

**TINJAUAN HUKUM TERHADAP TIDAK DIPENUHINYA
HAK-HAK PEKERJA YANG PENSIUN
(Studi Putusan No. 102/Pdt.Sus.PHI/2016/PN.Mdn)**

SKRIPSI

OLEH:

**JESICA ISABELLITA MANIHURUK
NPM: 13 840 0094**



**FAKULTAS HUKUM
UNIVERSITAS MEDAN AREA
M E D A N
2 0 1 8**

**TINJAUAN HUKUM TERHADAP TIDAK DIPENUHINYA
HAK-HAK PEKERJA YANG PENSIUN
(Studi Putusan No. 102/Pdt.Sus.PHI/2016/PN.Mdn)**

SKRIPSI



**FAKULTAS HUKUM
UNIVERSITAS MEDAN AREA
M E D A N
2 0 1 8**

HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI

Judul Skripsi : Tinjauan Hukum Terhadap Tidak Dipenuhinya
Hak-Hak Pekerja Yang Pensiun (Studi Putusan No.
102/Pdt.Sus.PHI/2016/PN.Mdn)

Nama : JESICA ISABELLITA MANIHURUK

NPM : 13. 840. 0094

Bidang : Hukum Perdata

Disetujui Oleh:
Komisi Pembimbing

PEMBIMBING I

Rafiqi, SH, MM, M.Kn

PEMBIMBING II

Sri Hidayani, SH, M.Hum

Dekan Fakultas Hukum

(Dr. Rizkan Zulyadi, SH, MH)

tanggal Lulus: Oktober 2018

LEMBAR PERNYATAAN

Saya yang 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 saya kutip dari hasil karya orang lain telah dituliskan sumbernya secara jelas sesuai dengan norma, kaidah dan etika penulisan ilmiah.

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

Medan, Maret 2018



JESICA ISABELLITA MANIHURUK
NPM: 13.840.0094

ABSTRAK
Tinjauan Hukum Terhadap Tidak Dipenuhinya Hak-Hak Pekerja Yang
Pensiun
(Studi Putusan No. 102/Pdt.Sus.PHI/2016/PN.Mdn)

OLEH:
JESICA ISABELLITA MANIHURUK
NPM: 13.840.0094

Perlindungan terhadap tenaga kerja dimaksudkan untuk menjamin hak-hak dasar pekerja/buruh dan menjamin kesamaan kesempatan serta perlakuan tanpa diskriminasi atas dasar apapun untuk mewujudkan kesejahteraan pekerja/buruh dan keluarganya dengan tetap memperhatikan perkembangan kemajuan dunia usaha. Hubungan (kerja) industrial antara pengusaha dengan pekerja yang kurang kondusif dapat menimbulkan perselisihan hak serta kepentingan karena kebuntuan komunikasi yang bersifat mendasar mengenai kewajiban, hak dan tanggung jawab. Permasalahan dalam penulisan skripsi ini adalah apa saja faktor penyebab tidak dipenuhinya hak-hak pekerja yang pensiun pada Putusan No. 102/Pdt.Sus.PHI/2016/PN.Mdn, bagaimana upaya untuk mencegah tidak dipenuhinya hak-hak pekerja yang pensiun dan bagaimana proses penyelesaian perselisihan hubungan kerja pada Putusan No. 102/Pdt.Sus.PHI/2016/PN.Mdn. Metode penelitian yang digunakan: Penelitian Kepustakaan (*Library Research*) yaitu dengan melakukan penelitian terhadap berbagai sumber bacaan yaitu buku-buku, majalah hukum, pendapat para sarjana, peraturan undang-undang dan juga bahan-bahan kuliah. Penelitian Lapangan (*Field Research*) yaitu dengan melakukan kelapangan dalam hal ini penulis langsung melakukan studi Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Medan dengan mengambil putusan yang terkait yaitu Putusan No. 102/Pdt.Sus-PHI/2016/PN.Mdn untuk dianalisis. Faktor-faktor penyebab tidak dipenuhinya hak-hak pekerja yang pensiun Pada Putusan No. 102/Pdt.Sus.PHI/2016/PN.Mdn karena menurut tergugat yaitu UD. Budi Agung, dikarenakan bukan merupakan Badan Hukum tetapi Badan Usaha yang bukan badan Hukum, sebab tidak beralasan hukum. Dan berdasarkan putusan tersebut tergugat menyatakan bahwa tidak dipenuhinya hak penggugat dikarenakan usia penggugat belum memasuki usia pensiun. Upaya untuk mencegah terjadinya perselisihan hubungan kerja dengan tidak dipenuhinya hak-hak pekerja yang pensiun yaitu dengan adanya perjanjian kerja yang harus disepakati oleh masing-masing pihak dalam hal ini adalah pekerja dan pengusaha dan mematuhi segala peraturan tentang ketenagakerjaan untuk menjamin adanya hubungan kerja yang baik. Dalam hal ini upaya lain yaitu melaksanakan Keseluruhan Hak Normatif Pekerja, perhatian terhadap Kesejahteraan Pekerja, mengembangkan Komunikasi yang Efektif, menyediakan fasilitas yang diperlukan dan kelembagaan/Sarana Hubungan Industrial (Serikat Pekerja, Bipartit, Peraturan perusahaan/Perjanjian Kerja Bersama). Proses penyelesaian perselisihan hubungan kerja karena tidak dipenuhinya hak-hak pekerja yang pensiun pada Putusan No. 102/Pdt.Sus-PHI/2016/PN.Mdn diselesaikan Melalui Pengadilan Hubungan Industrial.

Kata Kunci: Perselisihan, Hak-Hak Pekerja

ABSTRACT

*Legal Review of Non-fulfillment of the Rights of Retired Workers
(Study Decision No. 102 / Pdt.Sus.PHI / 2016 / PN.Mdn)*

BY:

JESICA ISABELLITA MANIHURUK

NPM: 13.840.0094

The protection of labor is meant to guarantee the right of workers' basic rights and guarantee equal opportunity and treatment without discrimination on any ground to realize the welfare of workers and their families while taking into account the progress of the business world. The industrial (employment) relationship between employers and workers who are less conducive may cause disputes of rights and interests because of the fundamental communication impasse regarding obligations, rights and responsibilities. Problems in writing this essay is what are the factors causing the non-fulfillment of the rights of workers who retired in Decision No. 102 / Pdt.Sus.PHI / 2016 / PN.Mdn, how to prevent the non-fulfillment of the rights of retired workers and how the dispute settlement process in Decision No. 102 / Pdt.Sus.PHI / 2016 / PN.Mdn 102 / Pdt.Sus.PHI / 2016 / PN.Mdn. Research method used: Library research (Library Research) is by doing research on various sources of reading that is books, legal magazines, the opinions of scholars, laws and regulations as well as lecture materials. Field Research (Field Research) is by doing spaciousness in this case direct author to study the Industrial Relations Court at the Medan District Court by taking a related decision that is Decision no. 102 / Pdt.Sus-PHI / 2016 / PN.Mdn for analysis. Factors causing non-fulfillment of the rights of retired workers. 102 / Pdt.Sus.PHI / 2016 / PN.Mdn because according to the defendant is UD. Budi Agung, because it is not a Legal Entity but a Business Entity which is not a legal entity, because there is no legal reason. And based on the verdict, the defendant stated that the plaintiff's rights were not fulfilled due to the age of the plaintiff has not entered retirement age. Efforts to prevent the occurrence of labor disputes with the non-fulfillment of the rights of retired workers is the existence of a work agreement that must be agreed by each party in terms of these are workers and employers and comply with all labor laws to ensure a good working relationship. In this case other efforts are to carry out the Overall Normative Rights of the Worker, concern for Worker Welfare, develop Effective Communication, provide necessary facilities and institutional / Industrial Relations Means (Trade Unions, Bipartite, Company Regulations / Collective Employment Agreements). The process of settlement of labor disputes due to non-fulfillment of the rights of workers who retired in Decision No. 102 / Pdt.Sus-PHI / 2016 / PN.Mdn completed through Industrial Relations Court.

Keywords: Disputes, Workers' Rights

KATA PENGANTAR

Puji syukur penulis panjatkan kehadirat Tuhan Yang Maha Esa, karena atas perkenanNya telah memberikan karuniaNya berupa kesehatan dan kelapangan berpikir kepada penulis, sehingga tulisan ilmiah dalam bentuk skripsi ini dapat juga terselesaikan. Skripsi ini berjudul **“Tinjauan Hukum Terhadap Tidak Dipenuhinya Hak-Hak Pekerja Yang Pensiun (Studi Putusan No. 102/Pdt.Sus.PHI/2016/PN.Mdn)”**.

Skripsi ini disusun untuk melengkapi syarat memperoleh gelar Sarjana Hukum pada Program Studi Ilmu Hukum Fakultas Hukum Universitas Medan Area. Skripsi ini menggambarkan proses penyebab dan alasan tidak dipenuhinya hak pekerja yang ingin pensiun.

Dalam menyelesaikan skripsi ini penulis telah banyak mendapatkan bimbingan, petunjuk, arahan dan bantuan dari berbagai pihak, maka pada kesempatan yang berbahagia ini penulis ingin mengucapkan terima-kasih yang sebesar-besarnya kepada :

1. Bapak Prof. Dr. Dadan Ramdan, M.Eng, Sc, selaku Rektor Universitas Medan Area atas kesempatan dan fasilitas yang diberikan kepada kami untuk mengikuti dan menyelesaikan pendidikan Sarjana Hukum pada Fakultas Hukum Universitas Medan Area.
2. Dr. Rizkan Zulyadi, SH, MH, selaku Dekan Fakultas Hukum Universitas Medan Area, atas kesempatan yang diberikan untuk dapat menjadi mahasiswa Fakultas Hukum Universitas Medan Area.

3. Ibu Rafiqi SH,MM, M.Kn, selaku Dosen Pembimbing I Penulis,
4. Ibu Sri Hidayani, SH, M.Hum, selaku Dosen Pembimbing II Penulis,
5. Ibu Anggreini Atmei Lubis SH, M.Hum, selaku Wakil Dekan Bidang Akademik sekaligus Sekretaris Seminar Outline Penulis,
6. Bapak Zaini Munawir, SH, M.Hum, selaku Ketua Bidang Hukum Keperdataan Fakultas Hukum Universitas Medan Area,
7. Seluruh Staf Pengajar Fakultas Hukum Universitas Medan Area yang telah memberikan ilmu dan wawasan pengetahuan kepada penulis selama kuliah pada Fakultas Hukum Universitas Medan Area.
8. Seluruh rekan-rekan mahasiswa angkatan 2013 yang telah memberikan motivasi dan kerja sama dengan penulis selama kuliah pada Fakultas Hukum Universitas Medan Area.
9. Pengadilan Negeri Medan beserta jajarannya yang telah memberikan tempat bagi penulis untuk memperoleh dan menggali data yang diperlukan dalam penulisan skripsi ini.

Secara khusus, penulis menghaturkan sembah sujud dan mengucapkan rasa terima-kasih tiada terhingga kepada kedua orang tua, **Ayahanda** dan **Ibunda** yang telah memberikan pandangan kepada penulis betapa pentingnya ilmu dalam kehidupan. Semoga kasih sayang mereka tetap menyertai penulis, serta memberikan dukungan dan semangat untuk menyelesaikan skripsi dan jenjang pendidikan di tingkat sarjana hukum dan semua pihak yang telah mendukung dan mendoakan penulis dalam menyelesaikan skripsi ini.

Akhir kata, atas segala budi baik semua pihak kiranya mendapat lindungan Tuhan 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, 04 Oktober 2018
Penulis



JESICA ISABELLITA MANIHURUK

DAFTAR ISI

Halaman

ABSTRAK

KATA PENGANTAR.....	i
DAFTAR ISI.....	iv
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang Masalah	1
1.2 Identifikasi Masalah	8
1.3 Pembatasan Masalah	8
1.4 Perumusan Masalah.....	9
1.5 Tujuan dan Manfaat Penelitian.....	9
1.5.1 Tujuan Penelitian.....	9
1.5.2 Manfaat Penelitian	10
BAB II TINJAUAN PUSTAKA.....	11
2.1 Tinjauan Tenaga Kerja dan Pengusaha	11
2.1.1 Pengertian Tenaga Kerja dan Pengusaha	11
2.1.2 Hak dan Kewajiban Tenaga Kerja dan Pengusaha	15
2.1.3 Hubungan Kerja dan Perjanjian Kerja	22
2.2 Kerangka Pemikiran	31
2.3 Hipotesis	34
BAB III METODE PENELITIAN	36
3.1 Jenis, Sifat dan Waktu Penelitian.....	36
3.1.1 Jenis Penelitian.....	36
3.1.2 Sifat Penelitian	37

3.1.3	Waktu Penelitian	37
3.2	Teknik Pengumpulan Data	38
3.3	Analisis Data	39
BAB IV	HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	40
4.1	Hasil Penelitian	40
4.1.1	Pengertian Ketenagakerjaan	40
4.1.2	Pengertian Hubungan Industrial	42
4.1.3	Kedudukan dan Fungsi Pengadilan Hubungan Industrial	44
4.2	Hasil Pembahasan	46
4.2.1	Faktor-Faktor Penyebab Tidak Dipenuhinya Hak- Hak Pekerja Yang Pensiun	46
4.2.2.	Upaya Untuk Mencegah Tidak Dipenuhinya Hak - Hak Pekerja Yang Pensiun	49
4.2.3	Proses Penyelesaian Hubungan Kerja Dikarenakan Tidak Dipenuhinya Hak-Hak Pekerja Pensiun Pada Putusan No. 102/Pdt.Sus.PHI/2016/PN.Mdn	51
4.2.4	Analisis Kasus	61
BAB V	SIMPULAN DAN SARAN.....	70
5.1	Simpulan.....	70
5.2	Saran.....	71

Daftar Pustaka

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Manusia tidak mungkin hidup sendiri, oleh karena itu terjadilah sekelompok manusia yang hidup dalam suatu tempat tertentu. Pengelompokan manusia yang seperti ini biasanya disebut dengan masyarakat, dimana dalam kehidupan masyarakat ini terdiri dari berbagai corak kepentingan, pertentangan serta hal-hal lainnya yang timbul diakibatkan oleh keberadaan masyarakat itu sendiri.

Pembangunan nasional dilaksanakan dalam rangka pembangunan manusia Indonesia seutuhnya dan pembangunan masyarakat yang sejahtera, adil, makmur, yang merata, baik materil maupun spiritual berdasarkan Pancasila dan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945.

Dalam pelaksanaan pembangunan nasional, tenaga kerja mempunyai peranan dan kedudukan yang sangat penting sebagai pelaku dan tujuan pembangunan. Sesuai dengan peranan dan kedudukan tenaga kerja, diperlukan pembangunan ketenagakerjaan untuk meningkatkan kualitas dan peran sertanya dalam pembangunan serta peningkatan perlindungan tenaga kerja dan keluarganya sesuai dengan harkat dan martabat kemanusiaan.¹

Perlindungan terhadap tenaga kerja dimaksudkan untuk menjamin hak hak dasar pekerja/buruh dan menjamin kesamaan kesempatan serta perlakuan tanpa diskriminasi atas dasar apapun untuk mewujudkan kesejahteraan pekerja/buruh

¹ Lalu Husni, 2007. *Pengantar Hukum Tenaga Kerja Indonesia*. Raja Grafindo Persada. Jakarta. hlm. 21

dan keluarganya dengan tetap memperhatikan perkembangan kemajuan dunia usaha.

Jika dibandingkan dengan hubungan antara seorang penjual dan pembeli barang atau orang yang tukar menukar maka hubungan antara buruh dan majikan sangat berbeda sekali. Orang yang jual barang bebas untuk memperjualbelikan barangnya, artinya seorang penjual tidak dapat dipaksa untuk menjual barang yang dimilikinya kalau harga yang ditawarkan tidak sesuai dengan kehendaknya. Demikian juga pembeli tidak dapat dipaksa untuk membeli suatu barang jika harga barang yang diinginkan tidak sesuai dengan keinginannya.

Suratin berpendapat “Perlindungan tenaga kerja dimaksudkan untuk menjamin hak-hak dasar pekerja atau buruh dan menjamin kesamaan kesempatan serta perlakuan tidak diskriminasi atas dasar apapun untuk mewujudkan kesejahteraan pekerja atau buruh dan keluarganya dengan tetap memperhatikan perkembangan kemajuan dunia usaha”.²

Hubungan industrial merupakan suatu system hubungan yang terbentuk antara pelaku dalam proses produksi barang atau jasa, yaitu pekerja, pengusaha dan pemerintah. Hubungan industrial yang berlaku di Indonesia disebut hubungan industrial pancasila. Hubungan industrial pancasila diarahkan untuk menumbuh kembangkan hubungan yang harmonis atas dasar kemitraan yang sejajar dan terpadu diantara para pelaku dalam proses produksi barang atau jasa.³

Dalam hubungan antara buruh dan majikan, secara yuridis buruh adalah bebas karena prinsip Negara kita tidak seorang pun boleh diperbudak, maupun

² Suratin, 2004. *Tanya Jawab Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan*. Yrama Widya. Bandung. hlm. 5

³ Siswanto, Sastrohadiwiryono, 2002, *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia*, cetakan pertama, Penerbit: Bumi Aksara, Jakarta. hlm. 5

diperhamba. Semua bentuk dan jenis perbudakan, peruluruan dan perhambaan dilarang, tetapi secara sosiologis buruh itu tidak bebas sebagai orang yang tidak mempunyai bekal hidup yang lain selain tenaganya dan kadang-kadang terpaksa untuk menerima hubungan kerja dengan majikan meskipun memberatkan bagi buruh itu sendiri, lebih-lebih saat sekarang ini dengan banyaknya jumlah tenaga kerja yang tidak sebanding dengan lapangan pekerjaan yang tersedia.

Pembangunan ketenagakerjaan harus diatur sedemikian rupa sehingga terpenuhi hak-hak dan perlindungan yang mendasar bagi tenaga kerja dan pekerja/buruh serta pada saat yang bersamaan dapat mewujudkan kondisi yang kondusif bagi pengembangan dunia usaha. Pembangunan ketenagakerjaan mempunyai banyak dimensi dan keterkaitan. Keterkaitan itu tidak hanya dengan kepentingan tenaga kerja selama, sebelum dan sesudah masa kerja tetapi juga keterkaitan dengan kepentingan pengusaha, pemerintah, dan masyarakat.⁴

Mewujudkan masyarakat adil dan makmur adalah salah satu tujuan Indonesia merdeka. Oleh karena itu negara mempunyai kewajiban untuk menciptakan kesejahteraan bagi rakyatnya secara adil. Salah satu instrumen perwujudan keadilan dan kesejahteraan itu adalah hukum. Melalui hukum, negara berupaya mengatur hubungan-hubungan antara orang perorang atau antara orang dengan badan hukum. Pengaturan ini dimaksudkan supaya jangan ada penzaliman dari yang lebih kuat kepada yang lemah, sehingga tercipta keadilan dan ketentraman di tengah-tengah masyarakat.

Dalam kegiatan produksi faktor tenaga kerja (karyawan) mempunyai pengaruh besar, karena tenaga kerjalah yang melaksanakan proses produksi

⁴Lalu Husni, *Op Cit.* hlm. 34

tersebut. Karyawan pada hakekatnya merupakan salah satu unsur yang menjadi sumber daya dalam perusahaan. Sumber daya manusia inilah yang menjalankan kegiatan sehari-hari. Karyawan merupakan *living organism* artinya manusia merupakan suatu organisme hidup terbentuknya pribadi seseorang dipengaruhi oleh lingkungan bahkan secara memungkinkan berfungsinya suatu organisasi atau perusahaan dan menjadi unsur penting dalam manajemen.⁵ Agar pekerja dapat melaksanakan tugasnya dengan baik, maka di dalam perusahaan diciptakan sistem manajemen yang dikenal dengan manajemen kepegawaian.⁶

Karyawan yang memiliki semangat kerja yang tinggi akan meningkatkan kehidupan organisasi atau perusahaan. Loyalitas dan semangat kerja dapat dilihat dari mereka merasa senang dengan pekerjaannya. Mereka akan memberikan lebih banyak perhatian, imajinasi dan keterampilan dalam pekerjaannya. Dengan demikian diperlukan suatu motivator bagi karyawan yaitu berupa pemenuhan kebutuhan fisik dan non fisik. Dengan terpenuhinya kebutuhan tersebut maka karyawan akan bersedia bekerja dan melaksanakan tugasnya dengan baik. Mereka akan lebih memusatkan perhatiannya terhadap tugas dan tanggung jawabnya, sehingga hasil pekerjaan yang dicapai dapat meningkat. Untuk itulah dibutuhkan suatu dorongan bagi karyawan di dalam menyelenggarakan kegiatan di suatu perusahaan. Dorongan itulah yang disebut motivasi.⁷

Setiap perusahaan berupaya untuk mendapatkan karyawan yang terlibat dalam kegiatan organisasi/perusahaan dapat memberikan prestasi kerja. Dalam bentuk produktivitas kerja setinggi mungkin untuk mewujudkan tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya. Terdapat banyak faktor yang dapat mempengaruhi produktivitas diantaranya semangat kerja dan disiplin kerja, tingkat pendidikan, ketrampilan, gizi dan kesehatan, sikap dan etika, motivasi,

⁵ Ahmad, Tohardi, 2002, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cetakan Pertama, Mandar Maju, Bandung. hlm. 31

⁶ *Ibid* hlm. 33

⁷ *Ibid* hlm. 36

iklim kerja, teknologi, sarana produksi, kesempatan kerja dan kesempatan berprestasi.⁸

Untuk mencapai produktivitas yang tinggi pimpinan perusahaan harus memperhatikan semangat kerja dan disiplin kerja. Semangat kerja merupakan sikap mental yang mampu memberikan dorongan bagi seseorang untuk dapat bekerja lebih giat, cepat, dan baik. Semangat kerja karyawan yang tinggi akan berpengaruh terhadap efisiensi kerja dan efektivitas kerja. Hilangnya disiplin akan berpengaruh terhadap efisiensi kerja dan efektivitas tugas pekerjaan. Dengan adanya kedisiplinan diharapkan pekerjaan akan dilakukan seefektif mungkin. Bilamana kedisiplinan tidak dapat ditegakkan maka kemungkinan tujuan yang telah ditetapkan tidak dapat dicapai secara efektif dan efisien.

Guna meningkatkan kesejahteraan pekerja dan keluarganya, pengusaha menyediakan fasilitas kesejahteraan dengan memperhatikan kebutuhan pekerja dan kemampuan perusahaan. Apabila pengusaha dipandang mampu pemerintah dapat mewajibkan pengusaha untuk menyediakan fasilitas kesejahteraan bagi pekerja dan keluarganya.⁹

Tingkat efektifitas tenaga kerja sangat dipengaruhi oleh pembinaan, pengaturan, pengurusan, pendayagunaan dan pengembangan yang dilakukan oleh manajemen tenaga kerja, karena manajemen tenaga kerja memiliki tanggung jawab langsung terhadap pembinaan tenaga kerja yang menjadi bawahannya.¹⁰

Pada dasarnya terbentuknya hubungan industrial tidak dapat terlepas dari keberadaan pekerja, pengusaha, peran pemerintah sebagai regulator, serta pelaku dalam menerbitkan berbagai kebijakan untuk memberikan rasa nyaman, tata-tertib

⁸ Sedarmayanti, 2001, *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*, cetakan kedua, penerbit: Mandar Maju Bandung. hlm. 18

⁹ Siswanto, Sastrohadiwiryo *Op Cit* hlm. 16

¹⁰ *Ibid* hlm. 27

selain sebagai institusi yang melakukan pengawasan maupun penegakan hukum. Terbangunnya hubungan Industrial dalam ikatan perjanjian kerja antara pengusaha dengan pekerja.

Dalam ketenagakerjaan tidak dapat dipisahkan hubungan antara pihak pekerja/buruh dengan pengusaha serta peraturan-peraturan yang mengatur hubungan tersebut, ketika pihak pekerja/buruh melakukan sebuah perjanjian dengan pihak pengusaha maka dimulailah sebuah hubungan industrial yang diatur dalam undang-undang.

Pemerintah telah menetapkan kebijakan dibidang ketenagakerjaan yang dirumuskan dalam Undang-Undang No. 13 Tahun 2003. Berdasarkan ketentuan Pasal 2 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 pembangunan ketenagakerjaan berlandaskan Pancasila dan Undang-Undang Dasar Republik Indonesia Tahun 1945. Pembangunan ketenagakerjaan dilaksanakan dalam rangka pembangunan manusia Indonesia seutuhnya. Oleh sebab itu pembangunan ketenagakerjaan dilaksanakan untuk mewujudkan manusia dan masyarakat Indonesia yang sejahtera, adil, makmur dan merata baik materiil maupun spiritual.¹¹

Salah satu permasalahan yang sering muncul dalam hubungan kerja adalah permasalahan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK). Berakhirnya hubungan kerja bagi tenaga kerja berarti kehilangan mata pencaharian yang berarti pula permulaan masa pengangguran dengan segala akibatnya, sehingga untuk menjamin kepastian dan ketentraman hidup tenaga kerja seharusnya tidak ada

¹¹ Astri Wijayanti, 2002, *Perlindungan Hukum bagi Pekerja yang di PHK karena Melakukan Kesalahan Berat*, Rineka Cipta. Jakarta. hlm.15

pemutusan hubungan kerja. Akan tetapi dalam kenyataannya membuktikan bahwa pemutusan hubungan kerja tidak dapat dicegah seluruhnya.¹²

Pada hakikatnya pihak pekerja/buruh wajib mendapatkan haknya tanpa terkecuali dan sesuai dengan undang-undang yang ada dan pihak pengusaha wajib memfasilitasi hak-hak pekerja/buruh itu, tetapi pada kenyataannya dalam setiap hubungan industrial tidak selamanya harmonis selalu terjadi perselisihan-perselisihan, atau kesalahpahaman para pihak pekerja/buruh dengan pihak pengusaha.

Hubungan (kerja) industrial antara pengusaha dengan pekerja yang kurang kondusif dapat menimbulkan perselisihan hak serta kepentingan karena kebuntuan komunikasi yang bersifat mendasar mengenai kewajiban, hak dan tanggung jawab.

Hukum ketenagakerjaan dibangun untuk menciptakan ketertiban, kepastian hukum dan keadilan bagi masyarakat industri. Hal ini tidak terlepas dari teori hukum sebagai konsep hukum positif. Hal ini berdasarkan anggapan bahwa hukum sebagai kaidah berfungsi mengatur tingkah laku manusia ke arah yang dikehendaki pembaharuan. Selain itu hukum sebagai sarana guna menjaga ketertiban agar proses pembaharuan berjalan sesuai dengan yang di cita-citakan.

Dalam setiap perselisihan-perselisihan atau kesalahpahaman yang terjadi biasanya dipicu oleh kurangnya komunikasi antara pihak pekerja/buruh dengan pihak pengusaha. Pihak pekerja/buruh diposisikan sebagai pihak yang membutuhkan karena atas dasar itu posisi pekerja/buruh dapat dikategorikan

¹² Yuhari Robingu, *Hak Normatif Pekerja Akibat Pemutusan Hubungan Kerja*, ejournal.umm.ac.id/index.php/legality/article/view/291/303. Diakses Sabtu 6 Januari 2018.

sebagai posisi yang lemah dan rentan atas penyimpangan-penyimpangan dalam setiap peraturan-peraturan yang terkadang tidak memihak pihak pekerja/buruh.¹³

1.2 Identifikasi Masalah

1. Pengaturan hukum tentang tenaga kerja dan pengusaha.
2. Apa saja faktor penyebab tidak dipenuhinya hak-hak pekerja yang pensiun pada Putusan No. 102/Pdt.Sus.PHI/2016/PN.Mdn.
3. Peranan Pengadilan Hubungan Industrial dalam menyelesaikan perselisihan hubungan kerja.
4. Upaya untuk mencegah tidak dipenuhinya hak-hak pekerja yang pensiun.
5. Proses penyelesaian perselisihan hubungan kerja pada Putusan No. 102/Pdt.Sus.PHI/2016/PN.Mdn.
6. Dampak terjadinya tidak dipenuhinya hak-hak pekerja yang pension.
7. Hak dan kewajiban pekerja dan pengusaha.

1.3 Pembatasan Masalah

Ini dibatasi hanya meneliti dan menganalisis suatu Putusan yaitu No. 102/Pdt.Sus.PHI/2016/PN.Mdn Mdn. Yang merupakan salah satu contoh putusan dengan kasus pemutusan hubungan kerja yang dilakukan oleh pengusaha karena tidak dipenuhinya hak pekerja yang ingin pensiun dan tidak sesuai dengan ketentuan dan peraturan yang berlaku. Pembatasan masalah hanya di dasarkan dengan membahas yang terkait dengan kasus putusan yaitu Faktor-Faktor penyebab terjadinya pemutusan hubungan kerja yang dilakukan oleh pengusaha

¹³ Zaeni Asyhadie, 2007. *Hubungan Kerja, Hukum Ketenagakerjaan Bidang Hubungan Kerja*, Raja Grafindo Persada, Jakarta. hlm. 25

karena tidak dipenuhinya hak pekerja, Proses penyelesaian perselisihan hubungan kerja di tinjau dari Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, Upaya untuk mencegah terjadinya pemutusan hubungan kerja.

1.4 Perumusan Masalah

Adapun permasalahan dalam penelitian ini adalah:

1. Apa saja faktor penyebab tidak dipenuhinya hak-hak pekerja yang pensiun pada Putusan No. 102/Pdt.Sus.PHI/2016/PN.Mdn ?
2. Bagaimana upaya untuk mencegah tidak dipenuhinya hak-hak pekerja yang pensiun?
3. Bagaimana proses penyelesaian perselisihan hubungan kerja pada Putusan No. 102/Pdt.Sus.PHI/2016/PN.Mdn?

1.5. Tujuan dan Manfaat Penelitian

1.5.1. Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian yang peneliti lakukan adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui faktor penyebab tidak dipenuhinya hak-hak pekerja yang pensiun pada Putusan No. 102/Pdt.Sus.PHI/2016/PN.Mdn.
2. Untuk mengetahui upaya untuk mencegah tidak dipenuhinya hak-hak pekerja yang pensiun.
3. Untuk mengetahui proses penyelesaian perselisihan hubungan kerja pada Putusan No. 102/Pdt.Sus.PHI/2016/PN.Mdn.

1.5.2. 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 melahirkan beberapa konsep ilmiah yang pada gilirannya akan memberikan sumbangan pemikiran bagi perkembangan ilmu hukum perdata khususnya mengenai pekerja dan pengusaha, pemutusan hubungan kerja dan hubungan industrial.

2. Secara praktis

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

- a. Sebagai pedoman dan masukan bagi semua pihak terutama masyarakat sebagai pekerja/tenaga kerja agar lebih berhati-hati dalam melakukan pekerjaan terhadap suatu perusahaan/pengusaha agar tidak terjadi ketidakadilan bagi setiap pekerja yang melakukan pekerjaan.
- b. Sebagai bahan informasi semua pihak yang berkaitan dan kalangan akademis untuk menambah wawasan dalam bidang hukum keperdataan dalam hal ini dikaitkan dengan pekerjaan dan perusahaan, pemutusan hubungan kerja, dan hubungan industrial.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Tinjauan Tenaga Kerja dan Pengusaha

1.1.1. Pengertian Tenaga Kerja dan Pengusaha

Batasan pengertian Hukum Ketenagakerjaan, yang dulu disebut Hukum Perburuhan atau *arbeidrechts* juga sama dengan pengertian hukum itu sendiri, yakni masih beragam sesuai dengan sudut pandang masing-masing ahli hukum. Tidak satupun batasan pengertian itu dapat memuaskan karena masing-masing ahli hukum memiliki alasan sendiri. Mereka melihat hukum ketenagakerjaan dari berbagai sudut pandang berbeda, akibatnya pengertian yang dibuatnya tentu berbeda antara pendapat yang satu dengan pendapat lainnya.¹

Mengingat istilah tenaga kerja mengandung pengertian amat luas dan untuk menghindarkan adanya kesalahan persepsi terhadap penggunaan istilah lain yang kurang sesuai dengan tuntutan perkembangan hubungan industrial, peneliti berpendapat bahwa istilah Hukum Ketenagakerjaan lebih tepat dibanding Hukum Perburuhan.

Berdasarkan uraian diatas bila dicermati, Hukum Ketenagakerjaan memiliki unsur-unsur:

1. Serangkaian peraturan yang berbentuk tertulis dan tidak tertulis.
2. Mengatur tentang kejadian hubungan kerja antara Pekerja dan Pengusaha/Majikan.
3. Adanya orang yang bekerja pada dan dibawah orang lain, dengan mendapat upah sebagai balas jasa.

¹ Abdul Khakim, 2003. *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*. Citra Aditya Bakti. Bandung. hlm. 4

4. Mengatur perlindungan pekerja/buruh meliputi masalah keadaan sakit, haid, hamil, melahirkan, keberadaan organisasi pekerja/buruh dan sebagainya.²

Menurut Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 dalam Pasal 1 angka (2) disebutkan, tenaga kerja adalah: “setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan, guna menghasilkan barang dan/jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat”.

Pengertian tenaga kerja menurut ketentuan ini meliputi tenaga kerja yang bekerja didalam maupun diluar hubungan kerja, dengan alat produksi utamanya dalam proses produksi adalah tangannya sendiri, baik tenaga fisik maupun fikiran.

Istilah pekerja/buruh muncul sebagai pengganti istilah buruh. Pada zaman feodal atau zaman penjajahan Belanda dahulu yang dimaksud dengan buruh adalah orang-orang pekerja kasar seperti kuli, mandor, tukang, dan lain-lain. Orang-orang tersebut diatas pada pemerintahan belanda dahulu disebut dengan berkerah biru (*blue collar*). Sedangkan orang-orang yang mengerjakan pekerjaan yang halus seperti pegawai administrasi yang bisa duduk di meja disebut dengan berkerah putih (*White Collar*). Biasanya orang-orang termasuk golongan ini adalah para bangsawan yang bekerja dikantor dan juga orang belanda.³

Pekerja menurut Undang-Undang No. 3 Tahun 1992 tentang jaminan sosial tenaga kerja adalah:

1. Magang dan murid yang bekerja pada perusahaan baik menerima upah maupun tidak.

² *Ibid* hlm. 6

³ Zaeni Asyhadie, *Op Cit* hlm. 148.

2. Mereka yang memborong pekerjaan kecuali jika yang memborong adalah perusahaan.
3. Narapidana yang dipekerjakan di Perusahaan.

Pekerja dapat diartikan sebagai buruh yang mana arti buruh adalah barang siapa bekerja pada majikan dengan menerima upah.⁴ Selain itu yang setara dengan pekerja atau buruh adalah ada istilah lain yang dapat diartikan sebagai berikut:

1. Kuli adalah orang yang bekerja pada orang lain sebagai pesuruh dan cenderung lebih besar porsi pekerjaan yang harus diselesaikan jika dibandingkan upah yang diterimanya dari majikan.
2. Pembantu adalah orang bekerja pada orang lain dengan segala kelemahannya dan kesederhanaannya dan cenderung sebagai pembantu rumah tangga. Walaupun pada dasarnya sebutan pembantu itu dapat mencakup pengertian yang luas, mulai dari pekerja yang mengerjakan pekerjaan yang bernilai sederhana di mata masyarakat sampai dengan pekerjaan yang cukup bergengsi misalnya Pembantu Rektor, Pembantu Dekan dan sebagainya.
3. Pekerja adalah tenaga kerja yang bekerja di dalam hubungan kerja pada pengusaha dengan menerima upah.
4. Karyawan adalah orang bekerja pada perusahaan perkebunan dan sudah dihitung sebagai tenaga tetap.
5. Kerani adalah orang bekerja dengan pekerjaan yang halus dan ringan namun menuntut keseriusan. Misalnya tenaga kerani pada kantor perusahaan perkebunan.
6. Pegawai adalah orang bekerja di kantor-kantor, baik di instansi pemerintah maupun pada badan-badan usaha swasta.
7. Pramu bakti adalah orang yang bekerja mengerjakan pekerjaan yang kasar dan berat, contohnya orang yang bekerja sebagai tukang sapu kantor.⁵

Selain membahas pekerja maka ada baiknya dilanjutkan dengan pengertian pengusaha atau pemberi kerja. Pemberi kerja adalah orang perseorangan, pengusaha, badan hukum, atau badan-badan lainnya yang mempekerjakan tenaga kerja dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain (Pasal 1 angka 4 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan).

⁴ C.S.T, Kansil, 1986. *Pengantar Ilmu Hukum dan Tata Hukum Indonesia*, PN.Balai Pustaka Jakarta. hlm. 317

⁵ Amran Basri, 2006. *Hukum Perburuhan dan Ketenagakerjaan Indonesia*, Fakultas Hukum Tjut Nyak Dhien, Medan. hlm. 24-25

Adanya istilah perseorangan dalam pengertian pemberi kerja oleh Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 ini tampaknya memberikan nuansa baru dalam ketenagakerjaan. Nuansa baru tersebut akan mencakup ibu rumah tangga dalam istilah pemberi kerja, sehingga pembantu rumah tangga (PRT) yang dipekerjakannya haruslah mendapatkan perlindungan sesuai ketentuan undang-undang ketenagakerjaan.⁶

Pengusaha menurut Pasal 1 angka 5 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan adalah:

1. Orang perseorangan, persekutuan, atau badan hukum yang menjalankan suatu perusahaan milik sendiri;
2. Orang perseorangan, persekutuan, atau badan hukum yang secara berdiri sendiri menjalankan perusahaan bukan miliknya ;
3. Orang perseorangan, persekutuan, atau badan hukum yang berada di Indonesia mewakili Perusahaan sebagaimana dimaksud dalam huruf a dan b berkedudukan diluar wilayah Indonesia.

Lalu Husni memberikan defenisi pengusaha menunjuk pada orangnya sedangkan perusahaan menunjuk pada bentuk usaha atau organnya.⁷ Sedangkan dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia menjelaskan pengertian majikan adalah pengusaha sesuatu perusahaan atau orang yang memberikan pekerjaan.⁸

Dalam pengertian pengusaha ini dapat ditarik kesimpulan bahwa pengurus perusahaan (orang yang menjalankan perusahaan bukan miliknya) termasuk

⁶ *Ibid.* hlm. 29.

⁷ Lalu Husni *Op Cit* hlm. 24

⁸ W.J.S Poerwadarminta 2004. *Kamus Umum Bahasa Indonesia*, Balai Pustaka, Jakarta. hlm. 191

dalam pengertian pengusaha, artinya pengurus perusahaan disamakan dengan pengusaha (orang/pemilik perusahaan).

Perusahaan menurut Pasal 1 angka 6 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 adalah:

1. Setiap bentuk usaha yang berbadan hukum atau tidak, milik orang perseorangan, milik persekutuan, atau milik badan hukum, baik milik swasta maupun milik negara yang mempekerjakan pekerja dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain.
2. Usaha-usaha sosial dan usaha lain yang mempunyai pengurus dan mempekerjakan orang lain dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain.

1.1.2. Hak-Hak Tenaga Kerja dan Pengusaha

Dalam hal melaksanakan kewajiban pekerja harus bertindak sebagai pekerja yang baik. Menurut Pasal 1603 di KUH Perdata, pekerja yang baik adalah pekerja yang menjalankan kewajiban-kewajibannya dengan baik yang dalam hal ini kewajiban untuk melakukan atau tindakan melakukan segala sesuatu yang dalam keadaan sama, seharusnya dilakukan atau tidak dilakukan. Kewajiban pekerja menurut Pasal 1603, 1603 a, 1603 b, 1603 c KUHPerdata adalah:

1. Pekerja wajib melakukan pekerjaan

Bahwa pekerja dalam melaksanakan isi dari perjanjian kerja, yaitu pekerjaan, pada prinsipnya, wajib melakukan sendiri. Akan tetapi karena alasan tertentu, ketentuan tersebut dapat dikesampingkan yaitu adanya alasan serta dengan pengetahuan dan izin dari pengusaha, artinya Pengusaha bertanggung

jawab terhadap tanggung jawab yang ditanganinya, kemudian ia sakit atau berhalangan untuk melakukan pekerjaannya maka untuk tidak memberhentikan aktifitas perusahaan maka ia menyuruh pihak ketiga untuk menggantikan pekerjaannya dengan seizin perusahaannya.

2. Pekerja wajib menaati aturan dan peraturan dan petunjuk dari pengusaha.

Pekerja sewaktu melakukan pekerjaannya, wajib menaati perintah-perintah yang diberikan oleh pimpinan atau pengusaha. Aturan-aturan yang wajib ditaati oleh pekerja tersebut antara lain dapat dituangkan dalam tata tertib perusahaan. Pekerja diwajibkan melakukan pekerjaan yang diperjanjikan dalam perjanjian kerja. Yang perlu diperhatikan disini adalah pekerja wajib menaati perintah-perintah yang diberikan perusahaan sepanjang diatur dalam perjanjian kerja, Undang-undang dan kebiasaan setempat.

3. Kewajiban membayar ganti rugi dan denda

Jika pekerja melakukan perbuatan yang merugikan perusahaan baik karena unsur kesengajaan atau kelalaian, maka sesuai dengan prinsip hukum, pekerja wajib membayar ganti rugi dan denda.

Secara umum kewajiban seorang pekerja adalah:

- a. Mengikuti perintah dari pengusaha secara benar dan bertanggung jawab;
- b. Melaksanakan secara baik;
- c. Mematuhi perjanjian kerja, Peraturan Perusahaan atau Perjanjian Kerja Bersama.

Dalam hal adanya suatu kewajiban maka akan dibahas juga hak-hak yang wajib diperoleh oleh para pekerja yaitu sebagai berikut:

- 1) Menerima upah dari pengusaha yang dapat berupa:
 - a. Pekerjaan yang telah dilakukan sesuai dengan yang telah diperjanjikan;
 - b. Cuti tahunan selama 12 hari, bagi mereka yang telah mempunyai masa kerja 1(satu) tahun atau lebih;
 - c. Cuti hamil, cuti haid, cuti karena sakit yang dapat dibuktikan dengan keterangan dokter atau bidan;
 - d. Cuti panjang bagi mereka yang telah mempunyai masa kerja 6 (enam) tahun berturut-turut atau lebih yang diatur dalam Peraturan Perusahaan dan Perjanjian Kerja Bersama.
- 2) Diberikan perlindungan sebagai berikut:
 - a. Diikutsertakan dalam program jamsostek bagi perusahaan yang telah memenuhi criteria persyaratan;
 - b. Mendapatkan perlindungan keselamatan dan kesehatan serta perlakuan sesuai dengan martabat, usia, dan moral agama;
 - c. Mengadakan perlindungan secara kolektif dan berserikat;
 - d. Mengajukan tuntutan ke instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan atau ke Pengadilan Hubungan Industrial apabila terjadi Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) tidak sesuai dengan aturan yang diatur dalam peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan yang berlaku.⁹

Pekerja/buruh sebagai warga negara mempunyai persamaan kedudukan dalam hukum, hak untuk mendapatkan pekerjaan dan penghidupan yang layak, mengeluarkan pendapat, berkumpul dalam organisasi, serta mendirikan dan menjadi anggota serikat pekerja/serikat buruh.

⁹Soedarjadi, 2008. *Hukum Ketenagakerjaan Di Indonesia*, Pustaka Yustisia, Yogyakarta. hlm.23-25

Hak menjadi anggota serikat pekerja/serikat buruh merupakan hak asasi pekerja/buruh yang telah dijamin di dalam Pasal 28 Undang-Undang Dasar 1945. Untuk mewujudkan hak-hak tersebut, kepada setiap pekerja atau buruh harus diberikan kesempatan yang seluas-luasnya mendirikan dan menjadi anggota serikat pekerja/serikat buruh. Serikat pekerja/serikat buruh berfungsi sebagai sarana untuk memperjuangkan, melindungi dan membela kepentingan dan meningkatkan kesejahteraan pekerja/buruh dan keluarganya.

Hak berserikat bagi pekerja/buruh, sebagaimana diatur dalam konvensi *Internasional Labour Organization* (ILO) Nomor 87 tentang Kebebasan Berserikat dan Perlindungan Hak Untuk Berorganisasi, dan Konvensi ILO Nomor 98 mengenai Berlakunya Dasar-dasar daripada Hak Untuk Berorganisasi Dan Untuk Berunding Bersama sudah diratifikasi oleh Indonesia menjadi bagian dari peraturan perundang-undangan nasional.¹⁰

Dalam hal suatu hubungan kerja maka sangat erat kaitannya dengan pekerja dan pemberi kerja ataupun pengusaha. Karena dalam suatu hubungan kerja akan ada dua pihak yang melakukan perjanjian kerja yang menimbulkan hak dan kewajiban dari masing-masing pihak. Di atas telah dipaparkan tentang hak dan kewajiban tenaga kerja maka akan dibahas secara singkat pula tentang hak dan kewajiban para pemberi kerja ataupun pengusaha.

Kewajiban Pengusaha menurut Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan adalah sebagai berikut:

1. Pengusaha wajib membayar upah
2. Pengusaha wajib melaksanakan ketentuan waktu kerja
3. Pengusaha wajib memberi waktu istirahat dan cuti kepada pekerja
4. Pengusaha wajib melindungi keselamatan dan kesehatan pekerja

¹⁰ Imam Syahputra, 2000, *Tanya Jawab Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*. Havarindo. Jakarta. hlm. 18

5. Pengusaha wajib menyediakan fasilitas kesejahteraan

Pembayaran upah oleh pengusaha akan memegang peranan penting karena untuk memelihara kelangsungan hidup badaniah dan rohani, upahlah yang sangat menunjang. Menurut Pasal 1 angka 30 UU No. 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan, upah adalah hak pekerja yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pengusaha atau pemberi kerja kepada pekerja yang ditetapkan dan dibayar menurut suatu perjanjian kerja, kesepakatan, atau peraturan perundang-undangan termasuk tunjangan bagi pekerja dan keluarganya atas suatu pekerjaan atas suatu jasa yang telah atau akan dilakukan.

Menurut Pasal 93 ayat 2 UU No. 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan upah wajib dibayar oleh pengusaha walaupun pekerja tidak melakukan pekerjaan, apabila:

1. Pekerja sakit sehingga tidak dapat melakukan pekerjaan;
2. Pekerja perempuan yang sakit pada hari pertama dan kedua masa haidnya sehingga tidak dapat melakukan pekerjaan;
3. Pekerja tidak masuk kerja karena pekerja menikah, menikahkan, mengitankan, membaptiskan anaknya, istri melahirkan atau menggugurkan kandungan, suami atau istri atau anak atau menantu atau anggota keluarga dalam suatu rumah meninggal dunia;
4. Pekerja tidak dapat melakukan pekerjaan karena sedang menjalankan kewajiban terhadap Negara;
5. Pekerja tidak dapat melakukan pekerjaannya karena menjalankan ibadah yang diperintahkan oleh agama;
6. Pekerja bersedia melakukan pekerjaan yang telah dijanjikan tetapi pengusaha tidak mempekerjakannya, baik karena sendiri maupun halangan yang seharusnya yang dapat dihindari pengusaha;
7. Pekerja melaksanakan hak istirahat;
8. Pekerja melaksanakan tugas serikat pekerja serikat buruh atas persetujuan pengusaha;
9. Pekerja melaksanakan tugas pendidikan dari pengusaha.

Sedangkan upah tidak dibayar apabila pekerja tidak melakukan pekerjaan

Pasal 93 ayat 1 UU No. 13 Tahun 2003 Pasal 77 ayat 2 adalah sebagai berikut :

1. 7 (tujuh) jam 1 (satu) hari dan 40 (empat puluh) jam 1(satu) minggu untuk 6 (enam) hari kerja dalam 1 (satu) minggu.
2. 8 (delapan) jam 1 (satu) hari dan 40 (empat puluh) jam 1 (satu) minggu untuk 5 (lima) hari kerja dalam 1 (satu) minggu.

Tetapi ada juga pengusaha yang mempekerjakan pekerja melebihi waktu kerja sebagaimana ditentukan di atas maka pengusaha wajib memenuhi syarat sebagai berikut (Pasal 78 ayat 1):

1. Ada persetujuan pekerja yang bersangkutan.
2. Waktu kerja lembur hanya dapat dilakukan paling banyak 3 (tiga) jam dalam 1 (satu) hari dan 14 (empat belas) jam dalam 1 (satu) minggu.

Pengusaha wajib memberikan waktu istirahat dan cuti kepada pekerja sebagai berikut:

1. Istirahat antara jam kerja, sekurang-kurangnya setengah jam setelah bekerja selama 4 (empat) jam terus menerus dan waktu istirahat tersebut tidak masuk jam kerja.
2. Istirahat mingguan 1 (satu) hari untuk 6 (enam) hari kerja dalam 1 (satu) minggu atau
3. Cuti tahunan sekurang-kurangnya 12 (dua belas) hari kerja setelah pekerja yang bersangkutan bekerja selama 12 (dua belas) bulan secara terus menerus.
4. Istirahat panjang sekurang kurangnya 2 bulan dan dilaksanakan pada tahun ke tujuh dan kedelapan masing-masing 1 bulan bagi pekerja yang telah bekerja selama 6 tahun secara terus menerus pada perusahaan yang sama dengan ketentuan pekerja tersebut tidak berhak lagi atas istirahat tahunannya dalam 2 tahun berjalan dan selanjutnya berlaku untuk setiap kelipatan masa kerja 6 tahun.

Dari penjelasan di atas, dapat disimpulkan kewajiban pengusaha dalam melaksanakan keselamatan dan kesehatan kerja bagi pekerja adalah:

3. Terhadap tenaga kerja yang baru kerja, pengusaha berkewajiban menunjukkan dan menjelaskan tentang :
 - a. Kondisi dan bahaya yang dapat timbul ditempat kerja.
 - b. Semua alat pengaman dan perlindungan yang diharuskan.
 - c. Cara dan sikap dalam melakukan pekerjaan.
 - d. Memeriksa kesehatan baik fisik maupun mental tenaga kerja yang bersangkutan
4. Terhadap tenaga kerja yang telah/sedang dipekerjakan, pengusaha wajib :
 - a. Melakukan pembinaan dalam hal pencegahan kecelakaan, penanggulangan kebakaran, pemberian pertolongan pertama pada kecelakaan (P3K) dan peningkatan usaha keselamatan dan kesehatan kerja pada umumnya.
 - b. Memeriksa kesehatan baik fisik maupun mental secara berkala.
 - c. Menyediakan secara cuma-cuma semua alat perlindungan diri yang diwajibkan untuk tempat kerja yang bersangkutan bagi seluruh tenaga kerja.
 - d. Memasang gambar dan undang-undang keselamatan kerja serta bahan pembinaan lainnya ditempat kerja sesuai dengan petunjuk pegawai pengawas atau ahli keselamatan dan kesehatan kerja.
 - e. Melaporkan setiap peristiwa kecelakaan termasuk peledakan, kebakaran dan penyakit akibat kerja yang terjadi ditempat kerja kepada kantor departemen Tenaga Kerja setempat.
 - f. Membayar biaya pengawasan keselamatan dan kesehatan kerja ke kantor perbendaharaan negara setempat setelah mendapat penetapan besarnya biaya oleh kantor wilayah departemen tenaga kerja setempat.
 - g. Menaati semua persyaratan keselamatan dan kesehatan kerja bagi yang diatur dalam peraturan perundang-undangan maupun yang ditetapkan oleh pegawai pengawas.¹¹

Pengusaha wajib menyediakan kesejahteraan yaitu dengan memberikan jaminan sosial kepada pekerja. Jaminan sosial tenaga kerja menurut Pasal 1 ke 1 UU No. 3 Tahun 1992 tentang jaminan sosial tenaga kerja adalah suatu perlindungan bagi tenaga kerja dalam bentuk santunan berupa uang sebagai pengganti sebagian dari penghasilan yang hilang atau berkurang dalam pelayanan sebagai akibat peristiwa yang dialami oleh tenaga kerja berupa kecelakaan kerja, sakit, bersalin, hari tua, dan meninggal dunia.

Pekerja wajib mengikuti program jamsostek. Yang termasuk program tersebut adalah:

¹¹ Lalu husni, *Op.Cit* hlm. 140-141.

1. Jaminan Kecelakaan Kerja.
2. Jaminan Kematian.
3. Jaminan Pemeliharaan Kesehatan

Pekerja/buruh merupakan mitra kerja pengusaha yang sangat penting dalam proses produksi dalam rangka meningkatkan kesejahteraan pekerja/buruh dan keluarganya, menjamin kelangsungan perusahaan, dan meningkatkan kesejahteraan masyarakat Indonesia pada umumnya. Sehubungan dengan hal itu serikat pekerja/serikat buruh merupakan sarana untuk memperjuangkan kepentingan pekerja/buruh dan menciptakan hubungan industrial yang harmonis, dinamis dan berkeadilan. Oleh karena itu pekerja/buruh dan serikat pekerja/serikat buruh harus memiliki rasa tanggung jawab atas kelangsungan perusahaan dan sebaliknya pengusaha harus memperlakukan pekerja/buruh sebagai mitra sesuai dengan harkat dan martabat kemanusiaan.

2.1.3. Hubungan Kerja dan Perjanjian Kerja

Hubungan kerja adalah hubungan antara seorang buruh dengan seorang majikan. Hubungan kerja menunjukkan kedudukan kedua belah pihak itu yang pada dasarnya menggambarkan hak-hak dan kewajiban-kewajiban buruh/pekerja terhadap majikan/pengusaha serta hak-hak dan kewajiban majikan/pengusaha terhadap buruh/pekerja.¹²

Hubungan kerja terjadi karena adanya perjanjian kerja antara pekerja dan pengusaha yaitu suatu perjanjian dimana pihak yang satu yaitu buruh mengikatkan diri untuk bekerja menerima upah pada pihak lainnya yaitu pengusaha dan pihak pekerja mengikatkan diri untuk melakukan pekerjaan di bawah pimpinan

¹² Iman Soepono, 2007. *Pengantar Hukum Perburuhan*, Djambatan. Jakarta. hlm. 55

pengusaha. Pasal 1 angka 14 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menjelaskan bahwa “Perjanjian kerja adalah perjanjian antara pekerja atau buruh dengan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat-syarat kerja, hak dan kewajiban para pihak”.

Dalam suatu hubungan antara dua orang atau lebih tersebut yang dinamakan perikatan. Setiap perjanjian itu akan menimbulkan suatu perikatan antara dua orang atau lebih yang membuatnya. Dalam bentuknya, pada hakekatnya perjanjian itu adalah suatu rangkaian perkataan yang mengandung janji-janji atau kesanggupan yang diucapkan atau tertulis.¹³

Perjanjian, terdiri atas perjanjian kerja, perjanjian kerja bersama, dan perjanjian perusahaan. Sifat hukum ketenagakerjaan sendiri dapat privat maupun publik. Privat dalam arti bahwa hukum ketenagakerjaan mengatur hubungan antara orang dengan orang atau badan hukum, yang dimaksudkan di sini ialah antara pekerja dengan pengusaha. Namun, hukum ketenagakerjaan juga bersifat publik, yaitu negara campur tangan dalam hubungan kerja dengan membuat peraturan perundang-undangan yang bersifat memaksa bertujuan untuk melindungi tenaga kerja dengan membatasi kebebasan berkontrak.

Wiwoho Soedjono menyebutkan bahwa “perjanjian kerja adalah suatu perjanjian antara orang perorang pada satu pihak dengan pihak lain sebagai pengusaha untuk melaksanakan suatu pekerjaan dengan mendapatkan upah”.¹⁴ Sedangkan Lalu Husni menjelaskan bahwa perjanjian kerja adalah “suatu perjanjian dimana pihak kesatu, si buruh mengikatkan dirinya pada pihak lain, si

¹³ Koko Kosidin 2002. *Perjanjian kerja, Perjanjian Perburuhan dan Peraturan Perusahaan*. Mandar Maju. Bandung. hlm. 4

¹⁴ Wiwoho Soedjono, 2003. *Hukum Perjanjian Kerja*, Bina Aksara, Jakarta, hlm. 9.

majikan untuk bekerja dengan mendapatkan upah, dan majikan menyatakan kesanggupannya untuk mempekerjakan si buruh dengan membayar upah”.¹⁵

Perjanjian kerja menurut A.Ridwan Halim dan kawan-kawan adalah suatu perjanjian yang diadakan antara pengusaha dan karyawan atau karyawan-karyawan tertentu, yang umumnya berkenaan segala persyaratan yang secara timbal balik harus dipenuhi oleh kedua belah pihak, selaras dengan hak dan kewajiban mereka masing-masing terhadap satu sama lainnya.¹⁶

Apabila ditelaah pengertian perjanjian kerja sebagaimana dimuat dalam Pasal 1 angka 14 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan maka Iman Soepomo sebagaimana dikutip Saiful Anwar terlihat bahwa ketentuan tersebut menunjukkan bahwa suatu perjanjian kerja tidak dimintakan bentuk yang tertentu, sehingga dapat dilakukan secara lisan, dengan surat pengangkatan oleh pihak majikan atau secara tertulis, yaitu surat perjanjian yang ditandatangani oleh kedua belah pihak.¹⁷ Menurut Penjelasan Pasal 51 ayat (1) Undang-Undang Ketenakerjaan, pada prinsipnya perjanjian kerja dibuat secara tertulis, namun dijelaskan pula oleh Saiful Anwar “melihat kondisi masyarakat yang beragam dimungkinkan perjanjian kerja secara lisan. Untuk memberikan kepastian hukum dalam hubungan kerja sebaiknya perjanjian kerja dibuat secara tertulis”.¹⁸

Pengertian perjanjian kerja di atas melahirkan ciri-ciri perjanjian kerja sebagai berikut:

¹⁵ Lalu Husni, *Op Cit* hlm. 51.

¹⁶ A. Ridwan Halim (dkk), 2004, *Seri Hukum Perburuhan Aktual*, Penerbit Pradnya Paramita, Jakarta, hlm. 29.

¹⁷ Saiful Anwar, 2007. *Sendi-Sendi Hubungan Pekerja Dengan Pengusaha*, Kelompok Studi Hukum dan Masyarakat, Fak. Hukum USU, Medan, hlm. 45.

¹⁸ *Ibid.*, hlm. 46.

1. Adanya perjanjian antara pekerja dengan pengusaha.
2. Perjanjian dilakukan secara tertulis maupun tidak tertulis (lisan).
3. Perjanjian dilakukan untuk waktu tertentu dan untuk waktu tidak tertentu.
4. Perjanjian memuat syarat-syarat kerja serta hak dan kewajiban para pihak.¹⁹

Selain itu, dalam perjanjian kerja akan timbul juga unsur-unsur perjanjian kerja yaitu :²⁰

1. Adanya unsur *work* atau pekerjaan;

Dalam suatu perjanjian kerja harus ada pekerjaan yang diperjanjikan (objek perjanjian), pekerjaan tersebut haruslah dilakukan sendiri oleh pekerja, hanya dengan seizin majikan dapat menyuruh orang lain. Hal ini dijelaskan dalam KUH Perdata Pasal 1603 a yang berbunyi :

“Buruh wajib melakukan sendiri pekerjaannya; hanya dengan seizin majikania dapat menyuruh orang ketiga menggantikannya”.

Sifat pekerjaan yang dilakukan oleh pekerja itu sangat pribadi karena bersangkutan ketrampilan/keahliannya, maka menurut hukum jika pekerja meninggal dunia maka perjanjian kerja tersebut putus demi hukum

2. Adanya unsur *service* atau pelayanan;

Manifestasi dari pekerjaan yang diberikan kepada pekerja oleh pengusaha adalah pekerja yang bersangkutan harus tunduk pada perintah pengusaha untuk melakukan pekerjaan sesuai dengan yang diperjanjikan. Di sinilah perbedaan hubungan kerja dengan hubungan lainnya.

¹⁹ *Ibid.*, hlm. 46-47.

²⁰ Djumadi, 2008, *Hukum Perburuhan Perjanjian Kerja*, PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta. hlm. 36-40

3. Adanya unsur *time* atau waktu tertentu;

Bahwa dalam melakukan hubungan kerja haruslah dilakukan sesuai dengan waktu yang telah ditentukan dalam perjanjian kerja, dalam melakukan pekerjaan, pekerja (buruh) tidak boleh melakukan pekerjaan sekehendaknya dan pelaksanaan pekerjaan tidak boleh bertentangan dengan ketentuan perundang-undangan dan ketertiban umum.

4. Adanya unsur *pay* atau upah.

Upah memegang peranan penting dalam hubungan kerja, bahkan dapat dikatakan bahwa tujuan utama orang bekerja pada pengusaha adalah untuk memperoleh upah. Sehingga jika tidak unsur upah, maka suatu hubungan tersebut bukan merupakan hubungan kerja

Hukum Perburuhan di Indonesia ada beberapa peraturan yang mengatur perjanjian kerja antara lain dikemukakan seperti di bawah ini:

- a. Pasal 1601 a dan Pasal 1601 b Kitab Undang-Undang Hukum Perdata.

Perjanjian kerja adalah suatu perjanjian dimana pihak yang satu, buruh mengikatkan diri untuk bekerja pada pihak yang lain majikan selama suatu waktu tertentu dengan menerima upah (Pasal 1601 a KUH Perdata).

- b. Undang-Undang Republik Indonesia No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan. Undang-Undang ini adalah undang-undang baru di bidang ketenagakerjaan yang mencabut semua peraturan tentang ketenagakerjaan. Undang-undang ini disahkan di Jakarta pada tanggal 25 Maret 2003 dan dimuat dalam lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 No. 39.

Undang-undang hanya menetapkan jika ada biaya surat dan biaya tambahan lainnya di dalam perjanjian kerja maka harus dipikul oleh majikan.

Perjanjian kerja adalah penting dibuat secara tertulis, agar masing-masing pihak tahu tentang apa-apa yang menjadi kewajiban maupun haknya. Di dalam prakteknya banyak kenyataan bahwa perjanjian kerja itu terkadang dibuat secara sepihak oleh majikan, sehingga isinya menguntungkan pihak-pihak majikan, dan buruh karena hanya berkeinginan bekerja maka perjanjian yang sedemikian itu biasanya disetujui. Jika timbul perselisihan antara dua pihak, maka majikan dapat berada di atas angin, sementara buruh karena kurang hati-hatiannya maka akan tetap pada pihak yang kalah.

Oleh karenanya maka peraturan pemerintah di dalam membuat kebijakan dasar tentang pembuatan perjanjian kerja ini adalah sangat diperlukan. Untuk menentukan serta membuat kepastian hukum di dalam masalah perburuhan ini.

Selain memuat pengertian perjanjian kerja sebagaimana dimuat dalam Pasal 1 angka 14, Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan juga ada mengatur tentang perjanjian kerja untuk waktu tertentu atau untuk waktu tidak tertentu, yang merupakan dasar hukum perjanjian kerja secara *outsourcing*. Hal ini ditemukan dalam Pasal 56 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 yang berbunyi:

- 1) Perjanjian kerja dibuat untuk waktu tertentu atau untuk waktu tidak tertentu.
- 2) Perjanjian kerja untuk waktu tertentu sebagaimana dimaksud pada ayat (1) didasarkan atas:
 - a. Jangka waktu; atau
 - b. Selesaiannya suatu pekerjaan tertentu.

Menurut isi Pasal 56 di atas dapat dimengerti bahwa perjanjian kerja untuk waktu tertentu dikenal dalam prakteknya antara lain dilakukan secara *outsourcing*, dimana dalam isi perjanjian tersebut pekerjaan yang diperjanjikan kepada tenaga kerja waktunya terbatas sesuai dengan kesepakatan yang dibuat.

Outsourcing adalah sumberdaya atau tenaga kerja yang disediakan oleh perusahaan jasa ketenagakerjaan untuk keperluan perusahaan pengguna tenaga kerja. Kegiatan *outsourcing* dilakukan melalui pemborongan pekerjaan untuk kegiatan jasa penunjang atau kegiatan yang tidak berhubungan langsung dengan proses produksi atau di luar kegiatan usaha pokok suatu perusahaan. Kegiatan tersebut antara lain usaha pelayanan kebersihan, usaha penyediaan makanan bagi pekerja, usaha tenaga pengamanan, usaha jasa penunjang di pertambangan dan perminyakan serta usaha penyediaan angkutan pekerja.²¹

Perjanjian Kerja Untuk Waktu Tertentu (PKWT) hanya dibolehkan untuk pekerjaan tertentu 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 penjajahan²².

Selanjutnya dalam Pasal 57 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 yang berbunyi:

- 1) Perjanjian kerja untuk waktu tertentu dibuat secara tertulis serta harus menggunakan bahasa Indonesia dan huruf latin.

²¹ Sehat Damanik, 2007. *Outsourcing dan Perjanjian Kerja Menurut Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan*, DSS Publishing, Jakarta, hlm. 32.

²² Saiful Anwar, *Op.Cit.*, hlm. 48.

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

Sebagaimana layaknya suatu perjanjian kerja, maka perjanjian kerja secara *outsourcing* juga dimuat secara tertulis dengan tulisan dan isi tulisan yang dapat dimengerti oleh pekerja dan pengusaha yaitu dalam Bahasa Indonesia. Sedangkan apabila perjanjian tersebut dibuat tidak berdasarkan bahasa Indonesia maka dikhawatirkan adanya kesalahan dalam pemahaman isi perjanjian kerja secara *outsourcing* tersebut.

Perjanjian Kerja Waktu Tertentu dibuat untuk jangka waktu 2 (dua) tahun dan dapat diperpanjang 1 (satu) tahun, namun dalam hal tertentu dapat dilakukan pembaharuan perjanjian kerja dengan ketentuan 1 (satu) kali pembaharuan dan Paling lama 2 (dua) tahun. Jika syarat materiil sebagaimana tercantum pada Pasal 59 ayat (1) dan ayat (2) Undang-Undang Ketenagakerjaan tidak terpenuhi, maka Perjanjian Kerja Waktu Tertentu berubah menjadi Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT). Masa kerja dalam PKWTT dihitung mulai sejak hubungan kerja PKWT. Dalam hal syarat formal (Pasal 59 ayat (4) dan ayat (5) Undang-Undang Ketenagakerjaan tidak terpenuhi sehingga berubah menjadi PKWTT maka PKWTT tersebut dihitung sejak tidak terpenuhinya syarat dimaksud. Dalam PKWT tidak dapat mensyaratkan adanya masa percobaan tersebut batal demi hukum (Pasal 58 ayat (1) dan (2) Undang-Undang Ketenagakerjaan). Sedangkan di dalam PKWTT dapat mensyaratkan masa percobaan kerja paling lama 3 (tiga) bulan, dengan ketentuan pengusaha dilarang membayar upah di bawah upah minimum yang berlaku (Pasal 60 ayat (1) dan (2)

Undang-Undang Ketenagakerjaan. Berikut dalam penjelasan Pasal 60 ayat (1) Undang-Undang Ketenagakerjaan menyatakan “Syarat percobaan kerja harus dicantumkan dalam perjanjian kerja. Apabila perjanjian kerja dilakukan secara lisan, maka syarat percobaan kerja harus diberitahukan kepada pekerja yang bersangkutan dan dicantumkan dalam surat pengangkatan. Dalam hal tidak dicantumkan dalam perjanjian kerja atau dalam surat pengangkatan, maka ketentuan masa percobaan kerja dianggap tidak ada”.

Apabila di dalam suatu perusahaan atau jenis usaha tertentu terdapat pekerjaan yang berubah-ubah dalam waktu dan volume pekerjaan, serta upah didasarkan pada kehadiran pekerja, dapat dilakukan dengan Perjanjian Kerja Harian Lepas (PKHL). Pelaksanaan PKHL dilakukan dengan ketentuan, hari kerja kurang dari 21 hari dalam satu bulan. Akan tetapi jika pekerja telah bekerja 21 hari atau lebih selama tiga bulan berturut-turut atau lebih, PKHL dapat berubah menjadi PKWTT. Pengusaha yang mempekerjakan pekerja harian lepas, wajib membuat perjanjian kerja secara tertulis. Bentuk dapat berupa daftar pekerja yang melakukan pekerjaan, antara lain berisi:

- a. Nama dan alamat perusahaan pemberi kerja.
- b. Nama dan alamat pekerja.
- c. Jenis pekerjaan yang dilakukan.
- d. Besarnya upah dan atau imbalan lainnya.

Daftar pekerja tersebut disampaikan kepada Dinas Tenaga Kerja setempat selambat-lambatnya tujuh hari kerja sejak mempekerjakan pekerja. PKHL wajib didaftarkan pada Dinas Tenaga Kerja Kabupaten/kota setempat selambat-lambatnya tujuh hari kerja sejak penandatanganan.

Pengaturan PKWT terdapat pada Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi RI No. Kep. 100/Men/VI/2004 tanggal 21 Juni 2004 tentang Ketentuan Pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu. Berdasarkan Pasal 13 Kep. Menakertrans tersebut ditegaskan: “PKWT wajib dicatatkan oleh pengusaha kepada instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan kabupaten/kota setempat selambat-lambatnya 7 (tujuh) hari kerja sejak penandatanganan. Namun dalam kenyataannya pengusaha belum sepenuhnya melaksanakan ketentuan tersebut, dan pengawasan dari instansi bidang ketenagakerjaan juga masih kurang.

PKWTT juga dibuat secara tertulis, apabila dibuat secara lisan maka pengusaha wajib membuat surat pengangkatan pekerja sekurang-kurangnya memuat keterangan, nama dan alamat pekerja, tanggal mulai bekerja, jenis pekerjaan dan besarnya upah.

2.2. Kerangka Pemikiran

Kerangka teori adalah kerangka pemikiran atau butir-butir pendapat teori, thesis mengenai suatu kasus atau permasalahan yang menjadi dasar perbandingan, pegangan teoritis.²³ Fungsi teori dalam penelitian ini adalah untuk memberikan pedoman/ petunjuk dan meramalkan serta menjelaskan gejala yang diamati.²⁴

Teori berguna untuk menerangkan atau menjelaskan mengapa gejala spesifik atau proses tertentu terjadi dan satu teori harus diuji dengan menghadapkannya pada fakta-fakta yang dapat menunjukkan ketidakbenarannya. Menurut Soerjono Soekanto, bahwa “kontinuitas perkembangan ilmu hukum,

²³M. Solly Lubis, 1994, *Filsafat Ilmu dan Penelitian*, Mandar Maju, Bandung, hlm. 80

²⁴*Ibid* hlm. 82

selain bergantung pada metodologi, aktivitas penelitian dan imajinasi sosial sangat ditentukan oleh teori.²⁵

Teori hukum adalah teori dalam bidang hukum yaitu berfungsi memberikan argumentasi yang meyakinkan bahwa hal-hal yang dijelaskan itu adalah ilmiah, atau paling tidak memberikan gambaran bahwa hal-hal yang dijelaskan itu menurut standart teoritis.²⁶

Suatu undang-undang harus memberikan keadaan yang sama kepada semua pihak dan juga memberikan perlindungan hukum yang seimbang, walaupun terdapat perbedaan-perbedaan diantara pribadi-pribadi tersebut. Semua orang bersamaan kedudukannya dan harus diperlakukan sama di depan undang-undang, apabila terjadi perbedaan perlakuan hukum diantara orang-orang maka tujuan undang-undang untuk memberikan keadilan, perlindungan hukum bagi semua orang.

Teori yang digunakan adalah teori perlindungan hukum. Menurut Fitzgerald sebagaimana dikutip Satjipto Raharjo awal mula dari munculnya teori perlindungan hukum ini bersumber dari teori hukum alam atau aliran hukum alam. Menurut aliran hukum alam menyebutkan bahwa hukum itu bersumber dari Tuhan yang bersifat universal dan abadi, serta antara hukum dan moral tidak boleh dipisahkan. Para penganut aliran ini memandang bahwa hukum dan moral adalah cerminan dan aturan secara internal dan eksternal dari kehidupan manusia yang diwujudkan melalui hukum dan moral.²⁷

Fitzgerald menjelaskan teori perlindungan hukum bertujuan mengintegrasikan dan mengkoordinasikan berbagai kepentingan dalam masyarakat karena dalam suatu lalu lintas kepentingan, perlindungan terhadap kepentingan tertentu hanya dapat dilakukan dengan cara membatasi berbagai kepentingan di lain pihak. Kepentingan hukum adalah mengurus hak dan

²⁵ Soerjono Soekanto, 1984, *Pengantar Penelitian Hukum*, UI Press, Jakarta. hlm. 6

²⁶ Juhaya s. Praja, Afif Muhammad, 2014, *Teori Hukum dan Aplikasinya*, CV. Pustaka Setia. Bandung. hlm. 53

²⁷ Satjipto Raharjo, 2000, *Ilmu Hukum*, PT. Citra Aditya Bakti, Bandung, hlm.53

kepentingan manusia, sehingga hukum memiliki otoritas tertinggi untuk menentukan kepentingan manusia yang perlu diatur dan dilindungi.

Perlindungan hukum harus melihat tahapan yakni perlindungan hukum lahir dari suatu ketentuan hukum dan segala peraturan hukum yang diberikan oleh masyarakat yang pada dasarnya merupakan kesepakatan masyarakat tersebut untuk mengatur hubungan perilaku antara anggota-anggota masyarakat dan antara perseorangan dengan pemerintah yang dianggap mewakili kepentingan masyarakat.²⁸

Menurut Satjipto Raharjo, perlindungan hukum adalah memberikan pengayoman terhadap hak asasi manusia (HAM) yang dirugikan orang lain dan perlindungan itu di berikan kepada masyarakat agar dapat menikmati semua hak-hak yang diberikan oleh hukum. Hukum dapat difungsikan untuk mewujudkan perlindungan yang sifatnya tidak sekedar adaptif dan fleksibel, melainkan juga prediktif dan antisipatif. Hukum dibutuhkan untuk mereka yang lemah dan belum kuat secara sosial, ekonomi dan politik untuk memperoleh keadilan sosial.²⁹

Perlindungan memberikan kepastian hak pekerja yang berkaitan dengan norma kerja yang meliputi waktu kerja, istirahat atau cuti. Perlindungan norma kerja merupakan wujud pengakuan terhadap hak-hak pekerja sebagai manusia yang harus diperlakukan secara manusiawi dengan mempertimbangkan keterbatasan kemampuan fisiknya sehingga harus diberikan waktu yang cukup untuk beristirahat.³⁰

²⁸ *Ibid* hlm. 54

²⁹ *Ibid* hlm. 55

³⁰ Lalu Husni *Op Cit* hlm. 113

Dalam penulisan skripsi ini maka kerangka pemikiran sesuai judul skripsi yaitu tinjauan hukum pemutusan hubungan kerja karena tidak dipenuhinya hak pekerja pensiun. Penulis mengambil satu contoh kasus tentang terjadinya pemutusan hubungan industrial pada Pengadilan Negeri Medan yaitu putusan No. 102/Pdt.Sus.PHI/2016/PN.Mdn yang merupakan alasan penulis ingin membahas tentang faktor penyebab terjadinya pemutusan hubungan kerja secara sepihak yang dilakukan oleh pengusaha dengan tidak dipenuhinya hak pekerja, proses penyelesaian perselisihan hubungan kerja ditinjau dari Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang tenaga kerja dan upaya untuk penanggulangan untuk mencegah terjadinya pemutusan hubungan kerja secara sepihak oleh pengusaha-pengusaha lain terhadap para pekerjanya.

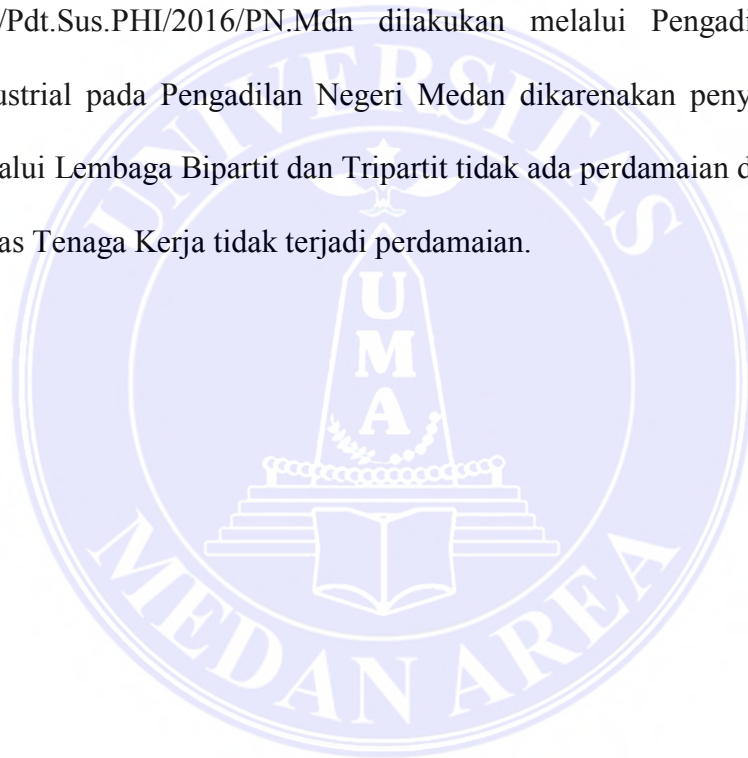
2.3. Hipotesis

Hipotesis dapat diartikan suatu yang berupa dugaan-dugaan atau perkiraan-perkiraan yang masih harus dibuktikan kebenaran atau kesalahannya, atau berupa pemecahan masalah untuk sementara waktu.³¹ Adapun hipotesis penulis dalam permasalahan yang dibahas adalah sebagai berikut :

1. Faktor penyebab tidak dipenuhinya hak-hak pekerja yang ingin pensiun pada Putusan No. 102/Pdt.Sus.PHI/2016/PN.Mdn dikarenakan pihak pengusaha merasa bukan bebadan hukum yang harus memenuhi hak pekerjanya yang ingin pensiun sesuai dengan Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan.

³¹ Syamsul Arifin, 2012. *Metode Penulisan Karya Ilmiah dan Penelitian Hukum*” Medan Area University Press, hlm. 38

2. Upaya untuk mencegah tidak dipenuhinya hak-hak pekerja yang ingin pensiun yaitu dengan adanya perjanjian kerja yang harus disepakati oleh masing-masing pihak dalam hal ini adalah pekerja dan pengusaha dan mematuhi segala peraturan tentang ketenagakerjaan untuk menjamin adanya hubungan kerja yang baik serta melakukan segala kewajiban dan memberikan hak-hak pekerja sesuai dengan undang-undang dan peraturan yang berlaku.
3. Proses penyelesaian perselisihan hubungan kerja pada Putusan No. 102/Pdt.Sus.PHI/2016/PN.Mdn dilakukan melalui Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Medan dikarenakan penyelesain melalui melalui Lembaga Bipartit dan Tripartit tidak ada perdamaian dan juga melalui Dinas Tenaga Kerja tidak terjadi perdamaian.



BAB III

METODE PENELITIAN

1.1. Jenis, Sifat dan Waktu Penelitian

3.1.1 Jenis Penelitian

Adapun jenis penelitian adalah penelitian normatif yaitu jenis penelitian yang dilakukan dengan mempelajari norma-norma yang ada atau peraturan perundang-undangan yang terkait dengan permasalahan yang dibahas. Pengolahan dan analisis data yang hanya mengenal data sekunder saja, yang terdiri dari bahan hukum primer, bahan hukum sekunder, dan bahan hukum tersier.

Sumber data dalam mengerjakan skripsi ini terdapat beberapa bahan hukum untuk melengkapi penulisan penelitian antara lain :

- a. Bahan Hukum Primer: adalah bahan hukum yang mengikat. Dalam penulisan skripsi ini yang menjadi bahan hukum primer adalah Kitab Undang-Undang Hukum Perdata mengenai perjanjian dan perjanjian kerja, Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan, dan Undang-Undang No. 2 Tahun 2004 tentang penyelesaian perselisihan hubungan industrial.
- b. Bahan Hukum Sekunder: adalah bahan hukum yang menjelaskan bahan hukum primer. Dalam penulisan skripsi ini yang menjadi bahan hukum sekunder adalah buku-buku literatur tentang perjanjian kerja, hasil-hasil penelitian yaitu Putusan No. 102/Pdt.Sus-PHI/2016/PN.Mdn tentang hubungan industrial dan tulisan para ahli hukum, majalah hukum, dan lain-lain.

- c. Bahan Hukum Tersier: adalah bahan hukum yang dapat memberikan petunjuk atau penjelasan terhadap bahan hukum primer dan sekunder. Dalam penulisan skripsi ini yang menjadi bahan hukum tersier adalah kamus, ensiklopedia, dan lain sebagainya.

1.1.2. Sifat Penelitian

Sifat penelitian yang dipergunakan dalam menyelesaikan skripsi ini adalah deskriptif analisis dari Putusan No. 102/Pdt.Sus-PHI/2016/PN.Mdn. Studi kasus adalah penelitian tentang status subjek penelitian yang berkenaan dengan suatu fase spesifik atau kasus dari keseluruhan personalitas yang mengarah pada penelitian hukum normatif, yaitu suatu bentuk penulisan hukum yang mendasarkan pada karakteristik ilmu hukum yang berdasarkan pada karakteristik ilmu hukum yang normatif.¹

Sifat penelitian ini secara deskriptif analisis yaitu untuk mengetahui faktor penyebab terjadinya pemutusan hubungan kerja, untuk mengetahui proses penyelesaian perselisihan hubungan industrial berdasarkan putusan No. 102/Pdt.Sus-PHI/2016/PN.Mdn pada Pengadilan Hubungan Industrial di Pengadilan Negeri Medan yang berkaitan dengan penulisan skripsi.

1.1.3. Waktu Penelitian

Waktu penelitian akan dilaksanakan secara singkat yaitu setelah dilakukan seminar outline skripsi pertama dan telah dilakukan perbaikan seminar outline yang akan dilakukan sekitar Bulan Februari 2018, yang dilakukan Pengadilan

¹Astri Wijayanti, 2011. *Strategi Penulisan Hukum*, Lubuk Agung, Bandung. hlm 163.

Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Medan dengan mengambil putusan yang terkait yaitu Putusan No. 102/Pdt.Sus-PHI/2016/PN.Mdn untuk dianalisis.

Tabel : 1

No	Kegiatan	Bulan																Keterangan				
		Januari-Februari 2018				Maret-April 2018				Mei-Juni 2018				Juli-Agustus 2018					September-Oktober 2018			
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4		1	2	3	4
1	Seminar Proposal																					
2	Perbaikan Proposal																					
3	Acc Perbaikan																					
4	Penelitian																					
5	Penulisan Skripsi																					
6	Bimbingan Skripsi																					
7	Seminar Hasil																					
8	Sidang Skripsi																					

1.2. Teknik Pengumpulan Data

Untuk baiknya suatu karya ilmiah seharusnya didukung oleh data-data, demikian juga dengan penulisan skripsi ini penulis berusaha untuk memperoleh data-data maupun bahan-bahan yang diperlukan dalam penulisan skripsi ini setidaknya dapat lebih dekat kepada golongan karya ilmiah yang baik.

Untuk mengetahui data yang dipergunakan dalam penulisan ini maka penulis mempergunakan 2 (Dua) metode:

1. Penelitian Kepustakaan (*Library Research*) yaitu dengan melakukan penelitian terhadap berbagai sumber bacaan yaitu buku-buku, majalah

hukum, pendapat para sarjana, peraturan undang-undang dan juga bahan-bahan kuliah.

2. Penelitian Lapangan (*Field Research*) yaitu dengan melakukan kelapangan dalam hal ini penulis langsung melakukan studi Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Medan dengan mengambil putusan yang terkait yaitu Putusan No. 102/Pdt.Sus-PHI/2016/PN.Mdn untuk dianalisis.

1.3. Analisis Data

Dalam Penelitian ini analisis data yang dilakukan secara kualitatif yang menekankan pada pemahaman mengenai masalah-masalah dalam kehidupan sosial berdasarkan kondisi realitas atau natural setting yang holistik, kompleks dan rinci.²

Data kualitatif yang diperoleh secara sistematis dan kemudian substansinya dianalisis untuk memperoleh jawaban tentang pokok permasalahan yang akan dibahas dalam penulisan skripsi ini secara kualitatif untuk mendapatkan jawaban yang pasti dan hasil yang akurat. Sedangkan data-data berupa teori yang diperoleh dikelompokkan sesuai dengan sub bab pembahasan, selanjutnya dianalisis secara kualitatif sehingga diperoleh gambaran yang jelas tentang pokok permasalahan.

Selanjutnya data yang disusun di analisa secara deskriptif analisis sehingga dapat diperoleh gambaran secara menyeluruh terhadap gejala dan fakta dalam perselisihan hubungan kerja karena tidak dipenuhinya hak-hak pekerja. Dan diakhiri dengan penarikan kesimpulan dengan menggunakan metode induktif sebagai jawaban dari permasalahan yang dirumuskan.

² Syamsul Arifin *Op Cit* hlm. 66

DAFTAR PUSTAKA

A. Buku

- Abdul Khakim, 2003. *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*. Citra Aditya Bakti. Bandung.
- Ahmad, Tohardi, 2002, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cetakan Pertama, Mandar Maju, Bandung.
- Amran Basri, 2006. *Hukum Perburuhan dan Ketenagakerjaan Indonesia*, Fakultas Hukum Tjut Nyak Dhien, Medan.
- A. Ridwan Halim (dkk), 2004, *Seri Hukum Perburuhan Aktual*, Penerbit Pradnya Paramita, Jakarta.
- Asri Wijayanti, 2002, *Perlindungan Hukum bagi Pekerja yang di PHK karena Melakukan Kesalahan Berat*, Rineka Cipta. Jakarta.
- _____, 2011. *Strategi Penulisan Hukum*, Lubuk Agung, Bandung.
- C.S.T, Kansil, 1986. *Pengantar Ilmu Hukum dan Tata Hukum Indonesia*, PN.Balai Pustaka Jakarta.
- Djumadi, 2008, *Hukum Perburuhan Perjanjian Kerja*, PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Eggi Sudjana, 2005. *Bayarlah Upah Sebelum Keringatnya Mengering*, PPMI, Jakarta.
- Imam Syahputra, 2000, *Tanya Jawab Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*. Havarindo. Jakarta.
- Iman Soepono, 2007. *Pengantar Hukum Perburuhan*, Djambatan. Jakarta.
- Juhaya s. Praja, Afif Muhammad, 2014, *Teori Hukum dan Aplikasinya*, CV. Pustaka Setia. Bandung.
- Koko Kosidin 2002. *Perjanjian kerja, Perjanjian Perburuhan dan Peraturan Perusahaan*. Mandar Maju. Bandung.
- Lalu Husni, 2004, *Penyelesaian Perselisian Hubungan Industrial Melalui Pengadilan dan Diluar Pengadilan*, Penerbit PT. Raja Grafindo Parsada, Jakarta.
- Lalu Husni, 2007. *Pengantar Hukum Tenaga Kerja Indonesia*. Raja Grafindo Persada. Jakarta.

- M. Solly Lubis, 1994, *Filsafat Ilmu dan Penelitian*, Mandar Maju, Bandung.
- Saiful Anwar, 2007. *Sendi-Sendi Hubungan Pekerja Dengan Pengusaha*, Kelompok Studi Hukum dan Masyarakat, Fak. Hukum USU, Medan.
- Sanusi Bintang dan Dahlan, 2000. *Pokok-Pokok Hukum Ekonomi dan Bisnis*, Citra Aditya Bakti, Bandung,
- Satjipto Raharjo, 2000, *Ilmu Hukum*, PT. Citra Aditya Bakti, Bandung
- Sedarmayanti, 2001, *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*, cetakan kedua, penerbit: Mandar Maju Bandung.
- Sehat Damanik, 2007. *Outsourcing dan Perjanjian Kerja Menurut Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan*, DSS Publishing, Jakarta.
- Sendjun H. Manulang, 2007, *Pokok-Pokok Hukum Ketenagakerjaan di Indonesia*, PT. Rineka Cipta, Jakarta.
- Siswanto, Sastrohadiwiryo, 2002, *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia*, cetakan pertama, Penerbit: Bumi Aksara, Jakarta.
- Syamsul, Arifin 2012. *Metode Penulisan Karya Ilmiah dan Penelitian Hukum*” Medan Area University Press.
- Suratin, 2004. *Tanya Jawab Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan*. Yrama Widya. Bandung.
- Soerjono Soekanto, 1984, *Pengantar Penelitian Hukum*, UIP. Jakarta.
- Soedarjadi, 2008. *Hukum Ketenagakerjaan Di Indonesia*, Pustaka Yustisia, Yogyakarta.
- Wiwoho Soedjono, 2003. *Hukum Perjanjian Kerja*, Bina Aksara, Jakarta,
- W.J.S Poerwadarminta 2004. *Kamus Umum Bahasa Indonesia*, Balai Pustaka, Jakarta.
- Zaeni Asyhadie, 2007. *Hubungan Kerja, Hukum Ketenagakerjaan Bidang Hubungan Kerja*, Raja Grafindo Persada, Jakarta.

B. Peraturan Perundang - Undangan

Kitab Undang-Undang Hukum Perdata

Undang-Undang No.13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan

Undang-Undang No. 21 tahun 2000 Tentang Serikat Pekerja/Serikat Buruh

Undang-Undang No. 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.

C. Internet

Yuhari Robingu, *Hak Normatif Pekerja Akibat Pemutusan Hubungan Kerja*,
ejournal.umm.ac.id/index.php/legality/article/view/291/303.

Shvoong.com, “Konsep Dasar Hubungan Industrial”, <http://id.shvoong.com/social-sciences/2005328-konsep-dasar-hubungan-industrial/>,



PUTUSAN

Nomor : 102/Pdt.Sus.PHI/2016/PN.Mdn.

DEMI KEADILAN BERDASARKAN KETUHANAN YANG MAHA ESA

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

SURATIK : Wanita, Umur 60 Tahun, Pekerjaan Karyawan UD.BUDI AGUNG, beralamat di Jalan Keluarga No.125 A Kelurahan Tanjung Mulia Kecamatan Medan Deli dalam hal ini di wakili Tim Kuasa Hukumnya USAHA TARIGAN, SH., HERA YUNITA, S.Sos, JOY REZA PRAMUDIA, Pengurus pada kantor Koordinator Daerah Federasi Serikat Buruh Kimia, Industri Umum, Farmasi, Kesehatan, Expedisi, Jasa, Seni, Swalayan dan Depstore Serikat Buruh Sejahtera Indonesia (KORDA F SB KIKES SBSI) Sumatera Utara, beralamat di Jalan K.L. Yos Sudarso K.M 9,1 Lingkungan I Kelurahan Mabar Kecamatan Medan Deli - Kota Medan, baik secara bersama-sama maupun sendiri-sendiri berdasarkan Surat Kuasa Khusus tertanggal 30 Mei 2016, selanjutnya disebut sebagai.....**PENGGUGAT;**

LAWAN

UD. BUDI AGUNG : Berkedudukan di Jalan Metal No.103 Tanjung Mulia - Medan, Kecamatan Medan Deli - Kota Medan, dalam hal diwakili HENDRI DUNAN PURBA, S.H., MH., UCOK TH LUMBAN GAOL, SH, DWI SINAGA, SH dari Kantor Hendri Dunan Purba, SH.,M.H., & Rekan berkantor di Jalan Bilal Komplek Bilal Prima Blok-E-14 Medan, Telp:061-6645750, Fax:061-6645743, Kota Medan, baik bersama-sama maupun sendiri - sendiri mewakili kepentingan pemberi kuasa, berdasarkan Surat Kuasa Khusus tertanggal 10 Agustus 2016, selanjutnya disebut sebagai.....**TERGUGAT ;**

Pengadilan Hubungan Industrial tersebut;
Setelah membaca berkas dalam perkara ini ;
Setelah memeriksa alat-alat bukti dan mendengar kedua belah pihak di persidangan ;

TENTANG DUDUK PERKARA

Menimbang, bahwa Penggugat dengan surat gugatannya tertanggal 21 Juni 2016 yang didaftarkan di Kepaniteraan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Medan tanggal 22 Juni 2016 di bawah Register Nomor : 102/Pdt.Sus-PHI/2016/PN.Mdn, telah mengemukakan alasan-alasan gugatan sebagai berikut :

1. Bahwa adapun Penggugat telah bekerja pada Perusahaan UD.Budi Agung, dengan masa kerja selama 21 (dua puluh satu) tahun, dan memperoleh upah sebesar Rp. 2.271.255,- (dua juta dua ratus tujuh puluh satu ribu dua ratus lima puluh lima rupiah) setiap bulannya ;
2. Bahwa selama bekerja Penggugat adalah termasuk buruh yang baik, ulet, penuh tanggung jawab dan rasa memiliki (sense of belong) yang tinggi terhadap perusahaan (Tergugat) ;
3. Bahwa saat ini usia Penggugat telah memasuki usia Pensiun, yakni telah berumur 60 (enam puluh) tahun, sehingga wajar jika penggugat merasa sudah tidak mampu lagi untuk bekerja ;
4. Bahwa pada tanggal 17 November 2015, Penggugat melalui Kuasanya telah mengirimkan surat kepada Tergugat sebagaimana surat Nomor : 145/KORDA/F SB KIKES/SBSI/SU/XI/2015 Perihal : undangan bipartit guna untuk membicarakan perselisihan aquo, akan tetapi tidak mendapat tanggapan sama sekali ;
5. Bahwa dengan demikian maka penyelesaian perkara aquo secara bipartit telah dapat dinyatakan telah gagal ;
6. Bahwa akibat gagalnya penyelesaian secara bipartit, maka Penggugat melimpahkan perkara aquo ke Dinas Sosial Dan Tenaga Kerja Kota Medan, hal mana sesuai dengan surat KORDA F SB KIKES SBSI Sumatera Utara Nomor : 149/KORDA/F SB KIKES/SBSI/SU/XI/2015 Tanggal 23 November 2015 ;
7. Bahwa Mediator Dinas Sosial Dan Tenaga Kerja Kota Medan telah melakukan upaya penyelesaian atas perkara aquo melalui sidang Mediasi, akan tetapi ternyata juga gagal mencapai kesepakatan ;

Halaman 2 dari 29 halaman
Putusan Nomor : 102/Pdt.Sus.PHI/2016/PN.Mdn

8. Bahwa oleh karena gagalnya sidang mediasi dalam perkara aquo maka Mediator Dinas Sosial Dan Tenaga Kerja Kota Medan mengeluarkan anjuran tertulis atas perkara aquo sesuai dengan surat nomor : 567/1652/DSTKM/2016 tanggal 31 Maret 2016 ;
9. Bahwa oleh karena hal sebagaimana tersebut diatas, maka berdasarkan ketentuan Pasal 14 Undang-undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, Gugatan yang diajukan oleh Penggugat ini adalah sangat tepat dan cukup beralasan menurut hukum sehingga secara formil haruslah dinyatakan dapat diterima ;
10. Bahwa tindakan Tergugat tidak memberikan hak-hak penggugat yang telah memasuki usia pensiun adalah sangat bertentangan dengan ketentuan Pasal 167 ayat (5) Jo. Pasal 156 ayat (2), (3) dan (4) Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan ;
11. Bahwa tindakan Tergugat sebagaimana dimaksud diatas adalah merupakan bentuk pelanggaran terhadap hukum yang berlaku dan sangatlah merugikan Penggugat, kerugian mana harus dibayar oleh Tergugat sebesar Rp. 67.910.524,- (enam puluh tujuh juta sembilan ratus sepuluh ribu lima ratus dua puluh empat rupiah) sebagai uang pesangon, 2 (dua) kali ketentuan pasal 156 ayat (2), uang penghargaan masa kerja 1 (satu) kali ketentuan pasal 156 ayat (3), uang penggantian hak sesuai dengan ketentuan Pasal 156 ayat (4) Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan ;
12. Bahwa patut diduga Tergugat tidak akan melaksanakan putusan dalam perkara aquo, oleh karenanya Penggugat memohon kepada Majelis Hakim yang memeriksa dan memutus perkara ini untuk menghukum Tergugat untuk membayar uang paksa (dwang soom) sebesar Rp.10.000.000,- (sepuluh juta rupiah) ;
13. Bahwa oleh karena bukti-bukti yang dimiliki Penggugat adalah merupakan bukti-bukti yang autentik sebagaimana ditentukan dalam Pasal 191 ayat (1) RBg, maka sangat beralasan hukum bagi Majelis Hakim Pengadilan Hubungan Industrial Pada Pengadilan Negeri Medan untuk menjatuhkan putusan dalam perkara ini dapat dijalankan terlebih dahulu walaupun ada perlawanan/kasasi (uit voerbaar bij voorraad) ;
14. Bahwa oleh karena tindakan Tergugat sebagaimana dimaksud diatas sangat bertentangan dengan hukum, serta demi efektifitas Gugatan Periggugat dalam perkara aquo tidak menjadi hampa/nihil adanya, maka

dengan ini Penggugat mohonkan kepada Ketua Pengadilan hubungan Industrial Pada Pengadilan Negeri Medan jo. Majelis Hakim yang memeriksa dan memutus perkara aquo untuk menjatuhkan Putusan yang isinya Menyatakan sah dan berharga sita jaminan (consevatoir beslag) terhadap aset milik Tergugat yang kelak akan diajukan oleh Penggugat ;

15. Bahwa berdasarkan uraian Gugatan Penggugat diatas, maka gugatan mana harus dinyatakan dapat diterima dan dikabulkan untuk seluruhnya, dari dan karenanya agar memerintahkan Tergugat membayar biaya yang timbul dalam perkara ini.

Berdasarkan alasan-alasan tersebut diatas, Penggugat mohon kepada Ketua Pengadilan Hubungan Industrial Pada Pengadilan Negeri Medan jo. Majelis Hakim yang memeriksa dan mengadili perkara ini berkenan memutus dengan amar sebagai berikut : -----

Primair :

1. Mengabulkan Gugatan Penggugat untuk seluruhnya ;
2. Menyatakan tindakan Tegugat tidak memberikan hak-hak penggugat yang telah memasuki usia pensiun adalah sangat bertentangan dengan ketentuan Pasal 167 ayat (5) Jo. Pasal 156 ayat (2), (3) dan (4) Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan ;
3. Menghukum Tergugat untuk membayar hak-hak Penggugat berupa, sebagai uang pesangon, 2 (dua) kali ketentuan pasal 156 ayat (2), uang penghargaan masa kerja 1 (satu) kali ketentuan pasal 156 ayat (3), uang penggantian hak sesuai dengan ketentuan Pasal 156 ayat (4) Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, sebagaimana perincian berikut ini ; ---

Uang Pesangon	: 2 x 9 x Rp. 2.271.255,-	= Rp. 40.882.590,-
Uang Penghargaan Masa Kerja	: 8 x Rp. 2.271.255,-	= <u>RP. 18.170.040,-</u>
Sub Total		= Rp. 59.052.630,-
Uang Penggantian Hak	: 15 % x Rp. 59.052.630,-	= <u>Rp. 8.857.894,-</u>
Total		= Rp. 67.910.524,-

(enam puluh tujuh juta sembilan ratus sepuluh ribu iima ratus dua puluh empat rupiah)

4. Menghukum Tergugat untuk membayar uang paksa (dwang soom) sebesar Rp.10.000.000.- (sepuluh juta rupiah) ;

5. Menyatakan sah dan berharga sita jaminan (conserveitoir beslag) terhadap aset milik Tergugat yang kelak akan diajukan oleh Penggugat ;
6. Menyatakan putusan ini dapat dijalankan terlebih dahulu walaupun ada perlawanan/kasasi (uit voerbaar bij voorraad) ;
7. Menghukum Tergugat untuk membayar biaya yang timbul dalam perkara ini.

Subsidaire :

Apabila Pengadilan Hubungan Industrial Pada Pengadilan Negeri Medan berpendapat lain, maka dalam peradilan yang baik mohon putusan yang seadil-adilnya (*ex aequo et bono*).

Menimbang, bahwa pada hari persidangan yang telah ditentukan, Penggugat hadir diwakili Tim Kuasa Hukumnya USAHA TARIGAN, SH., HERA YUNITA, S.Sos., JOY REZA PRAMUDIA., Pengurus pada kantor Koordinator Daerah Federasi Serikat Buruh Kimia, Industri Umum, Farmasi, Kesehatan, Expedisi, Jasa, Seni, Swalayan dan Depstore Serikat Buruh Sejahtera Indonesia (KORDA F SB KIKES SBSI) Sumatera Utara, beralamat di Jalan K.L. Yos Sudarso K.M 9,1 Lingkungan I Kelurahan Mabar Kecamatan Medan Deli-Kota Medan, baik secara bersama-sama maupun sendiri-sendiri berdasarkan Surat Kuasa Khusus tertanggal 30 Mei 2016, sedangkan Tergugat diwakili oleh Kuasa Hukumnya HENDRI DUNAN PURBA, S.H., MH., UCOK TH LUMBAN GAOL, SH, DWI SINAGA, SH dari Kantor Hendri Dunan Purba, SH.,M.H., & Rekan berkantor di Jalan Bilal Komplek Bilal Prima Blok-E-14 Medan, Telp:061-6645750, Fax:061-6645743, Kota Medan, baik bersama-sama maupun sendiri – sendiri mewakili kepentingan pemberi kuasa, berdasarkan Surat Kuasa Khusus tertanggal 10 Agustus 2016;

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

Menimbang, bahwa terhadap gugatan Penggugat tersebut Tergugat memberikan jawaban pada persidangan tanggal 18 Agustus 2016 yang pada pokoknya berisi sebagai berikut :

I. DALAM KONVENSI

A. Dalam Eksepsi

1. Gugatan Penggugat Kabur (**Obsceurlibelium**)

- Bahwa suatu gugatan merupakan landasan pemeriksaan perkara yang tidak boleh menyimpang dari dalil gugatan, harus memenuhi unsur-unsur posita yang jelas baik mengenai dasar hukum gugatan (**rechtelijke grends**) dan dasar fakta (**feitelijke grends**) mengenai peristiwa yang berkaitan langsung antara Penggugat, objek perkara maupun pihak Tergugat serta Petitum gugatan haruslah jelas;
- Bahwa dalam posita dan petitum gugatan Penggugat tidak memperhatikan logika-logika hukum yang dapat menimbulkan konsekwensi bahwa hal tersebut dapat diajukan dalam surat gugatan atau tidak, tidak ada menyatakan dengan jelas apakah Tergugat UD. Budi Agung merupakan **Badan Hukum (recht person) atau Badan Usaha yang bukan Badan Hukum**, sehingga konsekwensi yuridis terhadap gugatan tidak cukup sempurna dan cukup beralasan menurut hukum gugatan tidak dapat diterima (**Niet Onvankelijk verklaard**);
- Bahwa apa yang dinyatakan Penggugat dalam gugatannya ditujukan kepada Tergugat UD. Budi Agung sangat tidak tepat, hal ini dikarenakan UD. Budi Agung bukan merupakan Badan Hukum tetapi harus ditujukan kepada orang pribadi (**Natuurlijk person**) sebagai Pimpinan UD. Budi Agung sehingga dapat dinyatakan gugatan tidak dapat diterima (**Niet Onvankelijk verklaard**).
- Bahwa apa yang dinyatakan Penggugat didalam gugatannya pada hal 1 point 1 merupakan pernyataan yang tidak mengandung arti dan makna, tidak menyebutkan tahun berapa Penggugat mulai bekerja, hal ini erat hubungannya dengan besarnya gaji pokok yang diterima Penggugat setiap bulannya, sehingga cukup beralasan menurut hukum gugatan tidak dapat diterima (**Niet Onvankelijk verklaard**);
- Bahwa gaji pokok yang diterima mulai bekerja di UD. Budi Agung tidak menetap, jadi perkiraan untuk menentukan pembayaran hak Penggugat tidak jelas yang sifatnya sangat merugikan Pihak Tergugat sehingga cukup beralasan menurut hukum gugatan tidak dapat diterima (**Niet Onvankelijk verklaard**);
- Bahwa hingga perkara ini berjalan di Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Medan, Penggugat masih tetap bekerja pada UD. Budi Agung yang beralamat di Jalan Metal No. 103 Lk 18, Kec. Medan Deli, Kotamadya Medan, berarti Perselisihan Hubungan

Industrial antara Penggugat dan Tergugat dalam hal pemutusan hubungan kerja memasuki usia pensiun belum terjadi sehingga cukup beralasan menurut hukum gugatan tidak dapat diterima;

- Bahwa suatu peristiwa hukum yang menjadi landasan objek dalam suatu perkara haruslah jelas dan dapat dibuktikan kebenarannya sehingga tidak dianggap mengada-ngada untuk memenuhi syarat formil dan materil dalam suatu gugatan, berdasarkan fakta bahwasanya gugatan Penggugat tidak memenuhi syarat formil dan syarat materil patut dan beralasan secara hukum gugatan Penggugat tidak dapat diterima (**Niet Onvaankelijk Verklard**);

B. Dalam Pokok Perkara

1. Bahwa Tergugat menyangkal dan menolak dengan tegas seluruh dalil-dalil yang diajukan oleh Penggugat didalam gugatannya terkecuali terhadap hak-hak yang diatur secara tegas dibawah ini;
2. Bahwa tergugat juga menghunjuk dengan tegas seluruh uraian-uraian yang telah dikemukakan dalam eksepsi diatas, dan mohon dianggap telah diulangi menjadi satu kesatuan yang tidak terpisahkan sebagai jawaban dalam pokok perkara;
3. Bahwa keliru dan salah dalil gugatan Penggugat dalam perkara ini menyatakan adanya Perselisihan Hubungan Industrial dalam hal Pemutusan Hubungan Kerja memasuki usia pensiun, karena hingga perkara ini berjalan di Pengadilan Hubungan Industrial Penggugat masih tetap bekerja pada UD. Budi Agung, jadi peristiwa hukum Pemutusan Hubungan Kerja memasuki usia pensiun belum terjadi, sudah sepatutnya Majelis Hakim yang merneriksa perkara ini menolak dalai-dalil gugatan Penggugat serta patut pula untuk dikesampingkan;
4. Bahwa keliru dan salah dalil gugatan Penggugat menuntut pertanggungjawaban kepada Tergugat dalam hal ini UD. Budi Agung, seharusnya ditujukan kepada Pimpinan UD. Budi Agung, karena UD. Budi Agung bukan merupakan Badan Hukum tetapi Badan Usaha yang bukan Badan Hukum, sebab tidak beralasan hukum dan sudah sepatutnya Majelis yang memeriksa perkara ini menolak dalil-dalil Penggugat serta patut pula untuk dikesampingkan;

5. Bahwa terhadap dalil gugatan para Penggugat yang mendalilkan untuk melakukan sita jaminan (**conservatoir beslag**) terhadap asset milik Tergugat UD. Budi Agung tidak memiliki dasar hukum yang tidak memenuhi Pasal 251 Rbg/271 HIR sehingga patut untuk ditolak;
6. Bahwa berkenaan dengan permohonan putusan serta merta (**vitvoerbaar bijvoorroad**) yang dimohonkan dalam perkara ini tidak terdapat alasan-alasan yang urgen, serta tidak memenuhi ketentuan-ketentuan yang diatur dalam Pasal 191 ayat 1 Rbg, Pasal 180 ayat 1 HIR, Pasal 332 Rv dan SEMA 03 Tahun 2000 sehingga untuk itu patut dan beralasan ditolak serta dikesampingkan;

Berdasarkan dalil-dalil tersebut diatas cukup beralasan bagi Majelis Hakim Pengadilan Hubungan Industrial Perkara No. 102/Pdt.Sus-PHI/2016/PN.Mdn pada Pengadilan Negeri Medan untuk menolak gugatan Penggugat seluruhnya atau seridak-tidaknya menyatakan gugatan Penggugat tidak dapat diterima (**Niet Onvankelijk verklaard**);

II. Dalam Rekonvensi

1. Bahwa seluruh dalil yang diuraikan pada jawaban Tergugat dalam konvensi dianggap termaktub dalam gugatan Rekonvensi ini dan untuk itu tidak perlu diulangi lagi;
2. Bahwa Tergugat d.k / Penggugat d.r dengan ini mengajukan gugatan rekonvensi terhadap Penggugat d.k / Tergugat d.r berdasarkan alasan-alasan sebagai berikut;
3. Bahwa Tergugat d.k / Penggugat d.r sebagaimana telah diuraikan dalam dalil konvensi sama sekali tidak beralasan hukum, karena Penggugat d.r / Tergugat d.k yang secara tegas diakui Undang-Undang adalah perusahaan Perseorangan bukan merupakan Badan Hukum (Pasal 6 dan Pasal 18 KUHD) sehingga tidak dapat diminta pertanggung jawaban, seharusnya ditujukan kepada Pimpinan UD. Budi Agung;
4. Bahwa oleh karena gugatan konvensi sebagaimana yang diajukan Penggugat d.r / Tergugat d.k terhadap Tergugat d.r / Penggugat d.k merupakan perbuatan melawan hukum karena peristiwa hukum Perselisihan Hubungan industrial antara Penggugat dan Tergugat dalam hal Pemutusan Hubungan Kerja memasuki usia pensiun belum terjadi sehingga telah mencemarkan nama baik Tergugat d.k / Penggugat d.r;

5. Bahwa dengan tercemarnya nama baik UD. Budi Agung Tergugat d.k / Penggugat d.r sebagaimana yang dituduhkan Penggugat d.k / Tergugat d.r tidak memberikan hak sebagai pekerja dalam putusan hubungan kerja, memasuki usia pensiun adalah tidak benar dan merupakan perbuatan melawan hukum yang dilakukan Penggugat d.k / Tergugat d.r yang menimbulkan kerugian yang tidak terhingga dikemudian hari dan tercemarnya nama baik Tergugat d.k / Penggugat d.r yang tidak dapat dinilai dengan uang akan tetapi untuk dapat dilakukan ganti rugi oleh Penggugat d.k / Tergugat d.r maka dapat dinilai dengan uang sebesar 3.000.000.000,- (tiga milyar rupiah);
6. Bahwa agar gugatan konvensi ini tidak menjadi sia-sia maka Tergugat d.k / Penggugat d.r mohon diletakkan sita jaminan (**conservatoir beslag**) atas harta benda Penggugat d.k / Tergugat d.r baik harta bergerak maupun harta tidak bergerak;
7. Bahwa agar Penggugat d.k / Tergugat d.r tidak lalai menjalankan putusan rekonsensi ini dikemudian hari maka sudah sepatutnya pula Majelis Hakim Pengadilan Hubungan Industrial Pengadilan Negeri Medan untuk menghukum Penggugat d.k / Tergugat d.r untuk membayar uang paksa (**dwangsom**) kepada Penggugat d.r / Tergugat d.k sebesar Rp. 15.000.000,- (lima belas juta rupiah) per harinya;
8. Bahwa gugatan rekonsensi Tergugat d.k / Penggugat d.r didasarkan pada fakta-fakta hukum yang sah dan karenanya sangat beralasan jika putusan dalam rekonsensi ini dapat dijalankan terlebih dahulu walaupun ada upaya hukum perlawanan (**verset**) banding maupun kasasi (**vit voerbaar bijvorraad**);

Berdasarkan dalil-dalil diatas tidak cukup beralasan Tergugat d.k / Penggugat d.r mohon kepada Majelis Hakim Pengadilan Hubungan Industrial Perkara No. 102/Pdt.Sus-PHI/2016/PN.Mdn pada Pengadilan Negeri Medan, yang terhormat kiranya berkenaan memberikan putusan yang pada pokoknya sebagai berikut :

I. Dalam Eksepsi

1. Menerima eksepsi Tergugat untuk seluruhnya
2. menyatakan gugatan Penggugat tidak dapat diterima

II. Dalam Pokok Perkara

1. Menolak gugatan Penggugat untuk seluruhnya
2. Membebaskan Penggugat untuk membayar biaya perkara

III. Dalam Rekonvensi

1. Menerima dan mengabulkan rekonvensi Tergugat d.k / Penggugat d.r untuk seluruhnya;
2. Menyatakan perbuatan Penggugat d.k / Tergugat d.r merupakan perbuatan melawan hukum;
3. Menyatakan sita jaminan terhadap harta benda baik benda bergerak maupun benda tidak bergerak milik Penggugat d.k / Tergugat d.r adalah sah dan berharga yang akan didata dikemudian hari;
4. Menghukum Penggugat d.k / Tergugat d.r untuk mengganti kerugian baik materil dan imateril sebesar Rp. 3.000.000.000,- (tiga milyar rupiah) kepada Penggugat d.r / Tergugat d.k ;
5. Menyatakan putusan ini dapat dijalankan terlebih dahulu walaupun ada upaya hukum perlawanan (**verzet**), banding maupun kasasi (**vit voorbaarbijvooroad**);
6. Menghukum Penggugat d.k / Tergugat d.r untuk membayar biaya ongkos perkara atau :

Apabila Majelis Hakim yang memeriksa perkara ini berpendapat lain mohon putusan yang seadil-adilnya (ex aequo et bono).

Menimbang, bahwa selanjutnya Penggugat mengajukan Replik pada persidangan tanggal 25 Agustus 2016 dan Tergugat mengajukan Duplik pada persidangan tanggal 01 September 2016 yang pada pokoknya juga menyatakan tetap pada jawabannya semula ;

Menimbang, bahwa Penggugat telah mengajukan alat bukti surat pada persidangan tanggal 08 September 2016, di beri tanda P-1 s/d P-5 yang telah dibubuhi meterai secukupnya dan telah diperlihatkan aslinya ternyata cocok, keseluruhan bukti diberi tanda sebagai berikut :

Bukti P-1 : Fotocopy sesuai dengan aslinya Kartu Tanda Penduduk (KTP) atas nama Penggugat (SURATIK) lahir pada tanggal 08 Desember 1956;

- Bukti P-2 : Fotocopy sesuai dengan aslinya Surat KORDA F SB KIKES SBSI Sumatera Utara Nomor : 145/KORDA/F SB KIKES/SBSI/SU/XI/2015 tanggal, 17 November 2015;
- Bukti P-3 : Fotocopy sesuai dengan aslinya Surat KORDA F SB KIKES SBSI Sumatera Utara Nomor : 149/KORDA/F SB KIKES/SBSI/SU/XI/2015 tanggal, 23 November 2015;
- Bukti P-4 : Fotocopy sesuai dengan aslinya Anjuran Mediator Dinas Sosial dan Tenaga Kerja Kota Medan, sesuai dengan Surat Nomor: 567/1355/DSTKM/2016, tanggal 31 Maret 2016;
- Bukti P-5 : Fotocopy sesuai dengan aslinya saldo Jaminan hari Tua atas nama Penggugat (i.c. Suratik) ;

Menimbang, bahwa untuk mempertahankan dalil gugatannya pihak Penggugat mengajukan 2 (dua) orang Saksi pada persidangan tanggal 15 September 2016 yaitu MASJITO dan ASRUL telah disumpah di persidangan berdasarkan agama dan kepercayaannya masing-masing yang pada pokoknya menerangkan sebagai berikut :

1. MASJITO (Saksi 1-P)

- Bahwa Saksi mengenal Penggugat dan sampai saat ini masih bekerja di UD.BUDI AGUNG ;
- Bahwa sepengetahuan Saksi Penggugat mulai bekerja sejak tahun 1986 sampai saat ini atau masa kerja sekitar 21 tahun ;
- Bahwa upah yang diterima Penggugat setiap bulan sebesar Rp.2.271.255,- (dua juta dua ratus tujuh puluh satu ribu rupiah) ;
- Bahwa usia Penggugat saat ini sekitar 60 tahun dan bekerja mengikuti 2 shif (pagi sampai dengan sore dan sore sampai dengan malam) ;
- Bahwa jumlah pekerja di UD.BUDI AGUNG sekitar 60 orang ;
- Bahwa Perusahaan UD. BUDI AGUNG bergerak dalam bidang keperluan alat-alat kantor ;
- Bahwa selain Penggugat ada juga yang mengajukan pensiun dengan alasan sakit ;
- Bahwa sepengetahuan Saksi, Penggugat pernah mengeluh sakit saat bekerja karena faktor usia sudah tua ;
- Bahwa di UD. BUDI AGUNG ada 2 (dua) shift ;
- Bahwa dari 60 (enam puluh) pekerja di UD. BUDI AGUNG ada 3 (tiga) yang usianya lebih dari 50 (lima puluh) tahun ;

- Bahwa pernah ada pekerja yang mengajukan masa pensiun atas nama Salim Sitorus dan mendapat kompensasi sebesar Rp.45.000.000,- (empat puluh lima juta rupiah) dari Pimpinan UD.BUDI AGUNG ;
- Bahwa SPSI ada menyurati UD. BUDI AGUNG untuk memberikan uang pesangon ;
- Bahwa untuk ship malam tidak ada transportasi antar jemput ;
- Bahwa Saksi tidak mengetahui mengenai kerja memakai target ;
- Bahwa UD. BUDI AGUNG menyatakan akan memberikan pesangon, Saksi mengetahuinya dari SPSI ;
- Bahwa Perusahaan ada mengikuti program BPJS atau Jamsostek ;
- Bahwa setahu Saksi gaji pokok dan lembur tetap diberikan UD. BUDI AGUNG ;
- Bahwa Penggugat sendiri yang mengajukan sama Pimpinan untuk pensiun;

2. Saksi ASRUL (Saksi 2-P)

- Bahwa Saksi kenal dengan Penggugat dan sebelumnya pernah bekerja di Perusahaan Tergugat terakhir bekerja tahun 2015 ;
- Bahwa sepengetahuan Saksi Penggugat mulai bekerja sejak tahun 1986 sampai saat ini ;
- Bahwa jumlah pekerja di UD.BUDI AGUNG sekitar 60 orang ;
- Bahwa gaji pokok yang diterima Penggugat setiap bulan sebesar Rp.2.271.255,- (dua juta dua ratus tujuh puluh satu ribu rupiah) ;
- Bahwa usia Penggugat saat ini sekitar 60 tahun ;
- Bahwa sepengetahuan Saksi, Penggugat pernah mengeluh sakit saat bekerja karena faktor usia sudah tua ;
- Bahwa Penggugat bekerja mengikuti 2 (dua) shift pagi sampai dengan sore dan sore sampai dengan malam ;
- Bahwa Saksi tahu mengenai Penggugat pernah minta pensiun secara lisan ;
- Bahwa sepengetahuan Saksi apabila pensiun ada mendapat pesangon ;
- Bahwa Penggugat tidak ada diberikan pesangon dari Perusahaan, Saksi mengetahuinya dari Penggugat ;
- Bahwa Penggugat pernah disuruh Perusahaan untuk mencapai target ;
- Bahwa pernah ada pekerja yang mengajukan masa pensiun atas nama Salim Sitorus dan mendapat kompensasi sebesar Rp.45.000.000,- (empat puluh lima juta rupiah) dari Pimpinan UD.BUDI AGUNG ;

Menimbang, bahwa pada persidangan tanggal 08 September 2016 Pihak Tergugat dalam mempertahankan dalil-dalil sangkalannya tersebut telah mengajukan bukti-bukti surat yang diberi tanda T-1 sampai dengan T-10 telah di bubuhi materai secukupnya dan telah diperlihatkan aslinya ternyata cocok, adapun bukti-bukti surat yang diajukan oleh Tergugat adalah sebagai berikut :

- Bukti T-1 : Fotocopy sesuai dengan aslinya Surat Tanda Daftar Perusahaan yang diterbitkan Badan Pelayanan Perijinan Terpadu Kota Medan pada tanggal 12 Agustus 2011;
- Bukti T-2 : Fotocopy sesuai dengan aslinya bukti Surat Setoran Pajak (SSP) atas nama wajib pajak Poliwanda Wijaya, NPWP: 041638073113000;
- Bukti T-3 : Fotocopy sesuai dengan aslinya Ijin Usaha Perdagangan No:2380/2269/1.1/0402/2013, yang di terbitkan oleh Badan Pelayanan Perijinan Terpadu Kota Medan pada tanggal 26 April 2013;
- Bukti T-4 : Fotocopy sesuai dengan aslinya Ijin Usaha Industri yang diterbitkan Badan Pelayanan Terpadu Kota Medan pada tanggal 12 Juni 2012;
- Bukti T-5 : Fotocopy sesuai dengan aslinya Keputusan Menteri Perindustrian tentang Ijin Tetap Usaha Industri ditetapkan di Medan pada tanggal 20 Januari 1991;
- Bukti T-6 : Fotocopy sesuai dengan aslinya Pengesahan Peraturan Perusahaan No:503/236/DSTKM/2015 yang dikeluarkan oleh Dinas Sosial dan Tenaga Kerja Kota Medan pada tanggal 29 Mei 2015;
- Bukti T-7 : Fotocopy sesuai dengan aslinya Akte Pengawasan Ketenagakerjaan No: 845/AP/DTKM/2004 yang diterbitkan Dinas Tenaga Kerja Kota Medan;
- Bukti T-8 : Fotocopy sesuai dengan aslinya Absensi atas nama SURATIK yang dikeluarkan UD.BUDI AGUNG mulai tanggal 2 Mei, Juni, Juli hingga tanggal 11 Agustus 2016;
- Bukti T-9 : Fotocopy sesuai dengan aslinya Slip Gaji atas nama SURATIK yang dikeluarkan oleh UD.BUDI AGUNG mulai bulan Mei 2016 dan Juli 2016;

Bukti T-10: Fotocopy daftar upah tenaga kerja periode Juni 2016 menerangkan bahwa Penggugat a.n Suratik terdaftar dalam Program Jaminan Pensiun dengan No.KPJ 97B00036248;

Menimbang, bahwa untuk mempertahankan dalil gugatannya pihak Tergugat mengajukan 2 (dua) orang Saksi pada persidangan tanggal 22 September 2016 yaitu SUPARMIN dan DEWI KRISNAWATI telah disumpah di persidangan berdasarkan agama dan kepercayaannya masing-masing yang pada pokoknya menerangkan sebagai berikut :

1.Saksi SUPARMIN (Saksi 1-T)

- Bahwa Saksi mengenal Penggugat dan sampai saat ini masih bekerja di UD.BUDI AGUNG dan Saksi adalah atasan Penggugat ;
- Bahwa Saksi mulai bekerja di UD.BUDI AGUNG sejak tahun 1990 ;
- Bahwa setahu Saksi Penggugat tidak pernah mengeluh masalah pekerjaan karena haknya selalu diberikan ;
- Bahwa belakangan ini kondisi kesehatan Penggugat agak lambat karena usia sudah tua ;
- Bahwa Penggugat ada melapor minta pensiun melalui SPSI tapi tidak melapor kepada perusahaan ;
- Bahwa di awal bekerja Penggugat mendapat gaji sebesar Rp. 19.000,- (sembilan belas ribu rupiah) ;
- Bahwa gaji tiap tahun bertambah Rp. 3.000,- (tiga ribu rupiah) ;
- Bahwa pada tahun 2003 Penggugat menerima gaji ± Rp. 500.000,- (lima ratus ribu rupiah) ;
- Bahwa pada tahun 2004 gaji Penggugat bertambah Rp. 10.000,- (sepuluh ribu) pertahun ;
- Bahwa gaji Penggugat pada tahun 2013 ± Rp.1.300.000,- (satu juta tiga ratus ribu rupiah) ;
- Bahwa gaji penggugat pada tahun 2014 ± Rp.1.800.000,- (satu juta delapan ratus ribu rupiah) ;
- Bahwa gaji Penggugat pada tahun 2015 ± Rp.2.300.000,- (dua juta tiga ratus ribu rupiah) ;
- Bahwa gaji pokok Saksi pada tahun 2015 ± Rp.2.300.000,- (dua juta tiga ratus ribu rupiah) ;
- Bahwa gaji pokok Saksi tahun 2016 Rp.2.271.000,- (dua juta dua ratus tujuh puluh satu ribu rupiah) ;

- Bahwa Perusahaan ada mengikuti program BPJS atau Jamsostek ;
- Bahwa gaji pokok yang diterima Penggugat Rp.2.271.000,- (dua juta dua ratus tujuh puluh satu ribu rupiah) ;
- Bahwa gaji pokok Saksi dengan Penggugat sama ;
- Bahwa ada ketentuannya Penggugat harus melapor untuk pensiun kepada Saksi sebagai mandor kemudian mandor melaporkan kepada personalia ;
- Bahwa pada UD BUDI AGUNG ada peraturan mengenai pensiun ;
- Bahwa ada 4 (empat) orang sudah dikeluarkan uang pensiunnya ;
- Bahwa diperusahaan tersebut ada 2 (dua) shift, pagi sampai dengan malam;
- Bahwa setahu Saksi Penggugat ada absen sebulan sekali ;
- Bahwa Saksi tidak tahu apa alasan Penggugat absen ;
- Bahwa setahu Saksi di UD. BUDI AGUNG ada peraturan perusahaan mengenai pensiun ;
- Bahwa diperusahaan tersebut umur 55 tahun harus pensiun ;

2. Saksi DEWI KRISNAWATI (Saksi 2-T) ;

- Bahwa Saksi kenal dengan Penggugat dimana Saksi hingga saat ini masih bekerja di UD. Budi Agung di bagian umum atau di bagian Absensi;
- Bahwa Saksi kurang tahu berapa bulan gaji Perusahaan memberikan gaji kepada orang yang pensiun ;
- Bahwa Saksi bekerja di UD. BUDI AGUNG sejak tahun 1994 ;
- Bahwa gaji pokok yang Saksi terima sekarang ini Rp.2.271.255 (dua juta dua ratus tujuh puluh satu ribu dua ratus dua lima rupiah);
- Bahwa awal bekerja Saksi menerima gaji Rp. 19.000,- (sembilan belas ribu rupiah) ;
- Bahwa Saksi pernah mengeluh mengenai pekerjaan ;
- Bahwa setahu Saksi Penggugat tidak pernah mengeluh mengenai pekerjaan ;
- Bahwa setiap pekerja mendapat gaji yang sama ;
- Bahwa Perusahaan ada mengikuti program BPJS atau Jamsostek ;
- Bahwa Penggugat tidak ada melapor mengenai pensiun ke Perusahaan, tetapi Penggugat melapor ke SPSI ;
- Bahwa Saksi ada menawarkan kepada Penggugat untuk pensiun diusia 55 tahun tetapi Penggugat tidak mau pensiun ;
- Bahwa hingga sekarang ini Penggugat masih bekerja di UD. BUDI AGUNG;

- Bahwa Saksi tahu mengenai ada karyawan yang mengajukan masa pensiun yaitu atas nama Kamsiah, Laskiah, Jumiati, dan Salim Sitorus tapi Saksi tidak tahu pasti berapa nominal uang yang mereka terima dari Pimpinan UD.BUDI AGUNG ;
- Bahwa Saksi tahu Penggugat tidak ada melapor mengenai Penggugat ingin pensiun ;
- Bahwa perusahaan tersebut ada jaminan pensiun ;
- Bahwa sejak bekerja jaminan pensiun sudah dimasukkan ;
- Bahwa kalau sudah memasuki usia pensiun ada diberikan haknya sesuai Undang-undang ;

Menimbang, bahwa pihak Penggugat dan Tergugat telah mengajukan kesimpulannya masing-masing pada tanggal 29 September 2016, maka oleh karena itu terhadap perkara ini mohon diberi putusan;

Menimbang, bahwa untuk menyingkat uraian putusan ini, maka segala sesuatu yang tercantum dalam Berita Acara Persidangan dianggap telah termasuk dan termuat dalam putusan ini serta ikut dipertimbangkan;

Menimbang, bahwa 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

DALAM KONVENSI DALAM EKSEPSI

Menimbang, bahwa dalam Jawabannya Tergugat mengajukan Eksepsi yang bukan mengenai kompetensi mengadili sehingga diperiksa dan diputus bersama dengan pokok perkara ;

Menimbang, bahwa alasan eksepsi Tergugat dimaksud pada pokoknya adalah sebagai berikut :

Gugatan Penggugat Kabur (Obsceurlibelium)

- Bahwa Suatu gugatan merupakan landasan pemeriksaan perkara yang tidak boleh menyimpang dari dalil gugatan, harus memenuhi unsur posita

yang jelas baik mengenai dasar hukum gugatan (*rechtlijke greeds*) dan dasar fakta (*fiettelijke greeds*) mengenai peristiwa yang berkaitan langsung antara Penggugat, objek perkara maupun pihak Tergugat serta petitum gugatan haruslah jelas ;

- Bahwa dalam posita dan petitum gugatan Penggugat tidak memperhatikan logika-logika hukum, tidak ada menyatakan dengan jelas apakah Tergugat UD.Budi Agung merupakan Badan Hukum (*recht person*) atau Badan Hukum yang bukan Badan Hukum, sehingga konsekwensi yuridis terhadap gugatan tidak cukup sempurna dan cukup beralasan menurut hukum gugatan tidak dapat diterima (*Niet Onvankelijk verklaard*) ;
- Bahwa apa yang dinyatakan Penggugat dalam gugatannya ditujukan kepada Tergugat UD.Budi Agung sangat tidak tepat, hal ini di karenakan UD.Budi Agung bukan merupakan Badan Hukum (*recht person*) tetapi harus ditujukan kepada orang pribadi (*Natuurlijk person*) sebagai Pimpinan UD.Budi Agung sehingga dapat dinyatakan gugatan tidak dapat diterima (*Niet Onvankelijk Verklaard*);
- Bahwa apa yang dinyatakan Penggugat dalam gugatannya pada hal 1 point (1) merupakan pernyataan yang tidak mengandung arti dan makna, tidak menyebutkan tahun berapa Penggugat mulai bekerja, hal ini erat hubungannya dengan besarnya gaji pokok yang diterima Penggugat setiap bulannya, sehingga cukup beralasan menurut hukum gugatan tidak dapat diterima (*Niet Onvankelijk verklaard*);

Menimbang, bahwa terhadap eksepsi Tergugat tersebut Majelis Hakim mempertimbangkan sebagai berikut :

- Bahwa, walaupun Gugatan Penggugat tidak menyebutkan Pimpinan UD.Budi Agung, hanya ditujukan ke UD.Budi Agung beralamat di Jalan Metal No.103 Lk. 18 Kelurahan Tanjung Mulia Kecamatan Medan Deli, akan tetapi hal itu tidaklah menyebabkan gugatan Penggugat menjadi kabur karena pokok Permasalahan dalam Gugatan Penggugat adalah mengenai Pemutusan Hubungan Kerja karena sudah memasuki usia Pensiun sebagaimana ketentuan Pasal 167 ayat (5) Undang-undang No.13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan sehingga dapat dipahami bahwa sesungguhnya dalam perkara perselisihan hubungan industrial yang menjadi dasarnya adalah perselisihan PHK ;

- Bahwa berdasarkan Ketentuan Pasal 1 ayat (5.a) dan ayat (6.a) Undang-undang No.13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaa, Jo. Undang –undang No.2 tahun 2004 tentang PPHI ketentuan Pasal 1 ayat 6.a.berbunyi " Pengusaha adalah orang perseorangan, persekutuan, atau badan hukum yang menjalankan suatu perusahaan milik sendiri dan ketentuan Pasal 1 ayat 7.a berbunyi" Perusahaan adalah setiap bentuk usaha yang berbadan hukum atau tidak, milik perseorangan, milik persekutuan, atau milik badan hukum, baik milik swasta maupun milik negara yang mempekerjakan pekerja/buruh dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain;
- Bahwa berdasarkan ketentuan Pasal 1 ayat (4) Undang-undang No.2 tahun 2004 berbunyi" Perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja adalah Perselisihan yang timbul karena tidak adanya kesesuaian pendapat mengenai pengakhiran hubungan kerja yang di lakukan oleh satu pihak;
- Bahwa Mediator Dinas Sosial dan Tenaga Kerja Kota Medan telah mengeluarkan Surat Anjuran No.567/1652/DSTKM/2016 tanggal 31 Maret 2016 yang intinya agar Pengusaha UD.Budi Agung membayar Hak Pensiun kepada Sdr.SURATIK karena telah memenuhi syarat usia pensiun, dan hal ini membuktikan bahwa mediasi telah di lakukan oleh Penggugat dan Tergugat ;
- Bahwa, walaupun dalam gugatan Penggugat tidak menjelaskan dengan rinci kapan Penggugat mulai bekerja, namun di dalam Surat Anjuran Mediator Dinas Sosial dan Tenaga Kerja Kota Medan tanggal 31 Maret 2016 Point B.Keterangan Pengusaha, angka 1 menerangkan bahwa benar Sdr.Suratik bekerja di UD.Budi Agung selama 21 (dua puluh satu) tahun hal tersebut membuktikan bahwa Tergugat tidak menyangkal mengenai masa kerja Penggugat dan juga didukung oleh keterangan Saksi Penggugat maupun Tergugat saat di persidangan ;
- Bahwa, dalam surat anjuran disebutkan secara eksplisit mengenai perselisihan PHK, namun oleh karena perselisihan antara para pihak tidak terselesaikan secara mediasi di Dinas Sosial dan Tenaga Kerja Kota Medan, maka selanjutnya berdasarkan ketentuan pasal 14 Undang-undang No.2 tahun 2004 tentang PPHI perkara tersebut beralasan diajukan ke PHI;
- Bahwa berdasarkan alasan-alasan tersebut di atas, maka keberatan Tergugat menyangkut gugatan Penggugat kabur adalah tidak beralasan dan berdasarkan hukum dan oleh karena itu haruslah dinyatakan ditolak ;

Menimbang, bahwa berdasarkan fakta-fakta hukum tersebut di atas, maka seluruh dalil-dalil eksepsi Tergugat dipandang tidak cukup beralasan dan berdasarkan hukum, maka dengan demikian haruslah **dinyatakan ditolak untuk seluruhnya;**

DALAM POKOK PERKARA :

Menimbang, bahwa maksud dan tujuan gugatan Penggugat adalah sebagaimana diuraikan tersebut di atas;

Menimbang, bahwa dalil pokok gugatan Penggugat adalah :

- Bahwa adapun Penggugat telah bekerja pada Perusahaan UD.Budi Agung, dengan masa kerja selama 21 (dua puluh satu) tahun, dan memperoleh upah sebesar Rp.2.271.255,- (dua juta dua ratus tujuh puluh satu ribu dua ratus lima puluh lima rupiah) dan selama bekerja Penggugat adalah termasuk buruh yang ulet,penuh tanggung jawab dan rasa memiliki yang tinggi terhadap perusahaan;
- Bahwa saat ini usia Penggugat telah memasuki usia Pensiun yakni 60 (enam puluh) tahun, sehingga wajar jika Penggugat sudah tidak mampu lagi untuk bekerja ;
- Bahwa pada tanggal 17 November 2015, Penggugat melalui kuasanya telah mengirimkan surat kepada Tergugat sebagaimana surat Nomor: 145/KORDA/F SB KIKES/ SBSI/SU/XI/2015 Perihal : Undangan bipartit guna untuk membicarakan permasalahan aquo akan tetapi tidak mendapat tanggapan sama sekali ;
- Bahwa akibat gagalnya penyelesaian secara bipartit maka Penggugat pun melimpahkan perkara aquo ke Dinas Sosial dan Tenaga Kerja Kota Medan dengan surat tertanggal 23-November 2015 ;
- Bahwa oleh karena gagalnya sidang mediasi dalam perkara aquo maka Mediator Dinas Sosial dan Tenaga Kerja kota Medan mengeluarkan anjuran tertulis dengan surat nomor:567/1652/DSTKM/2016 tanggal 31 Maret 2016 yang intinya agar Pengusaha UD.Budi Agung membayar hak Pensiun kepada Sdr.Suratik karena telah memenuhi syarat usia pensiun sesuai ketentuan pasal 167 ayat (5) Jo.Pasal 156 ayat (2), (3), dan (4) Undang-undang No.13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan ;
- Bahwa tindakan Tergugat sebagaimana dimaksud diatas merupakan bentuk pelanggaran terhadap hukum yang berlaku dan sangatlah merugikan Penggugat, kerugian mana harus dibayar oleh Tergugat sebesar

Rp.67.910.524,- (enam puluh tujuh juta sembilan ratus sepuluh ribu lima ratus dua puluh empat rupiah) sebagai uang pesangon 2 (dua) kali ketentuan pasal 156 ayat (2), uang penghargaan masa kerja 1 (satu) kali ketentuan pasal 156 ayat (3), uang penggantian hak sesuai pasal 156 ayat (4) Undang-undang No.13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan;

Menimbang, bahwa jawaban Tergugat atas gugatan Penggugat pada pokoknya adalah :

- Bahwa Tergugat menyangkal dan menolak dengan tegas seluruh dalil-dalil yang diajukan oleh Penggugat didalam gugatannya terkecuali terhadap hak-hak yang diatur secara tegas dibawah ini;
- Bahwa keliru dan salah dalil gugatan Penggugat menuntut pertanggungjawaban kepada Tergugat dalam hal ini UD.Budi Agung, seharusnya ditujukan kepada Pimpinan UD.Budi Agung, karena UD.Budi Agung bukan merupakan Badan Hukum tetapi Badan Usaha yang bukan badan Hukum, sebab tidak beralasan hukum dan sudah sepatutnya Majelis yang memeriksa perkara ini menolak dalil-dalil Penggugat serta patut pula untuk di kesampingkan;

Menimbang, bahwa berdasarkan fakta-fakta persidangan, Bukti-bukti dan Saksi-saksi dari Penggugat maupun Tergugat oleh karena telah diakui atau setidak-tidaknya tidak disangkal maka menurut hukum harus dianggap terbukti hal – hal sebagai berikut :

- Bahwa Penggugat (i.c SURATIK) telah bekerja di UD.BUDI AGUNG, masa kerja sekitar 21 (dua puluh satu) tahun dengan upah terakhir sebesar Rp.2.271.255,- (dua juta dua ratus tujuh puluh satu ribu dua ratus lima puluh lima rupiah) setiap bulannya ;
- Bahwa Penggugat lahir pada tanggal 08 Desember 1956, pada tanggal 08 Desember 2016 sudah genap berusia 60 Tahun sehingga sudah memasuki usia pensiun berdasarkan Kartu Tanda Penduduk (KTP) atas nama Penggugat (vide bukti P-1) ;
- Bahwa berdasarkan Keterangan Saksi Tergugat (Dewi Krisnawati) sudah pernah ada 3 (tiga) pekerja yang mengajukan Pemutusan Hubungan Kerja karena memasuki masa pensiun yaitu Kamsah, Juniati dan Salim Sitorus namun Saksi Tergugat (Dewi Krisnawati) tidak mengetahui persis berapa Nominal uang Pensiun yang mereka terima dari Pimpinan UD.Budi Agung, khusus nama terakhir Salim Sitorus menurut keterangan Saksi Penggugat

Halaman 20 dari 29 halaman
Putusan Nomor :102/Pdt. Sus.PHI/2016/PN. Mdn

(Masjito) mendapatkan uang Pensiun sebesar Rp.45.000.000, (empat puluh lima juta rupiah) ;

- Bahwa pada tanggal 17 November 2015 melalui Kuasanya Penggugat telah mengirimkan surat permohonan perundingan bipartit kepada Tergugat yang intinya mengajukan pensiun karena sudah tidak mampu lagi untuk bekerja akan tetapi tidak mendapat tanggapan sama sekali dari Tergugat ;
- Bahwa, Tergugat sudah memberikan tawaran nominal kepada Penggugat yang sudah memasuki usia pensiun, berdasarkan isi surat anjuran Mediator Dinas Sosial dan Tenaga Kerja Kota Medan Nomor :567/1652/DSTKM/2016 pada bagian B.Keterangan Pengusaha poin : 3. " Bahwa pihak perusahaan UD.Budi Agung hanya mau memberikan uang sebesar Rp.25.000.000,- (dua puluh lima juta rupiah) bukti (vide bukti P-4) namun Penggugat tidak bersedia menerima karena tidak sesuai dengan ketentuan Pasal 167 ayat (5) Undang-undang No.13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan;

Menimbang, bahwa berdasarkan dalil gugatan Penggugat dan jawab-menjawab yang diajukan oleh kedua belah pihak di persidangan, maka persoalan hukum yang harus dibuktikan dalam perkara ini adalah "*Apakah benar Penggugat telah memasuki usia Pensiun sesuai peraturan perundangan yang mengatur tentang Usia Pensiun*," dan selanjutnya, "*Apakah Penggugat berhak memperoleh hak-haknya sebagaimana diatur dalam UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan*";

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

Menimbang, bahwa maksud dan tujuan gugatan Penggugat yang pada pokoknya adalah mengenai permohonan point 4 Penggugat sejak tanggal 17 November 2015 kepada Tergugat (vide bukti P-2) agar ditetapkan pemutusan hubungan kerja karena alasan Penggugat telah memasuki usia pensiun dengan usia memasuki 60 (enam puluh) tahun dan Penggugat sudah tidak mampu lagi untuk bekerja, selanjutnya Penggugat menuntut hak-haknya dibayarkan oleh Tergugat sesuai ketentuan Pasal 167 ayat (5) Undang-undang Nomor : 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan ;

Menimbang, bahwa dalam Jawaban Tergugat yang menyatakan bahwa keliru dan salah gugatan Penggugat menuntut pertanggungjawaban kepada Tergugat dalam hal ini UD.Budi Agung seharusnya ditujukan kepada pimpinan UD.Budi Agung, Bahwa berdasarkan Ketentuan Pasal 1 ayat (5.a) dan ayat (6.a) Jo. Ketentuan Pasal 1 ayat (6.a) dan ayat (7.a) Jo.Undang-undang No.2 tahun 2004 tentang PPHI ketentuan Pasal 1 ayat 6.a.berbunyi " Pengusaha adalah orang perseorangan, persekutuan, atau badan hukum yang menjalankan suatu perusahaan milik sendiri dan ketentuan Pasal 1 ayat 7.a berbunyi" Perusahaan adalah setiap bentuk usaha yang berbadan hukum atau tidak, milik perseorangan, milik persekutuan, atau milik badan hukum, baik milik swasta maupun milik negara yang mempekerjakan pekerja/buruh dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain, dimana UD.Budi Agung adalah Usaha Dagang yang merupakan Perusahaan maka Majelis Hakim berpendapat gugatan Penggugat sudah tepat dan beralasan hukum ;

Menimbang, bahwa oleh karena itu perlu diperiksa alasan-alasan Penggugat mengajukan permohonan pensiun dan alasan-alasan Tergugat menolak permohonan dirnaksud, pertama perlu diperiksa tentang batas usia pensiun pekerja/buruh, ternyata Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan tidak memberikan batas usia pensiun, sehingga dapat dipedomani ketentuan di dalam peraturan perundang-undangan yang berlaku yakni Ketentuan Pasal 15 ayat (1) Peraturan Peraturan Pemerintah No.45 Tahun 2015 ;

Menimbang, bahwa Peraturan perundang-undangan yang berkaitan dengan pensiun yang memuat ketentuan umur pensiun adalah Peraturan Pemerintah Nomor : 45 Tahun 2015 tentang Penyelenggaraan Program Jaminan Pensiun ("PP 45/2015"), Usia pensiun ini dapat ditemukan dalam Pasal 15 ayat (1) PP 45/2015, sebagai berikut: "Untuk pertama kali Usia Pensiun ditetapkan 56 (lima puluh enam) tahun" ;

Menimbang, bahwa Peraturan Perusahaan (vide Bukti T-6) periode 2015 sampai dengan 2017 yang telah mendapat pengesahan oleh Dinas Sosial dan Tenaga Kerja Kota Medan dengan Nomor : 503/236/DSTKM/2015 sesuai ketentuan Pasal 34 ayat (3) yang berbunyi :

" Pekerja yang mencapai umur 55 tahun dapat di putus hubungan kerjanya karena usia tua bila perusahaan menganggap yang bersangkutan tidak mampu lagi bekerja sesuai dengan hasil pemeriksaan dokter yang ditunjuk oleh

Putusan Nomor : 102/Pdt.Sus.PHI/2016/PN. Mdn

perusahaan. Kepada pekerja yang diputus hubungan kerjanya diberikan pesangon dan penghargaan masa kerja dan pengganti hak sesuai dengan Undang-undang No.13 tahun 2003 " ;

Menimbang, bahwa upah yang diterima oleh Penggugat pada bulan Juni, Juli dan Agustus 2016 yaitu sebesar Rp.2.271.255,- (vide bukti T-9) menjadi dasar perhitungan hak-hak Penggugat ;

Menimbang, bahwa berdasarkan bukti P-1, Kartu Tanda Penduduk (KTP) atas nama Penggugat (SURATIK) dengan Nomor NIK : 1271064812560003, sangat jelas bahwa Penggugat lahir pada tanggal 08 Desember 1956 dan pada 08 Desember 2016 usia Penggugat genap 60 (enam puluh) tahun ;

Menimbang, bahwa berdasarkan fakta-fakta persidangan dan keterangan Saksi Tergugat (Saksi 2-Tergugat) Dewi Krisnawati menyatakan bahwa ada beberapa orang yang sudah mengajukan Pensiun karena sudah melebihi usia 55 tahun dan di setujui oleh Pimpinan UD.Budi Agung adapun nama-namanya yaitu Ibu Kamsah, Juniati dan Salim Sitorus dan nama terakhir berdasarkan keterangan Saksi (Saksi -1 Penggugat) Masjito mendapatkan uang pensiun Rp.45.000.000,- (empat puluh lima juta rupiah) ;

Menimbang, bahwa dengan adanya perundingan mediasi oleh Mediator Dinas Sosial dan Tenaga Kerja Kota Medan antara Penggugat dan Tergugat dimana Tergugat menawarkan uang pensiun kepada Penggugat sebesar Rp.25.000.000,- namun Penggugat menolak tawaran dari Tergugat tersebut; sebagaimana tertuang dalam bukti P-4 ;

Menimbang, bahwa berdasarkan pertimbangan hukum dan fakta – fakta persidangan serta alat-alat bukti yang diajukan oleh kedua belah pihak sebagaimana tersebut diatas dalam kaitannya satu sama lain yang ternyata bersesuaian Majelis Hakim berpendapat bahwa Penggugat telah memasuki usia Pensiun dan pada 08 Desember 2016 genap berusia 60 tahun berdasarkan Peraturan Pemerintah No.45 tahun 2015 Pasal 15 ayat (1) bahwa usia pensiun adalah 56 (lima puluh enam) tahun dan masa kerja Penggugat bekerja di perusahaan Tergugat (UD.Budi Agung) selama 21 (dua puluh satu) tahun dengan kinerja yang baik dan loyal terhadap perusahaan Tergugat, maka Petitum Penggugat angka 2 (dua) beralasan hukum untuk di kabulkan ;

Menimbang, bahwa selanjutnya berdasarkan pertimbangan hukum diatas Majelis Hakim berpendapat Petitum angka 3 (tiga) beralasan hukum untuk

dikabulkan maka Majelis Hakim memerintahkan Tergugat untuk membayar hak –hak Penggugat secara tunai sesuai dengan Pasal 167 ayat (5) Jo. Pasal 156 ayat (2), (3) dan (4) Undang-undang No.13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan berdasarkan pada azas keadilan, dengan mempertimbangkan masa kerja Penggugat yang telah bekerja dengan rajin serta loyal dan berjasa selama 30(tiga puluh) tahun di Perusahaan Tergugat , maka besarnya hak Penggugat adalah uang pesangon 2 (kali) kali ketentuan Pasal 156 ayat (2), satu kali uang penghargaan masa kerja pasal 156 ayat (3), dan uang pengganti hak sesuai ketentuan Pasal 156 ayat (4) Undang – undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dengan rincian sebagai berikut:

SURATIK :

Uang Pesangon :	2 x 9 x Rp.2.271.255,-	= Rp.40.882.590,-
Uang Penghargaan Masa Kerja:	8 x Rp.2.271.255,-	= Rp.18.170.040,+
Total		= Rp.59.052.630,-
Uang Penggantian Hak :		
	15 % x Rp.59.052.630,-	= Rp. 8.857.894,-
Total		= Rp.67.910.524,-

(enam puluh tujuh juta sembilan ratus sepuluh ribu lima ratus dua puluh empat rupiah) ;

Menimbang, bahwa petitum **angka 4** yang memohon bahwa perbuatan Tergugat telah melakukan perbuatan melawan hukum dan menuntut kerugian Moril sepanjang dalam konteks hubungan industrial tidak berdasar dan oleh karenanya haruslah Jitolak ;

Menimbang, bahwa mengenai tuntutan Penggugat petitum **point 5** agar meletakkan sita jaminan (*conservatoir beslag*), oleh karena Pengadilan Hubungan Industrial tidak melakukan sita jaminan maka permohonan ini tidak berdasar sehingga harus ditolak ;

Menimbang, bahwa mengenai tuntutan Penggugat **point 6** yang menyatakan Putusan PHI ini dapat dijalankan lebih dahulu (uit voerbaar vorrad) walau ada Perlawanan (Verzet), Kasasi maupun Peninjauan Kembali beralasan dan berdasar hukum sehingga harus ditolak ;

Menimbang, bahwa berdasarkan seluruh uraian di atas, maka gugatan Penggugat dalam Konvensi **dikabulkan untuk sebagian** ;

DALAM REKONVENSİ :

Menimbang, bahwa gugatan Penggugat Rekonsensi/Tergugat Konvensi terhadap Tergugat Rekonsensi /Penggugat Konvensi sebagaimana tersebut diatas ;

Menimbang, bahwa setelah dibaca gugatan Penggugat Rekonsensi dalam Jawaban Tergugat Rekonsensi maka yang pokok permasalahan pada dasarnya adalah sama dengan gugatan Konvensi yakni mengenai :

- Bahwa Tergugat dalam Konvensi / Penggugat dalam Rekonsensi sebagaimana telah diuraikan dalam dalil Konvensi sama sekali tidak beralasan hukum, karena Penggugat dalam Rekonsensi/Tergugat dalam Konvensi yang secara tegas diakui Undang-undang adalah perusahaan Perseorangan bukan merupakan Badan Hukum (Pasal 6 dan Pasal 18 KUHD) sehingga tidak dapat diminta pertanggung jawaban, seharusnya ditujukan kepada Pimpinan UD.Budi Agung ;
- Bahwa oleh karena gugatan Konvensi sebagaimana yang diajukan Penggugat dalam Konvensi / Tergugat dalam Rekonsensi telah mencemarkan nama baik Tergugat dalam Konvensi/Penggugat dalam Rekonsensi ;
- Bahwa dengan tercemarnya nama baik UD.Budi Agung Tergugat dalam Konvensi/Penggugat dalam Konvensi sebagaimana dituduhkan Penggugat dalam Konvensi/Tergugat dalam Rekonsensi tidak memberikan hak sebagai pekerja dalam pemutusan hubungan kerja, memasuki usia pensiun adalah tidak benar dan merupakan perbuatan melawan hukum yang dilakukan Penggugat dalam Konvensi/Tergugat dalam Rekonsensi yang menimbulkan kerugian yang tidak terhingga dikemudian hari dan tercemarnya nama baik Tergugat dalam Konvensi/Penggugat dalam Rekonsensi yang tidak dapat dinilai dengan uang akan tetapi untuk dapat dilakukan ganti rugi oleh Penggugat dalam Konvensi/Tergugat dalam Rekonsensi maka dapat dinilai dengan uang sebesar 3.000.000.000,- (tiga milyar rupiah);

Menimbang, bahwa mengenai dalil gugatan Rekonsensi point 3 (tiga) Penggugat dalam Rekonsensi / Tergugat Konvensi, bahwa Tergugat dalam Konvensi / Penggugat dalam Rekonsensi sebagaimana telah diuraikan dalam dalil Konvensi sama sekali tidak beralasan hukum, karena Penggugat dalam Rekonsensi/Tergugat dalam Konvensi yang secara tegas diakui Undang-undang adalah perusahaan Perseorangan bukan merupakan Badan Hukum

(Pasal 6 dan Pasal 18 KUHD) sehingga tidak dapat diminta pertanggung jawaban, seharusnya ditujukan kepada Pimpinan UD. Budi Agung, bahwa dalil Penggugat dalam Rekonvensi/Tergugat dalam Konvensi telah dipertimbangkan sebelumnya pada pokok perkara dan pada intinya gugatan Penggugat Konvensi/Tergugat dalam Rekonvensi telah sesuai dengan ketentuan hukum yang berlaku ;

Menimbang, bahwa tuntutan Penggugat dalam Rekonvensi/Tergugat dalam Konvensi mengenai perbuatan Penggugat dalam Konvensi/Tergugat dalam Rekonvensi, tidak menarik Pimpinan UD. Budi Agung sebagai Tergugat sehingga dapat dianggap mencemarkan nama baik dan menimbulkan kerugian Penggugat dalam Rekonvensi/Tergugat dalam Konvensi yang dinilai sebesar 3.000.000.000,00,- (tiga milyar rupiah) ;

Menimbang, bahwa perbuatan Penggugat dalam Konvensi/Tergugat dalam Rekonvensi adalah perbuatan melawan hukum, akan tetapi setelah membaca gugatan Penggugat dalam Konvensi/Tergugat dalam Rekonvensi dan jawaban Penggugat dalam Rekonvensi/Tergugat dalam Konvensi tidak dapat dibuktikan oleh Penggugat dalam Rekonvensi/Tergugat dalam Konvensi, sehingga Majelis Hakim berpendapat tuntutan Penggugat dalam Rekonvensi/Tergugat dalam Konvensi selutuhnya tidak beralasan dan dinyatakan ditolak untuk selutuhnya ;

Menimbang, bahwa berdasarkan seluruh uraian diatas, maka gugatan Rekonvensi Penggugat dalam Rekonvensi/Tergugat dalam Konvensi **ditolak untuk selutuhnya;**

DALAM KONPENSI DAN REKONPENSI :

Menimbang, bahwa oleh karena gugatan Penggugat dalam Konvensi dikabulkan untuk sebagian dan gugatan rekonvensi Tergugat dalam rekonvensi, ditolak selutuhnya maka ongkos perkara seharusnya dibebankan kepada Tergugat dalam Konvensi/Penggugat dalam Rekonvensi, akan tetapi ternyata nilai gugatan Penggugat dalam Konvensi/Tergugat dalam Rekonvensi dibawah Rp. 150.000.000,- (seratus lima puluh juta rupiah), maka berdasarkan ketentuan Pasal 58 UU No. 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, biaya yang timbul dalam perkara ini dibebankan kepada Negara ;

Memperhatikan, UU No. 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial dan UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan maupun peraturan perundang-undangan lain yang bersangkutan dengan perkara ini;

MENGADILI

DALAM KONVENSI

DALAM EKSEPSI

1. Menolak Eksepsi Tergugat untuk seluruhnya ;

DALAM POKOK PERKARA

1. Mengabulkan gugatan Penggugat sebagian ;
2. Menyatakan putus hubungan kerja karena usia pensiun antara Penggugat dengan Tergugat oleh Pengadilan Hubungan Industrial sejak putusan ini di bacakan ;
3. Menghukum Tergugat untuk membayar hak – hak Penggugat akibat pemutusan hubungan kerja karena memasuki usia pensiun, berdasarkan ketentuan Pasal 167 ayat (5) Undang – undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan jo. Peraturan Pemerintah No.45/2015 Pasal 15 ayat (1), maka besarnya hak Penggugat adalah 2 (dua) kali ketentuan Pasal 156 ayat (2), (3), (4) Undang – undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan adalah sebagai berikut :

SURATIK :

Uang Pesangon : $2 \times 9 \times \text{Rp } 2.271.255,-$ =Rp. 40.382.590,-

Uang Perhargaan Masa Kerja : $8 \times \text{Rp } 2.271.255,-$ =Rp. 18.170.040,-

=Rp. 59.052.630,-

Uang Pengganti perumahan & perobatan

: $15 \% \times \text{Rp } = \text{Rp. } 59.052.630,-$

=Rp. 8.857.894,-

Jumlah

=Rp. 67.910.524,-

Terbilang (enam puluh tujuh juta sembilan ratus sepuluh ribu lima ratus dua puluh empat rupiah)

4. Menolak gugatan Penggugat untuk selain dan selebihnya ;

DALAM REKONVENSI

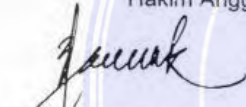
1. Menolak Gugatan Penggugat Rekonvensi/Tergugat Konvensi untuk seluruhnya;

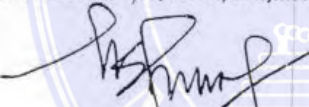
DALAM KONVENSI DAN REKONVENSI

1. Membebaskan biaya perkara kepada Negara sebesar Rp.261.000,- (dua ratus enam puluh satu ribu rupiah) ;

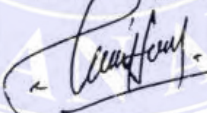
Demikian diputuskan dalam sidang permusyawaratan Majelis Hakim Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Medan, pada hari **KAMIS** tanggal **06 OKTOBER 2016**, oleh kami, **MASRUL, S.H, M.H.**, sebagai Hakim Ketua, **BENRI SITINJAK, S.Si, S.H.,M.H.**, dan **MINGGU SARAGIH, S.H.**, masing – masing Hakim Ad-hoc sebagai Hakim Anggota, yang ditunjuk berdasarkan Surat Penetapan Ketua Pengadilan Hubungan pada Pengadilan Negeri Medan, Nomor : 102/Pdt.Sus-PHI/2016/PN.Mdn tanggal 23 Juni 2016, putusan tersebut pada hari itu juga diucapkan dalam persidangan terbuka untuk umum oleh Hakim Ketua dengan dihadiri oleh para Hakim Anggota tersebut, dan dibantu oleh **M. YUSUF, SH.**, Panitera Pengganti Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Medan serta dihadiri oleh Kuasa Penggugat dan Kuasa Tergugat.

Hakim Anggota,

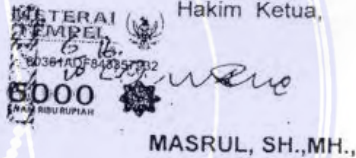

BENRI SITINJAK, S.Si.,SH.,MH


MINGGU SARAGIH, SH.,

Panitera Pengganti


M. YUSUF, SH.,

Hakim Ketua,


MASRUL, SH.,MH.,

Perincian biaya :

- | | |
|---------------------------|--------------|
| 1. Biaya Panggilan Sidang | Rp.250.000,- |
| 2. Materai | Rp. 6.000,- |
| 3. Redaksi | Rp. 5.000,- |

Jumlah	Rp.261.000,-
--------	--------------

Terbilang : (dua ratus enam puluh satu ribu rupiah).





UNIVERSITAS MEDAN AREA

FAKULTAS HUKUM

Kampus I : Jalan Kolam/Jln.Gedung PBSI SUMUT No. 1 Telp. 061-7366878, 7366781 Medan 20223,
Kampus II : Jln Sei Serayu No. 70A/Setia Budi No. 79B Medan Telp. 061-8225602 Medan20112,
Fax : 061 736 8012 Email : univ_medanama@uma.ac.id Website : www.uma.ac.id

Nomor : 028 /FH/01.10/IV/2018

05 Februari 2018

Tempiran : —
: Permohonan Pengambilan Data/Riset

kepada Yth :
 Ketua Pengadilan Negeri Medan

dan

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

Nama : Jesica Isabellita Manihuruk
 NIM : 138400094
 Fakultas : Hukum
 Jurusan : Hukum Keperdataan

Untuk melaksanakan Pengambilan Data/Riset di Pengadilan Negeri Medan, guna
 penyusunan Skripsi Mahasiswa Fakultas Hukum Universitas Medan Area dengan judul
 *Putusan Hukum Terhadap Tidak Dipenuhinya Hak-Hak Pekerja Yang Pensiun (Studi
 Kasus Putusan No. 102/Pdt.Sus.FHI/2016.PN.Mdn)*.

Kami sampaikan bahwa Pengambilan Data/Riset 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, kami
 mohon agar dapat diberikan Surat Keterangan telah selesai melaksanakan riset di
 instansi yang Bapak/Ibu pimpin.

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


An. Dekan
Wakil Dekan Bidang Akademik

Anggreni Atnei Lubis, SH, M.Hum