabila seseorang karyawan difitnah sampai diancam menggunakan kesepakatan tertentu lantaran diduga melakukan pelanggaran atau berbuat salah.

---

<sup>17</sup> Aumalia Hanipa, Nikmah Dalimunthe, Sri Indah Pertiwi, Humaidi Sitompul “Kontrak Kerja Dalam Hukum Bisnis Ketenagakerjaan: Analisis Perlindungan Hukum Hak Dan Kewajiban Para Tenaga Kerja” dalam *Jurnal Hukum Bisnis Islam Volume 13, Nomor 01, Juni 2023*, Hal 119

Namun, ia juga wajib diberi kesempatan buat menerangkan apakah beliau melakukan hal itu seperti yang dituduhkan atau tidak.

6. Hak untuk diperlakukan secara seimbang, maksudnya, tidak diperkenankan adanya diskriminasi pada perusahaan mulai dari suku, ras, gender, agama, dan lainnya. Juga pada perilaku bahkan sikap, tunjangan/gaji, juga kesempatan buat naik jabatan, training serta dari Pendidikan lebih tinggi.

7. Setiap pekerja pada dasarnya diberi kebebasan dalam menjaga privasi, walaupun perusahaan juga ingin mengetahui bagaimana para karyawannya, namun pekerja juga berhak untuk merahasiakan personal data tersebut. Oleh karena itu, perusahaan harus wajib menerima bahwasanya terdapat hal-hal tertentu yg tidak harus selalu diketahui pihak perusahaan dan karyawan tetap ingin tetap menjaga personal data nya.

8. Hak atas kebebasan dalam mengutarakan isi hati. Pekerja ataupun karyawan tidak diperkenankan untuk dipaksa melakukan perbuatan yang dianggapnya tidak bagus. Seperti melakukan tidak korupsi, penggelapan uang perusahaan serta menurunkan standar atau kebijakan suatu perusahaan. Tenaga kerja kontrak merupakan Seseorang yang dipekerjakan secara khusus untuk melakukan tugas tertentu dalam jangka waktu yang ditetapkan. Jika durasi kontrak tidak ditentukan, maka perjanjian tersebut tidak berlaku. Baik pemberi jasa maupun pengguna jasa memiliki hak untuk mengakhiri kontrak sesuai keinginan mereka. Berdasarkan undang-undang ketenagakerjaan yang berlaku, perlindungan terhadap pekerja mencakup: 7 hak dasar buruh seperti negosiasi dengan pengusaha, keselamatan kesehatan di tempat kerja, setiap pekerja baik itu perempuan, anak-anak, serta penyandang disabilitas diberikan perlindungan khusus, serta perlindungan untuk upah, kesejahteraan, dan jaminan sosial bagi tenaga kerja.<sup>18</sup>

Kewajiban pekerja kontrak mencakup tanggung jawab untuk melaksanakan pekerjaan sesuai dengan ketentuan yang tercantum dalam perjanjian kerja. Pekerja dituntut untuk menaati seluruh kebijakan serta prosedur yang ditetapkan oleh perusahaan, sekaligus memenuhi standar kinerja yang telah ditentukan. Di samping itu, pekerja kontrak juga berkewajiban menjaga kerahasiaan informasi perusahaan sebagai upaya melindungi kepentingan dan keberlangsungan usaha.

---

<sup>18</sup> *Ibid.*

Kewajiban adalah segala upaya untuk melakukan sebuah tindakan yang wajib dilakukan oleh seseorang demi tercapainya suatu tujuan. Dalam suatu hubungan kerja, kewajiban dari buruh/pekerja ialah melaksanakan tugas dan pekerjaan dengan selesai, serta tunduk pada petunjuk dan peraturan yang sudah disepakati sebelumnya dalam perjanjian. Sementara itu, kewajiban para pemberi kerja adalah memberi upah secara tepat waktu sebagai wujud imbalan kepada para pekerja yang merupakan hak dari para buruh/pekerja.<sup>19</sup>

Selain tanggung jawab profesional, tenaga kerja dengan status kontrak juga dituntut untuk menunjukkan kemampuan komunikasi yang efektif serta membangun relasi interpersonal yang konstruktif dengan sesama karyawan maupun atasan langsung. Sinergi kerja yang terjalin secara optimal memiliki peranan esensial dalam mewujudkan target kolektif organisasi maupun tujuan korporasi. Kewajiban tersebut merefleksikan urgensi kolaborasi dan penerapan sikap proaktif sebagai bagian integral dari dinamika lingkungan kerja.

Dalam perspektif hukum ketenagakerjaan, hak dan kewajiban pekerja dengan perjanjian kerja waktu tertentu diatur secara normatif dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Regulasi tersebut menetapkan kerangka yuridis yang komprehensif terkait hak-hak pekerja, antara lain hak atas upah, hak cuti, serta perlindungan dari tindakan pemutusan hubungan kerja yang bersifat sewenang-wenang. Ketentuan ini berfungsi sebagai pedoman normatif bagi pengusaha dalam merumuskan dan melaksanakan perjanjian kerja yang sesuai dengan prinsip hukum positif.

Dengan memahami hak dan kewajiban ini, pekerja kontrak dapat melindungi diri mereka dan memastikan bahwa mereka diperlakukan secara adil. Kesadaran akan hak dan kewajiban ini juga membantu menciptakan hubungan kerja yang harmonis dan produktif, di mana kedua belah pihak saling menghormati dan memenuhi perannya masing-masing. Mengingat pentingnya perjanjian kerja, sudah sepantasnya masing-masing pihak memperhatikan tiap aturan yang dicantumkan didalam perjanjian kerja.<sup>20</sup>

---

<sup>19</sup> Aksin, Nur. "Upah Dan Tenaga Kerja (Hukum Ketenagakerjaan Dalam Islam)." *Jurnal Meta-Yuridis* 1, no. 2 (2018), Hal. 74.

<sup>20</sup> Jimmy Jose Sembiring, *Hak dan Kewajiban Pekerja*, Visi Media, Jakarta Selatan, 2016, Hal 2

## 2.2. Tinjauan Umum Tentang Pekerja

### 2.2.1. Pengertian Pekerja

Tenaga kerja sering disebut dengan pekerja sebagaimana hal tersebut telah dipertegas dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia bahwa Tenaga kerja merupakan orang yang bekerja atau mengerjakan sesuatu, pekerja, pegawai atau orang yang mampu melakukan pekerjaan baik di luar maupun di dalam suatu hubungan kerja.<sup>21</sup>

Pekerja merupakan setiap individu yang melaksanakan aktivitas kerja, baik yang bersifat fisik maupun intelektual, dengan tujuan memperoleh penghasilan atau kompensasi tertentu. Dalam perspektif sosial-ekonomi, pekerja memiliki peranan strategis dalam menopang dinamika perekonomian, karena melalui kontribusi tenaga dan pikirannya berbagai aktivitas produksi, distribusi, serta jasa dapat terselenggara. Dengan demikian, pekerja tidak hanya diposisikan sebagai pelaksana kerja, melainkan juga sebagai subjek hukum yang memiliki hak serta kewajiban dalam kerangka hubungan kerja.

Pekerja merupakan individu yang menjalankan suatu pekerjaan dengan imbalan berupa upah atau kompensasi lain yang diberikan oleh pemberi kerja, baik dalam lingkup sektor formal maupun informal, berdasarkan perjanjian kerja yang sah. Dalam kerangka hukum ketenagakerjaan di Indonesia, pekerja diposisikan sebagai subjek hukum yang memiliki hak dan kewajiban seimbang dalam hubungan kerja dengan pengusaha. Peran pekerja tidak semata-mata dilihat sebagai komponen produksi, melainkan sebagai manusia yang memiliki harkat, martabat, serta hak asasi yang wajib dijunjung tinggi. Keberadaan pekerja menjadi elemen fundamental dalam menopang sistem perekonomian, karena tenaga, keahlian, serta kontribusi intelektualnya berfungsi sebagai penggerak produktivitas perusahaan dan pembangunan nasional. Oleh sebab itu, regulasi mengenai pekerja tidak hanya menitikberatkan pada pengaturan hubungan kerja secara administratif, tetapi juga mencakup aspek perlindungan hukum, kesejahteraan, serta jaminan sosial yang menjadi kewajiban negara dan pengusaha untuk menjamin kehidupan yang layak bagi pekerja.

Dalam kerangka hukum ketenagakerjaan Indonesia, pekerja atau buruh diartikan sebagai setiap individu yang melakukan pekerjaan dengan menerima upah

---

<sup>21</sup> Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI). Edisi V

atau kompensasi dalam bentuk lain dari pemberi kerja. Rumusan ini menegaskan bahwa keberadaan pekerja senantiasa terikat dalam suatu hubungan kerja yang bersumber dari perjanjian kerja, di mana pekerja berkewajiban mengerahkan tenaga serta pikirannya, sedangkan pengusaha berkewajiban memberikan upah disertai perlindungan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan. Oleh karena itu, pekerja memiliki kedudukan hukum yang memperoleh perlindungan dari negara.

Dalam kajian akademik, pekerja dipandang sebagai faktor produksi yang bersifat aktif, sebab melalui kompetensi, keahlian, serta kreativitasnya, pekerja mampu memberikan nilai tambah bagi organisasi maupun perusahaan. Meskipun demikian, pekerja tidak dapat semata-mata direduksi sebagai instrumen produksi, melainkan harus dimaknai pula sebagai subjek yang memiliki martabat, hak asasi, serta kebutuhan akan keadilan dan kesejahteraan. Dengan demikian, pengertian pekerja tidak hanya terbatas pada dimensi ekonomis, tetapi juga meliputi aspek sosial, yuridis, dan kemanusiaan. Pekerja tidak dapat direduksi hanya sebagai instrumen ekonomi. Pekerja adalah manusia yang memiliki martabat, hak asasi, serta kebutuhan dasar yang wajib dihormati. Oleh sebab itu, pengertian pekerja juga mencakup dimensi kemanusiaan yang mengedepankan keadilan, etika, dan kesejahteraan.

Pada zaman penjajahan Belanda yang dimaksudkan dengan buruh adalah pekerja kasar seperti kuli, tukang, mandor yang melakukan pekerjaan kasar, orang-orang ini disebutnya sebagai "*Blue Collar*". Sedangkan yang melakukan pekerjaan di kantor atau pemerintah maupun swasta disebut sebagai Karyawan/Pegawai (*White Collar*). Perbedaan yang membawa konsekuensi pada perbedaan perlakuan dan hak-hak tersebut oleh pemerintah Belanda tidak terlepas dari upaya untuk memecah belah orang pribumi.<sup>22</sup>

Eksistensi pekerja memiliki keterkaitan erat dengan tanggung jawab negara dalam memberikan perlindungan hukum. Sebagai negara hukum, Indonesia menjamin pemenuhan hak-hak pekerja melalui perangkat regulasi ketenagakerjaan, sistem pengupahan yang adil, jaminan sosial ketenagakerjaan, serta mekanisme

---

<sup>22</sup> Abdillah Waybi Laksono. Analisis Yuridis Mengenai Hak-Hak Pekerja/Buruh Perempuan Dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan. 2013. Hal. 10

penyelesaian perselisihan hubungan industrial. Upaya tersebut ditujukan untuk mewujudkan hubungan kerja yang harmonis, berkeadilan, dan seimbang. Oleh karena itu, pekerja tidak semata-mata dimaknai sebagai individu yang bekerja untuk memperoleh upah, melainkan juga dipandang dalam dimensi ekonomi, sosial, hukum, dan kemanusiaan. Dengan kedudukan demikian, pekerja merupakan subjek hukum yang memiliki peran esensial dalam pembangunan sekaligus berhak atas perlindungan, kesejahteraan, dan keadilan dalam hubungan kerja.

Secara sosiologis, pekerja dipandang sebagai bagian integral dari struktur masyarakat yang memiliki kebutuhan fundamental untuk memperoleh kepastian penghidupan yang layak melalui pekerjaan. Posisi pekerja dalam hubungan kerja kerap kali berada pada kondisi yang lebih lemah dibandingkan pengusaha dalam aspek daya tawar, sehingga campur tangan negara melalui regulasi ketenagakerjaan menjadi penting untuk mencegah praktik ketidakadilan dan eksploitasi. Dengan demikian, pekerja tidak semata-mata dipahami sebagai pihak yang menukarkan tenaga dengan imbalan materi, tetapi juga sebagai entitas sosial yang memiliki hak atas perlindungan, keadilan, dan kesejahteraan dalam setiap aspek kehidupannya. Dalam perspektif ini, pekerja merupakan subjek yang harus diperlakukan secara manusiawi dengan jaminan atas pemenuhan hak-hak normatif, antara lain upah yang layak, waktu kerja yang proporsional, hak atas cuti, jaminan sosial dan kesehatan, serta perlindungan atas keselamatan kerja. Hal tersebut menunjukkan bahwa keberadaan pekerja erat kaitannya dengan prinsip hubungan industrial yang harmonis, berkeadilan, dan berkesinambungan, yang pada akhirnya mendukung terciptanya stabilitas sosial dan pembangunan ekonomi yang berkelanjutan.

### **3.2.2. Jenis - Jenis Pekerja**

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

PKWT adalah singkatan dari Perjanjian Kerja Waktu Tertentu. Kalau mengacu pada Peraturan Pemerintah No. 35 Tahun 2021, PKWT adalah perjanjian kerja berdasarkan jangka waktu tertentu atau kategori pekerjaan yang bersifat terbatas. Dengan kata lain, PKWT tidak berlaku pada pekerjaan yang sifatnya tetap atau dijalankan secara rutin dalam waktu lama. Sebaliknya, PKWT idealnya berlaku untuk pekerjaan yang bisa rampung dalam waktu tak terlalu lama, bersifat musiman, atau pekerjaan terkait aktivitas dan produk baru yang masih dalam fase

percobaan.<sup>23</sup>

Kerja Waktu Tertentu merujuk pada hubungan kerja yang dibuat berdasarkan perjanjian antara pengusaha dan pekerja atau buruh untuk durasi tertentu atau guna menyelesaikan pekerjaan tertentu. Konsep ini diatur dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, yang telah diperbarui dengan Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Cipta Kerja, serta didetailkan dalam Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja<sup>24</sup>.

Kerja Waktu Tertentu digunakan untuk jenis pekerjaan yang sifatnya sementara, seperti pekerjaan yang selesai sekali, pekerjaan musiman, atau pekerjaan yang berkaitan dengan proyek baru. Sebagai contoh, pekerjaan proyek konstruksi atau kegiatan yang berfokus pada produk percobaan kerap kali memanfaatkan sistem kerja waktu tertentu. Jenis hubungan kerja ini memiliki beberapa karakteristik utama, seperti jangka waktu yang terbatas, tidak adanya masa percobaan, serta kewajiban untuk dibuat secara tertulis<sup>25</sup>

Dasar hukum PKWT diatur dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan sebagaimana telah diubah dengan Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja, serta diatur lebih rinci dalam Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021. Aturan ini memberikan pedoman mengenai syarat, bentuk, dan jenis pekerjaan yang dapat menggunakan PKWT.

Dalam peraturan perundang-undangan, pekerja dengan Kerja Waktu Tertentu tetap memiliki hak-hak dasar yang harus dipenuhi oleh pengusaha. Hak-hak tersebut mencakup upah sesuai ketentuan upah minimum, perlindungan jaminan sosial ketenagakerjaan, dan kompensasi setelah masa kontrak berakhir. Kompensasi ini diatur dalam Pasal 15 PP Nomor 35 Tahun 2021, yang besarnya dihitung berdasarkan masa kerja pekerja<sup>26</sup>.

---

<sup>23</sup> <https://id.jobstreet.com/id/career-advice/article/pkwt-adalah-bedanya-dengan-pkwt> diakses pada tanggal 23 Agustus 2025 (Pukul 01.10 WIB)

<sup>24</sup> Sulastri, S. (2024). Analisis Fiqh Siyasah Dusturiyah terhadap Perubahan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) Menjadi Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT) Dalam Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja (*Doctoral dissertation*, UIN Raden Intan Lampung).

<sup>25</sup> *Ibid.*

<sup>26</sup> Suyanto, H., & Nugroho, A. A. (2016). Perlindungan Hukum terhadap Hak-hak Pekerja Outsourcing Berdasarkan Asas Keadilan. *Jurnal Yuridis*, 3(2), Hal. 61-74.

Kerja Waktu Tertentu menawarkan fleksibilitas bagi pengusaha untuk menangani kebutuhan pekerjaan sementara. Namun, aturan ketat yang melindungi hak-hak pekerja juga menjadi prioritas untuk memastikan hubungan kerja berlangsung secara adil dan sesuai dengan peraturan yang berlaku<sup>27</sup>

PKWT memiliki jangka waktu tertentu yang telah ditetapkan dalam peraturan perundang-undangan. Berdasarkan PP No. 35 Tahun 2021, PKWT dapat dibuat untuk jangka waktu paling lama **5 tahun**, termasuk perpanjangan. Setelah jangka waktu tersebut berakhir, hubungan kerja otomatis putus demi hukum tanpa perlu adanya pemutusan hubungan kerja (PHK).

Salah satu ciri khas PKWT adalah adanya kepastian waktu berakhirnya hubungan kerja. Hal ini membedakan PKWT dengan PKWTT, di mana hubungan kerja berlangsung terus-menerus hingga adanya pengakhiran melalui PHK. Oleh sebab itu, PKWT sering digunakan dalam pekerjaan proyek, pekerjaan musiman, atau kegiatan tertentu yang sudah jelas batas waktunya. Dalam penerapannya, banyak perusahaan yang lebih memilih sistem perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT) dalam merekrut karyawan. Hal tersebut karena menurut para pengusaha PKWT lebih efektif dan efisien. Pengusaha biasanya ingin memperoleh untung yang besar dengan biaya yang sedikit. Banyak pengusaha di Indonesia yang tidak merekrut pegawai tetap dan lebih memilih pegawai kontrak karena dengan begitu pengusaha tidak perlu mengeluarkan biaya untuk tunjangan pemeliharaan kesehatan, tunjangan penghargaan kerja, dan lain-lain.<sup>28</sup>

Prosedur pelaksanaan PKWT mencakup tahap penyusunan perjanjian kerja secara tertulis, pemberitahuan kepada instansi ketenagakerjaan, pemberian salinan perjanjian kepada pekerja, serta pemenuhan hak-hak pekerja selama berlangsungnya PKWT. Pada akhir masa kerja, pekerja berhak atas kompensasi sesuai aturan yang berlaku sebagai bentuk penghormatan terhadap kontribusinya selama masa kerja<sup>29</sup>.

---

<sup>27</sup> *Ibid.*

<sup>28</sup> Lestari, Diah Puji. Analisis Yuridis Normatif Pemberian Kompensasi Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) Berdasarkan Undang-Undang Cipta Kerja. *Rewang Rencang : Jurnal Hukum Lex Generalis*. Vol.3. No.5 (Mei 2022).

<sup>29</sup> Devi Rahayu, S. H. (2020). *Buku Ajar: Hukum Ketenagakerjaan*. Scopindo Media Pustaka.

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

Soeroso mendefinisikan adanya suatu akibat hukum sebagai hasil atau dampak dari tindakan yang diambil oleh subyek hukum untuk mencapai tujuan tertentu. Akibat tersebut biasanya telah diatur oleh undang-undang dan tindakan yang dilakukan oleh subyek hukum dianggap sah atau legal karena didasarkan pada hukum yang berlaku. Perjanjian yang tercapai antara kedua pihak akan memiliki efek hukum, yang berarti bahwa perjanjian tersebut akan dianggap hukum oleh kedua pihak dan tidak dapat diakhiri oleh salah satu pihak secara terpisah. Bahkan, karyawan dapat mengalami efek positif dan buruk sebagai akibat dari perjanjian kerja lisan. Salah satu efek menguntungkan adalah peningkatan kendali karyawan atas jadwal kerja mereka, yang memungkinkan mereka untuk lebih memuaskan kebutuhan dan preferensi mereka sendiri. Selain itu, ia memiliki potensi untuk mendorong rasa kepercayaan antara kedua belah pihak. Selain itu, perjanjian kerja lisan memungkinkan karyawan dan majikan untuk menyelesaikan masalah yang muncul secara tepat waktu melalui komunikasi yang terbuka dan jujur<sup>30</sup>.

Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT) adalah bentuk perjanjian kerja yang tidak dibatasi oleh jangka waktu tertentu dan bersifat permanen. Dalam sistem ketenagakerjaan Indonesia, PKWTT sering disebut sebagai perjanjian kerja tetap karena hubungan kerja antara pekerja dan pengusaha berlangsung secara berkesinambungan hingga pekerja mencapai usia pensiun, mengundurkan diri, atau berakhirnya hubungan kerja sesuai ketentuan hukum yang berlaku. PKWTT diatur dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang kemudian diperbarui melalui Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja beserta peraturan turunannya. Hubungan kerja ini memberikan perlindungan lebih kuat bagi pekerja karena sifatnya yang stabil dan menjamin keberlangsungan pekerjaan, berbeda dengan PKWT (Perjanjian Kerja Waktu Tertentu) yang hanya berlaku untuk jangka waktu tertentu. Dengan adanya PKWTT, pekerja memiliki kepastian hukum atas status ketenagakerjaannya sekaligus memperoleh hak-hak normatif seperti upah tetap, jaminan sosial, cuti tahunan, tunjangan, serta pesangon apabila terjadi pemutusan hubungan kerja (PHK).

---

<sup>30</sup> Jessika Morisca Katu, Ni Komang Arini Styawati, Dkk, 2024, Tinjauan Yuridis Terhadap Akibat Hukum Perjanjian Kerja Secara Lisan Antara Pekerja Dan Perusahaan, Jurnal Konstruksi Hukum, Vol. 5, No. 1, hal 69

Mengetahui perjanjian kerja dibuat secara lisan atau tertulis, harus dilihat apakah Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) atau Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT), karena terhadap dua Perjanjian Kerja tersebut mempunyai spesifikasi hak dan kewajiban yang berbeda sebagaimana disebutkan dalam Pasal 57 ayat (1) dan (2) UUK, yang mensyaratkan untuk pembuatan secara tertulis terhadap PKWT, apabila ternyata PKWT tersebut tidak dibuat secara tertulis, maka secara otomatis perjanjian kerja tersebut menjadi PKWTT.<sup>31</sup>

PKWTT memiliki signifikansi strategis dalam mewujudkan keadilan hubungan industrial karena secara yuridis memberikan kedudukan yang lebih kuat bagi pekerja dibandingkan dengan pekerja yang terikat pada perjanjian kerja waktu tertentu atau sistem kerja harian lepas. Pengusaha yang menerapkan mekanisme PKWTT memiliki kewajiban hukum untuk menjamin pemenuhan seluruh hak normatif pekerja sebagaimana diatur dalam peraturan perundang-undangan, serta dilarang melakukan pemutusan hubungan kerja secara sepihak tanpa dasar yang sah menurut ketentuan hukum. Dengan demikian, PKWTT tidak hanya mencerminkan adanya kepastian keberlanjutan hubungan kerja, tetapi juga berfungsi sebagai instrumen yuridis dalam melindungi harkat, martabat, dan kedudukan pekerja sebagai subjek hukum. Lebih jauh, keberadaan PKWTT mendorong terbentuknya iklim kerja yang kondusif dengan meningkatkan loyalitas, motivasi, dan produktivitas pekerja karena adanya rasa aman dan perlindungan hukum yang memadai. Oleh sebab itu, PKWTT dapat dipandang sebagai bentuk hubungan kerja yang ideal, di mana pekerja memperoleh jaminan keberlangsungan penghidupan melalui kepastian kerja, sementara pengusaha memperoleh tenaga kerja yang profesional, stabil, serta berorientasi pada keberlanjutan pembangunan perusahaan dalam jangka panjang.

Selain tertulis, PKWTT dapat juga dibuat secara lisan dan tidak wajib mendapat pengesahan dari instansi ketenagakerjaan terkait. Jika PKWTT dibuat secara lisan maka perusahaan wajib membuat surat pengangkatan kerja bagi karyawan yang bersangkutan. PKWTT dapat mensyaratkan adanya masa percobaan kerja (probation) untuk paling lama 3 (tiga) bulan, bila ada yang mengatur lebih dari 3 bulan, maka demi hukum sejak bulan keempat, pekerja sudah dinyatakan

---

<sup>31</sup> Mulia Syahputra Nasution, Suhaidi, Dkk, 2021, Akibat Hukum Perjanjian Kerja Secara Lisan Menurut Perspektif Hukum Ketenagakerjaan, Jurnal Ilmiah Matadata, Vol. 3, No. 2, hal 421

sebagai pekerja tetap (PKWTT). Selama masa percobaan, perusahaan wajib membayar upah pekerja dan upah tersebut tidak boleh lebih rendah dari upah minimum yang berlaku.<sup>32</sup>

Ciri esensial dari Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tentu (PKWTT) terletak pada adanya jaminan kepastian hubungan kerja bagi pekerja. Melalui perjanjian ini, pekerja memperoleh perlindungan menyeluruh yang mencakup hak atas upah, hak cuti, jaminan sosial ketenagakerjaan, serta perlindungan hukum apabila timbul perselisihan industrial. Keberadaan PKWTT memberikan rasa aman dan stabilitas bagi pekerja, sebab status hubungan kerja tidak terikat pada jangka waktu tertentu, berbeda dengan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) yang bersifat kontraktual dan temporal.

Secara komprehensif, Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tentu (PKWTT) dapat dipandang sebagai bentuk hubungan kerja yang memiliki tingkat stabilitas dan keberlanjutan lebih tinggi dibandingkan sistem kontraktual. Melalui mekanisme ini, tercipta keseimbangan hubungan industrial, di mana pekerja memperoleh kepastian status, perlindungan hak normatif, serta jaminan hukum, sementara pengusaha memperoleh loyalitas dan komitmen jangka panjang dari tenaga kerja. Kondisi tersebut sejalan dengan tujuan utama hukum ketenagakerjaan yang berorientasi pada terciptanya keadilan, peningkatan kesejahteraan, serta kepastian hukum dalam lingkungan kerja.

### 3. Pekerja Alih Daya (*Outsourcing*)

Pekerja alih daya (*outsourcing*) merupakan tenaga kerja yang direkrut dan dipekerjakan oleh perusahaan penyedia jasa tenaga kerja untuk kemudian ditempatkan pada perusahaan lain selaku pengguna jasa. Dengan konstruksi demikian, hubungan kerja secara hukum terjalin antara pekerja dan perusahaan penyedia tenaga kerja, bukan dengan perusahaan pengguna. Skema ini memberikan kemudahan bagi perusahaan pengguna karena dapat memenuhi kebutuhan tenaga kerja sesuai permintaan tanpa harus melakukan proses rekrutmen maupun pengelolaan administrasi ketenagakerjaan secara langsung.

Secara umum, pekerja alih daya (*outsourcing*) dapat dipandang sebagai salah satu mekanisme dalam sistem ketenagakerjaan yang memiliki sifat fleksibel

---

<sup>32</sup> *Ibid.*

serta adaptif terhadap dinamika kebutuhan dunia usaha. Walaupun praktik ini memberikan keuntungan bagi perusahaan pengguna, keberadaannya tetap harus diimbangi dengan pemenuhan dan perlindungan hak-hak pekerja sesuai ketentuan hukum yang berlaku. Dengan demikian, skema hubungan kerja melalui outsourcing dapat diwujudkan secara proporsional, berkeadilan, serta tidak menimbulkan kerugian bagi salah satu pihak.

Penegasan tentang hak bekerja dan pekerjaan di satu sisi merupakan upaya yang dilakukan pemerintah untuk mereduksi permasalahan yang terjadi pada bidang ketenagakerjaan pada umumnya<sup>33</sup>. Outsourcing merupakan pendelegasian operasi atau manajemen harian dari suatu proses bisnis kepada pihak luar (perusahaan alih daya atau perusahaan outsourcing)<sup>34</sup>. Istilah outsourcing tidak dapat kita temukan secara langsung di dalam ketentuan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (yang selanjutnya disebut UUK). Pada pasal 64 UUK hanya menyebutkan bahwa: “perusahaan dapat menyerahkan sebagian pelaksanaan pekerjaan kepada perusahaan lainya melalui perjanjian pemborongan pekerjaan atau penyediaan jasa pekerja/buruh yang dibuat secara tertulis<sup>35</sup>.

Berdasarkan pasal 64 UUK tersebut diatas maka outsourcing atau yang dalam UUK disebut dengan perjanjian pemborongan pekerjaan dapat dikategorikan di dalam dua kelompok, pertama, penyerahan suatu pekerjaan oleh suatu perusahaan kepada perusahaan lain untuk dikerjakan ditempat perusahaan lain tersebut, atau penyedia jasa pekerja, yang dipekerjakan pada perusahaan lain yang membutuhkan.<sup>36</sup>

Bagi perusahaan, pemanfaatan tenaga kerja outsourcing memberikan keuntungan strategis, antara lain efisiensi biaya operasional, fleksibilitas dalam pengelolaan jumlah tenaga kerja, serta konsentrasi yang lebih optimal pada kegiatan usaha inti. Namun, dari perspektif pekerja, praktik outsourcing kerap menimbulkan problematika, khususnya terkait jaminan kepastian kerja, tingkat kesejahteraan,

---

<sup>33</sup> Dhaniar Eka, I Gusti Ngurah Adnyana, Adinda Dewi Agustine, Budiastanti. 2020. Aspek yuridis program e-karir dalam perspektif hukum ketenagakerjaan. Jurnal Cakrawala Hukum. Volume 11 No. 2.

<sup>34</sup> Chandra Suwondo. 2004. Outsourcing Implementasi di Indonesia. Alex Media Komputindo. Jakarta.

<sup>35</sup> Suyoko, Mohammad Ghufro AZ. Tinjauan yuridis terhadap sistem alih daya (*outsourcing*) pada pekerja di Indonesia. Jurnal Cakrawala Hukum. 2020. Hal 101-102.

<sup>36</sup> *Ibid.*

serta perlindungan hukum apabila timbul perselisihan hubungan industrial. Oleh sebab itu, regulasi ketenagakerjaan disusun untuk memastikan bahwa hak-hak pekerja outsourcing tetap terjamin dan terlindungi secara hukum.

Karakteristik mendasar pekerja outsourcing terletak pada hubungan kerja yang secara yuridis melekat pada perusahaan penyedia tenaga kerja. Konsekuensinya, pemenuhan hak dan kewajiban pekerja, meliputi pembayaran upah, kepesertaan dalam program jaminan sosial, serta perlindungan ketenagakerjaan, sepenuhnya menjadi tanggung jawab perusahaan penyedia. Meskipun demikian, perusahaan pengguna tetap berkewajiban menjamin aspek perlindungan dan keselamatan kerja selama pekerja outsourcing melaksanakan tugasnya di lingkungan perusahaan pengguna.

Penyerahan pekerjaan tersebut dilakukan atas dasar perjanjian kerjasama operasional antara perusahaan pemberi kerja (principal) dengan perusahaan penerima pekerjaan (perusahaan outsourcing).” Outsourcing adalah penggunaan tenaga kerja dari pihak ketiga untuk menyelesaikan pekerjaan tertentu di dalam perusahaan<sup>37</sup>. Outsourcing sendiri merupakan sebuah inisiatif yang biasanya dilakukan oleh perusahaan untuk memangkas biaya operasional mereka. Dengan demikian, karyawan yang direkrut dari outsourcing harus mampu melakukan berbagai pekerjaan, mulai dari customer service, pekerja manufaktur, hingga Administrasi Perkantoran.<sup>38</sup>

#### 4. Pekerja Harian Lepas

Pekerja harian lepas merupakan tenaga kerja yang diikat melalui perjanjian kerja harian untuk melaksanakan pekerjaan tertentu sesuai kebutuhan perusahaan. Pola hubungan kerja ini bersifat fleksibel karena pekerja hanya dipekerjakan ketika dibutuhkan, dengan mekanisme pembayaran upah yang didasarkan pada jumlah hari kerja atau satuan hasil yang telah diselesaikan. Karakteristik tersebut membedakan pekerja harian lepas dari pekerja tetap maupun kontrak, sebab tidak memberikan kepastian hubungan kerja dalam jangka panjang.

---

<sup>37</sup> Yovita Tiwang. Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Alih Daya (Outsourcing) Berdasarkan Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja. *Jurnal Pro Hukum*. 2023. Vol 12 No. 3

<sup>38</sup> Juwita, M. 2018. Outsourcing: Arti, Sistem Kerja, Jenis, Aturan, Kelebihan, dan Kekurangan. *Glints Blog*. <https://glints.com/id/lowongan/apa-itu-outsourcing/> diakses pada tanggal 23 Agustus 2025 (Pukul 23.23 WIB)

Pekerja Harian Lepas (PHL) merupakan pekerja yang mengikatkan diri melalui hubungan kerja dimulai dari hari-kehari dengan mendapatkan penghasilan berdasarkan dengan jenis pekerjaan yang telah dilakukan hari kerja, dan jam kerja. Dikatakan sebagai pekerja harian lepas sebepa pekerja yang berkepentingan tidak memiliki perandan dan tidak memiliki kewenangan yang serupa terhadap pekerja tetap<sup>39</sup>.

Ketentuan mengenai pekerja harian lepas diatur dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan sebagaimana telah diubah dengan Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja, serta diatur lebih lanjut melalui Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021. Regulasi tersebut menegaskan bahwa penggunaan pekerja harian lepas hanya diperkenankan untuk jenis pekerjaan yang bersifat tidak tetap, bersifat insidental, atau mengalami perubahan dari segi waktu maupun volume pekerjaan.

Pada saat ini, adanya tenaga kerja harian lepas (PHL) yang bekerja di beberapa instansi mengalami situasi yang sangat dramatis<sup>40</sup>. Hal ini dikarenakan tidak adanya kontrak dan peraturan tertulis agar menjamin perlindungan hukum, keselamatan serta kesehatan kerja tenaga kerja harian lepas, dan cenderung dianaktirikan oleh instansi yang mempekerjakannya. Pada umumnya tentu hubungan pengusaha/majikan dengan pekerja harian lepas berbeda sekali karena sifatnya tidak ada kontrak dan peraturan tertulis, walaupun ada kesepakatan itu terjadi antarapihak yang kuat sebagai penentu syarat dan pihak yang lemah sebagai penerima syarat. Relasi tenaga kerja harian lepas dengan penguasaha biasanya merupakan relasi kerja berdasarkan perjanjian/kontrak tidak tertulis (lisan). Jenis kontrak seperti ini jelas dapat merugikan pihak- pihak yang memiliki posisi yang rendah, yakni para pekerja<sup>41</sup>.

Secara umum, pekerja harian lepas dapat dikategorikan sebagai bentuk hubungan kerja yang bersifat temporer dan bergantung pada situasi kebutuhan

---

<sup>39</sup> Anissa Nofrinelis. Tinjauan Terhadap Pekerja Harian Lepas (PHL) Pada Kantor Dinas Pekerjaan Umum Dan Penataan Ruang Kota Pekanbaru Menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan. 2021. Hal 59

<sup>40</sup> Wreda Danang Widoyoka dan Yora Selia Permono, Perlindungan Hukum terhadap Anak sebagai Korban Kejahatan Perdagangan Orang (Trafficking) (Studi Kasus di Pengadilan Negeri Surabaya) Jurnal Judiciary, Vol.1, No.2 (2017), Hal. 64-86.

<sup>41</sup> Abdul Rahman dan Sri Karmila Dol, Penerapan Undang-Undang Cipta Kerja dan Undang-Undang Perlindungan Anak Bagi Pekerja Anak di Sektor Industri, QISTHOSIA : Jurnal Syariah dan Hukum, Vol.4, No.2 (2023). Hal. 187.

perusahaan. Keberadaannya memiliki peran penting dalam menjawab dinamika dunia usaha yang cenderung fluktuatif, namun praktiknya harus tetap berada dalam pengawasan regulasi ketenagakerjaan agar tidak menimbulkan penyalahgunaan. Melalui pengaturan yang proporsional, sistem kerja harian lepas dapat dijalankan secara seimbang, sehingga memberikan keuntungan bagi perusahaan sekaligus menjamin perlindungan hak-hak fundamental pekerja.

Karakteristik utama pekerja harian lepas adalah sifat hubungan kerjanya yang tidak berlangsung secara berkesinambungan. Apabila seorang pekerja dipekerjakan selama 21 hari kerja atau lebih dalam kurun waktu satu bulan, maka secara yuridis hubungan kerja tersebut beralih menjadi Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT). Pengaturan ini dimaksudkan sebagai instrumen hukum untuk mencegah terjadinya penyalahgunaan pola kerja harian lepas yang dapat merugikan pekerja melalui penghindaran pemberian hak-hak normatif.

Bagi pengusaha, keberadaan pekerja harian lepas memberikan tingkat fleksibilitas yang signifikan dalam pemenuhan kebutuhan tenaga kerja, khususnya ketika terjadi peningkatan beban kerja yang bersifat musiman atau insidental. Namun demikian, dari sisi pekerja, pola kerja ini kerap menimbulkan ketidakpastian karena tidak menjamin keberlanjutan hubungan kerja serta hak-hak normatif yang diperoleh relatif lebih terbatas dibandingkan dengan pekerja tetap.

### **2.3. Tinjauan Umum Tentang Uang Pengganti Hak**

#### **2.3.1. Pengertian Uang Pengganti Hak**

Berdasarkan Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI), istilah uang pengganti hak dapat dimaknai sebagai sejumlah kompensasi finansial yang diberikan untuk menggantikan atau memenuhi hak-hak normatif yang seharusnya diterima oleh seorang individu. Dalam konteks ketenagakerjaan, konsep ini umumnya berkaitan dengan pemenuhan hak pekerja pada saat terjadinya Pemutusan Hubungan Kerja (PHK).

Menurut Sudikno Mertokusumo, uang pengganti hak merupakan bentuk kompensasi yang diberikan untuk menggantikan kerugian yang dialami seseorang akibat pelanggaran hak. Ini mencakup kerugian material dan immaterial.

Uang penggantian hak adalah uang yang diberikan kepada pekerja/buruh

sebagai pengganti hak-hak pekerja/buruh yang belum diambil selama masa kerja.<sup>42</sup>

Uang pengganti hak dalam kerangka hubungan kerja dengan status kontrak merupakan bentuk kompensasi finansial yang diberikan kepada pekerja pada saat terjadinya pemutusan hubungan kerja (PHK). Pemberian kompensasi tersebut dimaksudkan sebagai instrumen perlindungan hukum terhadap hak-hak pekerja yang terhenti akibat pemutusan hubungan kerja. Konsep ini mengandung tujuan normatif untuk memastikan terpenuhinya hak-hak pekerja sebagaimana diatur dalam ketentuan perundang-undangan yang berlaku serta perjanjian kerja yang telah disepakati oleh para pihak.

Uang pengganti hak mencakup berbagai macam bentuk kompensasi, seperti gaji yang belum dibayarkan, uang lembur, cuti yang belum diambil, dan tunjangan-tunjangan lainnya. Selain itu, ini juga bisa termasuk uang pesangon yang dihitung berdasarkan masa kerja dan ketentuan yang tercantum dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan.

Proses Pemberian Uang Pengganti Hak:

Setelah terjadinya Pemutusan Hubungan Sepihak (PHK), perusahaan memiliki kewajiban untuk menghitung dan memberikan uang pengganti hak kepada pekerja. Proses ini biasanya melibatkan beberapa langkah penting:

1. Penghitungan Kompensasi: Perusahaan harus melakukan penghitungan yang akurat mengenai semua bentuk uang pengganti hak yang berhak diterima pekerja. Penghitungan ini harus transparan dan berdasarkan data yang valid.
2. Penyampaian Surat Pemberitahuan: Perusahaan wajib memberikan surat resmi kepada pekerja yang menjelaskan keputusan PHK serta rincian mengenai hak-hak yang akan diberikan termasuk besaran uang pengganti hak
3. Pembayaran: Setelah semua perhitungan selesai dan disetujui, perusahaan harus melakukan pembayaran kepada pekerja sesuai dengan ketentuan yang diterapkan. Pembayaran ini harus dilakukan dalam waktu yang ditentukan oleh hukum.

### 2.3.2. Jenis - Jenis Uang Pengganti Hak

#### 1. Uang Pesangon

Uang Pesangon merupakan hak yang harus diperoleh oleh Tenaga Kerja

---

<sup>42</sup><https://gajimu.com/pekerjaan-yanglayak/jaminan-kerja-1/pesangon>, diakses pada tanggal 14 Oktober 2024 (Pukul 10.53 WIB)

yang mengalami pemutusan hubungan kerja. Perhitungan pemberian uang pesangon dilihat dari masa kerja si pekerja itu sendiri atau ketika awal karyawan masuk untuk bekerja di satu perusahaan dan menandatangani perjanjian kerja. Jika perusahaan semenjak awal masuk karyawan langsung memberi Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu, maka karyawan tersebut adalah karyawan tetap yang berhak untuk memperoleh uang pesangon jika mengalami pemutusan hubungan kerja.<sup>43</sup>

Besaran uang pesangon ditentukan berdasarkan ketentuan Pasal 156 ayat (2) Undang-Undang Ketenagakerjaan, yaitu sebesar satu kali upah bulanan untuk setiap tahun masa kerja, dengan batas maksimal sembilan bulan upah bagi pekerja yang memiliki masa kerja delapan tahun atau lebih. Adapun komponen upah bulanan yang dimaksud terdiri atas upah pokok yang ditambah dengan tunjangan tetap sebagaimana telah diatur dalam ketentuan perundang-undangan.

## 2. Uang Penghargaan Masa Kerja

Uang Penghargaan Masa Kerja (UPMK) merupakan kompensasi finansial yang diberikan sebagai bentuk penghargaan kepada pekerja/buruh berdasarkan lamanya masa kerja yang telah dijalani. Berdasarkan ketentuan Pasal 156 ayat (3) Undang-Undang Ketenagakerjaan, UPMK diberikan dengan ketentuan awal sebesar dua bulan upah setelah pekerja mencapai masa kerja tiga tahun, kemudian ditambah satu bulan upah untuk setiap tambahan masa kerja tiga tahun berikutnya, hingga mencapai delapan bulan upah bagi pekerja dengan masa kerja 21 tahun. Selanjutnya, apabila pekerja telah mencapai masa kerja 24 tahun atau lebih, maka UPMK ditetapkan paling tinggi sebesar sepuluh bulan upah. Komponen upah bulanan yang menjadi dasar perhitungan terdiri atas *upah pokok* ditambah dengan tunjangan tetap sebagaimana diatur dalam ketentuan perundang-undangan.

## 3. Uang Pisah

Penelitian Rangga Khumara Murty menunjukkan bahwa secara filosofis uang pisah ini merupakan bentuk penghargaan atas kebersamaan pekerja terhadap perusahaan. Menjadi relevan jika kemudian dalam penelitian tersebut juga dihasilkan kesimpulan bahwa dalam hal besaran uang pisah tidak diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama, beberapa

---

<sup>43</sup> Michele Fedryca, Gunardi Lie, Pemberian Kompensasi Uang Pesangon Terhadap Tenaga Kerja Dalam Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Jurnal Hukum Adigama, Volume 4, No 2. 2021. Hal. 3916

putusan pengadilan mengikuti perhitungan seperti perhitungan uang penghargaan masa kerja.<sup>44</sup>

Uang pisah juga dikenal dalam usaha mikro dan usaha kecil ketika pekerja mengalami PHK. Tidak ada penafsiran otentik atau definisi yang diberikan oleh pembentuk undang-undang mengenai uang pisah dalam sistem hukum ketenagakerjaan Indonesia<sup>45</sup>.

## **2.4. Tinjauan Umum Tentang Pemutusan Hubungan Kerja**

### **2.4.1. Pengertian Pemutusan Hubungan Kerja**

Berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, pemutusan hubungan kerja didefinisikan sebagai suatu tindakan pengakhiran hubungan kerja yang berimplikasi pada berakhirnya hak serta kewajiban timbal balik antara pekerja/buruh dengan pengusaha.

Menurut Keputusan Menteri Tenaga Kerja Republik Indonesia Nomor: KEP-150/MEN/2000, Pemutusan hubungan kerja adalah pengakhiran hubungan kerja antara pengusaha dengan pekerja berdasarkan ijin Panitia Daerah atau Panitia Pusat.

PHK sendiri memiliki pengertian yaitu adanya pengakhiran hubungan kerja antara perusahaan dengan tenaga kerja karena keadaan tertentu yang mengakibatkan berakhirnya hak dan kewajiban antara tenaga kerja dan perusahaan atau majikan<sup>46</sup>

Dalam kerangka penelitian konseptual mengenai Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) atau yang secara umum disebut sebagai perjanjian kerja kontrak, hubungan kerja yang terjalin selama masa kontrak tidak selalu berlangsung secara harmonis. Pada praktiknya, terdapat kemungkinan salah satu maupun kedua belah pihak menghendaki pengakhiran hubungan kerja sebelum jangka waktu kontrak berakhir dengan berbagai alasan. Apabila pengakhiran tersebut dilakukan atas dasar

---

<sup>44</sup> Ranga Khumara Murty, Tinjauan Yuridis Mengenai Uang Pisah dalam Pemutusan Hubungan Kerja karena Pengunduran Diri Pekerja Menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Tesis, Program Studi Magister Hukum pada Fakultas Hukum Universitas Gadjah Mada, Yogyakarta, 2021, hlm. 90-91.

<sup>45</sup> Ari Hermawan, Makna dan Penerapan Uang Pisah Pada Pemutusan Hubungan Kerja dalam Hukum Ketenagakerjaan Indonesia, Jurnal Hukum Ius Quia Iusutm Faculty Of Law, Vol 30, Issue 3, 2023. Hal. 477

<sup>46</sup> M. Taufiqurrachman Raiz, Elfrida Ratnawati Gultom, Kontradiksi Antara UU Ketenagakerjaan dan UU Cipta Kerja Dengan PP No. 35 Tahun 2021, Vol 5, Issue 4, 2023. Hal. 2691

kesepakatan sukarela kedua belah pihak, maka hal tersebut tidak menimbulkan permasalahan hukum. Namun demikian, permasalahan akan muncul apabila salah satu pihak menolak pemutusan hubungan kerja, sehingga memunculkan sengketa yang dikenal sebagai sengketa pemutusan hubungan kerja (PHK). Sebelum diberlakukannya Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja, ketentuan mengenai pengakhiran hubungan kerja dalam PKWT diatur dalam Pasal 62 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Berdasarkan ketentuan tersebut, apabila salah satu pihak mengakhiri hubungan kerja sebelum jangka waktu kontrak berakhir, maka pihak yang mengakhiri perjanjian diwajibkan membayar ganti rugi kepada pihak lainnya sebesar upah pekerja hingga berakhirnya masa perjanjian kerja. Sebagai ilustrasi, apabila seorang pengusaha membuat perjanjian kontrak kerja selama 12 bulan namun memutuskan hubungan kerja setelah 6 bulan, maka pengusaha tersebut memiliki kewajiban hukum untuk membayarkan ganti rugi senilai 6 bulan upah kepada pekerja yang bersangkutan.

Setelah berlakunya Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja, ketentuan mengenai pengakhiran hubungan kerja sebelum berakhirnya masa kontrak diatur peraturan pelaksanaannya yaitu pasal 17 Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 Tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat dan Pemutusan Hubungan Kerja.<sup>47</sup>

Ketentuan tersebut tentu berbeda dengan pasal 62 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan yang sampai saat ini tetap berlaku dan tidak dilakukan perubahan, selain daripada itu ketentuan dalam pasal 17 Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tersebut diatas mewajibkan pengusaha membayar kompensasi terhadap pekerjanya terlepas kehendak pengakhiran hubungan kerja sebelum masa kontrak berakhir berasal dari pengusaha atau dari pekerja itu sendiri.<sup>48</sup>

#### 2.4.2. Jenis-jenis Pemutusan Hubungan Kerja

Pada referensi hukum ketenagakerjaan, disebut sebagai banyak jenis pemberhentian yaitu:

---

<sup>47</sup> Chamdani, Budi Endarto, Sekar Ayumeida Kusnadi, Nobella Indrajaja, Syafii, *“Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja/ Buruh Yang Putus Hubungan Kerja Sebelum Masa Kontrak Kerja Berakhir”*, (2022) hal 4

<sup>48</sup> *Ibid.*

1. Pemutusan hubungan kerja oleh pimpinan perusahaan Pemberhentian kerja sama oleh pimpinan sangat sering terjadi secara ketidaksamaan pemikiran oleh buruh maupun disebabkan oleh kondisi perusahaan tempat bekerja.
2. Pemberhentian hubungan kerja oleh para pekerja Buruh juga bisa memutuskan kerjasama kerjanya dengan prsetujuan pihak pimpinan pada waktu yang diinginkan pimpinan.
3. Pemberhentian hubungan kerja demi badan hukum Pemberhentian kerjasama oleh hukum merupakan pemberhentian kerjasama kerja yang bisa terjadi dengan sendiri yang dibuat perjanjian oleh pimpinan.
4. Pemutusan kerja oleh para pengadilan Di masing-masing pihak kesepakatan kerja bisa meminta pada pengadilan supaya kerjasama kerja diputus dengan alasan yang lebih penting. Pemutusan hubungan kerja dapat terjadi dengan sebab: (a) pemutusan hak kerja oleh perusahaan yang pailit. (b) pemutusan hubungan kerja terhadap orang yang tidak memenuhi syarat untuk bekerja dan dilaporkan melalui PPHI.<sup>49</sup>

Pemutusan hubungan kerja hendaknya dilakukan berdasarkan peraturan dan perundang-undangan yang ada supaya tidak menimbulkan berbagai macam masalah, dan dilakukan secara sebaik- baik, sebagaimana pada saat penerimaan sebagai karyawan. Dengan demikian, hubungan antara perusahaan dan mantan karyawan tetap terjaga dengan sebaik-baiknya. Pada dasarnya terjadi pemecatan, dikarenakan dengan masalah yang tidak bisa diselesaikan, hendaknya pemecatan pegawai harus melalui perlindungan hukum.

Ada 8 alasan pada pemberhentian hubungan kerja yaitu:

1. Undang-Undang
2. Permintaan Perusahaan
3. Kemauan Perusahaan
4. Kemauan Pekerja
5. Pensiunan
6. Perjanjian Kerja Berakhir
7. Perawatan Karyawan

---

<sup>49</sup> Micael Josvrianto, "Tinjauan Yuridis Perusahaan dalam Pelaksanaan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) Menurut Undang-Undang No.13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan", (2022), Hal. 167

8. Meninggal Likuidasi.<sup>50</sup>

### 2.4.3. Dasar Hukum Pemutusan Hubungan Kerja

1. UU Ketenagakerjaan No. 13 Tahun 2003

1. Prinsip PHK

1. Pasal 151

- (1) PHK sedapat mungkin dihindari.
- (2) Pengusaha, pekerja/serikat pekerja, dan pemerintah wajib mengupayakan agar PHK tidak terjadi melalui perundingan.
- (3) Jika PHK tidak terhindarkan, pengusaha wajib memberitahukan secara tertulis alasan dan waktunya kepada pekerja.
- (4) Perselisihan PHK diselesaikan sesuai mekanisme penyelesaian perselisihan hubungan industrial.

2. Alasan Sah PHK

1. Pasal 158 – 160 (UU 13/2003 versi awal)

Mengatur alasan PHK, misalnya:

- 1) Pekerja melakukan pelanggaran berat (*gross misconduct*).
- 2) Pekerja ditahan karena dugaan tindak pidana.
- 3) Pekerja tidak dapat bekerja karena sakit berkepanjangan atau cacat akibat kecelakaan kerja.
- 4) Perusahaan tutup karena kerugian terus menerus atau *force majeure*.

3. Prosedur PHK

1. Pasal 151 ayat (3) & Pasal 152

- 1) PHK wajib diberitahukan secara tertulis.
- 2) Pekerja/serikat pekerja dapat menolak PHK, dan sengketa diselesaikan melalui mekanisme UU No. 2 Tahun 2004.

2. Pasal 155

- 1) PHK tanpa penetapan dari lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial batal demi hukum (sebelum diubah UU Cipta Kerja).
- 2) Selama proses perselisihan, pekerja tetap bekerja dan menerima upah.

4. Hak Pekerja akibat PHK

1. Pasal 156

---

<sup>50</sup> *Ibid.*

- 1) Mengatur kewajiban pengusaha membayar:
    - a. Uang pesangon
    - b. Uang penghargaan masa kerja
    - c. Uang penggantian hak
  - 2) Rumus dan besaran dihitung berdasarkan masa kerja dan alasan PHK.
5. Larangan PHK
1. Pasal 153
    - 1) PHK dilarang dilakukan karena alasan:
      - a. Pekerja menikah.
      - b. Pekerja hamil, melahirkan, atau menyusui.
      - c. Pekerja sakit sesuai keterangan dokter (kurang dari 12 bulan berturut-turut).
      - d. Pekerja menjalankan ibadah.
      - e. Perbedaan agama, suku, ras, jenis kelamin, atau ideologi.
      - f. Keanggotaan atau kegiatan dalam serikat pekerja.
    2. UU No. 11 Tahun 2020 (UU Cipta Kerja)
      1. Prinsip PHK
        - 1) Pasal 151 (perubahan)
          - a. PHK tetap diusahakan untuk dihindari.
          - b. Pengusaha, pekerja, dan pemerintah wajib mengupayakan agar PHK tidak terjadi melalui perundingan.
          - c. Jika PHK tidak terhindarkan, pengusaha wajib memberitahukan secara tertulis alasan dan waktunya kepada pekerja/serikat pekerja.
        2. Alasan Sah PHK
          - 1) Pasal 154A (baru)

UU Cipta Kerja menghapus pasal 158–160 UU 13/2003 dan menggantinya dengan satu pasal komprehensif berisi daftar alasan PHK, antara lain:

            - a. Perusahaan melakukan penggabungan, peleburan, pengambilalihan, atau pemisahan, dan pekerja tidak bersedia melanjutkan hubungan kerja.
            - b. Perusahaan melakukan efisiensi.
            - c. Perusahaan tutup karena rugi terus menerus atau *force majeure*.

- d. Perusahaan dalam keadaan pailit.
- e. Pekerja mengundurkan diri secara sukarela.
- f. Pekerja mangkir 5 hari kerja berturut-turut tanpa keterangan sah.
- g. Pekerja melanggar perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau PKB.
- h. Pekerja melakukan tindak pidana.
- i. Pekerja memasuki usia pensiun.
- j. Pekerja meninggal dunia.

### 3. Larangan PHK

- 1) Pasal 153 (masih berlaku, dengan penyesuaian)

PHK dilarang dilakukan karena:

- 1) Pekerja menikah.
- 2) Pekerja hamil, melahirkan, atau menyusui.
- 3) Pekerja sakit dengan keterangan dokter (kurang dari 12 bulan berturut-turut).
- 4) Perbedaan suku, agama, ras, jenis kelamin, atau ideologi.
- 5) Keanggotaan atau kegiatan dalam serikat pekerja.
- 6) Pengaduan atau laporan kepada pihak berwenang atas perbuatan pengusaha.

### 4. Prosedur PHK

- 1) Pasal 151 ayat (3)

Pengusaha wajib memberikan pemberitahuan tertulis.

- 2) Pasal 155 (perubahan)

Sebelumnya PHK tanpa putusan pengadilan batal demi hukum. Dalam UU Cipta Kerja, penetapan PHK tidak harus menunggu putusan PHI, cukup dilakukan pemberitahuan tertulis dan penyelesaian perselisihan melalui UU No. 2 Tahun 2004.

### 5. Hak Pekerja akibat PHK

- 1) Pasal 156 (tetap berlaku)

Mengatur kewajiban pengusaha membayar:

- 1) Uang pesangon
- 2) Uang penghargaan masa kerja
- 3) Uang penggantian hak

### 3. PP No. 35 Tahun 2021

## 1. Alasan PHK

### 1) Pasal 36 – Pasal 50

- a. Perusahaan melakukan penggabungan, peleburan, pengambilalihan, atau pemisahan.
- b. Perusahaan melakukan efisiensi untuk mencegah kerugian atau karena penutupan.
- c. Perusahaan tutup karena rugi terus-menerus atau *force majeure*.
- d. Perusahaan dalam keadaan pailit.
- e. Pekerja mengundurkan diri atas kemauan sendiri.
- f. Pekerja mangkir 5 hari berturut-turut tanpa keterangan sah.
- g. Pekerja melakukan pelanggaran ketentuan dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau PKB.
- h. Pekerja melakukan tindak pidana.
- i. Pekerja sakit berkepanjangan atau mengalami cacat akibat kecelakaan kerja dan tidak dapat bekerja setelah 12 bulan.
- j. Pekerja memasuki usia pensiun.
- k. Pekerja meninggal dunia.

## 2. Larangan PHK

### 1) Pasal 52

Menegaskan larangan PHK karena alasan yang sudah diatur di Pasal 153 UU Ketenagakerjaan, seperti:

- a. Pekerja menikah, hamil, melahirkan, menyusui.
- b. Perbedaan suku, agama, ras, jenis kelamin, atau ideologi.
- c. Keanggotaan serikat pekerja.
- d. Mengadukan pengusaha kepada pihak berwenang.

## 3. Prosedur PHK

### 1) Pasal 37 – Pasal 41

Mengatur langkah-langkah yang wajib dilakukan pengusaha sebelum PHK:

- a. Memberikan pemberitahuan tertulis kepada pekerja/serikat pekerja sekurang-kurangnya 14 hari sebelum PHK.
- b. Surat pemberitahuan harus memuat alasan, dasar hukum, dan perhitungan hak pekerja.
- c. Apabila pekerja menolak PHK, sengketa diselesaikan melalui

mekanisme UU No. 2 Tahun 2004 (bipartit → mediasi/konsiliasi → PHI).

4. Hak Pekerja akibat PHK

1) Pasal 40 – Pasal 50

Mengatur perhitungan:

- a. Uang pesangon
- b. Uang penghargaan masa kerja
- c. Uang penggantian hak
- d. Uang pisah (khusus untuk pekerja yang mengundurkan diri atau terkena PHK karena pelanggaran tertentu)

5. Ketentuan Khusus

- 1) Pasal 51: Uang pisah diberikan kepada pekerja yang mengundurkan diri sesuai peraturan perusahaan atau PKB.
- 2) Pasal 53 – Pasal 56: Mengatur PHK untuk PKWT (pekerja kontrak) yang berakhir sebelum waktunya, termasuk pembayaran kompensasi sisa kontrak.

## BAB III

### METODE PENELITIAN

#### 3.1. Waktu dan Tempat Penelitian

##### 3.1.1. Waktu Penelitian

Waktu penelitian akan dilaksanakan secara singkat yaitu sekitar bulan September – Oktober 2024

##### 3.1.2. Tabel Jadwal Penelitian

No	Kegiatan	Juli 2024				Sept 2024				Oktober 2024				Juli 2025				Juli 2025				Agustus 2025				Sept 2025			
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
1	Pengajuan Judul	■	■	■	■																								
2	Bimbingan					■	■	■	■																				
3	Seminar Proposal									■	■	■	■																
4	Penelitian													■	■	■	■												
5	Penulisan Skripsi																	■	■	■	■								
6	Bimbingan Skripsi																	■	■	■	■								
7	Seminar Hasil																					■	■	■	■				
8	Meja Hijau																									■	■	■	■

##### 3.1.3. Tempat Penelitian

Penelitian diadakan di Pengadilan Negeri Medan Jl. Pengadilan No. 8 Medan, Sumatera Utara, untuk mendapatkan hasil data yang diperlukan.

#### 3.2. Metode Penelitian

##### 3.2.1. Jenis Penelitian

Adapun jenis penelitian hukum adalah yuridis normatif yaitu penelitian yang menemukan kebenaran koherensi, yaitu adakah aturan hukum sesuai norma dan adakah norma yang berupa perintah atau larangan itu sesuai dengan prinsip hukum, serta apakah tindakan seseorang sesuai dengan norma hukum atau prinsip hukum.<sup>51</sup>

<sup>51</sup> Peter Mahmud Marzuki, 2017, *Penelitian Hukum*, Jakarta: Kencana, hlm. 47

Jenis penelitian adalah penelitian yuridis normatif yaitu penelitian yang dilakukan dengan meneliti bahan pustaka (data sekunder) atau penelitian hukum perpustakaan.<sup>52</sup>

### 3.2.2. Sifat Penelitian

Penelitian ini bersifat deskriptif-analitis, yakni bertujuan untuk menggambarkan secara cermat dan akurat data yang diperoleh dari berbagai sumber, kemudian dianalisis secara sistematis. Pendekatan ini digunakan untuk menguraikan fakta-fakta hukum yang terdapat dalam Putusan Nomor 17/Pdt.Sus-PHI/2024/PN.Mdn, khususnya terkait dengan pemberian uang pengganti hak kepada pekerja kontrak akibat terjadinya pemutusan hubungan kerja secara sepihak.

### 3.2.3. Teknik Pengumpulan Data

Adapun teknik pengumpulan data dilakukan dengan cara sebagai berikut :

- a. Penelitian kepustakaan (*Library Research*). Metode ini dengan melakukan penelitian terhadap berbagai sumber bacaan tertulis dari para sarjana yaitu buku-buku teori tentang hukum, majalah hukum, jurnal-jurnal hukum dan juga bahan-bahan kuliah serta peraturan-peraturan tentang keperdataan.
- b. Penelitian lapangan (*Field Research*) yaitu dengan melakukan kelapangan dalam hal ini penulis langsung melakukan studi pada Pengadilan Negeri Medan dengan mengambil putusan yang berhubungan dengan judul skripsi yaitu kasus tentang pemberian pemberian uang pengganti hak kepada pekerja kontrak dalam hal telah terjadinya pemutusan hubungan sepihak yaitu Putusan No. 17/Pdt.Sus-PHI/2024/PN.Mdn

### 3.2.4. Analisis Data

Analisis data merupakan tahapan lanjutan dalam penelitian yang bertujuan untuk mengolah temuan menjadi suatu laporan ilmiah. Proses analisis data dilakukan melalui pengorganisasian serta pengklasifikasian data ke dalam pola, kategori, dan uraian yang terstruktur. Dengan demikian, dapat diidentifikasi tema-tema pokok penelitian serta dirumuskan hipotesis kerja yang relevan berdasarkan indikasi yang ditunjukkan oleh data tersebut.

Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis

---

<sup>52</sup> Ediwarmar, 2016, *Monograf Metodologi Penelitian Hukum, Panduan Penulisan Skripsi, Tesis dan Disertasi*, Medan: PT. Soft Media, Hal. 21

non-statistik dengan pendekatan kualitatif. Proses analisis dilakukan melalui pengklasifikasian pasal-pasal dalam dokumen sampel ke dalam kategori yang relevan sesuai dengan fokus penelitian. Setelah tahap analisis selesai dilaksanakan, hasil pengolahan data tersebut disajikan secara deskriptif, sehingga mampu memberikan gambaran yang sesuai dengan data empiris maupun normatif yang diperoleh.

Penelitian dengan pendekatan deduktif pada dasarnya bertujuan untuk menguji hipotesis, sehingga termasuk dalam kategori penelitian dengan paradigma tradisional yang bersifat positivistik, eksperimental, atau empiris. Sementara itu, penelitian dengan pendekatan kualitatif lebih menekankan pada upaya pemahaman terhadap permasalahan dalam kehidupan sosial dengan bertumpu pada kondisi realitas (*natural setting*) yang bersifat holistik, kompleks, serta mendalam.

Data kualitatif yang diperoleh secara sistematis selanjutnya dianalisis substansinya guna menemukan jawaban atas pokok permasalahan yang menjadi fokus penelitian. Analisis kualitatif tersebut dilakukan untuk menghasilkan temuan yang tepat serta memberikan jawaban yang akurat terhadap isu yang dibahas dalam penulisan skripsi.

## BAB V

### KESIMPULAN DAN SARAN

#### 5.1. Kesimpulan

1. Ketenagakerjaan merupakan hubungan timbal balik antara pekerja dan pengusaha yang didasarkan pada perjanjian kerja guna mencapai kesejahteraan bersama, di mana pekerja memperoleh penghasilan dan pengusaha memperoleh tenaga kerja. Meskipun secara hukum kedudukan keduanya dianggap setara, secara sosial-ekonomi pekerja sering kali berada dalam posisi yang lebih lemah. Oleh karena itu, perjanjian kerja menjadi penting sebagai dasar perlindungan hukum, khususnya saat terjadi Pemutusan Hubungan Kerja (PHK). Berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021, pekerja yang di-PHK karena efisiensi berhak atas uang pesangon, uang penghargaan masa kerja, dan uang penggantian hak. Dalam kasus antara Penggugat dan Tergugat yang diputus oleh Pengadilan Hubungan Industrial, hak-hak pekerja dikabulkan sesuai ketentuan yang berlaku dengan total kompensasi sebesar Rp22.964.869, menunjukkan bahwa hukum ketenagakerjaan memberi jaminan perlindungan terhadap pekerja yang dirugikan dalam hubungan kerja.
2. Putusan Nomor 17/Pdt.Sus-PHI/2024/PN Mdn mencerminkan perlindungan hukum terhadap pekerja yang di-PHK secara sepihak tanpa prosedur yang sah oleh PT. Prima Citra Agro Sawita. Majelis hakim menyatakan bahwa pemutusan hubungan kerja terhadap penggugat, Nuraidah, tidak berdasar hukum karena dilakukan tanpa alasan yang sah dan tidak mengikuti prosedur yang ditentukan dalam peraturan perundang-undangan. Selain itu, penggugat hanya menerima setengah dari hak THR-nya dan tidak mendapatkan kompensasi serta upah sejak tidak dipekerjakan pada Juni 2023. Berdasarkan bukti dan kesaksian yang ada, hakim mengabulkan gugatan penggugat secara penuh, termasuk kewajiban tergugat membayar pesangon, uang penghargaan masa kerja, penggantian hak, upah selama tidak dipekerjakan, upah proses, serta menetapkan sita jaminan dan uang paksa (dwangsom) Rp500.000 per hari keterlambatan. Putusan ini menegaskan bahwa pekerja memiliki hak-hak normatif yang wajib dihormati, dan pelanggaran terhadap hak tersebut dapat dikenai sanksi hukum.

3. Putusan Nomor 17/Pdt.Sus-PHI/2024/PN Mdn memiliki akibat hukum yang kuat dalam menegakkan perlindungan terhadap hak-hak pekerja, dengan menyatakan bahwa PHK sepihak terhadap Nuraidah oleh PT. Prima Citra Agro Sawita tidak sah dan melanggar ketentuan perundang-undangan, sehingga perusahaan diwajibkan membayar berbagai hak normatif seperti pesangon, penghargaan masa kerja, penggantian hak, upah tertunggak, dan upah proses, serta dikenai sanksi uang paksa (*dwangsom*) jika lalai menjalankan putusan. Proses penyelesaian sengketa yang ditempuh melalui tahapan bipartit, mediasi tripartit di Dinas Ketenagakerjaan, hingga litigasi di Pengadilan Hubungan Industrial mencerminkan kepatuhan terhadap prosedur penyelesaian perselisihan hubungan industrial sebagaimana diatur dalam UU No. 2 Tahun 2004. Putusan ini tidak hanya menegaskan pentingnya kepatuhan pengusaha terhadap hak pekerja, tetapi juga memberi pesan tegas bahwa pelanggaran terhadap hukum ketenagakerjaan akan ditindak secara serius oleh pengadilan, sekaligus memperkuat keberadaan sistem hukum sebagai alat perlindungan keadilan sosial di sektor ketenagakerjaan.

## 5.2. Saran

1. Setiap pelaku hubungan kerja, baik pengusaha maupun pekerja, senantiasa mengedepankan prinsip keadilan dan kepastian hukum dalam membangun serta menjalankan hubungan industrial. Pengusaha perlu memahami secara menyeluruh ketentuan perundang-undangan, khususnya Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021, guna menghindari praktik pemutusan hubungan kerja (PHK) yang tidak sah, serta memastikan pemenuhan hak-hak normatif pekerja seperti pesangon, penghargaan masa kerja, dan penggantian hak. Di sisi lain, pekerja perlu diberikan edukasi hukum agar memiliki kesadaran akan hak dan kewajibannya, serta mampu menempuh upaya hukum yang tepat apabila terjadi pelanggaran. Selain itu, pemerintah melalui lembaga ketenagakerjaan harus meningkatkan pengawasan, sosialisasi, dan penegakan hukum terhadap pelanggaran norma ketenagakerjaan guna menjamin perlindungan yang optimal bagi tenaga kerja serta menciptakan hubungan industrial yang harmonis dan berkelanjutan.
2. Setiap pengusaha senantiasa mematuhi ketentuan hukum ketenagakerjaan yang berlaku, khususnya terkait prosedur pemutusan hubungan kerja, pemberian

tunjangan hari raya (THR), serta hak-hak normatif pekerja lainnya. Pengusaha wajib memastikan bahwa segala tindakan yang berdampak pada hubungan kerja dilakukan berdasarkan peraturan perundang-undangan yang berlaku agar tidak menimbulkan perselisihan industrial yang merugikan kedua belah pihak. Selain itu, disarankan pula kepada pekerja untuk memahami hak-hak dasarnya dan menempuh jalur hukum yang tersedia apabila terjadi pelanggaran terhadap hak-hak tersebut. Pemerintah, melalui instansi pengawas ketenagakerjaan, perlu meningkatkan pengawasan dan penegakan hukum di sektor ketenagakerjaan guna mencegah terjadinya pelanggaran serupa dan mewujudkan hubungan industrial yang adil, seimbang, dan harmonis.

3. Perusahaan senantiasa menaati ketentuan hukum ketenagakerjaan dengan memastikan setiap tindakan pemutusan hubungan kerja dilakukan secara sah, transparan, dan melalui prosedur penyelesaian perselisihan yang diatur dalam Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004. Selain itu, pekerja juga perlu memahami mekanisme perlindungan hukum yang tersedia, termasuk prosedur bipartit, mediasi tripartit, hingga litigasi di Pengadilan Hubungan Industrial, agar dapat memperjuangkan hak-haknya secara efektif. Pemerintah perlu meningkatkan pengawasan terhadap praktik ketenagakerjaan, serta memperkuat edukasi hukum kepada para pekerja, khususnya terkait isi perjanjian kerja dan hak normatifnya. Putusan ini menjadi preseden penting yang menunjukkan bahwa pelanggaran terhadap hak pekerja akan berakibat hukum serius, termasuk kewajiban membayar kompensasi, upah proses, dan potensi dwangsom, sehingga menjadi peringatan bagi perusahaan untuk tidak bertindak sewenang-wenang dalam hubungan kerja.

## DAFTAR PUSTAKA

### A. Undang-Undang dan Peraturan Pemerintah

Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan

Undang-Undang Cipta Kerja No. 11 Tahun 2020

Perturan Pemerintah No. 35 Tahun 2021

### B. Buku

Aloysius, U. (2014). *Asas-Asas Hukum Perburuhan*. Jakarta: Rajawali Pers.

Ariffudin Muda Harahap. (2020). *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan* (Vol. 1). Batu: Literasi Nusantara.

Devi Rahayu, S. (2020). *Hukum Ketenagakerjaan*. Scopindo Media Pustaka.

Edimarwan. (2016). *Monograf Metodologi Penelitian Hukum, Panduan Penulisan Skripsi, Tesis dan Disertasi*. Medan: PT. Soft Media.

Salim H. S. (2015). *Hukum Kontrak Perjanjian, Pinjaman, dan Hibah*. Jakarta: Sinar Grafika.

Sembiring, J. J. (2016). *Hak dan Kewajiban Pekerja*. Jakarta Selatan: Visi Media.

Suwondo, C. (2004). *Outsourcing Implementasi di Indonesia*. Jakarta: Alex Media Komputindo.

Suyoko, M. G. (2020). Tinjauan yuridis terhadap sistem alih daya (outsourcing) pada pekerja di Indonesia. *Cakrawala Hukum*, 101-102.

Soebani, B. (2021). *Hukum Ketenagakerjaan*. Bandung: Pustaka Setia.

Wiryawan, W. (2015). *Ironi Minimum Dalam Industri Pariwisata*. Malang: Media Nusa Kreatif.

### C. Jurnal

Abdul Rahman, S. K. (2023). Penerapan Undang-Undang Cipta Kerja dan Undang-Undang Perlindungan Anak Bagi Pekerja Anak di Sektor Industri. *Jurnal Syariah dan Hukum*, 187.

Aksin, N. (2018). Upah dan Tenaga Kerja (Hukum Ketenagakerjaan Dalam Islam). *Jurnal Meta-Yuridis*, 1 No. 2, 74.

Aloysius, U. (2014). *Asas-Asas Hukum Perburuhan*. Jakarta: Rajawali Pers.

Ariffudin Muda Harahap. (2020). *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan* (Vol. 1). Batu: Literasi Nusantara.

- Aumalia Hanipa, N. S. (2023). Kontrak Kerja Dalam Hukum Bisnis Ketenagakerjaan: Analisis Perlindungan Hukum dan Kewajiban Para Tenaga Kerja. *Jurnal Hukum Bisnis Islam*, 13 Nomor 01, 119.
- Bram Andrian Amma, A. (2019). Analisis Yuridis Terkait Pemutusan Hubungan Kerja Tanpa Pemberian Kompensasi Dalam Perjanjian Kerja Antara PT. Karya Kreasi Pesona Indah Dengan Pkerjanya. *Jurnal Hukum*, 6, 154.
- Budiastanti. Dhaniar Eka, I. G. (2020). Aspek yuridis program e-karir dalam perspektif hukum. *Jurnal Cakrawala Hukum*, 11.
- Cahya Kinari Arnita Putri, M. (2022). Hak Pekerja Dalam Perjanjian Kerja Waktu (PKWT) Pasca Diundangkannya Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2022 Tentang Cipta Kerja. *Jurnal Kertha Negara*, 10 Nomor 4, 392.
- Chamdani, Budi Endarto, S. N. (2022). Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja/Buruh Yang Putus Hubungan Kerja Sebelum Masa Kontrak Berakhir. 4.
- Christin Lady Matindas. (2018). Analisis Hukum Ketenagakerjaan Tentang Perlindungan Buruh/Pekerja Berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003. 6, 150.
- Edimarwan. (2016). *Monograf Metodologi Penelitian Hukum, Panduan Penulisan Skripsi, Tesis dan Disertasi*. Medan: PT. Soft Media.
- Elfrida Ratnawati Gultom, M. (2023). Kontradiksi Antara UU Ketenagakerjaan dan UU Cipta Kerja Dengan PP No. 35 Tahun 2021. 5(4), 2691.
- Evita Liuswanto. (2021). Perlindungan Hukum Terhadap Tenaga Kerja Outsourcing Yang Tidak Menerima Jaminan Sosial Tenaga Kerja. 4.
- Laksono, A. W. (2013). Analisis Yuridis Mengenai Hak-Hak Pekerja/Buruh Perempuan Dalam Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. 10.
- Lestari, D. P. (2022). Analisis Yuridis Normatif Pemberian Kompensasi Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) Berdasarkan Undang-Undang Cipta Kerja. *Jurnal Hukum Lex Generalis*, 3.
- Hermawan, A. (2023). Makna dan Penerapan Uang Pisah Pada Pemutusan Hubungan Kerja dalam Hukum Ketenagakerjaan Indonesia. *Jurnal Hukum Ius Quia Iustum Faculty Of Law*, 30(3), 477.
- Maharany, C. (2024). Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja PKWT Atas

- Pemutusan Hubungan Kerja Sepihak Sebelum Masa Kontrak Berakhir. *Media Hukum Indonesia*, 3.
- Michael Josvrianto. (2022). Tinjauan Yuridis Perusahaan dalam Pelaksanaan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) Menurut Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan. 167.
- Michael Kalep Simarmata, R. (2024). Analisis Pemutusan Hubungan Kerja Secara Sepihak Dengan Perjanjian Kerja Kemitraan Menurut Hukum Ketenagakerjaan. *Vol 5*.
- Mulia Syahputra Nasution, S. D. (2021). Akibat Hukum Perjanjian Kerja Secara Lisan Menurut Perspektif Hukum Ketenagakerjaan. *Jurnal Ilmia Matadata*, 3, 421.
- Murty, R. K. (2021). Tinjauan Yuridis Mengenai Uang Pisah dalam Pemutusan Hubungan Kerja karena Pengunduran Diri Pekerja Menurut Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. *Tesis*, 90-91.
- Nofrinelis, A. (2021). Tinjauan Terhadap Pekerja Harian Lepas (PHL) Pada Kantor Dinas Pekerjaan Umum Dan Penataan Ruang Kota Pekanbaru Menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan. 59.
- Octaviani, I.M, S. (2019). Tanggung Jawab Pelaku Usaha Terhadap Pekerja/Buruh Terkait Keterlambatan Upah Lembur. *Jurnal*, 3.
- Peter Mahmud Marzuki. (2017). *Penelitian Hukum*. Jakarta: Kencana.
- Putra, D. (2019). Pertanggungjawaban Pidana Rumah Sakit sebagai Perseroan terbatas dalam Kasus Jual Beli Manusia. *Jurnal Hukum Magnum Opus 2*, 1, 27.
- R. Joni Bambang S. (2013). *Hukum Ketenagakerjaan*. Bandung: Pustaka Setia.
- Ratna Dewi, M. R. (2024). . Perlindungan Hukum Bagi Pekerja Atas Kontrak Kerja yang Bertentangan dengan Peraturan Perundang –Undangan. *Jurnal Intelek Insan Cendikia*, 1, 1041.
- Rohendra Fathammubina, R. (2018). Perlindungan Hukum Terhadap Pemutusan Hubungan Kerja Sepihak Bagi Pekerja. *Vol 3*.
- Rosifany, O. (2020). Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Perempuan Menurut Ketentuan Undang-Undang Ketenagakerjaan. *Jurnal Ilmiah Ilmu Hukum 4*, 36.
- Sahetapy, A. J. (2022). Pelaksanaan Kontrak Kerja antara Pekerja dengan

Perusahaan (Studi pada PT. Wahana Kencana Mineral (WKM) Halmahera Timur). *Sains, Sosial dan Humaniora*, 1, 108.

Sulastri, S. (2024). Analisis Fiqh Siyasah Dusturiyah terhadap Perubahan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) Menjadi Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT) Dalam Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja. *Doctoral dissertation*.

Suyanto, H., & Nugroho, A. A. (2016). Perlindungan Hukum terhadap Hak-hak Pekerja Outsourcing Berdasarkan Asas Keadilan. *Jurnal Yuridis*, 61-74.

Tiwang, Y. (2023). Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Alih Daya (Outsourcing) Berdasarkan Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja. *Jurnal Pro Hukum*, 12.

Wildan, M. (2017). Perlindungan Hukum Tenaga Kerja Kontrak Dalam Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Berdasarkan Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan. *Jurnal Humum Kahira Ummah*, 12.

Wreda Danang, Y. S. (2017). Perlindungan Hukum terhadap Anak Sebagai Korban Kejahatan Perdagangan Orang (Trafficking) (Studi Kasus di Pengadilan Negeri Surabaya). *Jurnal Judiciary*, 1.

#### **D. Website**

<https://gajimu.com/pekerjaan-yanglayak/jaminan-kerja-1/pesangon>

<https://id.jobstreet.com/id/career-advice/article/pkwt-adalah-bedanya-dengan-pkwtt>

## LAMPIRAN

### HASIL WAWANCARA

**Albert:** Selamat pagi, Yang Mulia, terima kasih telah bersedia meluangkan waktu untuk menjelaskan putusan dalam perkara perselisihan hubungan industrial antara Nuraidah (Penggugat) dan PT. Prima Citra Agro Sawita (Tergugat). Mohon berikan penjelasan latar belakang perkara ini?

**Hakim:** Perkara ini bermula dari adanya klaim Penggugat, Ibu Nuraidah, bahwa ia mengalami pemutusan hubungan kerja secara sepihak oleh pihak perusahaan, serta tidak mendapatkan hak-hak normatif seperti Tunjangan Hari Raya (THR) secara penuh dan upah sejak bulan Juni hingga Desember 2023.

**Albert:** Apa yang menjadi dasar pertimbangan hukum Majelis Hakim dalam memutus perkara ini?

**Hakim:** Kami merujuk pada beberapa ketentuan, salah satunya adalah Pasal 43 ayat (2) PP Nomor 35 Tahun 2021 yang mengatur hak pekerja jika terjadi PHK karena efisiensi. berdasarkan fakta persidangan, meskipun tidak ada surat pemutusan resmi, terbukti bahwa sejak Juni 2023 Penggugat tidak lagi diberikan pekerjaan, sehingga dinilai telah terjadi PHK secara sepihak. Selain itu, kami juga menilai bukti-bukti surat dan keterangan saksi dari kedua belah pihak.

**Albert:** Pihak tergugat membantah melakukan PHK dan menyatakan bahwa pekerja mangkir. Bagaimana Majelis menyikapinya?

**Hakim:** Benar, Tergugat menyatakan tidak pernah mem-PHK Penggugat, namun berdasarkan keterangan saksi dan dokumen anjuran dari Dinas Ketenagakerjaan, serta fakta bahwa Penggugat tidak lagi diberi pekerjaan sejak Juni 2023, maka kami menilai memang terjadi PHK secara konstruktif, walau tidak secara formal.

**Albert:** Apakah mediasi sempat dilakukan sebelum perkara ini sampai ke pengadilan?

**Hakim:** Mediasi sudah dilakukan, proses bipartit dan tripartit telah ditempuh tetapi tidak menghasilkan kesepakatan. Kami menilai syarat formil telah dipenuhi sesuai UU Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.

**Albert:** Apa pesan Yang Mulia kepada perusahaan maupun pekerja dalam menghadapi sengketa hubungan kerja?

**Hakim:** Kami selalu mendorong penyelesaian damai lebih dulu. Namun jika tidak bisa, maka setiap tindakan harus sesuai prosedur hukum. PHK harus dilakukan secara sah dan hak pekerja wajib dibayarkan sesuai peraturan yang berlaku. Perusahaan juga perlu transparan dan komunikatif agar tidak timbul kesalahpahaman.

**Albert:** Terima kasih banyak atas penjelasan dan waktunya, Yang Mulia.

**Hakim:** Sama-sama, semoga penjelasan yang saya berikan ini bermanfaat untuk edukasi hukum Masyarakat.



## Surat Permohonan Pengambilan Data Atau Riset Wawancara



**UNIVERSITAS MEDAN AREA**  
**FAKULTAS HUKUM**

Kampus I : Jalan Kualan Nomor 1 Medan Estate (061) 7360168, 7360878, 7364348 (061) 7368012 Medan 20223  
Kampus II : Jalan Seiabudi Nomor 79 F Jalan Sei Serayu Nomor 73 A (061) 8225602 (061) 8226331 Medan 20122  
Website: [www.uma.ac.id](http://www.uma.ac.id) E-Mail: [unlu\\_medan@uma.ac.id](mailto:unlu_medan@uma.ac.id)

---

Nomor : 1247/FH/01.10/VI/2025 4 Juni 2025  
Lampiran : —  
Hal : Permohonan Pengambilan Data/Riset dan Wawancara

Kepada Yth :  
Ketua Pengadilan Negeri Medan  
di  
Tempat

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


Nama : Albert Hans Christian Panjaitan  
NIM : 218400223  
Fakultas : Hukum  
Bidang : Hukum Keadayaan

Untuk melaksanakan Pengambilan Data/Riset dan Wawancara di Pengadilan Negeri Medan, guna penyusunan Skripsi Mahasiswa Fakultas Hukum Universitas Medan Area dengan judul "Analisis Yuridis Mengenai Pemberian Uang Pengganti Hak Kepada Pekerja Kontrak Dalam Hal Telah Terjadinya Pemutusan Hubungan Sepihak (Studi Putusan No. 17/Pdt.Sus-PM/2024/PN.Mdn)".

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

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

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



Dekan  
Fakultas Hukum  
Universitas Medan Area  
M. Nur Ramadhan, SH, MH

## Surat Keterangan Selesai Riset

	<b>MAHKAMAH AGUNG REPUBLIK INDONESIA</b> <b>DIREKTORAT JENDERAL BADAN PERADILAN UMUM</b> <b>PENGADILAN TINGGI MEDAN</b> <b>PENGADILAN NEGERI MEDAN</b>	
	<small>Jalan Pengadilan No. 9-10 Medan 20142 Telp/Fax : (061) 451-9827, 451-9828, 451-9829, 451-9830 www.pengadilan.ti.medan.go.id Email: dktg@pengadilan.ti.medan.go.id</small>	
Nomor	W2-UI/ 21.10 /PAN-001K.24/VI/2025	Medan, 11 Juni 2025
Lampiran	1 (Satu) Lembar	
Hal	Permasalahan Pengambilan Data/Riset Dan Wawancara	

Kepada Yth,  
Dekan Universitas Medan Area Fakultas Hukum  
Jalan Kotan Nomor 1 Medan Utara  
Di  
Medan

Dengan Hormat,  
Selamat pagi dengan surat saudara Nomor 1247PH/01.10/VI/2025, tertanggal 4 Juni 2025 perihal sebagaimana pada pokok surat dari Dekan Universitas Medan Area Fakultas Hukum, bahwa Mahasiswa yang bernama :

Nama	Albert Hans Christian Panjaitan
N.P.M	218400223
Program Studi	BAU HUKUM

Bersama ini kami memberi Keterangan Telah Selesai melaksanakan Pengambilan Data / Riset dan Wawancara di Pengadilan Negeri Medan Kelas 1-A Khusus, guna penyusunan Skripsi (Karya Ilmiah) dengan judul :

"Analisis Yuridis mengenai Pemberian Uang Pengganti Hak Koperasi Pekerja Kontrak dalam Hal telah terjadinya Pemutusan Hubungan Segi Pak (Studi Putusan No. 17/PHL.Sus-PIII/2024/PN-Medan)"

Demikianlah surat keterangan ini dibuat untuk dapat dipergunakan sebagai salah satu pertanggungjawabannya.

Panitera Muda Hukum  
  




**PUTUSAN**

**Nomor 17/Pdt.Sus-PHI/2024/PN Mdn**

**DEMI KEADILAN BERDASARKAN KETUHANAN YANG MAHA ESA**

Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri yang mengadili perkara perselisihan hubungan industrial pada tingkat pertama, telah menjatuhkan putusan sebagai berikut dalam perkara gugatan antara:

**NURAIDAH**, Tempat/Tanggal lahir Bedagai/7 April 1969, Alamat Dusun II Asrama Desa Pekan Bandar Khalipah, Kecamatan Bandar Khalipah, Kabupaten Serdang Bedagai, Provinsi Sumatera Utara, Pekerjaan Pekerja di PT. Prima Citra Agro Sawita, Agama Islam, Jenis Kelamin Perempuan, Kewarganegaraan Indonesia, NIK 1218064704690003. Dalam hal ini memberikan kuasa kepada Siska Farisna, S.H., dkk Para Advokat pada Kantor Lembaga Bantuan Hukum Dan Pembela Hak Asasi Manusia Indonesia Bonum Communae (LBH & PHAM Indonesia Bonum Communae), Alamat Kantor di Perumahan Pesanggrahan Salam Tani Blok C-44, Dusun IV Desa Salam Tani, Kecamatan Pancur Batu, Kabupaten Deli Serdang, Provinsi Sumatera Utara-20353, berdasarkan Surat Kuasa Khusus tanggal 5 Januari 2024, sebagai Penggugat;

lawan

**PT. PRIMA CITRA AGRO SAWITA** yang beralamat kantor di Jl. Timor No. 139 Kelurahan Gg. Buntu, Kecamatan Medan Timur, Kota Medan, Provinsi Sumatera Utara dan beralamat tempat usaha di Desa Pekan Bandar Khalifah, Kecamatan Bandar Khalifah, Kabupaten Serdang Bedagai, Provinsi Sumatera Utara. Dalam hal ini diwakili oleh Marwan, selaku Direktur PT. Prima Citra Agro Sawita, yang memberikan Kuasa kepada Charles Silalahi, S.H., M.H., dkk Advokat dan Penasihat Hukum pada Kantor Hukum Charles Tigor Silalahi, S.H., M.H., & Rekan, yang beralamat di Jalan Prof. H. M. Yamin, Komplek Serdang Mas Blok C-3 Medan, berdasarkan Surat Kuasa Khusus tanggal 5 Februari 2024, sebagai Tergugat;

Halaman 1 Putusan Nomor 17/Pdt.Sus-PHI/2024/PN Mdn



- Pengadilan Hubungan Industrial tersebut;
- Membaca berkas perkara yang bersangkutan;
- Mendengar kedua belah pihak yang berperkara;
- Memperhatikan bukti-bukti yang diajukan kedua belah pihak;

**TENTANG DUDUK PERKARA**

Menimbang, bahwa Penggugat dengan Surat Gugatan tanggal 12 Januari 2024 yang dilampiri anjuran atau risalah penyelesaian, yang diterima dan didaftarkan di Kepaniteraan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Medan pada tanggal 16 Januari 2024 dalam Nomor Register 17/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Mdn, telah mengajukan gugatan sebagai berikut:

- 1) Bahwa Penggugat adalah pekerja Tergugat sejak 01 Mei 2016.
- 2) Bahwa bentuk perjanjian kerja antara Penggugat dengan Tergugat adalah Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu, dimana hal ini dinyatakan dengan tegas dalam Putusan Pengadilan Hubungan Industrial Medan No. 72/Pdt.Sus-PHI/2018/PN Mdn Tanggal 02 Juli 2018 yang telah berkekuatan hukum tetap (*inkracht van gewijsde*).
- 3) Bahwa di tempat usaha Tergugat yang merupakan perkebunan kelapa sawit, Penggugat bekerja pada bagian Perawatan.
- 4) Bahwa Upah Minimum Kabupaten Serdang Bedagai Tahun 2023 adalah sebesar Rp.3.070.171,-.
- 5) Bahwa pada April 2023, Tergugat membayar Tunjangan Hari Raya Keagamaan (THR) Penggugat hanya sebesar Rp.1.535.000,- (satu juta lima ratus tiga puluh lima ribu rupiah).
- 6) Bahwa Pasal 3 ayat (1) a Permenaker No. 6 Tahun 2016 Tentang Tunjangan Hari Raya Keagamaan dan Surat Edaran Menteri Ketenagakerjaan RI Nomor M/2/HK.04.00/III/2023 tertanggal 27 Maret 2023 tentang Pelaksanaan Pemberian Tunjangan Hari Raya Keagamaan Tahun 2023 Bagi Pekerja/Buruh Di Perusahaan, pada intinya menyebutkan pekerja/buruh yang telah mempunyai masa kerja 12 bulan secara terus menerus atau lebih, diberikan THR sebesar 1 bulan upah.
- 7) Bahwa oleh karena Upah Minimum Kabupaten Serdang Bedagai Tahun 2023 sebesar Rp.3.070.171,- dan THR Tahun 2023 yang dibayarkan oleh Tergugat kepada Penggugat hanya sebesar Rp.1.535.000,-, maka jelas Tergugat sudah melanggar aturan terkait THR tersebut diatas.
- 8) Bahwa terhadap pelanggaran ini, selanjutnya Penggugat dan kawan-kawan Penggugat melalui federasi tempat serikat pekerjaanya



berkeanggotaan, telah membuat laporan pengaduan kepada Posko Pengaduan THR Tahun 2023 Dinas Tenaga Kerja Provinsi Sumatera Utara, dengan surat nomor 08/BPP.F-SPMS/THR/AA/IV/2023 perihal Laporan Pengaduan Terkait Dengan Tunjangan Hari Raya Keagamaan Tahun 2023 Yang Diduga Tidak Dibayar Sesuai Dengan Aturan Ketenagakerjaan Bagi Anggota SPMS Anugrah Abadi Di Tempat Kerjanya Di PT. Prima Citra Agro Sawita tertanggal 17 April 2023.

**9)** Bahwa oleh karena Tergugat telah melanggar aturan ketenagakerjaan terkait dengan THR sebagaimana uraian diatas, Penggugat memohon agar kiranya Majelis Hakim Yang Mulia menyatakan Tergugat bersalah karena telah membayar tunjangan hari raya keagamaan Penggugat tahun 2023 kurang dari 1 bulan upah.

**10)** Bahwa dalam kondisi tunjangan hari raya keagamaan tahun 2023 yang diterima Penggugat adalah sebesar Rp.1.535.000,- (satu juta lima ratus tiga puluh lima ribu rupiah) dan nilai Upah Minimum Kabupaten Serdang Bedagai tahun 2023 adalah sebesar Rp.3.070.171,-, maka kekurangan tunjangan hari raya keagamaan Penggugat untuk tahun 2023 adalah sebesar Rp.1.535.171,- (satu juta lima ratus tiga puluh lima ribu seratus tujuh puluh satu rupiah).

**11)** Bahwa berdasarkan hal tersebut, Penggugat memohon agar kiranya Majelis Hakim Yang Mulia menyatakan kekurangan tunjangan hari raya keagamaan tahun 2023 bagi Penggugat adalah sebesar Rp.1.535.171,- (satu juta lima ratus tiga puluh lima ribu seratus tujuh puluh satu rupiah).

**12)** Bahwa selanjutnya pada bulan Juni 2023 Tergugat tidak lagi mempekerjakan Penggugat hingga saat gugatan ini diajukan, hal ini diduga karena Penggugat tidak juga mencabut laporan pengaduannya terkait kekurangan pembayaran tunjangan hari raya keagamaan.

**13)** Bahwa dengan kondisi Penggugat yang tidak dipekerjakan lagi sejak Juni 2023 tanpa alasan yang sah secara hukum dan tanpa adanya kesalahan dari Penggugat, selanjutnya Penggugat melakukan perundingan Bipartit dengan Tergugat.

**14)** Bahwa perundingan Bipartit tersebut ternyata tidak mencapai kesepakatan apapun.

**15)** Bahwa oleh karena Penggugat dan Tergugat tidak mencapai kesepakatan apapun dalam perundingan Bipartit, selanjutnya upaya penyelesaian dilakukan oleh Penggugat dengan perundingan Tripartit di

Halaman 3 Putusan Nomor 17/Pdt.Sus-PHI/2024/PN Mdn



Dinas Ketenagakerjaan Provinsi Sumatera Utara.

**16)** Bahwa mediasi lewat Perundingan Tripartit yang dilaksanakan oleh Mediator Dinas Ketenagakerjaan Provinsi Sumatera Utara, tidak juga menghasilkan kesepakatan apapun, sehingga selanjutnya terbitlah surat dari Dinas Ketenagakerjaan Provinsi Sumatera Utara dengan Nomor: 500.15.14/1.784-6/DIS NAKER/X/2023 tertanggal 31 Oktober 2023 perihal Anjuran.

**17)** Bahwa dengan melihat kondisi dimana Tergugat tidak lagi mempekerjakan Penggugat dengan tanpa alasan yang jelas, maka jelas hal tersebut dapat disimpulkan merupakan perbuatan pemutusan hubungan kerja karena alasan efisiensi untuk mencegah terjadinya kerugian, yang mana hal ini diatur dalam 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, yang pada intinya menyatakan sebagai berikut:

“Pengusaha dapat melakukan Pemutusan Hubungan Kerja terhadap Pekerja/Buruh karena alasan Perusahaan melakukan efisiensi untuk mencegah terjadinya kerugian maka Pekerja/Buruh berhak atas:

- a. Uang pesangon sebesar 1 (satu) kali ketentuan Pasal 40 ayat (2);
- b. Uang penghargaan masa kerja sebesar 1 (satu) kali ketentuan Pasal 40 ayat (3);
- c. Uang penggantian hak sesuai ketentuan Pasal 40 ayat (4).”

**18)** Bahwa berdasarkan hal tersebut, maka Penggugat memohon kepada Majelis Hakim Yang Mulia untuk dapat kiranya menyatakan putus hubungan kerja antara Penggugat dengan Tergugat karena efisiensi untuk mencegah terjadinya kerugian terhitung sejak Desember 2023.

**19)** Bahwa dengan 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, maka adapun hak Penggugat atas pemutusan hubungan kerja karena efisiensi untuk mencegah terjadinya kerugian tersebut dengan kondisi Upah Minimum Kabupaten Serdang Bedagai Tahun 2023 sebesar Rp.3.070.171,- dan masa kerja Penggugat 7 tahun 7 bulan adalah sebagai berikut:

- uang pesangon sebesar 1 (satu) kali ketentuan Pasal 40 ayat (2):

Halaman 4 Putusan Nomor 17/Pdt.Sus-PHI/2024/PN Mdn



= 1 x 8 bulan upah x Rp.3.070.171,- = Rp.24.561.368,-

- uang penghargaan masa kerja sebesar 1 (satu) kali ketentuan Pasal 40 ayat (3):

= 1 x 3 bulan upah x Rp.3.070.171,- = Rp.9.210.513,-

- uang penggantian hak sesuai ketentuan Pasal 40 ayat (4) huruf "a":

= upah sehari adalah Rp.3.070.171,- : 26 = Rp.118.083,-

= cuti yang belum diambil 12 hari x Rp.118.083,- = Rp.1.416.996,-

Total hak atas pemutusan hubungan kerja Penggugat adalah =  
Rp.35.188.877,-

**20)** Bahwa berdasarkan hal tersebut, maka Penggugat memohon agar kiranya Majelis Hakim Yang Mulia menyatakan hak Penggugat atas pemutusan hubungan kerja karena efisiensi untuk mencegah terjadinya kerugian adalah sebesar Rp.35.188.877,- (tiga puluh lima juta seratus delapan puluh delapan ribu delapan ratus tujuh puluh tujuh rupiah).

**21)** Bahwa berdasarkan hal tersebut, maka Penggugat memohon agar kiranya Majelis Hakim Yang Mulia memerintahkan Tergugat untuk membayar hak Penggugat atas pemutusan hubungan kerja karena efisiensi sebesar Rp.35.188.877,- (tiga puluh lima juta seratus delapan puluh delapan ribu delapan ratus tujuh puluh tujuh rupiah).

**22)** Bahwa Pasal 93 ayat (2) huruf "f" Undang-Undang RI No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan menyatakan:

(2) Ketentuan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) tidak berlaku, dan pengusaha wajib membayar upah apabila:

f. pekerja/buruh bersedia melakukan pekerjaan yang telah dijanjikan tetapi pengusaha tidak mempekerjakannya, baik karena kesalahan sendiri maupun halangan yang seharusnya dapat dihindari pengusaha;

**23)** Bahwa selama Penggugat tidak dipekerjakan lagi oleh Tergugat, Tergugat tidak sekalipun membayarkan upah Penggugat sejak Juni 2023, padahal Penggugat bersedia melakukan pekerjaan namun Tergugat tidak juga mempekerjakan Penggugat.

**24)** Bahwa oleh karena hal tersebut serta putusya hubungan kerja antara Penggugat dengan Tergugat terhitung sejak Desember 2023, maka Penggugat memohon agar kiranya Majelis Hakim Yang Mulia menyatakan Tergugat bersalah karena tidak membayarkan upah Penggugat sejak bulan Juni sampai dengan bulan Desember 2023.



25) Bahwa total upah Penggugat yang tidak dibayar oleh Tergugat sejak bulan Juni sampai dengan bulan Desember 2023 adalah 7 bulan x Rp.3.070.171,- = Rp.21.491.197,- (dua puluh satu juta empat ratus sembilan puluh satu ribu seratus sembilan puluh tujuh rupiah).

26) Bahwa berdasarkan hal tersebut Penggugat memohon agar kiranya Majelis Hakim Yang Mulia menyatakan upah Penggugat yang tidak dibayar oleh Tergugat sejak bulan Juni sampai dengan bulan Desember 2023 adalah sebesar Rp.21.491.197,- (dua puluh satu juta empat ratus sembilan puluh satu ribu seratus sembilan puluh tujuh rupiah).

27) Bahwa berdasarkan perhitungan diatas, maka Penggugat memohon agar kiranya Majelis Hakim Yang Mulia memerintahkan Tergugat untuk membayar upah Penggugat untuk bulan Juni sampai dengan bulan Desember 2023 sebesar Rp.21.491.197,- (dua puluh satu juta empat ratus sembilan puluh satu ribu seratus sembilan puluh tujuh rupiah).

28) Bahwa berdasarkan 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 Hukum Kamar Perdata bagian Perdata Khusus huruf "f" disebutkan upah proses dalam suatu proses penyelesaian perselisihan hubungan industrial adalah sebesar 6 x upah sebulan.

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

30) Bahwa oleh karena Upah Minimum Kabupaten Serdang Bedagai Tahun 2023 sebesar Rp.3.070.171,- dan Penggugat berhak atas upah proses sebesar 6 bulan upah, maka Tergugat wajib memberikan upah proses terhadap Penggugat sebesar Rp.3.070.171,- x 6 = Rp.18.421.026,- (delapan belas juta empat ratus dua puluh satu ribu dua puluh enam rupiah).

31) Bahwa berdasarkan perhitungan diatas, maka Penggugat memohon agar kiranya Majelis Hakim Yang Mulia menyatakan hak Penggugat atas upah proses selama 6 bulan upah adalah sebesar Rp.18.421.026,- (delapan belas juta empat ratus dua puluh satu ribu dua puluh enam rupiah).

32) Bahwa oleh karena itu, maka Penggugat memohon agar kiranya Majelis Hakim Yang Mulia memerintahkan Tergugat untuk membayar upah proses terhadap Penggugat sebesar Rp.18.421.026,- (delapan belas juta



empat ratus dua puluh satu ribu dua puluh enam rupiah).

**33)** 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 Desa Pekan Bandar Khalifah, Kecamatan Bandar Khalifah, Kabupaten Serdang Bedagai, Provinsi Sumatera Utara.

**34)** 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.500.000,- (lima 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 Tergugat bersalah karena telah membayar tunjangan hari raya keagamaan Penggugat tahun 2023 kurang dari 1 bulan upah.
- 3) Menyatakan kekurangan tunjangan hari raya keagamaan tahun 2023 bagi Penggugat adalah sebesar Rp.1.535.171,- (satu juta lima ratus tiga puluh lima ribu seratus tujuh puluh satu rupiah).
- 4) Memerintahkan Tergugat untuk membayar kekurangan tunjangan hari raya keagamaan tahun 2023 bagi Penggugat sebesar Rp.1.535.171,- (satu juta lima ratus tiga puluh lima ribu seratus tujuh puluh satu rupiah).
- 5) Menyatakan putus hubungan kerja antara Penggugat dengan Tergugat karena efisiensi untuk mencegah terjadinya kerugian terhitung sejak Desember 2023.
- 6) Menyatakan hak Penggugat atas pemutusan hubungan kerja karena efisiensi untuk mencegah terjadinya kerugian adalah sebesar Rp.35.188.877,- (tiga puluh lima juta seratus delapan puluh delapan ribu delapan ratus tujuh puluh tujuh rupiah).
- 7) Memerintahkan Tergugat untuk membayar hak Penggugat atas pemutusan hubungan kerja karena efisiensi sebesar Rp.35.188.877,- (tiga puluh lima juta seratus delapan puluh delapan ribu delapan ratus tujuh

Halaman 7 Putusan Nomor 17/Pdt.Sus-PHI/2024/PN Mdn



puluh tujuh rupiah).

8) Menyatakan Tergugat bersalah karena tidak membayarkan upah Penggugat sejak bulan Juni sampai dengan bulan Desember 2023.

9) Menyatakan upah Penggugat yang tidak dibayar oleh Tergugat sejak bulan Juni sampai dengan bulan Desember 2023 adalah sebesar Rp.21.491.197,- (dua puluh satu juta empat ratus sembilan puluh satu ribu seratus sembilan puluh tujuh rupiah).

10) Memerintahkan Tergugat untuk membayar upah Penggugat untuk bulan Juni sampai dengan bulan Desember 2023 sebesar Rp.21.491.197,- (dua puluh satu juta empat ratus sembilan puluh satu ribu seratus sembilan puluh tujuh rupiah).

11) Menyatakan Penggugat berhak atas upah proses sebesar 6 bulan upah.

12) Menyatakan hak Penggugat atas upah proses selama 6 bulan upah adalah sebesar Rp.18.421.026,- (delapan belas juta empat ratus dua puluh satu ribu dua puluh enam rupiah).

13) Memerintahkan Tergugat untuk membayar upah proses terhadap Penggugat sebesar Rp.18.421.026,- (delapan belas juta empat ratus dua puluh satu ribu dua puluh enam rupiah).

14) Meletakkan sita jaminan (*conservatoir beslaag*) atas tanah dan bangunan milik Tergugat yang terletak di Desa Pekan Bandar Khalipah, Kecamatan Bandar Khalifah, Kabupaten Serdang Bedagai, Provinsi Sumatera Utara.

15) Menetapkan uang paksa (*dwangsom*) atas sehari keterlambatan pembayaran hak Penggugat oleh Tergugat sejak putusan berkekuatan hukum tetap adalah sebesar Rp.500.000,- (lima 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 dan Tergugat hadir kuasanya;

Menimbang, bahwa sebelum persidangan dilanjutkan Majelis Hakim menghimbau kepada kedua belah pihak untuk menyelesaikan perkara *a quo* secara damai, akan tetapi tidak berhasil;

Menimbang, bahwa kepada Tergugat dimintakan persetujuan untuk melaksanakan persidangan secara elektronik;

Menimbang, bahwa terhadap gugatan tersebut Tergugat menyatakan bersedia untuk melakukan persidangan secara elektronik;



Menimbang, bahwa pemeriksaan perkara dilanjutkan dengan membaca surat gugatan yang isinya tetap dipertahankan oleh Penggugat;

Menimbang, bahwa terhadap gugatan Penggugat tersebut Tergugat mengajukan jawaban sebagai berikut:

1. Bahwa Tergugat menolak dengan tegas dalil-dalil gugatan Penggugat terkecuali terhadap hal-hal yang diakui secara tegas kebenarannya;
2. Bahwa benar Tergugat bekerja pada Tergugat sebagai Buruh Harian Lepas;
3. Bahwa adapun alasan Tergugat memberikan Tunjangan Hari Raya (THR) pada Bulan April 2023 sebesar Rp. 1.535.000 (satu juta lima ratus tiga puluh lima ribu rupiah) kepada Penggugat, karena perusahaan mengalami kesulitan financial akibat penurunan produksi, namun Tergugat masih tetap memiliki itikad baik untuk membayarkan kekurangan THR aquo. sebesar Rp. 1.535.000 (satu juta lima ratus tiga puluh lima ribu rupiah);
4. Bahwa sejak kekurangan pembayaran THR sebagaimana disebutkan pada poin 3, Penggugat praktis bekerja dari tanggal 26 April 2023 s/d tanggal 31 Mei 2023, selebihnya sejak bulan Juni 2023 sampai saat gugatan ini diajukan, Penggugat tidak masuk lagi bekerja pada perusahaan dan tidak juga memberitahukan dan tidak memberikan alasan tentang tidak masuk bekerjanya lagi Penggugat kepada manajemen perusahaan/Tergugat;
5. Bahwa karena Penggugat tidak masuk lagi bekerja pada perusahaan dan tidak juga memberitahukan dan tidak memberikan alasan tentang tidak masuk bekerjanya lagi Penggugat kepada manajemen perusahaan/Tergugat sejak bulan Juni 2023 sampai saat gugatan ini diajukan, maka dalil gugatan Penggugat point 13 yang berbunyi : "Tergugat tidak lagi mempekerjakan Penggugat diduga karena Penggugat tidak juga mencabut laporan pengaduan terkait kekurangan pembayaran Tunjangan Hari Raya Keagamaan " dan dalil gugatan point 14 yang berbunyi : " Tergugat tidak lagi mempekerjakan Penggugat sejak Juni 2023 tanpa alasan yang sah secara hukum dan tanpa adanya kesalahan dari Penggugat " adalah dalil gugatan yang tidak benar dan tidak beralasan hukum sehingga harus ditolak;
6. Bahwa Tergugat tidak pernah melakukan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) terhadap Penggugat, sehingga dalil gugatan poin 18 dan 19 yang berbunyi menyatakan putus hubungan kerja antara Penggugat dengan Tergugat karena efisiensi untuk mencegah terjadinya kerugian terhitung sejak Desember 2023 adalah hanya pendapat dan kesimpulan pribadi

Halaman 9 Putusan Nomor 17/Pdt.Sus-PHI/2024/PN Mdn



Penggugat belaka tanpa didukung fakta hukum yang akurat;

7. Bahwa karena Tergugat tidak pernah melakukan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) terhadap Peggugat karena alasan efisiensi untuk mencegah terjadinya kerugian, maka dalil gugatan point 21 dan point 22 yang memohon agar Majelis Hakim menyatakan dan memerintahkan Tergugat membayar hak Peggugat atas Pemutusan Hubungan Kerja karena efisiensi untuk mencegah terjadinya kerugian adalah sebesar Rp. 35.188.877,- (tiga puluh lima juta seratus delapan puluh delapan ribu delapan ratus tujuh puluh tujuh rupiah) adalah tidak beralasan hukum dan harus ditolak;

8. Bahwa karena sejak bulan Juni 2023 sampai saat gugatan ini diajukan, Peggugat tidak masuk lagi bekerja dan tidak juga memberitahukan dan tidak memberikan alasan tentang tidak masuk bekerjanya lagi Peggugat kepada manajemen perusahaan/Tergugat, maka dalil gugatan pada point 27 dan point 28 yang memohon agar Majelis Hakim menyatakan dan memerintahkan Tergugat membayar upah Peggugat sejak bulan Juni 2023 sampai dengan bulan Desember 2023 sebesar Rp. 21.491.197,- (dua puluh satu juta empat ratus sembilan puluh satu ribu seratus sembilan puluh tujuh rupiah), adalah tidak beralasan hukum dan harus ditolak, karena tidak mungkin dan bertentangan dengan keadilan memberi upah pada buruh/pekerja yang tidak bekerja (no work no pay);

9. Bahwa sejalan dengan penolakan dalil gugatan penggugat angka 27 dan 28 pada poin 8 tersebut diatas oleh Tergugat, maka dalil gugatan penggugat angka 31,32 dan 33 yang memohon agar Majelis Hakim menyatakan dan memerintahkan Tergugat membayar hak Peggugat atas upah proses selama 6 bulan upah sebesar Rp. 18.421.026,- (delapan belas juta empat ratus dua puluh satu ribu dua puluh enam rupiah), adalah tidak beralasan hukum dan harus ditolak, karena tidak mungkin dan bertentangan dengan keadilan memberi upah pada buruh/pekerja yang tidak bekerja (no work no pay);

10. Bahwa karena dalil gugatan penggugat tidak berdasarkan fakta yang sebenarnya, maka dalil gugatan angka 34, yang memohon kepada Majelis Hakim agar meletakkan sita jaminan (conservatoir beslaag) atas tanah dan bangunan milik Tergugat yang terletak di Desa Pekan Bandar Khalipah, Kecamatan bandar Khalifah, Kabupaten Serdang Bedagai, Provinsi Sumatera Utara, adalah tidak beralasan hukum dan harus ditolak;

11. Bahwa demikian juga dalil gugatan pada angka 35 yang memohon agar Majelis Hakim menetapkan uang paksa (dwangsom) sebesar Rp. 500.000

Halaman 10 Putusan Nomor 17/Pdt.Sus-PHI/2024/PN Mdn



(lima ratus ribu rupiah) atas sehari keterlambatan pembayaran hak Penggugat oleh Tergugat sejak putusan berkekuatan hukum tetap adalah tidak beralasan hukum dan harus ditolak;

**12.** Bahwa karena gugatan yang diajukan Penggugat adalah hanya pendapat dan kesimpulan pribadi Penggugat belaka tanpa didukung fakta yang akurat sehingga gugatan tidak berdasarkan fakta hukum, maka Tergugat dengan segala kerendahan hati memohon kepada Majelis Hakim yang memeriksa dan memutus perkara ini untuk menolak gugatan Penggugat untuk seluruhnya atau setidaknya menyatakan gugatan Penggugat tidak dapat diterima (niet ontvankelijk Verklaard);

Menimbang, bahwa terhadap jawaban Tergugat tersebut, Penggugat tidak mengajukan replik;

Menimbang, bahwa untuk membuktikan dalil gugatannya, Penggugat telah mengajukan bukti surat berupa:

1. Fotokopi Surat Nomor 500.15.14/1.784-6/DIS NAKER/X/2023, yang diterbitkan oleh Dinas Ketenagakerjaan Provinsi Sumatera Utara pada tanggal 31 Oktober 2023, selanjutnya disebut bukti P-1;
2. Fotokopi Tanda Terima Surat No 08/BPP.F-SPMS/THR/AA/IV/2023, yang diterbitkan oleh Badan Pekerja Pusat Federasi Serikat Pekerja Multi Sektor (BPP.F- SPMS) pada tanggal 17 April 2023, selanjutnya disebut bukti P-2;
3. Fotokopi Salinan Putusan Nomor 72/Pdt.Sus-PHI/2017/PN Mdn tanggal 2 Juli 2018, selanjutnya disebut bukti P-3;

Menimbang, bahwa untuk membuktikan dalil jawabannya, Tergugat telah mengajukan bukti surat berupa:

1. Fotokopi Akta Pendiri Perseroan Terbatas PT. Prima Citra Agro Sawita No. 6, tanggal 16 Agustus 2016, selanjutnya disebut bukti T-1;
2. Fotokopi Pengesahan Pendirian Badan Hukum Perseroan Terbatas No AHU- 0036802.AH.01.01.TAHUN2016, tanggal 19 Agustus 2016, PT. Prima Citra Agro Sawita, selanjutnya disebut bukti T-2;
3. Fotokopi Akta Berita Acara Rapat No 6, tanggal 9 Agustus 2021, atas perubahan data Perseroan PT. Prima Citra Agro Sawita, selanjutnya disebut bukti T-3;
4. Fotokopi Surat Penerimaan Pemberitahuan Perubahan Data Perseroan PT. Prima Citra Agro Sawita No. AHU-AH.01.03-0438050, tanggal 18 Agustus 2021, selanjutnya disebut bukti T-4;
5. Fotokopi Nomor Induk Berusaha (NIB 9120504813903) tanggal 30 Agustus 2019, selanjutnya disebut bukti T-5;



6. Fotokopi Daftar Gaji Karyawan Perawatan PT. Prima Citra Agro Sawita, selanjutnya disebut bukti T-6;
7. Fotokopi bukti setoran pembayaran iuran BPJS, selanjutnya disebut bukti T-7;
8. Fotokopi Daftar rincian iuran BPJS, selanjutnya disebut bukti T-8;
9. Fotokopi bukti tanda terima THR tahun 2023, selanjutnya disebut bukti T-9;

Menimbang, bahwa Penggugat mengajukan 2 (dua) orang saksi yang telah memberikan keterangan dibawah sumpah/janji sebagai berikut;

**1. Saksi Nurainun:**

- Bahwa Saksi bekerja di PT.Prima Citra Agro Sawita dibagian perawatan tanaman sawit/pohon sawit dan pemanenan;
- Bahwa setahu saksi yang bekerja dibagian perawatan sawit sebanyak 25 orang;
- Bahwa setahu saksi, Penggugat dan beberapa temannya sebanyak 9 orang diberikan THR pada tahun 2023 sebesar Rp.1.535.000 (satu juta lima ratus tiga puluh lima ribu rupiah) dan selebihnya yang dibagian perawatan diberikan THR penuh sebesar satu bulan gaji pokok Rp. 3.070.000 ,- (tigajuta tujuh puluh ribu rupiah);
- Bahwa Saksi tidak mengetahui alasan mengapa perusahaan memberikan THR hanya separuh pada tahun 2023 dan para pekerjapun tidak menanyakan hal tersebut kepada pihak perusahaan;
- Bahwa Saksi tidak mengetahui lahan perkebunan sawit pernah terkena banjir karena adanya bendungan yang pecah akan tetapi saksi Anggiat Maringan Panjaitan membenarkan adanya banjir tersebut;
- Bahwa setahu Saksi, Penggugat sejak bulan 6 (enam) tidak diperbolehkan bekerja lagi oleh asisten lapangan yang bernama Sutikno;

**2. Saksi Anggiat Maringan Panjaitan:**

- Bahwa Saksi bekerja di PT.Prima Citra Agro Sawita dibagian perawatan tanaman sawit/pohon sawit dan pemanenan;
- Bahwa setahu saksi yang bekerja dibagian perawatan sawit sebanyak 25 orang;
- Bahwa setahu saksi, Penggugat dan beberapa temannya sebanyak 9 orang diberikan THR pada tahun 2023 sebesar Rp.1.535.000 (satu juta lima ratus tiga puluh lima ribu rupiah) dan selebihnya yang dibagian perawatan diberikan THR penuh sebesar satu bulan gaji pokok Rp. 3.070.000,- (tigajuta



tujuh puluh ribu rupiah);

- Bahwa Saksi tidak mengetahui alasan mengapa perusahaan memberikan THR hanya separuh pada tahun 2023 dan para pekerja pun tidak menanyakan hal tersebut kepada pihak perusahaan;
- Bahwa Saksi tidak mengetahui lahan perkebunan sawit pernah terkena banjir karena adanya bendungan yang pecah akan tetapi saksi Anggiat Maringan Panjaitan membenarkan adanya banjir tersebut;
- Bahwa setahu Saksi, Penggugat sejak bulan 6 (enam) tidak diperbolehkan bekerja lagi oleh asisten lapangan yang bernama Sutikno;

Menimbang, bahwa selanjutnya Tergugat mengajukan 2 (dua) orang Saksi yang telah memberikan keterangan dipersidangan sebagai berikut:

**1. Saksi Idawati:**

- Bahwa Saksi saat ini masih bekerja di PT.Prima Citra Agro Sawita dibagian perawatan tanaman sawit/pohon sawit;
- Bahwa setahu Saksi, pekerja dibagian perawatan sawit sebanyak 23 orang;
- Bahwa setahu Saksi pekerja dibagian perawatan sawit sebanyak 23 orang pada tahun 2023 seluruhnya diberikan THR separuh (50%) dari gaji pokok yakni sebesar Rp.1.535.000 (satu juta lima ratus tiga puluh lima ribu rupiah) tidak ada yang mendapat penuh;
- Bahwa menurut keterangan Saksi alasan mengapa perusahaan memberikan THR hanya separuh kepada para pekerja pada tahun 2023 karena perusahaan mendapat musibah adanya tanggul pecah yang menggenangi areal perkebunan sawit sehingga mengakibatkan perusahaan mendapat kerugian;
- Bahwa menurut keterangan Saksi sejak terjadinya tanggul pecah yang menggenangi areal perkebunan membuat para pekerja perawatan tidak dapat bekerja dan diliburkan selama 4 (empat) bulan sejak bulan Nopember (11), Desember (12/22), Januari (1) dan Februari (2 /2023) ;
- Bahwa menurut keterangan Saksi selama diliburkan bekerja setiap bulannya para pekerja mendapat santunan dari perusahaan sepuluh kilo gram beras;
- Bahwa menurut keterangan Saksi Para Pekerja baru aktif bekerja dimulai sejak bulan Maret (3/2023) sampai sekarang ini tahun 2024;
- Bahwa sepengetahuan saksi Penggugat/Nuraidah sejak bulan 6 (enam) sampai sekarang tidak bekerja lagi;



- Bahwa menurut keterangan Saksi, Penggugat dan kawan-kawan telah disuruh untuk masuk bekerja lagi oleh Mandor Perusahaan akan tetapi mereka tidak mau bekerja lagi;

**2. Saksi Sutino:**

- Bahwa Saksi saat ini masih bekerja di PT.Prima Citra Agro Sawita dibagian perawatan tanaman sawit/pohon sawit;
- Bahwa setahu Saksi, pekerja dibagian perawatan sawit sebanyak 23 orang;
- Bahwa setahu Saksi pekerja dibagian perawatan sawit sebanyak 23 orang pada tahun 2023 seluruhnya diberikan THR separuh (50%) dari gaji pokok yakni sebesar Rp.1.535.000 (satu juta lima ratus tiga puluh lima ribu rupiah) tidak ada yang mendapat penuh;
- Bahwa menurut keterangan Saksi alasan mengapa perusahaan memberikan THR hanya separuh kepada para pekerja pada tahun 2023 karena perusahaan mendapat musibah adanya tanggul pecah yang menggenangi areal perkebunan sawit sehingga mengakibatkan perusahaan mendapat kerugian;
- Bahwa menurut keterangan Saksi sejak terjadinya tanggul pecah yang menggenangi areal perkebunan membuat para pekerja perawatan tidak dapat bekerja dan diliburkan selama 4 (empat) bulan sejak bulan Nopember (11), Desember (12/22), Januari (1) dan Februari (2 /2023) ;
- Bahwa menurut keterangan Saksi selama diliburkan bekerja setiap bulannya para pekerja mendapat santunan dari perusahaan sepuluh kilo gram beras;
- Bahwa menurut keterangan Saksi Para Pekerja baru aktif bekerja dimulai sejak bulan Maret (3/2023) sampai sekarang ini tahun 2024;
- Bahwa sepengetahuan saksi Penggugat/Nuraidah sejak bulan 6 (enam) sampai sekarang tidak bekerja lagi;
- Bahwa menurut keterangan Saksi, Penggugat dan kawan-kawan telah disuruh untuk masuk bekerja lagi oleh Mandor Perusahaan akan tetapi mereka tidak mau bekerja lagi ;

Menimbang, bahwa selanjutnya pihak Penggugat dan Tergugat mengajukan kesimpulan (konklusi) secara elektronik pada tanggal 18 April 2024;

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 tentang perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja dengan alasan sebagaimana diuraikan dalam gugatannya;

Menimbang, bahwa Tergugat telah membantah gugatan Penggugat dengan alasan sebagaimana diuraikan dalam jawabannya;

Menimbang, bahwa yang menjadi pokok permasalahan antara Penggugat dengan Tergugat adalah:

1. Apakah pemutusan hubungan kerja (PHK) terhadap Penggugat telah sesuai dengan peraturan perundang-undangan?
2. Dan hak-hak apa saja yang seharusnya diterima oleh Penggugat sesuai ketentuan yang berlaku?

Menimbang, bahwa berdasarkan ketentuan Pasal 163 HIR/283 Rbg, Penggugat berkewajiban untuk membuktikan dalil-dalil gugatan tersebut diatas, dan Tergugat juga dapat mengajukan bukti lawan (*tegen bewijst*) untuk meneguhkan dalil-dalil bantahannya;

Menimbang, bahwa untuk membuktikan dalil gugatannya Penggugat mengajukan bukti surat bertanda P-1 sampai dengan P-3, dan 2 (dua) orang Saksi yaitu Nurainun dan Anggiat Maringan Panjaitan. Sedangkan untuk meneguhkan dalil bantahannya Tergugat mengajukan bukti surat bertanda T-1 sampai dengan T-9 dan 2 (dua) orang Saksi yaitu Idawati dan Sutino;

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

Menimbang, bahwa setelah membaca dengan teliti gugatan Penggugat dan Jawaban Tergugat dimana permasalahan antara Penggugat dengan Tergugat, sampai ke Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Medan, telah melalui proses Pengaduan ke Dinas Ketenagakerjaan Provinsi Sumatera Utara sebagai Mediator;

Menimbang, bahwa Surat Anjuran Nomor 500.15.14/1.784-6/DIS NAKER/X/2023, yang diterbitkan oleh Dinas Ketenagakerjaan Provinsi Sumatera Utara pada tanggal 31 Oktober 2023 (vide bukti P-1), terbukti bahwa benar antara Penggugat dan Tergugat pernah dilakukan mediasi, akan tetapi karena Penggugat masih belum menerima Anjuran dimaksud, kemudian



perselisihan ini dilanjutkan ke Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Medan;

Menimbang, bahwa sesuai dengan ketentuan Pasal 83 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, maka Anjuran yang dikeluarkan oleh Dinas Ketenagakerjaan Provinsi Sumatera Utara tersebut adalah merupakan syarat pengajuan gugatan ke Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Medan, dan setelah Majelis Hakim meneliti isi Anjuran yang dikeluarkan oleh Dinas Ketenagakerjaan Provinsi Sumatera Utara tersebut dapat diketahui bahwa pihak Penggugat selaku pekerja dan Tergugat selaku Pengusaha hadir dalam mediasi tersebut, namun tidak berhasil tercapai kesepakatan;

Menimbang, bahwa Penggugat dengan Tergugat pernah melaksanakan hubungan kerja, Penggugat telah bekerja pada Tergugat sejak tanggal 1 Mei 2016 yaitu di tempat usaha Tergugat yang merupakan perkebunan kelapa sawit PT. Prima Citra Agro Sawita, dimana Penggugat bekerja pada bagian perawatan kebun sawit;

Menimbang, bahwa bilamana merujuk pada Pasal 1 angka 1 Peraturan Pemerintah Nomor 35 tahun 2021 tentang Penjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat dan Pemutusan Hubungan Kerja berbunyi, yang dimaksud dengan Hubungan Kerja adalah hubungan antara Pengusaha dengan Pekerja/Buruh berdasarkan Perjanjian Kerja, yang mempunyai unsur pekerjaan, upah dan perintah;

Menimbang, bahwa selanjutnya merujuk pada Pasal 1 angka 2 Peraturan Pemerintah Nomor 35 tahun 2021 tentang Penjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat dan Pemutusan Hubungan Kerja berbunyi, Pekerja/Buruh adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain;

Menimbang, bahwa hubungan kerja antara Penggugat dan Tergugat tersebut telah sesuai ketentuan unsur-unsur adanya pekerjaan, perintah dan upah sesuai undang-undang ketenagakerjaan, dan hubungan kerja Penggugat dan Tergugat telah diakui oleh Tergugat, yang merupakan pembuktian yang sempurna sehingga tidak perlu adanya pembebanan pembuktian kepada pihak;

Menimbang, bahwa berdasarkan dalil gugatan Penggugat, awalnya permasalahan Penggugat dan Tergugat terjadi karena pada bulan April 2023, Tergugat membayar Tunjangan Hari Raya Keagamaan (THR) Penggugat hanya sebesar Rp.1.535.000,- (satu juta lima ratus tiga puluh lima ribu rupiah),

Halaman 16 Putusan Nomor 17/Pdt.Sus-PHI/2024/PN Mdn



selanjutnya Penggugat dan kawan-kawannya Penggugat melalui federasi tempat serikat pekerja yang berkeanggotaan untuk itu telah membuat laporan pengaduan kepada Posko Pengaduan THR Tahun 2023 pada Dinas Tenaga Kerja Provinsi Sumatera Utara dengan Surat Nomor 08/BPP.F-SPMS/THR/AA/IV/2023, Perihal Laporan Pengaduan Terkait Dengan Tunjangan Hari Raya Keagamaan Tahun 2023 Yang Diduga Tidak Dibayar Sesuai Dengan Aturan Ketenagakerjaan Bagi Anggota SPMS Anugrah Abadi Di Tempat Kerjanya Di PT. Prima Citra Agro Sawita tertanggal 17 April 2023 (vide bukti P-2);

Menimbang, bahwa dalam dalil bantahannya Tergugat menyatakan, bahwa Tergugat tidak melakukan pemutusan hubungan kerja secara sepihak terhadap Penggugat, melainkan Penggugat yang tidak bekerja lagi sejak bulan Juni 2023, namun Tergugat juga mau menerima Penggugat untuk bekerja kembali pada Tergugat ;

Menimbang, bahwa saksi-saksi Tergugat yaitu saksi Sutino dan saksi Idawati, dipersidangan telah memberikan keterangan bahwa Penggugat sudah tidak masuk lagi bekerja sejak bulan Juni 2023 sampai saat ini karena THR-nya hanya dibayar 50 % dan mau bekerja lagi jika THR-nya sudah dibayar setengahnya lagi. Bahwa THR dibayarkan setengah karena tanggul jebol sehingga perkebunan banjir dan pohon kelapa sawit mati serta perusahaan merugi;

Menimbang, bahwa Pasal 43 ayat (1) Peraturan Pemerintah Nomor 35 tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan waktu istirahat dan Pemutusan Hubungan Kerja, berbunyi : Pengusaha dapat melakukan Pemutusan Hubungan Kerja terhadap Pekerja/Buruh karena alasan Perusahaan melakukan efisiensi yang disebabkan Perusahaan mengalami kerugian maka Pekerja/Buruh berhak atas:

- a. uang pesangon sebesar 0,5 (nol koma lima) kali ketentuan Pasal 40 ayat (2);
- b. uang penghargaan masa kerja sebesar 1 (satu) kali ketentuan Pasal 40 ayat (3);
- c. uang penggantian hak sesuai ketentuan Pasal 40 ayat (4).

Menimbang, bahwa Pasal 40 ayat (2) Peraturan Pemerintah Nomor 35 tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan waktu istirahat dan Pemutusan Hubungan Kerja berbunyi : Uang pesangon sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diberikan dengan ketentuan sebagai berikut:

- a. masa kerja kurang dari 1 (satu) tahun, 1 (satu) bulan Upah;



- b. masa kerja 1 (satu) tahun atau lebih tetapi kurang dari 2 (dua) tahun, 2 (dua) bulan Upah;
- c. masa kerja 2 (dua) tahun atau lebih tetapi kurang dari 3 (tiga) tahun, 3 (tiga) bulan Upah;
- d. masa kerja 3 (tiga) tahun atau lebih tetapi kurang dari 4 (empat) tahun, 4 (empat) bulan Upah;
- e. masa kerja 4 (empat) tahun atau lebih tetapi kurang dari 5 (lima) tahun, 5 (lima) bulan Upah;
- f. masa kerja 5 (lima) tahun atau lebih, tetapi kurang dari 6 (enam) tahun, 6 (enam) bulan Upah;
- g. masa kerja 6 (enam) tahun atau lebih tetapi kurang dari 7 (tujuh) tahun, 7 (tujuh) bulan Upah;
- h. masa kerja 7 (tujuh) tahun atau lebih tetapi kurang dari 8 (delapan) tahun, 8 (delapan) bulan Upah; dan
- i. masa kerja 8 (delapan) tahun atau lebih, 9 (sembilan) bulan Upah;

Menimbang, bahwa Pasal 40 ayat (3) Peraturan Pemerintah Nomor 35 tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan waktu istirahat dan Pemutusan Hubungan Kerja berbunyi : Uang penghargaan masa kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diberikan dengan ketentuan sebagai berikut :

- a. masa kerja 3 (tiga) tahun atau lebih tetapi kurang dari 6 (enam) tahun, 2 (dua) bulan Upah;
- b. masa kerja 6 (enam) tahun atau lebih tetapi kurang dari 9 (sembilan) tahun, 3 (tiga) bulan Upah;
- c. masa kerja 9 (sembilan) tahun atau lebih tetapi kurang dari 12 (dua belas) tahun, 4 (empat) bulan Upah;
- d. masa kerja 12 (dua belas) tahun atau lebih tetapi kurang dari 15 (lima belas) tahun, 5 (lima) bulan Upah;
- e. masa kerja 15 (lima belas) tahun atau lebih tetapi kurang dari 18 (delapan belas) tahun, 6 (enam) bulan Upah;
- f. masa kerja 18 (delapan belas) tahun atau lebih tetapi kurang dari 21 (dua puluh satu) tahun, 7 (tujuh) bulan Upah;
- g. masa kerja 21 (dua puluh satu) tahun atau lebih tetapi kurang dari 24 (dua puluh empat) tahun, 8 (delapan) bulan Upah; dan
- h. masa kerja 24 (dua puluh empat) tahun atau lebih, 10 (sepuluh) bulan Upah;

Menimbang, bahwa Pasal 40 ayat 4 Peraturan Pemerintah Nomor 35



tahun2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan waktu istirahat dan Pemutusan Hubungan Kerja, berbunyi : Uang penggantian hak yang seharusnya diterima meliputi :

- a. cuti tahunan yang belum diambil dan belum gugur;
- b. biaya atau ongkos pulang untuk Pekerja/Buruh dan keluarganya ke tempat dimana Pekerja/ Buruh diterima bekerja; dan
- c. hal-hal lain yang ditetapkan dalam Perjanjian Kerja, Peraturan Perusahaan, atau Perjanjian Kerja Bersama.

Menimbang, bahwa berdasarkan dasar hukum tersebut diatas, Majelis Hakim berkesimpulan bahwa pemutusan hubungan kerja (PHK) terhadap Penggugat belum memperoleh penetapan dari Lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial dan pemutusan hubungan kerja tersebut bukanlah tindakan yang sifatnya mendesak yang dapat mengancam keterlangsungan usaha Tergugat, akan tetapi pemutusan hubungan kerja (PHK) karena alasan melakukan efisiensi karena perusahaan mengalami kerugian, sesuai ketentuan Pasal 43 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 oleh karena hubungan kerja antara Penggugat dan Tergugat sudah tidak harmonis lagi, dengan demikian Majelis Hakim berkesimpulan hubungan kerja antara Penggugat dan Tergugat putus oleh Pengadilan Hubungan industrial pada Pengadilan Negeri Medan sejak putusan ini diucapkan berdasarkan Pasal 43 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 karena perusahaan melakukan efisiensi yang disebabkan perusahaan mengalami kerugian, maka Penggugat berhak atas hak- haknya sebagaimana diatur dalam ketentuan Pasal 40 ayat (2), 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 oleh karena hubungan kerja antara Penggugat dan Tergugat putus oleh Pengadilan Hubungan Industrial, maka dengan demikian Penggugat berhak atas haknya sesuai ketentuan Pasal 42 ayat (1) Peraturan Pemerintah Nomor 35 tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan waktu istirahat dan Pemutusan Hubungan Kerja.



Bahwa hak Penggugat dalam Pasal 51 Peraturan Pemerintah Nomor 35 tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan waktu istirahat dan Pemutusan Hubungan Kerja, telah diatur dalam Pasal 40 ayat (2), 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, dengan demikian terhadap petitum yang dimohonkan Penggugat pada angka 5 (lima), 6 (enam) dan 7 (tujuh) beralasan hukum untuk dikabulkan, dengan menghukum Tergugat untuk membayar hak-hak Penggugat berdasarkan ketentuan tersebut diatas, dengan rincian sebagai berikut :

- Uang Pesangon  $0,5 \times 8 \times \text{Rp } 3.070.171 = \text{Rp } 12.280.684$ ;
- Uang Penghargaan Masa Kerja  $3 \times \text{Rp } 3.070.171 = \text{Rp } 9.210.513$ ;
- Uang Penggantian Hak (Cuti 12 hari  $\times \text{Rp } 122.806 = \text{Rp } 1.473.672$ ;
- Total yang diterima Penggugat sejumlah  $\text{Rp } 22.964.869$  (dua puluh dua juta sembilan ratus enam puluh empat ribu delapan ratus enam puluh sembilan rupiah);

Menimbang, bahwa terhadap petitum yang dimohonkan Penggugat pada angka 2, 3, 4, 8, 9, 10, 11, 12 dan 13, Majelis Hakim berpendapat dan berkesimpulan bahwa berdasarkan fakta yang terungkap dipersidangan Penggugat telah ternyata tidak dapat menunjukkan dan membuktikan terkait bukti-bukti upah yang belum dibayar Tergugat baik atas kekurangan Tunjangan Hari Raya Keagamaan maupun upah proses, baik bukti tertulis maupun bukti penetapan dari pengawas ketenagakerjaan, oleh karenanya terhadap tuntutan atas penggantian hak-hak yang dimohonkan Penggugat tersebut tidak beralasan hukum untuk diterima sehingga oleh karenanya haruslah dinyatakan ditolak;

Menimbang, bahwa mengenai permohonan sita jaminan (Conservatoir Beslag), Majelis Hakim berpendapat bahwa tindakan tersebut belum pernah dilakukan selama proses persidangan, sehingga dengan demikian tuntutan Penggugat pada angka 14 tersebut haruslah ditolak;

Menimbang, bahwa terhadap petitum angka 15 tentang uang paksa (dwangsom), Majelis Hakim berpendapat bahwa tuntutan pokok Penggugat adalah pembayaran atas sejumlah uang sehingga berdasarkan ketentuan Pasal 606a Rv petitum tersebut haruslah ditolak;

Menimbang, bahwa berdasarkan uraian pertimbangan tersebut diatas, maka gugatan Penggugat dikabulkan sebagian;

Menimbang, bahwa oleh karena petitum gugatan Penggugat

Halaman 20 Putusan Nomor 17/Pdt.Sus-PHI/2024/PN Mdn



dikabulkan sebagian, maka terhadap petitum untuk selain dan selebihnya haruslah dinyatakan ditolak;

Menimbang, bahwa meskipun gugatan Penggugat dikabulkan sebagian, akan tetapi nilai gugatan Penggugat dibawah Rp.150.000.000,00 (seratus lima puluh juta rupiah), maka sesuai dengan ketentuan Pasal 58 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, maka biaya perkara dibebankan kepada Negara;

Mengingat dan memperhatikan Rbg/KUHPerdata, Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, Undang-Undang tentang Cipta Kerja Jo. Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 35 Tahun 2021 Tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja Dan Waktu Istirahat, Dan Pemutusan Hubungan Kerja serta peraturan-peraturan lainnya yang bersangkutan;

### MENGADILI:

1. Mengabulkan gugatan Penggugat untuk sebagian;
2. Menyatakan Putus Hubungan Kerja antara Penggugat dengan Tergugat sesuai ketentuan Pasal 43 ayat (1) Peraturan Pemerintah Nomor 35 tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan waktu istirahat dan Pemutusan Hubungan Kerja;
3. Menghukum Tergugat untuk membayar hak-hak Penggugat berdasarkan Pasal 40 ayat (2), ayat (3) dan ayat (4) Peraturan Pemerintah Tahun 2021 Tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat dan Pemutusan Hubungan Kerja, dengan rincian sebagai berikut:
  - Uang Pesangon  $0,5 \times 8 \times \text{Rp } 3.070.171 = \text{Rp } 12.280.684,00$ ;
  - Uang Penghargaan Masa Kerja  $3 \times \text{Rp } 3.070.171 = \text{Rp } 9.210.513,00$ ;
  - Uang Penggantian Hak (Cuti 12 hari  $\times \text{Rp } 122.806 = \text{Rp } 1.473.672,00$ ;
  - Total keseluruhan yang diterima Penggugat sejumlah  $\text{Rp } 22.964.869,00$  (dua puluh dua juta sembilan ratus enam puluh empat ribu delapan ratus enam puluh sembilan rupiah);
4. Menolak gugatan Penggugat untuk selain dan selebihnya;
5. Membebankan biaya perkara kepada negara sejumlah  $\text{Rp } 38.000,00$  (tiga puluh delapan ribu rupiah);

Demikian diputuskan dalam rapat musyawarah Majelis Hakim Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Medan pada hari



# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Selasa tanggal 21 Mei 2024, oleh kami, Martua Sagala, S.H., M.H., sebagai Hakim Ketua, Masdalena Lubis, S.H., dan Usaha Tarigan, S.H., M.H., masing-masing sebagai Hakim Anggota. Putusan tersebut telah diucapkan dalam persidangan terbuka untuk umum, dengan dihadiri oleh Artanta Sihombing, S.H., sebagai Panitera Pengganti dan telah dikirim secara elektronik melalui sistem informasi pengadilan pada hari itu juga;

Hakim Anggota,

Hakim Ketua,

**Masdalena Lubis, S.H.**

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

**Usaha Tarigan, S.H., M.H.**

Panitera Pengganti,

**Artanta Sihombing, S.H.**

### Perincian biaya:

- |                    |                 |
|--------------------|-----------------|
| 1. Biaya Panggilan | : Rp. 18.000,00 |
| 2. Meterai         | : Rp. 10.000,00 |
| 3. Redaksi         | : Rp. 10.000,00 |
| Jumlah             | Rp. 38.000,00   |

(Tiga puluh delapan ribu rupiah);

