



SKRIPSI

**PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA (PHK) AKIBAT PENGUNDURAN DIRI YANG
DILAKUKAN BURUH KARENA PENUNGGAKAN PEMBAYARAN UPAH OLEH
PT PARA SAWITA (KAJIAN YURIDIS PUTUSAN MAHKAMAH AGUNG
NOMOR 170 K/PDT.SUS/PHI/2014)**

*TERMINATION OF EMPLOYMENT DUE TO RESIGNATION MADE BY
THE WORKERS FOR PAYMENT OF SALARY BY PT PARA SAWITA
(STUDY OF JUDICIAL DECISION NUMBER 170K/PDT.SUS/PHI/2014)*

Oleh:

DEASYA APRILA WIKITA
NIM. 120710101199

**KEMENTERIAN RISET, TEKNOLOGI, DAN PENDIDIKAN TINGGI
UNIVERSITAS JEMBER
FAKULTAS HUKUM
2016**



SKRIPSI

**PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA (PHK) AKIBAT PENGUNDURAN DIRI YANG
DILAKUKAN BURUH KARENA PENUNGGAKAN PEMBAYARAN UPAH OLEH
PT PARA SAWITA (KAJIAN YURIDIS PUTUSAN MAHKAMAH AGUNG
NOMOR 170 K/PDT.SUS/PHI/2014)**

*TERMINATION OF EMPLOYMENT DUE TO RESIGNATION MADE BY
THE WORKERS FOR PAYMENT OF SALARY BY PT PARA SAWITA
(STUDY OF JUDICIAL DECISION NUMBER 170K/PDT.SUS/PHI/2014)*

Oleh:

DEASYA APRILA WIKITA
NIM. 120710101199

**KEMENTERIAN RISET, TEKNOLOGI, DAN PENDIDIKAN TINGGI
UNIVERSITAS JEMBER
FAKULTAS HUKUM
2016**

MOTTO

“BANGSA YANG BESAR ADALAH BANGSA YANG
MENGHARGAI KAUM BURUH”¹

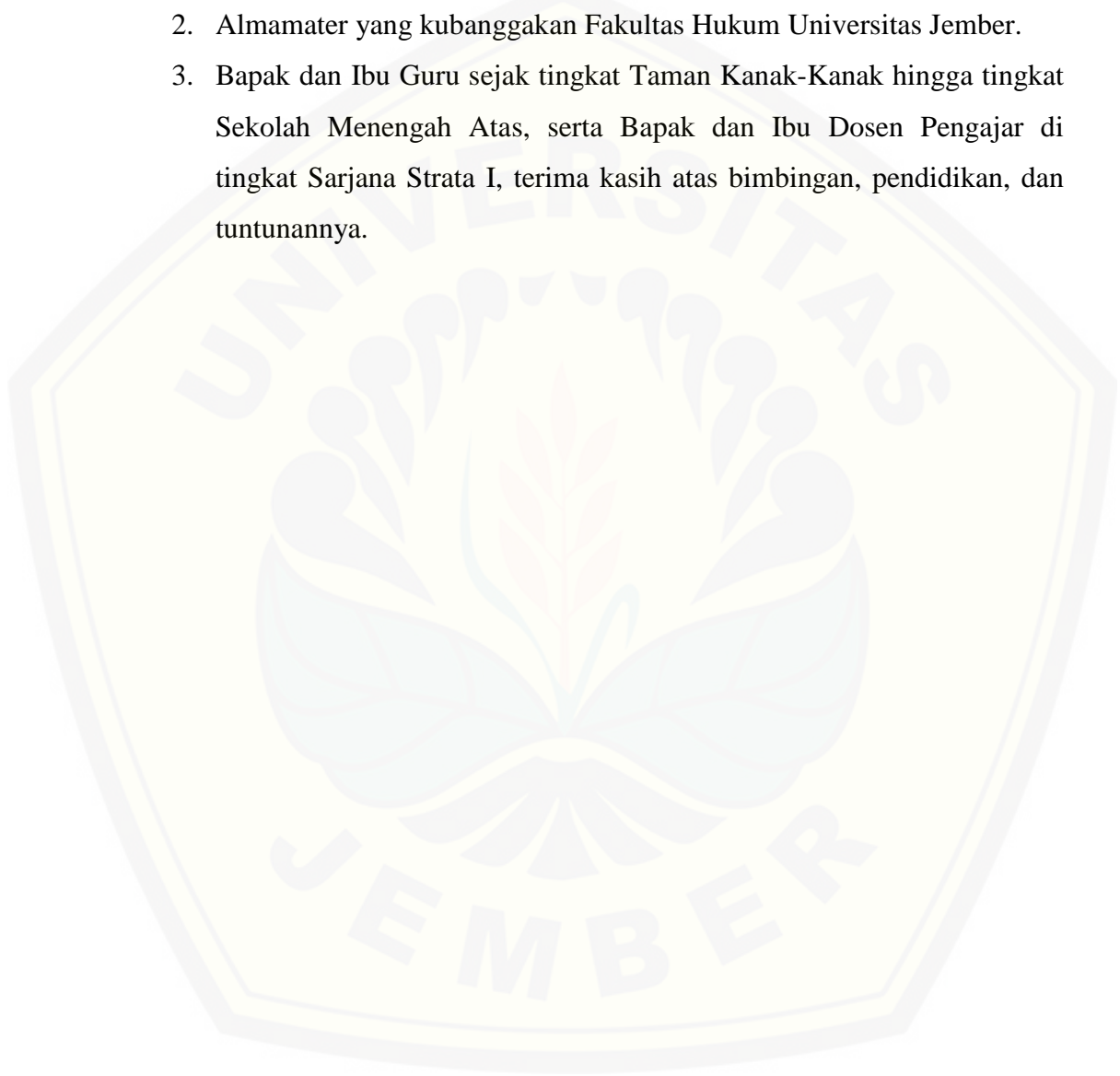


¹ Moh. Jumbuh Hidayat (*Ketua Gabungan Serikat Pekerja Merdeka Indonesia*)

LEMBAR PERSEMBAHAN

Kupersembahkan skripsi ini kepada :

1. Kedua Orang Tuaku Yulhengki dan Winarni terima kasih atas bimbingan, kasih sayang, do'a dan dukungannya selama ini.
2. Almamater yang kubanggakan Fakultas Hukum Universitas Jember.
3. Bapak dan Ibu Guru sejak tingkat Taman Kanak-Kanak hingga tingkat Sekolah Menengah Atas, serta Bapak dan Ibu Dosen Pengajar di tingkat Sarjana Strata I, terima kasih atas bimbingan, pendidikan, dan tuntunannya.



**PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA (PHK) AKIBAT PENGUNDURAN DIRI YANG
DILAKUKAN BURUH KARENA PENUNGGAKAN PEMBAYARAN UPAH OLEH
PT PARA SAWITA
(KAJIAN YURIDIS PUTUSAN MAHKAMAH AGUNG NOMOR
170K/PDT.SUS/PHI/2014)**

*TERMINATION OF EMPLOYMENT DUE TO RESIGNATION MADE BY
THE WORKERS FOR PAYMENT OF SALARY BY PT PARA SAWITA
(STUDY OF JUDICAL DECISION NUMBER 170K/PDT.SUS/PHI/2014)*

SKRIPSI

Diajukan sebagai salah satu syarat untuk memperoleh Gelar Sarjana Hukum
pada program Studi Ilmu Hukum Fakultas Hukum Universitas Jember

Oleh:

DEASYA APRILA WIKITA
NIM. 120710101199

**KEMENTERIAN RISET, TEKNOLOGI, DAN PENDIDIKAN TINGGI
UNIVERSITAS JEMBER
FAKULTAS HUKUM
2016**

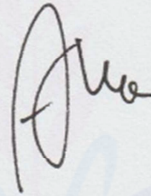
PERSETUJUAN

SKRIPSI INI TELAH DISETUJUI

TANGGAL 8 SEPTEMBER 2016

Oleh :

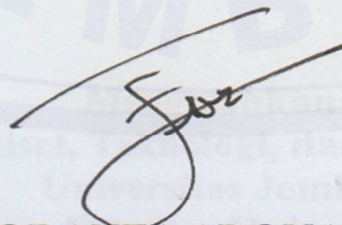
Dosen Pembimbing Utama,



EDI WAHJUNI, S.H.,M.Hum.

NIP : 196812302003122001

Dosen Pembimbing Anggota,



FIRMAN FLORANTA ADONARA, S.H.,M.H.

NIP : 198009212008011009

PENGESAHAN

PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA (PHK) AKIBAT PENGUNDURAN DIRI YANG
DILAKUKAN BURUH KARENA PENUNGGAKAN PEMBAYARAN UPAH OLEH

PT PARA SAWITA

(KAJIAN YURIDIS PUTUSAN MAHKAMAH AGUNG NOMOR

170K/PDT.SUS/PHI/2014

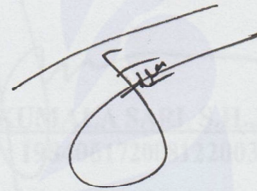
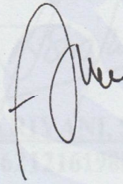
Oleh :

DEASYA APRILA WIKITA

NIM : 120710101199

Dosen Pembimbing Utama,

Dosen Pembimbing Anggota,



EDI WAHJUNI, S.H., M.Hum.
NIP : 196812302003122001

FIRMAN FLORANTA ADONARA, S.H., M.H.
NIP : 198009212008011009

Mengesahkan:

Kementerian Riset, Teknologi, dan Pendidikan Tinggi

Universitas Jember

Fakultas Hukum

Penjabat Dekan



Dr. Nurch Chufon, S.H., M.H.
NIP. 197409221999031003

PENETAPAN PANITIA PENGUJI

Dipertahankan di hadapan Panitia Penguji pada :

Hari : Kamis

Tanggal : 08

Bulan : 09

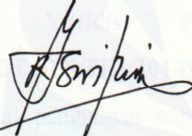
Tahun : 2016

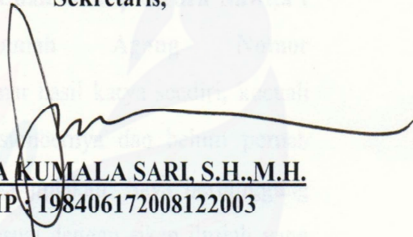
Diterima oleh Panitia Penguji Fakultas Hukum Universitas Jember

Panitia Penguji

Ketua Penguji,

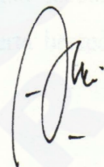
Sekretaris,


ISWI HARIYANI, S.H.,M.H.
NIP : 196212161988022001

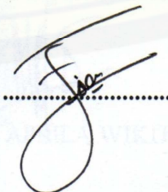

NUZULIA KUMALA SARI, S.H.,M.H.
NIP : 198406172008122003

Anggota Penguji

EDI WAHJUNI, S.H.,M.Hum.
NIP : 196812302003122001



FIRMAN FLORANTA ADONARA, S.H.,M.H.
NIP. 198009212008011009



PERNYATAAN

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : DEASYA APRILA WIKITA

NIM : 120710101099

Fakultas : Hukum

Program Studi / Jurusan : Ilmu Hukum

Menerangkan dengan sebenarnya, bahwa Skripsi dengan judul **“Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) Akibat Pengunduran Diri Yang Dilakukan Buruh Karena Penunggakan Pembayaran Upah Oleh PT Para Sawita (Kajian Yuridis Putusan Mahkamah Agung Nomor 170K/PDT.SUS/PHI/2014)”**, adalah benar-benar hasil karya sendiri, kecuali dalam hal pengutipan substansi disebutkan sumbernya dan belum pernah diajukan instansi manapun, serta bukan karya jiplakan. Saya bertanggung jawab atas keabsahan dan kebenaran isinya sesuai dengan sikap ilmiah yang harus dijunjung tinggi. Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya tanpa ada paksaan dan tekanan dari pihak manapun serta bersedia mendapat sanksi akademik jika pernyataan ini tidak benar.

Jember, 8 September 2016



Yang menyatakan,

DEASYA APRILA WIKITA

NIM : 120710101199

UCAPAN TERIMA KASIH

Ucapan syukur yang tak terhingga penulis ucapkan kepada Allah SWT yang Maha Pengasih lagi Maha Penyayang, atas segala rahmat dan hidayah-Nya sehingga penulisan skripsi ini yang berjudul PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA (PHK) AKIBAT PENGUNDURAN DIRI YANG DILAKUKAN OLEH BURUH KARENA PENUNGGAKAN PEMBAYARAN UPAH OLEH PT PARA SAWITA (KAJIAN YURIDIS PUTUSAN MAHKAMAH AGUNG NOMOR 170K/PDT.SUS/2014) dapat terselesaikan dengan baik, serta pujian yang setinggi-tingginya penulis sampaikan kepada Nabi Muhammad SAW, semoga shalawat dan salam tetap terlimpahkan pada junjungan kami.

Terima kasih sebesar-besarnya dan penghargaan setinggi-tingginya penulis ucapkan kepada :

1. Ibu Edi Wahjuni, S.H., M.Hum., Dosen Pembimbing yang telah bersedia meluangkan waktu untuk membimbing dan memberikan petunjuknya serta sumbangan pemikiran sehingga penulisan skripsi ini dapat terselesaikan dengan baik dan tepat waktu;
2. Bapak Firman Floranta Adonara, S.H.,M.H., Dosen Pembantu Pembimbing yang juga bersedia meluangkan waktu untuk membimbing dan memberikan petunjuknya serta sumbangan pemikiran sehingga penulisan skripsi ini dapat terselesaikan dengan baik dan tepat waktu;
3. Ibu Iswi Hariyani, S.H., M.H., Ketua Penguji yang telah bersedia meluangkan waktu untuk menguji dan mengevaluasi skripsi ini sehingga penulisan skripsi ini menjadi lebih baik;
4. Ibu Nuzulia Kumala Sari S.H., M.H., Sekretaris Penguji yang juga bersedia meluangkan waktu untuk menguji dan mengevaluasi skripsi ini sehingga penulisan skripsi ini menjadi lebih baik;
5. Bapak Dr. Nurul Gufron, S.H., M.H., Penjabat Dekan Fakultas Hukum Universitas Jember;

6. Ibu Dr. Dyah Octorina Susanti, S.H., M.Hum., Penjabat Pembantu Dekan I Fakultas Hukum Universitas Jember;
7. Bapak Mardi Handono, S.H., M.H., Pembantu Dekan II Fakultas Hukum Universitas Jember;
8. Bapak Iwan Rachmat Soetijono, S.H., M.H., Pembantu Dekan III Fakultas Hukum Universitas Jember;
9. Bapak dan Ibuku Yulhengki dan Winarni, atas bimbingan, kasih sayang, doa dan dukungannya;
10. Kakakku Ahmad Bahtiar Ashari dan Adikku Dinda Wiki Ramadanti, atas semangat, doa dan dukungannya;
11. Bapak dan Ibu Guru sejak tingkat Taman Kanak-Kanak hingga tingkat Sekolah Menengah Atas, atas bimbingan, pendidikan, dan tuntunannya;
12. Sahabat-sahabat selama masa perkuliahan yang selalu menemani hingga sampai selesainya penulisan skripsi ini, Siti Maslihah, Indah Nur Aini, Heni Ika Priyanti, Sukma Hapsari Wulandari, Susanti, Belgis Lovnia Veronica, Yogi Fathur Rohman, Angga Dedi, Gesang Suryan Daru, Ramadhan Purnama Aji, Amelia Nur Fatimah, Sagita, Sukron Arijal , atas semangat, keceriaan dan kebersamaannya;
13. Teman-teman seperjuangan angkatan 2012 di Kampus Bumi Tegal Boto Fakultas Hukum Universitas Jember, atas semangat dan kerjasamanya;
14. Semua pihak yang turut serta membantu kelancaran skripsi ini.

Tiada balas jasa yang dapat penulis berikan kecuali harapan semoga amal serta kebbaikannya mendapat imbalan dari Allah SWT, dan penulis mengharapkan semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi pembaca dan masyarakat pada umumnya. Amin.

Jember, 8 September 2016

Penulis

RINGKASAN

Buruh merupakan orang-orang yang menyumbangkan tenaga dan pikirannya untuk perusahaan tempat mereka bekerja. Menurut Imam Soepomo membagi perlindungan kerja menjadi 3 (tiga) macam, yaitu perlindungan ekonomis, perlindungan sosial dan perlindungan teknis. Salah satu bentuk perlindungan buruh yang akan dibahas adalah bentuk perlindungan dalam aspek ekonomis. Upah merupakan hak krusial dalam bekerja karena merupakan penghargaan dari hasil pencapaian kerja dari buruh itu sendiri.

Pada kenyataannya ada beberapa pengusaha yang melakukan pelanggaran mengenai ketentuan upah bagi para buruh. Pelanggaran yang sering kali dilakukan oleh pengusaha ialah pelanggaran terhadap penunggakan pembayaran upah buruh. Menurut ketentuan Pasal 95 ayat (2) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan selanjutnya dalam skripsi ini disebut dengan Undang-Undang Ketenagakerjaan menjelaskan bahwa terdapat ketentuan mengenai larangan bagi pengusaha membayar keterlambatan pembayaran upah kepada buruh. Penjelasan Pasal 95 ayat (2) Undang-Undang Ketenagakerjaan adalah Pengusaha yang karena kesengajaan atau kelalaiannya mengakibatkan keterlambatan pembayaran upah, dikenakan denda sesuai dengan persentase tertentu dari upah buruh”. Pelanggaran atas pembayaran upah buruh ini akan menimbulkan hubungan yang tidak harmonis antara buruh dengan pengusaha. Ketika hubungan diantara buruh dengan pengusaha sudah diwarnai dengan perselisihan, maka kemungkinan terburuk dari perselisihan tersebut adalah terjadinya pemutusan hubungan kerja (PHK).

Berdasarkan latar belakang tersebut, penulis tertarik untuk membahas lebih lanjut dalam karya tulis ilmiah dengan judul **“PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA (PHK) AKIBAT PENGUNDURAN DIRI YANG DILAKUKAN BURUH KARENA PENUNGGAKAN PEMBAYARAN UPAH OLEH PT PARA SAWITA (KAJIAN YURIDIS PUTUSAN MAHKAMAH AGUNG NOMOR 170 K/PDT.SUS/PHI/2014)”**

Berdasarkan uraian latar belakang tersebut di atas, maka penulis akan membahas sebagai berikut :

1. Apakah pengunduran diri buruh yang tertuang dalam surat pernyataan dan surat kuasa Tanggal 23 Juni 2012 memiliki kekuatan hukum untuk mengajukan gugatan Pembayaran Uang Pesangon, Uang Jasa dan Uang Ganti Rugi?
2. Apakah akibat hukum adanya Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) dari Pengunduran diri yang dilakukan oleh buruh PT Para Sawita?
3. Apakah dasar pertimbangan hukum majelis hakim dalam putusan Mahkamah Agung Nomor 170 K/PDT.SUS/PHI/2014 telah sesuai dengan hukum di bidang ketenagakerjaan?

Tujuan penelitian agar dalam penulisan penelitian skripsi ini dapat diperoleh sasaran yang dikehendaki. Maka perlu ditetapkan suatu tujuan penulisan. Tujuan penulisan disini dapat dibagi menjadi 2 (dua) yaitu tujuan khusus dan tujuan umum. Tipe penelitian skripsi ini adalah Yuridis Normatif, artinya permasalahan yang diangkat, dibahas, dan diuraikan dalam penelitian

ini difokuskan dengan menerapkan kaidah-kaidah atau norma-norma dalam hukum positif.

Kesimpulan dalam skripsi ini adalah, *pertama* surat pernyataan dan kuasa yang dibuat oleh buruh Tanggal 23 Juni 2012 tidak menghilangkan hak buruh untuk mengajukan gugatan ke Pengadilan Hubungan Industrial. Hal ini berdasarkan pada ketentuan syarat sahnya perjanjian yang harus memenuhi syarat obyektif dan subyektif. Dimana surat pernyataan yang dibuat oleh buruh yang berisi tentang pernyataan pengunduran diri dan tidak menuntut suatu hal apapun kecuali pembayaran upah yang tertunggak tidak dapat dibenarkan oleh Peraturan PerUndang-Undangan yaitu Pasal 169 ayat (1) huruf c Undang-Undang Ketenagakerjaan bahwa buruh dapat mengajukan permohonan pengunduran diri apabila pengusaha tidak membayar upah tepat pada waktu yang telah ditentukan selama 3 (tiga) bulan berturut-turut atau lebih.

Kedua, akibat hukum dari Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) Akibat pengunduran diri yang dilakukan oleh buruh yang dikarenakan adanya tindakan penunggakan pembayaran upah yang dilakukan pengusaha. Hak-hak buruh yang akan di dapat buruh ketika melakukan tindakan pemutusan hubungan kerja dengan alasan pengunduran diri sebagaimana ketentuan mengenai hak tersebut diatur dalam Pasal 156 ayat (4) Undang-Undang Ketenagakerjaan. Serta membahas kesesuaian prosedur pengunduran diri yang dilakukan buruh dengan Prosedur sebagaimana yang ditentukan pada Pasal 162 ayat (3) Undang-Undang Ketenagakerjaan.

Ketiga, mengenai pertimbangan hukum Majelis Hakim yang dalam Putusan Nomor 170K/PDT.SUS/PHI/2014 dalam menentukan Perselisihan Hubungan Industrial antara buruh PT Para Sawita dengan Perusahaan PT Para Sawita tidak tepat. Hakim menggunakan Pasal 162 UU Ketenagakerjaan yang Dari kasus yang telah dijelaskan diatas Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) yang terjadi antara buruh PT Para Sawita dengan Perusahaan PT Para Sawita adalah karena perusahaan telah melakukan penunggakan pembayaran upah berbulan-bulan dan menurut ketentuan Pasal 169 Ayat (1) Huruf c Undang-Undang Ketenagakerjaan buruh tersebut dapat melakukan Pemutusan Hubungan Kerja dengan pengusaha melalui Lembaga Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.

Saran dari penelitian skripsi ini adalah, *pertama* bagi buruh hendaknya mengetahui dan memahami hak-hak yang patut didapatkan selama bekerja. Apabila terjadi penunggakan pembayaran upah selama tiga bulan atau lebih secara berturut-turut maka buruh tersebut dapat melakukan Pemutusan Hubungan Kerja melalui Lembaga Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial. *Kedua*, hendaknya pengusaha dapat menjalankan ketentuan sebagaimana yang telah diatur dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan ketika terjadi Pemutusan Hubungan Kerja. *Ketiga*, hendaknya bagi pemerintah meningkatkan pengawasan terhadap segala kasus Perselisihan Hubungan Industrial. Sehingga tidak semakin banyak buruh yang menjadi korban dari tindakan kesewenangan pengusaha.

DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN SAMPUL DEPAN	i
HALAMAN SAMPUL DALAM	ii
HALAMAN MOTTO	iii
HALAMAN PERSEMBAHAN	iv
HALAMAN PERSYARATAN GELAR	v
HALAMAN PERSETUJUAN	vi
HALAMAN PENGESAHAN	vii
HALAMAN PENETAPAN PENGUJI	viii
HALAMAN PERNYATAAN	ix
HALAMAN UCAPAN TERIMAKASIH	x
HALAMAN RINGKASAN	xii
HALAMAN DAFTAR ISI	xiv
HALAMAN DAFTAR LAMPIAN	xvii
BAB 1 PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang Masalah	1
1.2 Rumusan Masalah	4
1.3 Tujuan Penelitian	5
1.3.1 Tujuan Umum	5
1.3.2 Tujuan Khusus	5
1.4 Manfaat	6
1.5 Metode Penelitian	6
1.5.1 Tipe Penelitian	6
1.5.2 Pendekatan Masalah	7
1.5.3 Bahan Hukum	8
1.5.3.1 Bahan Hukum Primer	8
1.5.3.2 Bahan Hukum Sekunder	9
1.5.3.3 Bahan Non Hukum	9
1.5.4 Analisis Bahan Hukum	9
BAB 2 TINJAUAN PUSTAKA	11

2.1 perjanjian	11
2.1.1 Pengertian Perjanjian	11
2.1.2 Jenis Perjanjian	11
2.1.2.1 Perjanjian sepihak	12
2.1.2.2 Perjanjian Timbal Balik	12
2.1.3 Syarat Sahnya Perjanjian	13
2.1.4 Akibat Hukum Perjanjian	14
2.1.4.1 Perjanjian Dapat Dibatalkan	15
2.1.4.2 Perjanjian Batal Demi Hukum	15
2.2. Perjanjian Kerja	15
2.2.1 Pengertian Perjanjian Kerja	15
2.2.2 Macam-Macam Perjanjian Kerja	16
2.2.2.1 Perjanjian Kerja Waktu Tertentu	16
2.2.2.2 Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu	16
2.3. Pengusaha	17
2.3.1 Pengertian Pengusaha	17
2.3.2 Hak dan Kewajiban Pengusaha	18
2.3.2.1 Hak Pengusaha	18
2.3.2.2 Kewajiban Pengusaha	20
2.4 Tenaga Kerja	22
2.4.1 Pengertian Tenaga Kerja	22
2.4.2 Pengertian Buruh	22
2.4.3 Hak dan Kewajiban Buruh	23
2.4.3.1 Hak Buruh	23
2.4.3.2 Kewajiban Buruh	23
2.5 Upah	24
2.5.1 Pengertian Upah	25
2.5.2 Komponen Upah	25
2.5.2.1 Upah Pokok	25
2.5.2.2 Upah Tunjangan Tetap	26
2.5.2.3 Upah Tunjangan Tidak Tetap	25

2.6 Pemutusan Hubungan Kerja (PHK)	26
2.6.1 Pengertian Pemutusan Hubungan Kerja (PHK)	26
2.6.2 Jenis-Jenis Pemutusan Hubungan Kerja (PHK)	26
2.6.2.1 Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) Demi Hukum	27
2.6.2.2 Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) Oleh Buruh	27
2.6.2.3 Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) Oleh Pengusaha ...	28
2.6.2.4 Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) Oleh Pengadilan	28
2.6.3 Penetapan Hak Pemutusan Hubungan Kerja (PHK)	29
BAB 3 PEMBAHASAN	30
3.1 Kekuatan Hukum Surat Pernyataan dan Surat Kuasa Tanggal 23 Juni 2012 Tentang Pengunduran Diri Buruh Untuk Mengajukan Gugatan Pembayaran Uang Pesangon, Uang Jasa dan Uang Ganti Rugi.....	30
3.2 Akibat Hukum Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) dari Pengunduran diri yang dilakukan buruh PT ParaSawita.....	43
3.3 Kesesuaian Pertimbangan Hukum Hakim dalam Putusan Mahkamah Agung Nomor 170K/PDT.SUS/PHI/2014 dengan Undang-Undang di Bidang Ketenagakerjaan	51
BAB 4 PENUTUP	63
4.1 Kesimpulan	63
4.2 Saran	64
DAFTAR PUSTAKA	
LAMPIRAN	

DAFTAR LAMPIRAN

Putusan Pengadilan Nomor 170K/PDT.SUS/PHI/2014



BAB I

PENDAHULUAN

1.1 LATAR BELAKANG

Di dalam suatu perusahaan baik berskala besar atau kecil, pasti membutuhkan pekerja/buruh (selanjutnya dalam skripsi ini akan dipakai istilah buruh). Buruh merupakan orang-orang yang menyumbangkan tenaga dan pikirannya untuk perusahaan tempat mereka bekerja. Hubungan antara buruh dengan pengusaha selaku orang yang menjalankan perusahaan diikat di dalam suatu perjanjian yang biasa disebut dengan perjanjian kerja. Perjanjian kerja diperlukan guna untuk mengetahui hak dan kewajiban yang harus dilakukan oleh pengusaha dan buruh itu sendiri. Hak adalah kepentingan yang dilindungi oleh hukum, Hak memberi kenikmatan dan keleluasaan kepada individu dalam melaksanakannya¹. Kewajiban merupakan norma hukum positif yang memerintahkan perilaku individu dengan menetapkan sanksi atas perilaku sebaliknya. Konsep kewajiban hukum pada dasarnya terkait dengan konsep sanksi. Subyek dari suatu kewajiban hukum adalah individu yang perilakunya bisa menjadi syarat penerapan sanksi sebagai konsekuensinya².

Menurut Imam Soepomo membagi perlindungan kerja menjadi 3 (tiga) macam, yaitu Perlindungan ekonomis, perlindungan sosial dan perlindungan teknis³. Salah satu bentuk perlindungan buruh yang akan dibahas adalah bentuk perlindungan dalam aspek ekonomis. Bentuk perlindungan ekonomis bagi buruh ialah berupa upah. Upah merupakan hak krusial dalam bekerja karena merupakan penghargaan dari hasil pencapaian kerja dari buruh itu sendiri⁴. Apabila pengusaha tidak profesional dalam menangani masalah pengupahan maka tidak jarang akan menjadi potensi perselisihan antara buruh dengan pengusaha yang

¹ Sudikno Mertokusomo, 2005, *Mengenal hukum: Suatu Pengantar*, Liberty, Yogyakarta, hlm 41

² Raisul Muttaqien, 2006, *Teori Hukum Murni, Dasar-Dasar Hukum Normatif*, Nusamedia dan Nuansa, Bandung, hlm 32

³ Agusmidah, 2010, *Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Ghalia Indonesia, Medan, hlm 61

⁴<http://www.gajimu.com/main/buruhan/yanglayak/upah-kerja/pertanyaa-mengenai-gaji-atau-upah-kerja-1> diakses pada hari Selasa tanggal 27 Maret 2016

mendorong timbulnya mogok kerja dan unjuk rasa. Penanganan pengupahan ini tidak hanya menyangkut aspek ekonomis saja, tetapi juga aspek hukum yang menjadi dasar bagaimana hal-hal yang berkaitan dengan upah itu dilaksanakan dengan aman dan benar berdasarkan regulasi pemerintah yang berlaku. Untuk menangani pengupahan secara profesional mutlak memerlukan pemahaman ketiga aspek tersebut secara komprehensif⁵. Aspek ekonomis bidang pengupahan lebih melihat kepada kondisi ekonomi baik secara makro maupun mikro, yang secara operasional kemudian mempertimbangkan bagaimana kemampuan perusahaan pada saat nilai upah ditetapkan dan tanggung jawab pengusaha dalam pembayaran upah buruh tepat pada waktunya sebagaimana yang telah disepakati dalam perjanjian kerja yang telah dibuat⁶.

Pada kenyataannya ada beberapa pengusaha yang melakukan pelanggaran mengenai ketentuan upah bagi para buruh. Pelanggaran yang sering kali dilakukan oleh pengusaha ialah pelanggaran terhadap penunggakan pembayaran upah buruh. Menurut ketentuan Pasal 95 ayat (2) Undang-Undang Ketenagakerjaan selanjutnya dalam skripsi ini disebut dengan Undang-Undang Ketenagakerjaan menjelaskan bahwa Pengusaha yang karena kesengajaan atau kelalaiannya mengakibatkan keterlambatan pembayaran upah, dikenakan denda sesuai dengan persentase tertentu dari upah buruh. Pada Pasal 18 ayat (1) Peraturan Pemerintah Nomor 78 Tahun 2015 Tentang Pengupahan juga menjelaskan bahwa pengusaha wajib membayar upah pada waktu yang telah diperjanjikan antara pengusaha dan buruh. Meskipun pemerintah telah mengeluarkan peraturan mengenai larangan bagi pengusaha melakukan penunggakan pembayaran upah buruh dari waktu yang telah ditentukan namun masih ditemukan pengusaha yang melanggar ketentuan tersebut, hal ini tentu saja dapat merugikan buruh. Seperti yang ditegaskan oleh McGeoch penundaan pembayaran upah pada karyawan adalah pelanggaran yang serius dan melanggar kontrak kerja⁷. Pelanggaran atas pembayaran upah buruh ini

⁵ Abdul Khakim, 2006, *Aspek Hukum Pengupahan*, Citra Aditya Bakti, Bandung, hlm 1

⁶ *Ibid*, hlm 6

⁷ <http://m.dinar.co.id/dinar/apa-yang-harus-anda-lakukan-ketika-gaji-tidak-tepat-waktu-1406167.html> diakses pada hari Rabu tanggal 06 April 2016

akan menimbulkan hubungan yang tidak harmonis antara buruh dengan pengusaha. Ketika hubungan diantara buruh dengan pengusaha sudah diwarnai dengan perselisihan, maka kemungkinan terburuk dari perselisihan tersebut adalah terjadinya Pemutusan Hubungan Kerja (PHK).

Dalam penelitian ini akan mengkaji dan menganalisa putusan Pengadilan Hubungan Industrial pada Mahkamah Agung Nomor 170 K/PDT.SUS/PHI/2014 atas kasus perselisihan antara PT. PARA SAWITA sebagai pemohon kasasi dahulu tergugat melawan empat buruh pada perusahaan tersebut yaitu Armadi, Rajab Harahap, Rahmad Triono dan Hefzi Arfan sebagai termohon kasasi dahulu penggugat. Kasus ini merupakan kasus perselisihan hubungan industrial yang terjadi antara pengusaha dengan buruh yang diakibatkan karena adanya penunggakan pembayaran upah buruh selama berbulan-bulan. Selanjutnya ringkasan kasus perselisihan hubungan industrial yang tertuang dalam putusan Mahkamah Agung Nomor 170 K/PDT.SUS/PHI/2014 adalah sebagai berikut :

Awal mula kasus ini terjadi pada tanggal 1 April 2013 dimana Armadi, dkk mengajukan pengaduan kepada Dinas Sosial dan Ketenagakerjaan Kota Medan bahwa sejak bulan Januari 2012 hingga bulan Maret 2013 yang telah berjalan lebih kurang 15 bulan tidak lagi diberi upah oleh perusahaan. Persoalan ini bukan kali pertama dilakukan oleh perusahaan, bahwa pada Tahun 2007 para buruh sebanyak 26 orang juga telah melaporkan kejadian serupa pada Dinas Sosial dan Ketenagakejaan karena perusahaan tidak membayar gaji terhutang sejak bulan Februari 2007 s/d bulan Juli 2007, dari pengaduan tersebut Dinas Sosial dan Ketenagakejaan mengeluarkan “Surat Anjuran” Nomor 567/087/DKMT/2007, Tanggal 31 Juli 2007 yang memuat perintah bahwa perusahaan harus membayar uang pesangon dan membayar gaji karyawan sejak Februari 2007 s/d Juli 2007 kepada 26 orang buruh.

Hal serupa kembali lagi terjadi pada Tahun 2011, menghadapi persoalan upah yang tidak dibayar selama 1 (satu) tahun, maka para buruh kembali membuat pengaduan kepada Dinas Sosial dan Ketenagakejaan, akan tetapi sebelum surat anjuran dikeluarkan perusahaan mengeluarkan surat Nomor: 241/PS-VI/2012, Medan 20 Juni 2012 dengan perihal Mutasi, yaitu penempatan tugas seluruh

karyawan tersebut ke kebun dan PKS kebun Seruway di Desa Binjai Tanah Merah Kecamatan Seruway Kabupaten Aceh Timur. Berdasarkan Keterangan dari pemohon kasasi dahulu tergugat, bahwa pada tanggal 23 Juni 2012 para termohon kasasi dahulu penggugat beserta *eks.* Karyawan lainnya sebanyak 19 orang telah mengeluarkan surat pernyataan dan kuasa tertanggal 23 Juni 2012 yang menyatakan mengundurkan diri dan bersedia menerima pembayaran upah sebesar 8 (delapan) bulan upah yang pembayarannya dilakukan secara bertahap serta tidak menuntut apapun juga kepada perusahaan selain upah tertunggak, meskipun dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan telah mengatur secara jelas mengenai hak-hak buruh ketika terjadi Pemutusan Hubungan Kerja (PHK)

Berdasarkan permasalahan yang telah diuraikan diatas dapat dilihat bahwa pentingnya memahami dan menerapkan peraturan sebagaimana yang diatur dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan dalam hal terjadi Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) agar tidak terjadi perselisihan. Hal inilah yang menyebabkan penulis tertarik untuk menganalisis dan menulis karya ilmiah dalam bentuk skripsi dengan judul **“PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA (PHK) AKIBAT PENGUNDURAN DIRI YANG DILAKUKAN BURUH KARENA PENUNGGAKAN PEMBAYARAN UPAH OLEH PT PARA SAWITA (KAJIAN YURIDIS PUTUSAN MAHKAMAH AGUNG NOMOR 170 K/PDT.SUS/PHI/2014)”**

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan rumusan latar belakang tersebut diatas, maka penulis akan membahas sebagai berikut :

1. Apakah pengunduran diri buruh yang tertuang dalam surat pernyataan dan surat kuasa Tanggal 23 Juni 2012 memiliki kekuatan hukum untuk mengajukan gugatan pembayaran Uang Pesangon, Uang Jasa dan Uang Ganti Rugi?
2. Apa akibat hukum adanya Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) dari pengunduran diri yang dilakukan oleh buruh PT Para Sawita?

3. Apa dasar pertimbangan hukum majelis hakim dalam putusan Nomor 170K/PDT.SUS/PHI/2014 telah sesuai dengan hukum dibidang Ketenagakerjaan?

1.3 Tujuan Penelitian

1.3.1 Tujuan Umum

1. Untuk memenuhi dan melengkapi salah satu syarat dan tugas menyelesaikan studi meraih gelar Sarjana Hukum pada Fakultas Hukum Universitas Jember
2. Sebagai upaya untuk menerapkan ilmu pengetahuan penulis yang diperoleh selama mengikuti perkuliahan di Fakultas Hukum Universitas Jember
3. Untuk sumbangan pemikiran yang bermanfaat bagi almamater, mahasiswa Fakultas Hukum Universitas Jember dan masyarakat Umum

1.3.2 Tujuan Khusus

1. Untuk mengetahui dan memahami kekuatan hukum surat pernyataan dan surat kuasa tanggal 23 Juni 2012 tentang pengunduran diri buruh untuk mengajukan gugatan pembayaran Uang Pesangon, Uang Jasa dan Uang Ganti Rugi.
2. Untuk Mengetahui dan memahami akibat hukum adanya Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) dari pengunduran diri yang dilakukan oleh buruh PT Para Sawita.
3. Untuk mengetahui dan memahami dasar pertimbangan hukum majelis hakim dalam putusan Nomor 170K/PDT.SUS/PHI/2014 telah sesuai dengan hukum di bidang Ketenagakerjaan.

1.4 Manfaat

Manfaat penelitian dalam skripsi ini adalah :

1. Sebagai referensi bagi penstudi atau peminat kajian Ilmu Hukum tentang Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) karena buruh mengundurkan diri (Kajian Yuridis Putusan Nomor 170K/PDT.SUS/PHI/2014)
2. Sebagai bahan masukan bagi pemerintah pusat dan pemerintah daerah dalam memberikan pengawasan terhadap pelaksanaan kasus perselisihan industri mengenai Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) yang pemenuhan hak-hak buruh tidak dilaksanakan dengan baik sesuai dengan Undang-Undang Ketenagakerjaan.

1.5 Metode Penelitian

Metode penelitian merupakan cara untuk memperoleh data secara akurat, lengkap dan dapat dipertanggungjawabkan secara ilmiah sehingga tujuan penelitian dapat dicapai. Metode penelitian pada karya ilmiah merupakan aspek epistemologis yang sangat penting dan dapat dikemukakan dalam bab tersendiri secara rinci dan jelas⁸. Penggunaan metode penelitian dalam suatu karya tulis ilmiah digunakan untuk menggali, mengelola dan merumuskan bahan-bahan hukum yang diperoleh sehingga mendapat kesimpulan yang sesuai dengan kebenaran ilmiah untuk menjawab isu hukum yang dihadapi dan dapat dipertanggungjawabkan secara ilmiah⁹. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1.5.1 Tipe Penelitian

Penelitian merupakan suatu sarana pokok dalam pengembangan ilmu pengetahuan dan teknologi sedangkan penelitian hukum adalah suatu proses untuk menemukan aturan hukum, prinsip-prinsip hukum, maupun doktrin-doktrin guna

⁸Universitas Jember, 2011, *Pedoman Penulisan Karya Ilmiah Edisi Ketiga*, cetakan ketiga, Jember University Press, Jember, hlm. 21

⁹Peter Mahmud Marzuki, 2014, *Penelitian Hukum Edisi Revisi*, Kencana Perdana Media Group, Jakarta, hlm. 20

menjawab isu hukum yang dihadapi¹⁰. Tipe penelitian yang digunakan dalam penulisan skripsi ini adalah yuridis normatif (*legal Research*). Tipe Penelitian yuridis normatif (*legal Research*) yaitu penelitian yang dilakukan dengan cara mengkaji berbagai aturan hukum yang bersifat formil seperti undang-undang, peraturan-peraturan serta literatur yang berisi konsep-konsep teoritis yang kemudian dihubungkan dengan permasalahan yang akan dibahas dalam skripsi ini¹¹. Tipe penelitian yuridis normatif dilakukan dengan mengkaji berbagai macam aturan hukum yang bersifat formal, seperti Undang-Undang, literatur-literatur yang bersifat konsep teoritis yang kemudian dihubungkan dengan permasalahan yang menjadi pokok permasalahan¹².

1.5.2 Pendekatan Masalah

Di dalam suatu penelitian hukum khususnya dalam penyusunan skripsi ini, penulis mendapatkan informasi dari berbagai aspek mengenai isu hukum yang diangkat dalam permasalahan untuk kemudian diteliti guna mendapatkan jawabannya, maka untuk itu di dalam suatu penelitian hukum terdapat beberapa macam pendekatan. Adapun di dalam penyusunan skripsi ini penulis menggunakan 3 (tiga) macam pendekatan, yaitu :

- a. Pendekatan Perundang-undangan (*Statute Approach*)
Pendekatan perundang-undangan (*Statute Approach*) dilakukan dengan menelaah semua undang-undang dan regulasi yang bersangkut paut dengan isu hukum yang sedang ditangani. Hasil dari telaah tersebut merupakan suatu argumen untuk memecahkan isu yang dihadapi¹³.
- b. Pendekatan Konseptual (*conceptual approach*)
Pendekatan Konseptual (*conceptual approach*) yaitu suatu metode pendekatan melalui pendekatan dengan merujuk pada prinsip-prinsip hukum. Prinsip-Prinsip ini dapat ditemukan dalam pandangan-pandangan sarjana ataupun doktrin-doktrin¹⁴

¹⁰*Ibid*, hlm 35

¹¹*Ibid*, hlm 29

¹²*Ibid*, hlm 194

¹³*Ibid*, hlm 133

¹⁴*Ibid*, hlm 135

1.5.3 Bahan Hukum

Untuk memecahkan isu hukum dan sekaligus memberikan preskripsi mengenai apa yang seyogyanya, diperlukan sumber-sumber penelitian. Sumber-sumber penelitian hukum dapat dibedakan menjadi sumber-sumber penelitian yang berupa bahan-bahan hukum primer dan bahan-bahan hukum sekunder. Bahan hukum primer merupakan bahan hukum yang bersifat autoritatif artinya mempunyai otoritas. Bahan-bahan hukum primer terdiri dari perundang-undangan, catatan-catatan resmi atau risalah dalam pembuatan perundang-undangan dan putusan-putusan hakim. Sedangkan bahan-bahan sekunder berupa semua publikasi tentang hukum yang bukan merupakan dokumen-dokumen resmi. Publikasi tentang hukum meliputi buku-buku teks, kamus-kamus hukum, jurnal-jurnal hukum, dan komentar-komentar atas putusan pengadilan¹⁵.

1.5.3.1 Bahan Hukum Primer

Bahan hukum primer merupakan bahan hukum yang bersifat *autoritatif*, artinya mempunyai otoritas. Bahan-bahan hukum primer terdiri dari perundang-undangan, catatan-catatan resmi atau risalah dalam pembuatan perundang-undangan dan putusan-putusan hakim¹⁶. Bahan hukum yang digunakan oleh penulis dalam penelitian skripsi ini terdiri dari :

1. Kitab Undang-undang Hukum Perdata (*BW*);
2. Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 39 ; Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4279) ;
3. Peraturan Pemerintah Nomor 78 Tahun 2015 Tentang Pengupahan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2015 Nomor 237 ; Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5747) ;
4. Surat Edaran Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor 600/MEN/SJ-HK/VII/2005 Tentang Penggantian Perumahan serta Pengobatan dan Perawatan bagi buruh yang mengundurkan diri
5. Putusan Mahkamah Agung Nomor 170 K/PDT.SUS/PHI/2014

¹⁵*Ibid*, hlm 141

¹⁶*Ibid*, hlm 152

1.5.3.2 Bahan Hukum Sekunder

Bahan hukum sekunder adalah bahan hukum yang diperoleh dari semua publikasi tentang hukum yang bukan merupakan dokumen-dokumen resmi. Publikasi tentang hukum meliputi buku-buku teks, kamus-kamus hukum, jurnal-jurnal hukum dan komentar-komentar atas putusan pengadilan¹⁷.

1.5.3.3 Bahan Non Hukum

Bahan-bahan non hukum dapat berupa buku-buku mengenai Ilmu Politik, Ekonomi, Sosiologi, Filsafat, Kebudayaan ataupun laporan-laporan penelitian non-hukum dan jurnal-jurnal non-hukum sepanjang mempunyai relevansi dengan topik penelitian¹⁸. Bahan non-hukum yang digunakan dalam penulisan proposal skripsi ini ialah berupa buku tentang pedoman Penulisan Karya Ilmiah, data dari Internet dan bahan-bahan lainnya yang diperoleh dari Kamus dan Makalah.

1.5.4 Analisis Hukum

Cara untuk menarik kesimpulan dari hasil penelitian yang sudah terkumpul dipergunakan metode analisa bahan hukum deduktif, yaitu suatu metode penelitian berdasarkan konsep atau teori yang bersifat umum diaplikasikan untuk menjelaskan tentang seperangkat data, atau menunjukkan komparasi atau hubungan seperangkat data dengan seperangkat data yang lain dengan sistematis berdasarkan kumpulan bahan hukum yang diperoleh, ditambahkan pendapat para sarjana yang mempunyai hubungan dengan bahan kajian sebagai bahan komparatif. Langkah-langkah selanjutnya yang dipergunakan dalam melakukan suatu penelitian hukum, yaitu¹⁹ :

1. Mengidentifikasi fakta hukum dan mengeliminir hal-hal yang tidak relevan untuk menetapkan isu hukum yang hendak dipecahkan ;
2. Pengumpulan bahan-bahan hukum dan sekiranya dipandang mempunyai relevansi juga bahan-bahan non-hukum ;
3. Melakukan telaah atas isu hukum yang diajukan berdasarkan bahan-bahan yang telah dikumpulkan;

¹⁷*Ibid*, hlm 155

¹⁸*Ibid*, Hlm 143

¹⁹*Ibid*, hlm 171

4. Menarik kesimpulan dalam bentuk argumentasi yang menjawab isu hukum;
5. Memberikan preskripsi berdasarkan argumentasi yang telah dibangun di dalam kesimpulan.

Berdasarkan analisa dari bahan hukum sesuai dari langkah-langkah tersebut, sehingga akan mendapatkan hasil analisa yang memberikan pemahaman atas isu hukum yang dibahas sebagai permasalahan dalam skripsi ini. Dari analisa yang seharusnya diterapkan berkaitan dengan permasalahan ini.



BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Perjanjian

2.1.1 Pengertian Perjanjian

Pengertian perjanjian menurut Pasal 1313 KUHPerdara adalah “suatu persetujuan adalah suatu perbuatan dimana satu orang atau lebih mengikatkan diri terhadap satu orang lain atau lebih”. Rumusan yang diberikan dalam Pasal 1313 KUHPerdara tersebut menegaskan bahwa perjanjian mengakibatkan seseorang mengikatkan dirinya terhadap orang lain. Ini berarti dari suatu perjanjian lahirlah kewajiban atau prestasi dari salah satu atau lebih pihak kepada satu orang atau lebih pihak, yang berhak atas prestasi tersebut. Rumusan tersebut memberikan konsekuensi hukum bahwa dalam perjanjian akan selalu ada dua pihak, di mana satu pihak adalah pihak wajib berprestasi dan pihak lainnya adalah pihak yang berhak atas prestasi tersebut²⁰.

Menurut Salim H.S, Pengertian perjanjian yaitu hubungan hukum antara subyek hukum yang satu dengan yang lain dalam bidang harta kekayaan, dimana subyek hukum yang satu berhak atas prestasi dan begitu juga subyek hukum yang lain berkewajiban untuk melakukan prestasinya sesuai dengan yang telah disepakati²¹. Perjanjian adalah sebagai suatu perhubungan hukum mengenai harta benda antara dua pihak dalam mana suatu pihak berjanji atau dianggap berjanji untuk melakukan sesuatu hal atau tidak melakukan sesuatu hal sedangkan pihak lain berhak menuntut pelaksanaan janji-janji itu²².

2.1.2 Jenis Perjanjian

Perjanjian merupakan bagian dari hukum perikatan. Secara umum perjanjian dapat dibedakan menjadi dua kelompok, yaitu perjanjian obligatoir dan

²⁰Kartini Muljadi, Gunawan Widjaja, 2014, *Perikatan Yang Lahir Dari Perjanjian*, PT Raja Grafindo Persada, Jakarta, hlm 91

²¹ Salim, H.S., 2004, *Hukum Kontrak : Teori dan Teknik Penyusunan Kontrak*, Sinar Grafita, Jakarta, Hal 25

²²Rocky Marbun, 2010, *Jangan Mau Di-PHK begitu saja*, Transmedia Pustaka, Jakarta, hlm 44

perjanjian non obligatoir²³. Perjanjian obligatoir adalah perjanjian yang mewajibkan seseorang untuk menyerahkan atau membayar sesuatu, sedangkan perjanjian non obligatoir adalah perjanjian yang tidak mewajibkan seseorang untuk menyerahkan atau membayar sesuatu. Berdasarkan kewajiban berprestasi perjanjian terdiri atas beberapa jenis, yaitu perjanjian sepihak dan perjanjian timbal balik²⁴.

2.1.2.1 Perjanjian Sepihak

Perjanjian sepihak adalah perjanjian yang mewajibkan pihak yang satu berprestasi dan memberi hak kepada pihak lain untuk menerima prestasi²⁵. Perjanjian sepihak adalah perjanjian yang dibuat dengan meletakkan kewajiban pada salah satu pihak saja, misalnya perjanjian hibah. Dalam perjanjian hibah ini kewajiban hanya ada pada orang yang menghibahkan yaitu memberikan barang yang dihibahkan sedangkan penerima hibah tidak mempunyai kewajiban apapun. Penerima hibah hanya berhak menerima barang yang dihibahkan tanpa berkewajiban apapun kepada orang yang menghibahkan²⁶.

2.1.2.2 Perjanjian Timbal Balik

Perjanjian timbal balik adalah perjanjian yang mewajibkan kedua belah pihak untuk berprestasi secara timbal balik, misal jual beli, sewa menyewa dan tukar menukar. Perjanjian timbal balik adalah perjanjian yang dibuat dengan meletakkan hak dan kewajiban kepada kedua pihak yang membuat perjanjian. Dalam perjanjian jual beli hak dan kewajiban ada di kedua belah pihak. Pihak penjual berkewajiban menyerahkan barang yang dijual dan berhak mendapat pembayaran dan pihak pembeli berkewajiban membayar dan menerima barangnya²⁷.

²³ Komariah, 2002, *Hukum Perdata*, Universitas Muhammadiyah Malang, Malang, hlm 169

²⁴ Wawan Muhwan Hariri, 2011, *Hukum Perikatan Dilengkapi Hukum Perikatan dalam Islam*, Pustaka Setia, Bandung, hlm 148

²⁵ *Ibid*, hlm 148

²⁶ Sutarno, 2003, *Aspek-Aspek Hukum Perkreditasi Bank*, Alfabeta, Bandung, hlm 82

²⁷ ²⁷ Wawan Muhwan Hariri, *Op Cit*, hlm 148

2.1.3 Syarat Sahnya Perjanjian

Mengenai syarat-syarat sahnya suatu perjanjian diatur dalam Pasal 1320 KUHPerdata, sebagai berikut :

- (1) Sepakat mereka yang mengikatkan dirinya ;
- (2) Kecakapan untuk membuat suatu perikatan ;
- (3) Suatu hal tertentu ;dan
- (4) Suatu sebab yang halal.

Keempat unsur tersebut selanjutnya, dalam doktrin ilmu hukum yang berkembang digolongkan ke dalam dua unsur, yaitu unsur subyektif dan unsur obyektif. Dua unsur yang pertama dinamakan unsur subyektif, mengenai orang-orangnya atau subyek yang mengadakan perjanjian, sedangkan dua unsur yang terakhir adalah unsur obyektif mengenai perjanjiannya atau objek dari perbuatan hukum yang dilakukan. Tidak terpenuhinya salah satu unsur dari keempat unsur tersebut menyebabkan cacat dalam perjanjian²⁸.

1. Sepakat mereka yang mengikatkan diri.

Kesepakatan para pihak sebenarnya pengejawantahan asas konsensualitas²⁹. Kesepakatan dalam perjanjian merupakan perwujudan dari kehendak dua atau lebih pihak dalam perjanjian mengenai apa yang mereka kehendaki untuk dilaksanakan, bagaimana cara melaksanakannya, kapan harus dilaksanakan, dan siapa yang harus melaksanakan³⁰.

2. Kecakapan untuk membuat suatu perjanjian.

Adanya kecakapan untuk bertindak dalam hukum merupakan syarat subyektif kedua terbentuknya perjanjian yang sah diantara para pihak. Kecakapan bertindak ini dalam banyak hal berhubungan dengan masalah kewenangan bertindak dalam hukum. Dapat saja seorang yang cakap bertindak dalam hukum tetapi ternyata tidak berwenang untuk bertindak melakukan suatu perbuatan hukum. Dan sebaliknya seorang yang dianggap berwenang melakukan perbuatan hukum ternyata karena suatu hal tertentu menjadi tidak cakap untuk bertindak dalam hukum³¹.

²⁸ Kartini Muljadi, *Op Cit*, hlm 94

²⁹ Kartini Muljadi, *Op Cit*, hlm 94

³⁰ *Ibid*, hlm 95

³¹ Kartini Muljadi, *Op Cit*, hlm127

3. Suatu hal tertentu.

Suatu perjanjian haruslah mempunyai obyek tertentu, sekurang-kurangnya dapat ditentukan bahwa obyek tertentu itu dapat berupa benda yang sekarang ada dan nanti akan ada³². Suatu hal tertentu merupakan pokok perjanjian, obyek perjanjian, prestasi yang wajib dipenuhi. Jika pokok Perjanjian atau objek perjanjian, atau prestasi kabur, tidak jelas, sulit bahkan tidak mungkin dilaksanakan, maka perjanjian itu batal (*nietig, void*)³³.

4. Suatu sebab yang diperbolehkan.

Sebab adalah suatu yang menyebabkan orang membuat perjanjian, yang mendorong orang membuat perjanjian. Yang dimaksud *causa* yang diperbolehkan dalam Pasal 1320 KUHPerdato bukanlah sebab dalam arti yang menyebabkan atau mendorong orang membuat perjanjian, melainkan sebab dalam arti isi perjanjian itu sendiri yang menggambarkan tujuan yang akan dicapai para pihak. Undang-undang tidak memperdulikan apa yang menjadi sebab orang mengadakan perjanjian, yang diperhatikan atau diawasi oleh undang-undang adalah isi perjanjian itu, yang menggambarkan tujuan yang hendak dicapai para pihak, apakah dilarang oleh undang-undang atau tidak, apakah bertentangan dengan ketertiban umum dan kesusilaan atau tidak³⁴.

2.1.4 Akibat Hukum Perjanjian

Keabsahan suatu perjanjian ditentukan dari terpenuhinya syarat-syarat yang ditentukan pada Pasal 1320 KUHPerdato. Jika suatu perjanjian yang dibuat tersebut tidak memenuhi salah satu atau lebih persyaratan yang ditentukan dalam Pasal 1320 KUHPerdato, maka perjanjian tersebut menjadi tidak sah, yang berarti perjanjian itu terancam batal. Hal ini mengakibatkan kebatalan menjadi perlu untuk diketahui oleh tiap pihak yang mengadakan perjanjian oleh karena itu

³²Mariam Darus Badruzaman, 1996, *Dasar-Dasar Perjanjian Hukum, Alumni*, Bandung, hlm 79

³³Abdulkadir Muhammad, 1990, *Hukum Perdata Indonesia*, Citra Aditya, Bandung, hlm 23

³⁴*Ibid*, hlm.232.

perjanjian memiliki karakteristik dan cirinya sendiri-sendiri. Kebatalan dibedakan dalam perjanjian yang dapat dibatalkan dan perjanjian yang batal demi hukum³⁵.

2.1.4.1 Perjanjian Dapat Dibatalkan

Secara prinsip suatu perjanjian yang telah dibuat dapat dibatalkan jika perjanjian tersebut dalam pelaksanaannya akan merugikan pihak-pihak tertentu. Dalam hal ini pembatalan atas perjanjian tersebut dapat terjadi, baik sebelum perikatan yang lahir dari perjanjian itu dilaksanakan berdasarkan perjanjian yang dibuat tersebut dilaksanakan. Bagi keadaan yang terakhir ini, ketentuan Pasal 1451 KUHPerdara dan Pasal 1452 KUHPerdara menentukan bahwa semua kebendaan dan orang-orangnya dipulihkan sama seperti keadaan sebelum perjanjian dibuat³⁶.

2.1.4.2 Perjanjian Batal Demi Hukum

Suatu perjanjian dikatakan batal demi hukum, dalam pengertian tidak dapat dipaksakan pelaksanaannya jika terjadi pelanggaran terhadap syarat obyektif dari sahnya suatu perikatan. Keharusan adanya suatu hal tertentu yang menjadi obyek dalam perjanjian ini dirumuskan dalam Pasal 1332 KUHPerdara sampai dengan Pasal 1334 KUHPerdara, yaitu diikuti dengan Pasal 1335 KUHPerdara sampai dengan Pasal 1336 KUHPerdara yang mengatur mengenai rumusan sebab halal, yaitu sebab yang dilarang oleh Undang-Undang dan tidak berlawanan dengan kesusilaan atau ketertiban umum³⁷.

2.2 Perjanjian Kerja

2.2.1 Pengertian Perjanjian Kerja

Pengertian mengenai perjanjian kerja tercantum pada Pasal 1601a KUHPerdara, perjanjian kerja adalah “suatu perjanjian di mana pihak yang satu si buruh, mengikatkan dirinya untuk suatu waktu tertentu, melakukan buruhan dengan menerima upah”. Pasal 1 Angka 14 Undang-Undang Ketenagakerjaan

³⁵*Ibid*, hlm 171

³⁶*Ibid*, hlm 173

³⁷*Ibid*, hlm 182

memberikan definisi tentang perjanjian kerja, yaitu “Perjanjian antara buruh dengan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat-syarat hak dan kewajiban para pihak”

Perihal perjanjian kerja A. Ridwan Halim, mengemukakan pendapatnya bahwa pengertian perjanjian kerja adalah suatu perjanjian yang diadakan antara majikan tertentu dan karyawan atau karyawan-karyawan tertentu, yang umumnya berkenaan dengan segala persyaratan yang secara timbal balik harus dipenuhi oleh kedua belah pihak, selaras dengan hak dan kewajiban mereka masing-masing satu sama lain³⁸. Perjanjian kerja ini dibuat antara lain untuk memberikan perlindungan kepada buruh dalam mewujudkan kesejahteraan dan meningkatkan kesejahteraan keluarga³⁹.

2.2.2 Macam-Macam Perjanjian Kerja

2.2.2.1 Perjanjian Kerja Waktu Tertentu

Pasal 1 angka 1 Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor KEP 100/MEN/2004 Tentang Ketentuan Pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu menjelaskan bahwa Perjanjian Kerja Waktu Tertentu yaitu, Perjanjian Kerja Waktu Tertentu selanjutnya disebut PKWT adalah perjanjian kerja antara buruh dengan pengusaha untuk mengadakan hubungan kerja dalam waktu tertentu atau buruhan tertentu yang bersifat sementara. Perjanjian Kerja Waktu Tertentu lebih lanjut diatur dalam Pasal 57 sampai dengan Pasal 59 Undang-Undang Ketenagakerjaan. Perjanjian kerja waktu tertentu dibuat secara tertulis serta harus menggunakan bahasa Indonesia dan huruf latin.

2.2.2.2 Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu

Berdasarkan Pasal 1 angka 2 Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor KEP.100/MEN/VI/2004 Tentang Ketentuan Pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu. Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT) adalah “perjanjian antara buruh dengan pengusaha

³⁸*Ibid*, hlm 33

³⁹*Ibid*, hlm 34

untuk mengadakan hubungan kerja yang bersifat tetap” PKWTT dapat dibuat secara tertulis ataupun secara lisan dan tidak wajib mendapatkan pengesahan dari instansi ketenagakerjaan terkait. Jika PKWTT dibuat secara lisan, maka klausul-klausul yang berlaku diantara mereka (antara pengusaha dengan buruh) adalah klausul-klausul sebagaimana yang diatur dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan⁴⁰. Sebagaimana yang diatur dalam Pasal 63 ayat (1) Undang-Undang Ketenagakerjaan jika PKWTT dibuat secara lisan, maka pengusaha wajib membuat surat pengangkatan bagi buruh yang bersangkutan.

Menurut Pasal 60 ayat (1) Undang-Undang Ketenagakerjaan, “Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT) atau permanen dapat mensyaratkan adanya masa percobaan paling lama tiga bulan”. Masa kerja buruh PKWTT/permanen dihitung atau dimulai sejak tanggal selesainya masa percobaan sebagaimana tercantum dalam perjanjian kerja atau sejak tanggal yang tertulis dalam surat pengangkatan bagi buruh tersebut. Hal ini salah satunya dilatar belakangi oleh karena sifat perjanjian yang bersifat keberlanjutan dan jangka waktu panjang, maka perusahaan memerlukan waktu evaluasi buruh tersebut sebelum menjadi buruh tetapnya⁴¹.

2.3 Pengusaha

2.3.1 Pengertian Pengusaha

Menurut Pasal 1 Angka 5 Undang-Undang Ketenagakerjaan tentang Ketenagakerjaan bahwa pengusaha adalah :

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

Maksud dari pengertian diatas adalah⁴² :

⁴⁰ Wiwoho Soedjono, 2008, *Hukum Perjanjian Kerja*, Rineka Cipta, Jakarta, hlm 43

⁴¹ *Ibid*, hlm 43

⁴² *Ibid*, hlm 28

- a) Orang perseorangan adalah orang pribadi yang menjalankan atau mengawasi operasional perusahaan.
- b) Persekutuan adalah suatu bentuk usaha yang tidak berbadan hukum seperti *Comamanditaire Vennootschap* (CV), Firma, *Maatschap*, dan lain-lain, baik yang bertujuan untuk mencari keuntungan maupun tidak.
- c) Badan hukum (*recht person*) adalah suatu badan yang oleh hukum dianggap sebagai orang, dapat mempunyai harta kekayaan secara terpisah, mempunyai hak dan kewajiban hukum dan berhubungan hukum dengan pihak lain. Contohnya Perseroan Terbatas (PT), yayasan (*stichting*), koperasi, pemerintah daerah, maupun negara.

Pada prinsipnya pengusaha adalah pihak yang menjalankan perusahaan baik milik sendiri maupun bukan milik sendiri. Istilah yang dipergunakan dalam peraturan perundang-undangan sebelumnya majikan yaitu orang atau badan yang mempekerjakan buruh. Pada sisi lain pengusaha yang menjalankan perusahaan bukan miliknya adalah seorang buruh dalam hubungan dengan pemilik perusahaan atau pemegang saham karena bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain⁴³.

2.3.2 Hak dan Kewajiban Pengusaha

2.3.2.1 Hak Pengusaha

Hak pengusaha adalah sesuatu yang harus diberikan kepada pengusaha sebagai imbalan adanya buruh yang bekerja padanya atau karena kedudukannya sebagai pengusaha. Berdasarkan Undang-Undang Ketenagakerjaan bahwa hak-hak pengusaha antara lain :

1. Membentuk dan menjadi anggota organisasi pengusaha;
2. Penutupan perusahaan (*lock out*) sebagai akibat gagalnya perundingan yang harus dilakukan sesuai dengan ketentuan hukum yang berlaku (kecuali tuntutan normatif dari buruh dan/atau serikat buruh);
3. Melakukan Pemutusan Hubungan Kerja dengan alasan tertentu sebagaimana yang telah ditentukan Undang-Undang.

Hak-hak dari pengusaha itu, sebagai berikut⁴⁴ :

⁴³*Ibid*, hlm 29

⁴⁴*Ibid*, hlm 51

1. Boleh menunda pembayaran tunjangan sementara tidak mampu bekerja selama sampai paling lama lima hari terhitung mulai dari kecelakaan terjadi.
2. Dengan persetujuan sebanyak-banyaknya 50% apabila kecelakaan terjadi sedang dibawah pengaruh minuman keras atau barang-barang lain yang memabukkan.
3. Boleh mengajukan permintaan kepada pegawai pengawas untuk menetapkan lagi jumlah uang tunjangan yang telah ditetapkan jikalau dalam keadaan selama-lamanya tidak mampu bekerja itu terdapat perubahan yang nyata.
4. Dapat mengajukan keberatan dengan surat kepada Menteri Tenaga Kerja, apabila permintaan izin atau permintaan untuk memperpanjang waktu berlakunya izin ditolak dalam waktu 60 hari terhitung mulai tanggal penolakan.
5. Pengusaha berhak untuk:
 - a. Memperoleh calon tenaga kerja Indonesia yang akan dikirim ke Luar Negeri Kandepnaker.
 - b. Mendapat informasi pasar kerja.
6. Mewakili dan bertindak untuk dan atas nama perusahaan asing di luar negeri yang menunjuknya (Pasal 7 Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi No. Per.01/Men/1983)
7. Dapat mengajukan keberatan kepada Menteri Tenaga Kerja atas pencabutan izin usahanya selambat-lambatnya 30 hari setelah keputusan izin usaha dikeluarkan (Pasal 10 ayat (2) Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi No.01/Men/1983)
8. Menetapkan saat dimulainya istirahat tahunan dengan memperhatikan kepentingan buruh.
9. Mengundurkan saat istirahat tahunan untuk selama-lamanya 6 (enam) bulan terhitung mulai saat buruh berhak atas istirahat tahunan berhubung dengan kepentingan perusahaan yang nyata-nyata.
10. Dapat memperhitungkan upah buruh selama sakit dengan suatu pembayaran yang diterima oleh buruh tersebut yang timbul dari suatu peraturan perundangan atau peraturan perusahaan atau suatu dana yang menyelenggarakan jaminan sosial ataupun suatu pertanggungungan (Pasal 7 Peraturan Pemerintah No.8 Tahun 1981)
11. Menjatuhkan denda atas pelanggaran sesuatu hal apabila hal itu diatur secara tegas dalam suatu perjanjian tertulis dan peraturan perusahaan (Pasal 20 ayat (1) Peraturan Pemerintah No.8 Tahun 1981)
12. Minta ganti rugi dari buruh, bila terjadi kerusakan barang atau kerugian lainnya baik milik perusahaan maupun milik pihak ketiga oleh buruh karena kesengajaan atau kelalaiannya (Pasal 23 ayat (1) Peraturan Pemerintah No.8 Tahun 1981)
13. Memperhitungkan upah dengan :
 - a. Denda, potongan, dan ganti rugi

- b. Sewa rumah yang disewakan oleh pengusaha kepada buruh dengan perjanjian kerja.
- c. Uang muka atas upah, kelebihan upah yang telah dibayarkan dan cicilan utang buruh terhadap pengusaha, dengan ketentuan harus ada tanda bukti tertulis (Pasal 24 ayat (11) Peraturan Pemerintah No.8 Tahun 1981)

2.3.2.2 Kewajiban Pengusaha

Kewajiban pengusaha adalah suatu prestasi yang harus dilakukan oleh pengusaha bagi kepentingan tenaga kerjanya. Pada dasarnya seorang pengusaha dapat melakukan dua hubungan yakni hubungan ketenagakerjaan dan hubungan pemberian kuasa. Oleh karena itu kewajiban pengusaha dapat dilihat dari dua hubungan hukum sebagai berikut⁴⁵:

1. Kewajiban dan akibat hubungan hukum ketenagakerjaan.
Hukum ketenagakerjaan dapat dilihat didalam Pasal 1601a KUHPerdara menyebutkan bahwa perjanjian perburuhan yang dibuat antara buruh dengan majikan (pengusaha) mengikat keduanya untuk sesuatu waktu tertentu, melakukan buruhan dengan kata lain pengusaha wajib membayar upah kepada buruh.
2. Pengusaha wajib menanggung biaya yang dikeluarkan dalam membuat perjanjian kerja yang tertulis (Pasal 1601d)
3. Setiap buruh (pengusaha termasuk didalamnya) memperkerjakan tenaga kerja asing wajib memiliki izin tertulis dari Menteri atau Pejabat yang ditunjuk (Pasal 42 Undang-Undang Ketenagakerjaan)
4. Pemberi kerja tenagakerja asing wajib menunjuk tenaga kerja asing yang dapat dipekerjakan untuk ahli teknologi dan alih keahlian dari tenaga kerja asing dan wajib melaksanakan pendidikan dan pelatihan kerja asing dan wajib melaksanakan pendidikan dan pelatihan kerja (Pasal 45 Undang-Undang Ketenagakerjaan)
5. Pemberi kerja wajib membayar kompensasi atas setiap tenaga kerja asing yang dipekerjakan (Pasal 48 Undang-Undang Ketenagakerjaan)
6. Pemberi kerja yang mempekerjakan tenaga kerja asing wajib memulangkan tenaga kerja asing ke negara asalnya setelah hubungan kerjanya berakhir (Pasal 48 Undang-Undang Ketenagakerjaan)
7. Pengusaha wajib memberikan/menyediakan angkutan antar jemput bagi buruh perempuan yang berangkat dan pulang buruh antara pukul 23.00 sampai dengan pukul 05.00 (Pasal 7 ayat (5) Undang-Undang Ketenagakerjaan)

⁴⁵*Ibid*, hlm 55

8. Mempekerjakan penyandang cacat pengusaha wajib memberikan perlindungan sesuai dengan garis dan derajat kecacatannya. (Pasal 67 ayat (1) Undang-Undang Ketenagakerjaan)
9. Setiap pengusaha wajib memberi waktu istirahat dan cuti kepada buruh (Pasal 79 Undang-Undang Ketenagakerjaan)
10. Setiap pengusaha wajib melaksanakan ketentuan waktu kerja (Pasal 77 ayat (1) UU Ketenagakerjaan)
11. Pengusaha wajib memberikan kesempatan secukupnya kepada buruh untuk melaksanakan ibadah yang diwajibkan oleh agamanya. (Pasal 80 Undang-Undang Ketenagakerjaan)
12. Pengusaha dapat mempekerjakan buruh untuk bekerja pada hari-hari libur resmi apabila jenis dan sifat buruhan tersebut harus dilaksanakan atau dijalankan secara terus-menerus atau pada keadaan lain berdasarkan kesepakatan antara buruh. Pengusaha yang mempekerjakan buruh yang melakukan buruhan pada hari libur resmi sebagaimana dimaksud diatas wajib membayar upah kerja lembur (Pasal 85 ayat (2) dan ayat (3) Undang-Undang Ketenagakerjaan)
13. Pengusaha yang mempekerjakan buruh sekurang-kurangnya sepuluh orang wajib membuat peraturan perusahaan yang mulai berlaku setelah disahkan oleh menteri atau pejabat yang ditunjuk. (Pasal 108 ayat (1) Undang-Undang Ketenagakerjaan)
14. Pengusaha wajib memberitahukan isi serta memberikan naskah peraturan perusahaan atau perubahannya kepada buruh.
15. Pengusaha wajib memberitahukan secara tertulis kepada buruh atau serikat buruh, serta instansi yang bertanggungjawab dalam bidang ketenagakerjaan setempat sekurang-kurangnya (7) tujuh hari kerja sebelum penutupan perusahaan. (Pasal 148 ayat (1) Undang-Undang Ketenagakerjaan)
16. Dalam hal terjadi pemutusan hubungan kerja, pengusaha diwajibkan membayar uang pesangon dan/atau uang penghargaan masa kerja dan uang penggantian hak yang seharusnya diterima. (Pasal 156 Undang-Undang Ketenagakerjaan)
17. Dalam hal buruh ditahan pihak yang berwajib karena diduga melakukan tindak pidana bukan atas pengaduan pengusaha, maka pengusaha tidak wajib membayar upah tetapi wajib memberikan bantuan kepada keluarga buruh yang menjadi tanggungannya. (Pasal 160 ayat (1) Undang-Undang Ketenagakerjaan)
18. Pengusaha dilarang membayar upah lebih rendah dari upah minimum sebagaimana dimaksud dalam Pasal 89, dimana upah minimum berdasarkan wilayah provinsi atau kabupaten/kota, atau berdasarkan sektor wilayah provinsi, kabupaten/kota. (Pasal 90 ayat (1) Undang-Undang Ketenagakerjaan)
19. Pengusaha wajib membayar upah buruh berdasarkan peraturan perundang-undangan yang berlaku. (Pasal 91 ayat (1) dan ayat (2) Undang-Undang Ketenagakerjaan)

2.4 Tenaga Kerja

2.4.1 Pengertian Tenaga Kerja

Menurut Pasal 1 Angka 2 Undang-Undang Ketenagakerjaan bahwa yang dimaksud dengan tenaga kerja adalah “Setiap orang yang mampu melakukan buruhan guna menghasilkan barang dan/atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat”. Tenaga kerja merupakan orang-orang yang bersedia dan sanggup bekerja, termasuk mereka yang menganggur meskipun bersedia dan sanggup bekerja dan mereka yang menganggur karena terpaksa akibat tidak mendapatkan buruhan. Dalam hal ini tenaga kerja mempunyai peranan sebagai salah satu modal utama pelaksana pembangunan yang dapat mewujudkan kesejahteraan seluruh masyarakat Indonesia, termasuk tenaga kerja itu sendiri⁴⁶.

2.4.2 Pengertian Buruh

Pasal 1 Angka 3 Undang-Undang Ketenagakerjaan menjelaskan pengertian tentang Buruh adalah “Setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain”. Berdasarkan pengertian tersebut, tenaga kerja dan buruh memiliki makna yang berbeda, buruh adalah sebagian dari tenaga kerja, dalam hal ini yang sudah mendapat buruhan⁴⁷. Sedangkan menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI) buruh “adalah orang yang bekerja untuk orang lain dan mendapat upah”.

Pengertian buruh adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain. Dalam definisi ini terdapat dua unsur, yaitu unsur orang yang bekerja dan unsur menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain. Hal ini berbeda dengan definisi tenaga kerja yaitu setiap orang yang mampu melakukan buruhan guna menghasilkan barang atau jasa, baik untuk memenuhi kebutuhannya sendiri maupun masyarakat⁴⁸.

⁴⁶<http://www.bimbie.com/definisi-tenaga-kerja-html> diakses pada hari Rabu tanggal 06 April 2016

⁴⁷*Ibid*, hlm 8

⁴⁸ Danang Sunyonto, *Op Cit*, hlm 19

2.4.3 Hak dan Kewajiban Buruh

2.4.3.1 Hak Buruh

Menurut Darwan Prints, yang dimaksud dengan hak disini adalah sesuatu yang harus diberikan kepada seseorang sebagai akibat dari kedudukan atau status dari seseorang⁴⁹. Hak merupakan suatu hal yang selayaknya diterima oleh buruh sesuai kesepakatan atau perjanjian dengan pihak pengusaha, dalam hal ini menerima upah atau penghasilan lainnya⁵⁰.

Berdasarkan Undang-Undang Ketenagakerjaan bahwa hak-hak buruh dalam bekerja diantaranya :

1. Menerima upah (upah minimum, upah kerja lembur, upah tidak masuk kerja karena berhalangan, upah tidak masuk kerja karena melakukan kegiatan lain di luar buruhannya, upah karena menjalankan hak waktu istirahat kerjanya, bentuk dan cara pembayaran upah, denda dan potongan upah, hal-hal yang dapat diperhitungkan dengan upah, struktur dan skala pengupahan yang proporsional, upah untuk pembayaran pesangon dan upah untuk perhitungan pajak penghasilan);
2. Mendapat perlindungan (keselamatan dan kesehatan kerja, moral, dan kesusilaan, dan perlakuan yang sesuai dengan harkat dan martabat manusia serta nilai-nilai agama);
3. Mendapat waktu istirahat dan cuti;
4. Mendapat jaminan keselamatan;
5. Mendapat kesempatan yang secukupnya untuk melaksanakan ibadah yang diwajibkan oleh agamanya;
6. Memperoleh jaminan sosial tenaga kerja;
7. Mendapat fasilitas kesejahteraan sesuai kemampuan perusahaan;
8. Membentuk dan menjadi anggota buruh/serikat buruh;
9. Melakukan mogok kerja yang dilakukan secara sah, tertib, dan damai sebagai akibat gagalnya perundingan;
10. Memperoleh perlakuan yang sama tanpa diskriminasi dari pengusaha.

2.4.3.2 Kewajiban Buruh

Kewajiban adalah suatu prestasi baik berupa benda atau jasa yang harus dilakukan oleh seseorang karena kedudukan atau statusnya⁵¹. Didalam peraturan perundang-undangan, perihal kewajiban buruh, ketentuannya bisa dilihat pada

⁴⁹ *Ibid*, hlm 35

⁵⁰ *Ibid*, hlm 34

⁵¹ Danang Sunyonto, *Op Cit*, hlm 35

Pasal 1603, 1603a, 1603b dan 1603c KUHPerdara, yang pada prinsipnya dapat disimpulkan sebagai berikut :

1. Buruh wajib melakukan buruhan
Seperti telah diuraikan sebelumnya, bahwa buruh dalam melaksanakan isi dari perjanjian kerja, yaitu buruhan, berdasarkan prinsipnya wajib dilakukan sendiri. Akan tetapi ternyata karena alasan-alasan tertentu, ketentuan tersebut dikesampingkan yaitu adanya alasan serta dengan sepengetahuan dan izin dari majikan sebelumnya. Maka karenanya, prinsip bahwa upah tidak dibayar bila buruh tidak melakukan buruhan dapat dikesampingkan. Pada praktek pelaksanaannya biasanya pihak buruh atau buruh yang membuat perjanjian kerja bisa menyuruh orang lain untuk menggantikan buruhannya atau meminta izin pada majikan. (Pasal 1603a KUHPerdara)
2. Buruh wajib mentaati aturan dan petunjuk dari majikan.
Buruh sewaktu melakukan buruhannya, wajib mentaati perintah-perintah yang diberikan oleh majikan. Aturan-aturan yang wajib ditaati oleh buruh tersebut, antara lain dapat dituangkan di dalam tata tertib perusahaan dan peraturan perusahaan.
3. Kewajiban untuk membayar ganti rugi dan denda
Jika si buruh dalam melakukan buruhannya, akibat kesengajaan atau karena kelalaiannya sehingga menimbulkan kerugian, kerusakan, kehilangan atau kejadian yang sifatnya tidak menguntungkan atau merugikan majikan. Maka atas kejadian tersebut, risiko yang timbul menjadi tanggung jawab si buruh. Akan tetapi dengan catatan jika kejadian tersebut karena adanya unsur kesengajaan atau kelalaian si buruh, ada suatu asas yang biasa disebut dengan *demnum iniura datum* yang artinya perbuatan melanggar hukum dapat menimbulkan ganti rugi. Sebaliknya, jika suatu kejadian tersebut bukan dari kesengajaan atau kelalaian buruh maka bukan menjadi tanggung jawab buruh.

2.5 Upah

2.5.1 Pengertian Upah

Berdasarkan ketentuan yang diatur dalam Pasal 1 angka 30 Undang-Undang Ketenagakerjaan, yang dimaksud dengan upah adalah :

“Hak buruh yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pengusaha kepada buruh yang ditetapkan dan dibayarkan menurut suatu perjanjian kerja, kesepakatan, atau peraturan perundang-undangan termasuk tunjangan bagi buruh dan keluarganya atas suatu buruhan dan/atau jasa yang telah atau akan dilakukan”.

Upah adalah suatu penerimaan sebagai imbalan dari pengusaha kepada buruh untuk suatu buruhan atau dinilai dalam bentuk uang yang ditetapkan menurut persetujuan perundang-undangan yang berlaku dan dibayarkan atas dasar suatu perjanjian kerja antara pengusaha dengan buruh, termasuk tunjangan, baik untuk buruh itu sendiri maupun keluarganya⁵². Upah memegang peranan penting dalam hubungan kerja, bahkan dapat dikatakan bahwa tujuan utama seorang buruh bekerja pada pengusaha adalah untuk memperoleh upah. Sehingga jika tidak ada unsur upah, maka suatu hubungan tersebut bukan merupakan hubungan kerja⁵³.

2.5.2 Komponen Upah

2.5.2.1 Upah Pokok

Berdasarkan *vide* amar 1 huruf a SE Menteri Ketenagakerjaan Nomor SE-07/Men/1990 yang dimaksud dengan upah pokok yaitu : “Upah pokok (*basic income*) adalah imbalan dasar (*base salary*) yang dibayarkan kepada buruh menurut tingkat atau jenis buruhan yang besarnya ditetapkan berdasarkan kesepakatan”. Menurut Payaman J. Simanjuntak yang dimaksud dengan upah pokok adalah gaji dasar yang ditetapkan untuk melaksanakan suatu jabatan atau buruhan tertentu pada golongan pangkat dan waktu tertentu. Upah pokok dikatakan sebagai imbalan jasa karena merupakan upaya organisasi dalam mempertahankan dan meningkatkan kesejahteraan anggota⁵⁴.

2.5.2.2 Upah Tunjangan Tetap

Berdasarkan *vide* amar 1 huruf b SE Menteri Ketenagakerjaan No. SE-07/Men/1990), yang dimaksud dengan tunjangan tetap yaitu :

“Tunjangan tetap adalah suatu pembayaran kepada buruh yang teratur berkaitan dengan buruhan yang diberikan secara tetap untuk buruh dan keluarganya yang dibayarkan dalam satuan waktu yang sama dengan upah pokok seperti tunjangan istri, tunjangan anak,

⁵² Lalu Husni, 2005, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Raja Grafindo Persada, Jakarta, hlm. 144

⁵³ *Ibid*, hlm 57

⁵⁴ *Ibid*, hlm 58

tunjangan kesehatan, tunjangan perumahan, tunjangan kehamilan, tunjangan makan, tunjangan transport dapat dimasukkan dalam komponen tunjangan tetap apabila pemberian tunjangan tersebut tidak dikaitkan dengan kehadiran, dan diterima secara tetap oleh buruh menurut satuan waktu, harian atau bulanan”.

2.5.2.3 Upah Tunjangan Tidak Tetap

Berdasarkan *vide* amar 1 huruf c SE Menteri Ketenagakerjaan Nomor SE-07/Men/1990 yang dimaksud dengan upah pokok yaitu :

“Tunjangan tidak tetap adalah suatu pembayaran secara langsung maupun tidak langsung berkaitan dengan buruhan, yang diberikan secara tidak tetap untuk buruh dan keluarganya serta dibayarkan menurut satuan waktu yang tidak sama dengan waktu pembayaran upah pokok seperti tunjangan transport yang didasarkan pada kehadiran, Tunjangan makan dapat dimasukkan dalam tunjangan tidak tetap apabila tunjangan tersebut diberikan atas dasar kehadiran (pemberian tunjangan bisa dalam bentuk uang atau fasilitas makan)”.

2.6 Pemutusan Hubungan Kerja

2.6.1 Pengertian Pemutusan Hubungan Kerja (PHK)

Pasal 1 angka 25 Undang-Undang Ketenagakerjaan menjelaskan pemutusan hubungan kerja adalah “Pengakhiran hubungan kerja karena suatu hal tertentu yang mengakibatkan berakhirnya hak dan kewajiban antara buruh dan pengusaha”. Pemutusan Hubungan Kerja adalah pengakhiran hubungan kerja antara buruh dengan perusahaan. PHK disebabkan karena suatu hal yang mengakibatkan gugurnya kewajiban dan hak antara buruh dengan perusahaan⁵⁵.

2.6.2 Jenis-Jenis Pemutusan Hubungan Kerja (PHK)

Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) dapat terjadi dengan berbagai macam alasan dan penyebab. Pada dasarnya Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) ada empat macam yaitu PHK demi hukum, PHK oleh buruh, PHK oleh Pengusaha dan atas dasar putusan pengadilan⁵⁶. Namun, perlu diingat bahwa PHK tidak bisa

⁵⁵ Eka Sumaryati, 2013, *Tentang PHK&Pesangon*, Dunia Cerdas, Jakarta, hlm 19

⁵⁶ Asri Wijayanti, *Op Cit* hlm 163

terjadi begitu saja dan pengusaha pun tidak boleh mem-PHK tanpa alasan dan prosedur yang jelas⁵⁷.

2.6.2.1 Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) Demi Hukum

PHK demi hukum terjadi bila karena satu dan lain hal hubungan kerja oleh hukum dianggap sudah tidak ada alasan hak yang cukup dan layak lagi salah satu pihak untuk menuntut pihak lainnya guna tetap mengadakan hubungan kerja⁵⁸. PHK demi hukum dapat terjadi dengan alasan karena batas waktu masa kerja habis atau apabila buruh meninggal dunia⁵⁹. Berdasarkan ketentuan Pasal 61 ayat

(1) Undang-Undang Ketenagakerjaan, perjanjian kerja berakhir apabila :

- a. Buruh meninggal dunia;
- b. Berakhirnya jangka waktu perjanjian kerja;
- c. Adanya putusan dari pengadilan dan/atau penetapan Lembaga Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industri yang mempunyai kekuatan hukum tetap;
- d. Adanya keadaan atau kejadian tertentu dicantumkan dalam
- e. perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama yang dapat menyebabkan berakhirnya hubungan kerja.

2.6.2.2 Pemutusan hubungan kerja (PHK) oleh Buruh

Berdasarkan ketentuan Pasal 154 ayat (3) huruf b Undang-Undang Ketenagakerjaan, menjelaskan sebagai berikut :

“Buruh dapat mengajukan permohonan permintaan pengunduran diri, secara tertulis atas kemauan sendiri tanpa ada indikasi adanya tekanan/intimidasi dari pengusaha, berakhirnya hubungan kerja sesuai dengan perjanjian kerja waktu tertentu untuk pertama kali.”

Buruh sebagai manusia yang merdeka berhak memutuskan hubungan kerja dengan cara mengundurkan diri atas kemauan sendiri. Kehendak untuk mengundurkan diri ini dilakukan tanpa penetapan oleh Lembaga Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial. Hak untuk mengundurkan diri melekat pada

⁵⁷*Ibid*, 164

⁵⁸ Maimun, 2007, *Hukum Ketenagakerjaan Suatu Pengantar*, Jakarta, Pradnya Paramita, hlm 101

⁵⁹ Asri Wijayanti, *Op Cit* hlm 161

setiap buruh karena buruh tidak boleh dipaksa untuk bekerja bila tiba ia sendiri tidak menghendaknya⁶⁰.

2.6.2.3 Pemutusan hubungan kerja (PHK) oleh Pengusaha

Menurut Undang-Undang Ketenagakerjaan ada beberapa alasan yang diperbolehkan untuk pengusaha melakukan PHK, diantaranya adalah Perubahan Status, Penggabungan, Peleburan, atau Perubahan Kepemilikan Perusahaan⁶¹. Sesuai dengan Pasal 163 ayat (1) dan ayat (2) Undang-Undang Ketenagakerjaan bahwa ada dua kemungkinan PHK akibat perubahan status, penggabungan, peleburan, atau perubahan kepemilikan perusahaan. Kemungkinan pertama adalah PHK dapat terjadi jika buruh tidak bersedia melanjutkan hubungan kerja setelah terjadinya perubahan status, penggabungan, peleburan, atau perubahan kepemilikan perusahaan. Sedangkan kemungkinan kedua seperti dikutip dari Pasal 163 ayat (2) Undang-Undang Ketenagakerjaan “Pengusaha dapat melakukan pemutusan hubungan kerja terhadap buruh karena perubahan status, penggabungan, atau peleburan perusahaan, dan pengusaha tidak bersedia menerima buruh di perusahaannya.”

2.6.2.4 Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) oleh Pengadilan

Jenis PHK yang terakhir dilihat dari cara terjadinya PHK adalah karena adanya putusan pengadilan. Cara yang keempat ini sebenarnya merupakan akibat dari adanya sengketa antara buruh dengan majikan (pengusaha) berlanjut sampai proses pengadilan. Datangnya perkara dapat datang dari buruh namun juga dari majikan (pengusaha). Bentuknya dapat melalui gugat ganti rugi ke Pengadilan Negeri apabila diduga ada perbuatan melanggar hukum dari salah satu pihak atau dapat melalui Pengadilan Hubungan Industrial (PHI)⁶².

⁶⁰*Ibid*, hlm 100

⁶¹Eka Sumaryati, *Op Cit* hlm 44

⁶²Asri Wijayanti, *Op Cit* hlm 167

2.6.3 Penetapan Hak Pemutusan Hubungan Kerja (PHK)

Pasal 156 ayat (1) Undang-Undang Ketenagakerjaan menjelaskan bahwa, “dalam hal terjadi Pemutusan Hubungan Kerja, Pengusaha diwajibkan membayar uang pesangon dan/atau uang penghargaan masa kerja dan uang penggantian hak yang seharusnya diterima”. Uang pesangon adalah penghasilan yang dibayarkan oleh pengusaha termasuk pengelola Dana Pesangon Tenaga Kerja kepada buruh sehubungan dengan berakhirnya masa kerja atau terjadinya pemutusan hubungan kerja⁶³. Besarnya uang pesangon yang diterima oleh buruh diatur di dalam Pasal 156 ayat (2) Undang-Undang Ketenagakerjaan sesuai dengan masa kerjanya⁶⁴. Berdasarkan Pasal 156 ayat (3) Undang-Undang Ketenagakerjaan Buruh yang mengalami Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) juga berhak menerima uang penghargaan. Uang penghargaan merupakan uang jasa yang dibayarkan oleh pengusaha kepada buruh yang jumlahnya dikaitkan dengan lamanya masa kerja. Selain itu, uang penghargaan diberikan dengan memperhatikan masa kerja buruh serta alasan terjadinya pemutusan hubungan kerja⁶⁵.

Selain uang pesangon dan uang penghargaan, menurut Pasal 156 ayat (4) Undang-Undang Ketenagakerjaan buruh yang mengalami Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) juga berhak menerima uang penggantian hak. Uang Penggantian hak yang seharusnya diterima oleh buruh, yaitu :

- a. Cuti Tahunan yang belum diambil dan belum gugur.
- b. Biaya atau ongkos pulang untuk buruh dan keluarganya ke tempat semula buruh diterima kerja.
- c. Penggantian perumahan serta pengobatan dan perawatan sebesar 15% dari uang pesangon dan/atau uang penghargaan masa kerja bagi yang memenuhi syarat.
- d. Hal-hal lain yang ditetapkan dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama.

⁶³ Rocky Marbun, *Op Cit* hlm 78

⁶⁴ Eka Sumaryati *Op Cit* hlm 107

⁶⁵ *Ibid*, hlm 114

BAB IV

PENUTUP

4.1 KESIMPULAN

- 1) Surat Pernyataan dan Surat Kuasa Tanggal 23 Juni 2012 Tentang Pengunduran diri buruh tidak memiliki kekuatan hukum. Karena berdasarkan Pasal 1320 KUHPerdara bahwa syarat sahnya dari suatu perjanjian harus memenuhi syarat subyektif (kesepakatan para pihak dan kecakapan para pihak yang membuat perjanjian) dan syarat subyektif (mengenai obyek tertentu suatu perjanjian dan sebab halal yang tidak melanggar ketentuan Undang-Undang). Perjanjian yang tidak memenuhi syarat obyektif dapat batal demi hukum. Berdasarkan Pasal 1335 KUHPerdara Suatu Persetujuan tanpa sebab, atau dibuat berdasarkan suatu sebab yang palsu atau yang terlarang tidaklah mempunyai kekuatan hukum. Dalam surat pernyataan dan surat kuasa pengunduran diri tersebut, telah melanggar ketentuan syarat obyektif suatu perjanjian. Perjanjian yang tidak memenuhi syarat obyektif dapat batal demi hukum. Surat Pernyataan dan surat kuasa pengunduran diri buruh dikatakan tidak memenuhi syarat obyektif perjanjian karena melanggar ketentuan Pasal 162 Undang-Undang Ketenagakerjaan.
- 2) Akibat hukum adanya Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) dari pengunduran diri buruh PT Para Sawita adalah berdasarkan Pasal 162 ayat (3) pengunduran diri buruh tidak memenuhi prosedur pengajuan permohonan pengunduran diri. Karena pada ketentuan tersebut, mengatur mengenai permohonan pengunduran diri buruh harus diajukan 30 (tiga puluh) hari sebelum tanggal mulai pengunduran diri. Sedangkan buruh menyatakan mengundurkan diri pada tanggal 23 Juni 2012 dan ditandatangani pada tanggal itu pula. Berdasarkan Pasal 170 Undang-Undang Ketenagakerjaan, Pemutusan Hubungan Kerja yang tidak memenuhi ketentuan Pasal 162 dapat batal demi hukum dan

pengusaha wajib memperkerjakan buruh kembali serta membayar hak-hak buruh.

- 3) Dasar pertimbangan hukum hakim dalam putusan Mahkamah Agung Nomor 170K/PDT.SUS/PHI/2014 dalam menentukan perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) antara pengusaha dengan ke-empat buruh PT Para Sawita tidak sesuai dengan Undang-Undang Dibiidang Ketenagakerjaan. Hakim menggunakan dasar pertimbangan bahwa Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) yang terjadi antara buruh dengan pengusaha terjadi atas pengunduran diri buruh atas kemauan sendiri. Hakim tidak mempertimbangan bahwa surat pernyataan dan surat kuasa pengunduran diri buruh dapat batal demi hukum. Kemudian hakim tidak memperhatikan bahwa kasus perselisihan ini muncul karena adanya pelanggaran penunggakan pembayaran upah berbulan-bulan yang dilakukan oleh pengusaha. Maka dasar hukum yang sesuai untuk memutus perkara ini ialah Pasal 169 ayat (1) huruf c dimana buruh dapat mengajukan permohonan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) apabila pengusaha tidak membayar upah selama tiga bulan berturut-turut atau lebih.

3.2 Saran

Berikut beberapa saran yang penulis anggap perlu untuk diperhatikan sehubungan dengan hal-hal yang telah diungkapkan dimuka, yaitu :

1. Hendaknya buruh dapat mengetahui dan memahami hak-hak yang patut didapatkan selama bekerja. Apabila terjadi penunggakan pembayaran upah selama tiga bulan atau lebih secara berturut-turut maka buruh tersebut dapat melakukan Pemutusan Hubungan Kerja melalui Lembaga Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial dengan tujuan agar memperoleh hak-hak dari buruh itu sendiri yang sesuai dengan Undang-Undang Ketenagakerjaan. Dengan adanya pengetahuan dan pemahaman buruh dapat meminimalisir terjadinya kesewenangan tindakan yang dapat dilakukan oleh pengusaha.

2. Hendaknya pengusaha dapat menjadikan Undang-Undang Ketenagakerjaan sebagai pedoman ketika terjadi Perselisihan antara pengusaha dengan buruh dan tidak melanggar ketentuan sebagaimana yang telah diatur didalam Undang-Undang Ketenagakerjaan. Pengusaha dapat menjalankan ketentuan sebagaimana yang telah diatur dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan ketika terjadi Pemutusan Hubungan Kerja. Kepatuhan dari pihak pengusaha dapat mengurangi perselisihan hubungan kerja antara buruh dengan pengusaha. Sehingga hak-hak buruh yang mengalami Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) dapat dipenuhi sesuai dengan ketentuan Peraturan Perundang-undangan Ketenagakerjaan.
3. Hendaknya pemerintah, dalam hal ini meningkatkan pengawasan terhadap segala kasus Perselisihan Hubungan Industrial. Sehingga tidak semakin banyak buruh yang menjadi korban dari tindakan kesewenangan pengusaha. Pemerintah diharapkan menerapkan sanksi tegas sesuai Undang-Undang yang berlaku terhadap pengusaha yang tidak mematuhi ketentuan yang mengatur tentang hak-hak buruh saat terjadi Pemutusan Hubungan Kerja (PHK)
4. Hendaknya hakim dalam memutus perkara perselisihan yang terjadi antara buruh dan PT Para Sawita dapat menggunakan Pasal 169 ayat (1) huruf c karena berdasarkan permasalahan yang mengakibatkan terjadinya pemutusan Hubungan Kerja (PHK) disebabkan oleh perusahaan yang tidak lagi memberikan pembayaran upah kepada buruh selama 15 bulan. berdasarkan ketentuan Pasal 169 ayat (1) huruf c buruh yang mengalami keterlambatan pembayaran upah selama 3 (tiga) bulan berturut-turut dapat mengajukan permohonan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) pada Pengadilan Hubungan Industrial.



DAFTAR PUSTAKA

Buku

Abdul Kadir Muhammad, 1990, *Hukum Perdata Indonesia*, Bandung : Citra Aditya

Abdul Khakim, 2006, *Aspek-Aspek Pengupahan*, Bandung : Citra Aditya Bakti

Agusmidah, 2010, *Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Medan : Ghalia Indonesia.

Asri Wijayanti, 2009, *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi*, Jakarta : Sinar Grafika

Danang Suntoyo, 2013, *Hak dan Kewajiban bagi Pekerja dan Pengusaha*, Yogyakarta : Pustaka Yustisia.

Djumadi, 2004, *Hukum Perburuhan Perjanjian Kerja*, Jakarta : Raja Grafindo Persada.

Eka Sumaryati, 2013, *Tentang PHK dan Pesangon*, Jakarta : Dunia Cerdas.

Hardijan Rusli, 1996, *Hukum Perjanjian Indonesia dan Common Law*, Cetakan kedua, Jakarta : Pustaka Sinar Harapan

Kartini Muljadi & Gunawan Widjaja, 2014, *Perikatan Yang Lahir dari Perjanjian*, Jakarta : Raja Grafindo Persada.

Lalu Husni, 2005, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Jakarta : Raja Grafindo Persada

Maimun, 2007, *Hukum Ketenagakerjaan Suatu Pengantar*, Jakarta : Pradnya Paramita

Mariam Darus Badruzaman, 1996, *Dasar-Dasar Perjanjian Hukum*, Medan : Alumni

Peter Mahmud Marzuki, 2014, *Penelitian Hukum*, Jakarta : Kencana Prenada Media Group.

Raisul Muttaqien, 2006, *Teori Hukum Murni, Dasar-Dasar Hukum Normatif*, Bandung : Nusamedia dan Nuansa

Rocky Marbun, 2010, *Jangan Mau Di-PHK Begitu Saja*, Jakarta : Transmedia Pustaka

Salim H.S, *Hukum Kontrak : Teori dan Teknik Penyusunan Kontrak*, Jakarta : Sinar Grafika

Sudikno Mertokusomo, 2005, *Mengenal Hukum : Suatu Pengantar*, Yogyakarta : Liberty

Wawan Muhwan Hariri, 2011, *Hukum Perikatan Dilengkapi Hukum Perikatan dalam Islam*, Bandung : Pustaka Setia

Wiwoho Soedjono, 2008, *Hukum Perjanjian Kerja*, Jakarta : Rineka Cipta

Universitas Jember, 2011, *Pedoman Penulisan Karya Ilmiah. Edisi Ketiga, cetakan ketiga*, Jember : Jember University Press.

Perundang-undangan

Kitab Undang-undang Hukum Perdata (BW);

Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 39 ; Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4279);

Peraturan Pemerintah Nomor 78 Tahun 2015 Tentang Pengupahan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2015 Nomor 237 ; Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5747);

Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor 78 Tahun 2001 tentang Perubahan Keputusan Menteri Tenaga Kerja Nomor 150 Tahun 2000 Tentang PHK, Pesangon, dan lainnya;

Surat Edaran Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor 600/SJ-HK/VII/2005 Tentang Penggantian Perumahan serta Pengobatan dan Perawatan bagi Buruh yang Mengundurkan Diri;

Putusan Pengadilan Mahkamah Agung Nomor 170 K/PDT.SUS/PHI/2014.

Internet

<http://www.gajimu.com/main/pekerjaan/yang/layak/upah/kerja/pertanyaan/mengenaigajiataupahkerja.html> diakses pada hari Minggu Tanggal 27 Maret 2016 Pukul 15.20 WIB

<http://m.dinar.co.id/dinar/apa-yang-harus-anda-lakukan-ketika-gaji-tidak-tepat-waktu-1406167.html> diakses pada hari Rabu Tanggal 06 April 2016 Pukul 17.23 WIB

<http://www.bimbie.com/definisi-tenaga-kerja-html> diakses pada hari Rabu Tanggal 06 April 2016 Pukul 18.17 WIB

<http://m.hukumonline.com/klinik/detail/surat-pernyataan-bermaterai.html> diakses pada Tanggal 17 Mei 2016 Pukul 16.22 WIB





PUTUSAN

Nomor 170 K/Pdt.Sus-PHI/2014

DEMI KEADILAN BERDASARKAN KETUHANAN YANG MAHA ESA

MAHKAMAH AGUNG

memeriksa perkara perdata khusus perselisihan hubungan industrial pada tingkat kasasi memutuskan sebagai berikut dalam perkara antara:

PT. PARA SAWITA, berkedudukan di Jalan Jend. Ahmad Yani Nomor 102 B Medan dan Kantor Operasional (Administrasi) Kebun di Kompleks PKS (Pabrik Kelapa Sawit) PT. Para Sawita di Desa Binjai Tanah Merah, Kecamatan Seruway, Kabupaten Aceh Tamiang, Propinsi Aceh, dalam hal ini memberi kuasa kepada Firman Ginting, S.H., Advokat, beralamat Jalan Kota Baru II Nomor 44, Medan, berdasarkan Surat Kuasa Khusus tanggal 24 September 2013, sebagai Pemohon Kasasi dahulu Tergugat;

melawan:

- 1 ARMADI, bertempat tinggal di Jalan Sentosa Lama Gg. Keluarga Nomor 11 A, Kelurahan Sei Kera Hulu, Kecamatan Medan Perjuangan, Kota Medan;
- 2 RAJAB HARAHAHAP, bertempat tinggal di Dusun VII BTN Suka Maju Indah Blok A I – 07, RT/RW 004, Desa Suka Maju, Kecamatan Sunggal, Kabupaten Deli Serdang;
- 3 RAHMAD TRIONO, bertempat tinggal di Dusun IV Mekar Sari Helvetia, Kelurahan Helvetia, Kecamatan Labuhan Deli, Kabupaten Deli Serdang;
- 4 HEFZI ARFAN, bertempat tinggal di Jalan Karya Gg. Karya Muda Lingkungan VI, Kelurahan Pangkalan Mansur, Kecamatan Medan Johor, Kota Medan, kesemuanya dalam hal ini memberi kuasa kepada Zulham Effendi Mukhtar, SH, CN, DK, para Advokat, beralamat Jalan Rahmadsyah Nomor 446 C/21, Kelurahan Kotamatum I Kecamatan Medan Area, Kota Medan, berdasarkan Surat Kuasa Khusus tanggal 31 Oktober 2013, sebagai Termohon Kasasi dahulu Penggugat;

Mahkamah Agung tersebut ;

Membaca surat-surat yang bersangkutan ;

Menimbang, bahwa dari surat-surat tersebut ternyata bahwa sekarang Termohon Kasasi dahulu sebagai Para Penggugat telah mengajukan gugatan terhadap Pemohon

Hal. 1 dari 24 hal.Put.Nomor 170 K/Pdt.Sus-PHI/2014



Kasasi dahulu sebagai Tergugat di depan persidangan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Medan, pada pokoknya sebagai berikut:

Bahwa Para Penggugat yang bernama (1). Armadi (2). Rajab Harahap (3). Rahmad Triono (4). Hefzi Arfan adalah Karyawan yang bekerja pada perusahaan PT. Para Sawita di Kantor Direksi Medan;

Para Penggugat telah berkerja pada perusahaan PT. Para Sawita untuk masa, sbb;

- 1 Armadi bekerja dari Tahun 1993 s/d 2013 = 20 Tahun;
- 2 Rajab Harahap bekerja dari Tahun 1991 s/d 2013 = 22 Tahun;
- 3 Rahmad Triono bekerja dari Tahun 1998 s/d 2013 = 22 Tahun;
- 4 Hefzi Arfan bekerja dari Tahun 1997 s/d 2013 = 17 Tahun;

Bahwa Para Penggugat sampai dengan bulan Maret 2013 atau diajukannya Pengaduan ke Dinas Sosial dan Ketenagakerjaan Kota Medan pada 01 April 2013 belum lagi diberi gaji bulan berjalan, sehingga dengan demikian sampai dengan bulan Maret 2013 telah berjalan lebih kurang 15 (lima belas) bulan tidak diberi gaji, yang tertunda terhitung sejak Januari 2012;

Ternyata persoalan yang dihadapi oleh Para Penggugat ini adalah persoalan yang berulang dan berulang lagi, sebab Tahun 2007 yang lalu juga sudah pernah terjadi perihal yang serupa;

Bahwa pada Tahun 2007 yang lalu itu Para Penggugat bersama-sama dengan teman teman yang lain berjumlah 26 (dua puluh enam) orang, juga telah pernah melaporkan persoalan hubungan kerja yang dihadapi ini pada Dinas Sosial dan Tenaga Kerja Kota Medan, dan Laporan itu dibuat atas nama "sdr. FACHRIZAL dkk" dan laporan itu ditanggapi oleh Dinas Sosial dan Tenaga kerja Kota Medan dengan mengeluarkan "Surat Anjuran" Nomor 567/ 087/ DTKM/ 2007, tanggal 31 Juli 2007, yang isinya menyatakan sbb;

Agar perusahaan membayar Hak Pesangon kepada pekerja sebanyak 26 orang, sesuai dengan ketentuan UU Nomor 13 Tahun 2003 sebesar 2 (dua) kali ketentuan pasal 156 ayat (2), (3), dan (4);

Agar perusahaan membayar upah sejak Februari 2007 s/d Juli 2007;

Walaupun surat anjuran telah diberikan oleh Dinas Sosial dan Tenaga kerja Kota Medan atas permohonan "Sdr. Fachrizal Dkk" itu, akan tetapi didalam perjalanannya kemudian ternyata telah terjadi kesepakatan antara Karyawan dan perusahaan PT. Para Sawita, yang isinya: "semua Karyawan diminta untuk bekerja kembali sedangkan persoalan gaji bulan berjalan kemudian dibayar oleh perusahaan";



Karena kesepakatan telah terjadi, maka Sdr. Fachrizal Dkk”, kemudian bekerja kembali seperti sebagaimana biasa, sehingga Pemutusan Hubungan kerja sesuai surat anjuran itu menjadi tidak terlaksana (batal);

Rupanya kesepakatan itu hanyalah siasat dari perusahaan saja supaya tidak membayar kewajiban sebagaimana bunyi “Surat Anjuran” tersebut, sebab peristiwa penunggakan gaji tetap saja terjadi dan hampir setahun lamanya, kemudian pada Tahun 2011 terjadi lagi peristiwa penunggakan atas pembayaran Gaji;

Menghadapi persoalan gaji yang tidak dibayar selama 1 (satu) tahun itu, maka para Karyawan kemudian kembali membuat Pengaduan kepada Kepala Dinas Sosial dan Tenaga Kerja melalui Kuasa Hukum “Guntur & Associate”, akan tetapi belum lagi Surat Anjuran dari Dinas Sosial dan Tenaga Kerja dikeluarkan, ternyata perusahaan mengeluarkan surat Nomor: 241/ PS-VI/ 2012, Medan 20 Juni 2012 dengan perihal Mutasi, yaitu penempatan tugas seluruh karyawan tersebut ke kebun dan PKS kebun Seruway di Desa Binjai Tanah Merah Kecamatan Seruway Kabupaten Aceh Timur;

Setelah surat Mutasi itu keluar, 3 (tiga) hari kemudian yaitu tanggal 23 Juni 2013 perusahaan mengeluarkan “Surat Pernyataan dan Kuasa” yang isinya menyatakan perusahaan hanya bersedia membayar gaji yang tertunda selama 1 (satu) tahun itu dengan pembayaran 8 (delapan) bulan saja dengan cara dicicil, dan sekaligus kepada karyawan diminta untuk menyatakan pengunduran diri;

Rupanya surat Mutasi untuk pindah tugas ke kebun itu juga adalah siasat dari perusahaan saja untuk menghindari keluarnya “Surat Anjuran yang ke II dari Kepala Dinas Sosial dan Tenaga Kerja-Kota Medan yang sudah diajukan oleh semua Karyawan kelompok yang 26 orang tersebut;

Disamping itu surat Mutasi itu sekaligus juga merupakan suatu siasat untuk memecah belah karyawan dan rupanya siasat pemecah belahan itu juga berhasil, sebab sebagian diantara karyawan yang berjumlah 26 (dua puluh enam) orang itu ternyata ada yang bersedia membuat surat pernyataan dan menerima pembayaran yang diberikan dengan jumlah rata-rata sebesar 8 (delapan) bulan gaji, dan sekaligus pengunduran diri tersebut;

Bahwa, sedangkan Para Penggugat adalah kelompok karyawan yang tidak bersedia membuat surat pernyataan dan menerima pembayaran dengan nilai rata-rata sebesar 8 (delapan) bulan gaji dan pengunduran diri tersebut, sebab tentu akan menjadi pihak yang sangat dirugikan bila hal itu diterima;

Karena Para Penggugat sebelumnya sudah mendapat Surat Mutasi (Surat Nomor: 241/ PS-VI/ 2012, Medan 20 Juni 2012 dengan perihal Mutasi), ternyata tidak



juga kunjung di berangkatkan ke kebun dan PKS (Pabrik Kelapa Sawit) yang terletak di Desa Binjai Tanah Merah Kecamatan Seruway Kabupaten Aceh Tamiang Propinsi Aceh itu, sehingga saat ini menjadi berada dalam posisi penantian yang tidak jelas;

Karena terus berada dalam posisi penantian yang tidak jelas, sedangkan gaji untuk bulan -bulan yang berjalan juga tidak diberikan, maka tentu saja para Karyawan menjadi resah dan tidak sabar, sehingga akhirnya diambilah kesimpulan untuk menyatakan “rupanya perusahaan kembali telah ingkar janji” dan tidak membayar gaji bulan berjalan terhitung sejak Januari 2012 s/d diajukannya Pengaduan kepada Dinas Sosial dan Ketenagakerjaan pada tanggal 01 April 2013 tersebut selama 15 (lima belas) bulan berjalan;

Bahwa dengan tidak dibayarnya gaji bulan berjalan selama 15 (lima belas) bulan berjalan itu, tentu saja para Karyawan menjadi sangat kesulitan dan menjadi pihak yang sangat dirugikan, dan dengan demikian berarti perusahaan kembali mengulangi kesalahan yang sama bahkan lebih jauh lagi bila dibandingkan dengan Tahun 2007 yang lalu, yaitu melanggar Pasal 169 ayat 1 (c) UU Nomor 13 Tahun 2003, karena “ tidak membayar upah tepat pada waktu selama 3 (tiga) bulan berturut-turut atau lebih”, sehingga dengan ini dapat dinyatakan telah melakukan perbuatan Melawan Hukum (*Onrechtmatige daad*);

Bahwa karena didorong oleh persoalan status dan gaji yang tidak jelas ini, maka tentu saja Para Penggugat menjadi pihak yang dirugikan baik Materil maupun Moril sebagai imbas akibatnya, maka oleh karena itu kemudian kembali mengajukan Pengaduan ke Dinas Sosial dan Ketenagakerjaan Kota Medan, pada tanggal 01 April 2013 dan Pengaduan itu oleh Dinas Sosial dan ketenagakerjaan diproses dengan memanggil para pihak sebanyak 2 (dua) kali, akan tetapi pihak perusahaan tetap saja tidak menanggapi;

Setelah menimbang dan memperhatikan sikap Tergugat yang acuh tersebut, maka Dinas Sosial dan Ketenagakerjaan Kota Medan kemudian mengeluarkan “Surat Anjuran Nomor 567/ 1231/ DSTKM/ 2013, Medan 27 Mei 2013” yang isinya menyatakan dianjurkan kepada Pengusaha untuk membayar Hak-hak para pekerja sesuai dengan pasal 169 ayat (2) UU Nomor 13 Tahun 2003, dengan perincian sbb:

- a Terhadap Sdr. ARMADI, dengan masa kerja 22 Tahun, sbb:
 - Pesangon (2 x 9 x Rp.2.473.025) = Rp. 44.514.450,-
 - Uang Penghargaan Masa Kerja(7xRp.2.473.025).....=Rp. 17.311.175,-



Rp. 61.825.625,-

- Penggantian Perumahan dan Perobatan 15%

15 x Rp.61.825.625,- = Rp. 9.273.844,-

100

- Gaji keterlambatan sejak Januari 2012 s/d Maret 2013.

15 Bulan (15 x Rp.2.473.025) = Rp.37.095.375,-

JUMLAH = Rp.108.194.844,-

(Seratus delapan juta seratus sembilanpuluh empat ribu delapan ratus empatpuluh rupiah);

b Terhadap Sdr. Rajab Harahap, dengan masa kerja 22 Tahun, sbb:

- Pesangon (2x9xRp.1.821.650)=

Rp.32.789.700,-

- Uang Penghargaan Masa Kerja(8xRp.1.912.650)=

Rp.14.573.200,- +

Rp. 47.362.900,-

- Penggantian Perumahan dan Perobatan 15%

15 x Rp.47.362.900,- = Rp. 7.104.435,-

100

- Gaji keterlambatan sejak Januari 2012 s/d Maret 2013.

15 Bulan (15 x Rp.1.821.650) = Rp.27.324.750,-

JUMLAH = Rp.81.792.085,-

(Delapan puluh satu juta tujuh ratus sembilan puluh dua ribu delapan puluh lima rupiah);

c Terhadap Sdr. Rahmad Triono, dengan masa kerja 15 Tahun, sbb:

- Pesangon (2 x 9 x Rp.1.070.850)= Rp.

19.275.300,-

- Uang Penghargaan masa kerja (6 x Rp.1.070.850) =Rp.

6.425.100,-

Rp. 25.700.400,-

- Penggantian Perumahan dan Perobatan 15%

Hal. 5 dari 24 hal.Put.Nomor 170 K/Pdt.Sus-PHI/2014



15 x Rp.25.700.400,- = Rp. 3.855.060,-

100

- Gaji keterlambatan sejak Januari 2012 s/d Maret 2013.

15 Bulan (15xRp.1.070.850) = Rp.16.062.750,-

JUMLAH = Rp.45.618.210,- (Empat

puluh lima juta enam ratus delapan belas ribu dua ratus sepuluh rupiah);

d. Terhadap Sdr. Hefzi Arfan dengan masa kerja 17 Tahun, sbb:

- Pesangon (2 x 9 x Rp.1.431.650)= Rp. 25.769.700,-

- Uang Penghargaan masa kerja(6xRp.1.431.650) = Rp. 8.589.900,- +

Rp. 34.359.600,-

- Penggantian Perumahan dan Perobatan 15%

15 x Rp.34.359.600,-.....= Rp. 5.153.940,-

100

- Gaji keterlambatan sejak Januari 2012 s/d Maret 2013.

15 Bulan (15 x Rp.1.431.650)= Rp.21.474.750,-

JUMLAH = Rp.60.988.290,

(Enam puluh juta sembilan ratus delapan puluh delapan ribu dua ratus sembilan puluh rupiah);

JUMLAH.....18.1+18.2+18.3+18.4.....= Rp.296.593.429,-

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

Bahwa akibat tidak dibayarnya Uang Pesangon, Uang Jasa dan Uang Ganti Rugi tersebut, Penggugat juga dirugikan, karena Penggugat menjadi dibebani rasa bersalah didalam lingkungan Keluarga dan masyarakat, seolah – olah Penggugat telah melakukan kesalahan berat didalam pekerjaan yang mengakibatkan Penggugat menjadi pihak yang tidak berhak atas Uang Pesangon, Uang Jasa dan Uang Ganti Rugi itu, sehingga Penggugat menjadi dirugikan secara moril yang sebenarnya tidak dapat dinilai, akan tetapi untuk melengkapi gugatan ini nilai kerugian moril itu terpaksa di cantumkan



dengan besar yang sama dengan nilai Uang Pesangon, Uang Jasa dan Uang Ganti Rugi yang diwajibkan tersebut;

Bahwa dengan sudah dikeluarkannya “Surat Anjuran Nomor 567/ 1231/ DSTKM/ 2013, Medan 27 Mei 2013”, maka dengan demikian berarti gugatan ini telah memenuhi syarat formal dan diakui benar oleh Dinas Sosial dan Ketenagakerjaan Kota Medan, sehingga menjadi wajib bagi perusahaan untuk memenuhinya;

Bahwa dengan tidak dipenuhinya “Surat Anjuran Nomor 567/ 1231/ DSTKM/ 2013, Medan 27 Mei 2013” itu, maka sikap pembangkangan ini jelas merugikan Para Tergugat baik secara meteril maupun moril dan sekaligus membuktikan bahwa Tergugat adalah pihak yang beriktikad buruk (tekwader Trouw);

Bahwa pelanggaran yang dilakukan oleh Tergugat terhadap Pasal 169 ayat 1 poin (c) dan ayat 2 UU Nomor 13 Tahun 2003 dan kemudian diiringi dengan sikap pembangkangan terhadap Surat Anjuran tersebut, maka sikap dan prilaku yang ditunjukkan oleh Tergugat ini, hal ini membuktikan memang Tergugat sudah nyata-nyata bermaksud memang ingin (berkehendak) Melakukan Perbuatan Melanggar Hukum (onrechtmatige daad);

Bahwa agar maksud dan kehendak Tergugat yang buruk untuk melakukan Perbuatan Melawan Hukum itu dapat dikekang supaya tidak terus bertindak semena – mena dan merugikan Para Penggugat, maka terhadap sikap dan prilaku itu perlu dilakukan tindakan preventif dan represif, sekaligus guna menjamin gugatan ini menjadi tidak hampa dan sia – sia, yaitu dengan cara dimohon kepada Yth. Bapak Ketua Pengadilan Negeri Medan c/q Bapak Ketua Majelis Hakim PHI yang memeriksa perkara ini supaya berkenan meletakkan Sita Jaminan (Conservatoir Beslaag) terhadap semua Asset – asset yang dimiliki oleh Tergugat dimanapun Asset – asset tersebut terdapat, dan Khusus terhadap Kantor Pusat perusahaan yang beralamat di Jln. Jend A Yani Nomor 102 B Kelurahan Kesawan Kecamatan Medan Barat – Kota Medan;

Bahwa demikian pula agar kecenderungan sikap dan prilaku buruk Tergugat yang selalu ingkar itu tidak berpengaruh terhadap putusan perkara ini dikemudian hari, maka untuk juga dimohon Kepada Yth. Bapak Ketua Pengadilan Negeri Medan c/q. Bapak Ketua Majelis Hakim PHI yang memeriksa perkara ini supaya berkenan mengabulkan uang paksa (Dwangsoom) didalam perkara ini, bila ternyata kemudian Tergugat ingkar untuk mematuhi putusan tersebut, sebesar Rp.1.000.000,- (satu juta rupiah) per hari nya, terhitung sejak putusan itu diucapkan dan mempunyai kekuatan hukum yang tetap (inkracht van gewisde);



Bahwa disamping kerugian materil Penggugat atas Uang Pesangon, Uang jasa dan Uang Ganti rugi diatas, maka Penggugat juga mengalami kerugian materil berupa keuntungan atas keterlambatan pembayaran, karena mestinya Penggugat secara hukum sudah mendapatkan dan menikmati Uang Pesangon, Uang jasa dan Uang Ganti rugi itu tepat pada saat diputuskannya Hubungan kerja tersebut, akan tetapi kenyataannya tidak demikian dan kepada Penggugat baru dapat diberikan berdasarkan kekuatan Eksekusi dari Putusan Pengadilan;

Bahwa karena pembayaran uang Pesangon, Uang Jasa dan Uang Ganti rugi ini mempunyai selisih tenggang waktu pembayaran yang jauh, tentu saja selisih rentang waktu ini menjadi faktor kerugian materil bagi Para Penggugat yang sudah jelas menjadi fakta *Notoir* yang tidak dapat dibantah lagi;

Bahwa Demi Keadilan, maka sudah sangat pantas dan patut serta sangat logis dan rasionil kiranya kerugian akibat selisih rentang waktu pembayaran itu kepada Tergugat diberikan Punisimen (Hukuman) berupa pembayaran Kompensasi yang wajib diberikan kepada Para Penggugat, sebab apabila Hukuman ini (Punisimen) tidak diberikan bisa menjadi kecenderungan (kebiasaan buruk) bagi Tergugat untuk sengaja melakukan Trend keingkaran pembayaran tersebut, dan karena itu dimohon kepada Yth. Bapak Majelis Hakim yang memeriksa perkara ini untuk menghukum Tergugat agar segera membayar Kompensasi kepada Para Penggugat dengan asumsi perhitungan yang sama besarnya dengan bunga deposito atau bunga pinjaman yang berlaku pada Bank – Bank Pemerintah seperti BNI 46 dan BRI, sebesar bunga 12% per Tahun;

Bahwa demikian pula kenyataan yang ada, walaupun bukan merupakan kewajiban harus mempergunakan jasa Advokat, akan tetapi mengingat Para Penggugat adalah orang yang awam dibidang hukum serta terikat dengan kewajiban untuk melakukan pekerjaan guna menutupi kehidupan rumah tangga, sehingga pekerjaan penuntutan hak – hak ini terpaksa mempergunakan jasa tenaga Profesional Advokat yang wajib dibayar jasanya, maka untuk pembayaran jasa Advokat itu sangat patut dibebankan kepada Tergugat sebagai penyebab dari adanya gugatan ini, sebesar Rp.15.000.000,- (lima belas juta rupiah);

Bahwa disamping pengeluaran – pengeluaran diatas, Para Penggugat juga terpaksa mengeluarkan Materi (biaya – biaya taktis dan adminstrasi) guna terlaksananya gugatan ini sebagai imbas akibatnya, maka oleh karena itu patut kiranya biaya – biaya itu dibebankan kepada Tergugat yang menyebabkan terjadinya biaya – biaya yang terpaksa dikeluarkan tersebut, yang diperhitungkan sebesar Rp.3.000.000,- (tiga juta rupiah);



Mengingat tuntutan Penggugat ini adalah sesuatu hal yang sifatnya sangat urgen dan primair guna memenuhi kebutuhan pokok hajat hidup keluarga (rumah tangga), dengan dasar hukum Undang Undang yang sudah sangat jelas dan tegas berdasarkan hubungan kerja yang tidak dapat dibantah, maka cukup alasan kiranya dimohonkan kepada Yth. Bapak Ketua Majelis Hakim yang memeriksa perkara ini untuk menerima dan mengabulkan gugatan Provisi dengan menjatuhkan Putusan Provisi dengan amar menghukum Tergugat untuk membayar Uang Pesangon, Uang jasa dan Uang Ganti Rugi sebesar nilai yang sudah ditentukan Undang Undang, sesuai uraian pada poin 18 diatas, dengan putusan yang serta merta (Uit voerbaar bij vooraad), walaupun ada Kasasi;

Bahwa atas dasar alasan dan dalil – dalil diatas, dimohon kepada Yth. Bapak Ketua Pengadilan Negeri Medan u/p Bapak Ketua Majelis Hakim PHI yang memeriksa perkara ini untuk mengabulkan gugatan Penggugat untuk seluruhnya.

Selanjutnya membebankan Tergugat terhadap biaya – biaya yang timbul dalam perkara ini;

Berdasarkan alasan-alasan tersebut di atas, Penggugat mohon kepada Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Medan agar memberikan putusan sebagai berikut:

PRIMAIR:

DALAM PROVISI:

- 1 Mengabulkan gugatan/ tuntutan Provisi seluruhnya;
- 2 Menghukum Tergugat agar membayar hak-hak Hukum Para Penggugat yang telah ditentukan oleh Undang Undang atas Uang Pesangon, Uang Jasa dan Uang Ganti Rugi, sebesar sbb;

2.1. Terhadap Sdr. Armadi, dengan masa kerja 22 Tahun, sbb:

- Pesangon (2 x9 x Rp.2.473.025) = Rp. 44.514.450,-
- UangPenggugatan Masa Kerja(7xRp.2.473.025).. =Rp. 17.311.175,-
- Penggantian Perumahan dan Perobatan 15%

15 x Rp.61.825.625,-= Rp. 9.273.844,-



- Gaji keterlambatan sejak Januari 2012 s/d Maret 2013.

15 Bulan (15xRp.2.473.025) = Rp.37.095.375,-

JUMLAH = Rp.108.194.844,

(Seratus delapan juta seratus sembilan puluh empat ribu Delapan ratus empat puluh rupiah);

2.2. Terhadap Sdr. Rajab Harahap, dengan masa kerja 22 Tahun, sbb:

- Pesangon(2x9xRp.1.821.650) = Rp. 32.789.700,-

- Uang Penghargaan Masa Kerja(8xRp.1.912.650) =Rp.14.573.200,- +

Rp. 47.362.900,-

- Penggantian Perumahan dan Perobatan 15%

15 x Rp.47.362.900,-= Rp. 7.104.435,-

100

- Gaji keterlambatan sejak Januari 2012 s/d Maret 2013.

15 Bulan (15 x Rp.1.821.650)=Rp.27.324.750,

JUMLAH = Rp.81.792.085,

(Delapan puluh satu juta tujuh ratus sembilan puluh dua ribu delapan puluh lima rupiah);

2.3. Terhadap Sdr. Rahmad Triono, dengan masa kerja 15 Tahun, sbb:

- Pesangon (2 x 9 x Rp.1.070.850)= Rp. 19.275.300,-

- Uang Penghargaan Masa Kerja (6 x Rp.1.070.850) =Rp. 6.425.100,-

Rp25.700.400,-

- Penggantian Perumahan dan Perobatan 15%

15 x Rp.25.700.400,-= Rp. 3.855.060,-

100

- Gaji keterlambatan sejak Januari 2012 s/d Maret 2013.

15 Bulan (15xRp.1.070.850)=Rp.16.062.750, +

JUMLAH = Rp.45.618.210,



(Empat puluh lima juta enam ratus delapan belas ribu dua ratus – sepuluh rupiah);

2.4. Terhadap Sdr. Hefzi Arfan dengan masa kerja 17 Tahun, sbb:

- Pesangon (2 x 9 x Rp.1.431.650)= Rp. 25.769.700,-

- Uang Penghargaan Masa Kerja (6xRp.1.431.650) =Rp. 8.589.900,- Rp. 34.359.600,-

- Penggantian Perumahan dan Perobatan 15% 15 x Rp.34.359.600,-.....= Rp. 5.153.940,-

100

- Gaji keterlambatan sejak Januari 2012 s/d Maret 2013.

15 Bulan (15 x Rp.1.431.650)=Rp.21.474.750,-+

JUMLAH = Rp.60.988.290,-

(Enam puluh juta sembilan ratus delapan puluh delapan ribu duaratus sembilan puluh rupiah)

JUMLAH2.1+2.2+2.3+2.....=Rp.296.593.429,-

(Dua ratus sembilan puluh enam juta lima ratus sembilan puluh tiga ribu empat ratus dua puluh sembilan ribu rupiah)

Dalam Pokok Perkara:

- 1 Mengabulkan gugatan Para Penggugat untuk seluruhnya;
- 2 Menyatakan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) yang dilakukan oleh Tergugat adalah bertentangan dengan Pasal Pasal 169 ayat 1 (c) dan ayat 2 Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenaga Kerjaan yang sedang berlaku;
- 3 Menyatakan Tergugat telah melakukan perbuatan Melawan Hukum (*onrechtmatige daad*);
- 4 Menghukum Tergugat agar segera membayar ganti rugi materil dan moril sebagai imbas akibatnya kepada Para Penggugat;



5 Menghukum Tergugat agar segera membayar hak-hak Hukum Para Penggugat yang telah ditentukan wajib oleh Undang Undang berupa pembayaran atas Uang Pesangon, Uang Jasa dan Uang Ganti rugi, dengan perincian sbb;

7.1. Terhadap Sdr. Armadi, dengan masa kerja 22 Tahun, sbb:

- Pesangon
(2x9xRp2.473.025)= Rp.
44.514.450,-
- Uang Penghargaan Masa Kerja
(7xRp.2.473.025)...= Rp. 17.311.175,+
Rp. 61.825.625,-
- Penggantian Perumahan dan Perobatan 15%
15 x Rp.61.825.625,-= Rp. 9.273.844,-

100

- Gaji keterlambatan sejak Januari 2012 s/d
Maret 2013;
15 Bulan (15 x Rp.2.473.025)= Rp.37.095.375,+
JUMLAH = Rp.108.194.844,

(Seratus delapan juta seratus sembilan puluh empat ribu delapan ratus empat puluh rupiah)

7.2. Terhadap Sdr. Rajab Harahap, dengan masa kerja 22 Tahun, sbb:

- Pesangon (2 x 9 x
Rp.1.821.650) =Rp.
32.789.700,-
- Uang Penghargaan Masa Kerja
(8xRp.1.912.650) ...= Rp.14.573.200,-
Rp. 47.362.900,-

Penggantian Perumahan dan Perobatan 15%

15 xRp.47.362.900,- = Rp. 7.104.435,-

100

- Gaji keterlambatan sejak Januari 2012 s/d
Maret 2013.



15 Bulan (15 x Rp.1.821.650)= Rp.27.324.750,-
JUMLAH = Rp.81.792.085,

(Delapan puluh satu juta tujuh ratus sembilan puluh dua ribu delapan puluh lima rupiah);

7.3. Terhadap Sdr. Rahmad Triono, dengan masa kerja 15 Tahun, sbb:

- Pesangon (2 x 9 x Rp.1.070.850)
= Rp. 19.275.300,-

- Uang Penghargaan Masa Kerja
(6xRp.1.070.850)= Rp. 6.425.100,-
Rp. 25.700.400,-

- Penggantian Perumahan dan Perobatan 15%
15 x Rp.25.700.400,-= Rp. 3.855.060,-

100

- Gaji keterlambatan sejak Januari 2012 s/d
Maret 2013;

15 Bulan(15xRp.1.070.850)= Rp.16.062.750,-

JUMLAH Rp.45.618.210,-

(Empat puluh lima juta enam ratus delapan belas ribu dua ratus sepuluh rupiah);

7.4. Terhadap Sdr. Hefzi Arfan dengan masa kerja 17 Tahun, sbb:

- Pesangon (2 x9xRp.1.431.650) =
Rp25.769.700,-

- Uang Penghargaan Masa Kerja
(6xRp.1.431.650)....= Rp. 8.589.900,-
Rp34.359.600,-

- Penggantian Perumahan dan Perobatan 15%
15 x Rp.34.359.600,-= Rp. 5.153.940,-

100

- Gaji keterlambatan sejak Januari 2012 s/d
Maret 2013.

15 Bulan (15xRp.1.431.650)= Rp.21.474.750,-



JUMLAH = Rp.60.988.290,-

(Enam puluh juta sembilan ratus delapan puluh delapan ribu
Dua ratus sembilan puluh rupiah);

JUMLAH..... 7.1+7.2+7.3+7.4 =Rp.296.593.429,-

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

- 1 Menghukum Tergugat untuk membayar kerugian materil Para Penggugat sebagai imbas akibatnya yang terpaksa mengeluarkan biaya administrasi dan taktis sebesar Rp.3.000.000,- (tiga juta rupiah);
- 2 Menghukum Tergugat untuk membayar Kerugian Moril Para Penggugat, karena tidak dibayarnya Uang Pesangon, Uang jasa dan Uang Ganti Rugi itu, seolah-olah Penggugat telah melakukan kesalahan berat didalam pekerjaan, yang besarnya sama dengan nilai Uang Pesangon, Uang Jasa dan Uang Ganti Rugi yang diwajibkan tersebut;
- 3 Menghukum Tergugat untuk membayar kompensasi kerugian akibat adanya selisih rentang waktu pembayaran kepada Penggugat, dengan asumsi perhitungan yang sama besarnya dengan bunga deposito atau bunga pinjaman yang berlaku pada Bank-Bank Pemerintah seperti BNI 46 dan BRI, sebesar bunga 12% per Tahun;
- 4 Menghukum Tergugat untuk membayar Uang Paksa (Dwangsom), bila ternyata kemudian Tergugat ingkar untuk mematuhi putusan tersebut, sebesar Rp.1.000.000,- (satu juta rupiah) per hari nya, terhitung sejak Putusan itu diucapkan dan mempunyai kekuatan hukum yang tetap (*inkracht van gewisde*);
- 5 Menghukum Tergugat untuk membayar biaya jasa Advokat yang terpaksa harus Para Penggugat keluarkan, sebesar Rp.15.000.000,- (lima belas juta rupiah);
- 6 Menghukum Tergugat untuk membayar biaya – biaya yang timbul dalam perkara ini;

ATAU - SUBSIDAIR:

Dalam Majelis Hakim berpendapat lain, Mohon Putusan yang seadil –adilnya (ex aquo et bono);



Bahwa, terhadap gugatan tersebut, Tergugat mengajukan Rekonvensi pada pokoknya sebagai berikut:

Bahwa, segala apa yang telah Tergugat d.K/Penggugat d.R. kemukakan dalam Konvensi dianggap telah di masukan dalam Rekonvensi ini;

Bahwa, sebagaimana yang telah Penggugat d.R. kemukakan dalam Konvensi, bahwa para Tergugat d.R. beserta eks. Karyawan lainnya sebanyak 19 orang dengan kemauannya sendiri tanpa ada paksaan dari siapapun melalui kuasa hukumnya telah memberikan Surat Pernyataan dan Kuasa tertanggal 23 Juni 2012 kepada Penggugat d.R.;

Bahwa, sesuai yang tertuang dalam Surat Pernyataan dan Kuasa tertanggal 23 Juni 2012 tersebut pada intinya;

- Para karyawan sebanyak 19 orang termasuk didalamnya para Tergugat d.R. karyawan berstatus di rumahkan menyatakan mengundurkan diri dari perusahaan PT. Para Sawita ic. Penggugat d.R. dan tidak menuntut apapun juga kepada perusahaan selain upah/gaji tertunggak;
- Para karyawan tersebut bersedia menerima tunggakan upah/gaji yang belum dibayar oleh perusahaan ic. Penggugat d.R. yang tunggakannya sebesar 8 (delapan) bulan upah/gaji dengan pembayaran bertahap yaitu : bulan Juni 2012 dua bulan upah/gaji, bulan Juli 2012 satu bulan upah/gaji, bulan Agustus 2012 satu bulan upah/gaji, bulan September 2012 satu bulan upah/gaji, bulan Oktober 2012 satu bulan upah/gaji, bulan November 2012 satu bulan upah/gaji dan bulan Desember 2012 satu bulan upah/gaji;
- Pengunduran diri para karyawan tersebut termasuk didalamnya para Tergugat d.R. berlaku setelah suluruh pembayaran upah/gaji



tertunggak tersebut diatas dibayar lunas oleh perusahaan ic. Penggugat d.R;

- Para karyawan tersebut termasuk didalamnya para Tergugat d.R. setuju memberikan kuasa kepada kuasa hukumnya dalam hal ini Guntur & Associates untuk menagih dan menerima pembayaran upah/gaji tertunggak dari Perusahaan ic. Penggugat d.R;
- Para karyawan tersebut termasuk didalamnya para Tergugat d.R bersedia dan setuju dituntut menurut hukum, apabila para karyawan tersebut tidak memenuhi isi pernyataannya;

Bahwa, kemudian untuk merealisasi tuntutan para karyawan tentang upah/gaji tertunggak tersebut, Penggugat d.R. telah melakukan pembayarannya secara bertahap tersebut dan terakhir per 31 Desember 2012 juga telah dibayar lunas oleh Penggugat d.R. , hal ini sesuai bukti-bukti tanda terima pembayaran yang di tanda tangani oleh para karyawan tersebut termasuk didalamnya para Tergugat d.R;

Bahwa, setelah para Tergugat d.R. menyatakan mengundurkan diri dan tidak menuntut apapun kepada Penggugat d.R. selain upah/gaji tertunggak tersebut harus dibayar oleh Penggugat d.R., lalu Penggugat d.R. melunasi upah/gaji tertunggak tersebut, ternyata kemudian para Tergugat d.R. mengadukan Penggugat d.R. pada Dissosnaker dan di lanjutkan mengajukan gugatan melalui PHI PN-Mdn dengan tuntutan agar Penggugat d.R. dihukum untuk membayar pesangon, gaji bulan berjalan dan lain-lainnya kepada para Tergugat d.R.;

Bahwa, dengan pengaduan dan atau gugatannya para Tergugat d.R, tersebut membuktikan bahwa para Tergugat d.R. telah melakukan perbuatan melawan hukum, karena telah bersikap tidak jujur dan tidak berikad baik ;

Bahwa, perbuatan para Tergugat d.R. tersebut telah merugikan Penggugat d.R. karena telah melecehkan dan mempermainkan nama baik dan martabat Penggugat d.R;

Bahwa, oleh karena itu agar menjadi pelajaran bagi para Tergugat d.R. dan tidak akan melakukan perbuatan sama di perusahaan lain atau tempat lain, maka Penggugat d.R. patut menuntut ganti kerugian moriel kepada para Tergugat d.R. untuk itu agar para Tergugat d.R. Armadi, Rajab Harahap, Rahmad Triono dan Hefzi Arfan baik secara bersama-sama maupun sendiri dihukum membayar ganti kerugian moril kepada



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

Penggugat d.R. sebesar Rp.4.000.000.000,- (Empat milyar rupiah) atau sejumlah yang patut menurut Majelis hakim;

Bahwa, untuk menjamin gugatan Penggugat d.R. tidak menjadi hampa dan atau dapat dipenuhi kemudian hari, maka patut dimohonkan berkenan Majelis hakim untuk meletakkan Sita Jaminan (Conservatoir Beslag) terlebih dahulu terhadap harta benda milik para Tergugat d.R. baik bergerak atau tidak bergerak yaitu rumah tempat tinggal masing-masing para Tergugat dan harta benda lainnya;

Berdasarkan alasan-alasan tersebut di atas, Penggugat Rekonvensi mohon kepada Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Medan agar memberikan putusan sebagai berikut:

- 1 Mengabulkan gugatan Penggugat dalam Rekonvensi untuk seluruhnya;
- 2 Menyatakan para Tergugat d.R. telah beritikad tidak baik dan atau melakukan Perbuatan Melawan Hukum;
- 3 Menghukum para Tergugat d.R. Armadi, Rajab Harahap, Rahmad Triono dan Hefzi Arfan baik secara bersama-sama maupun sendiri untuk membayar ganti kerugian moril kepada Tergugat d.R. sebesar Rp4.000.000.000,- (Empat milyar rupiah) atau sejumlah yang patut menurut Majelis hakim;
- 4 Menyatakan Sita Jaminan (Conservatoir Beslag) yang telah diletakkan dalam perkara ini adalah syah dan berharga;
- 5 Menghukum para Tergugat d.R. baik secara bersama-sama maupun sendiri untuk membayar ongkos yang timbul dalam perkara ini .

A T A U:

- Memohon putusan yang seadil-adilnya dari hakim.

Bahwa, terhadap gugatan tersebut Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Medan telah memberikan putusan Nomor 61/G/2013/PHI.Mdn , tanggal 16 September 2013 yang amarnya sebagai berikut:

DALAM KONVENSI:

DALAM PROVISI:

- Menolak permohonan Provisi para Penggugat tersebut

DALAM POKOK PERKARA:

Hal. 17 dari 24 hal.Put.Nomor 170 K/Pdt.Sus-PHI/2014



- 1 Mengabulkan gugatan para Penggugat untuk sebagian;
- 2 Menyatakan hubungan kerja antara para Penggugat dengan Tergugat putus karena para Penggugat mengundurkan diri atas kemauan sendiri;
- 3 Menghukum Tergugat untuk membayar hak-hak para Penggugat berupa uang penggantian hak perumahan serta pengobatan dan perawatan yang diperhitungkan sebagai berikut:

3.1. Armadi, masa kerja 20 tahun dan upah sebesar Rp. 1.873.025,- per-bulan;

- Uang penggantian hak perumahan dan pengobatan

$15\% \times (\text{Uang Pesangon} + \text{Uang Penghargaan Masa Kerja})$

$15\% \times ((9 \times \text{Rp. } 1.873.025,-) + (7 \times \text{Rp. } 1.873.025,-))$

$15\% \times (\text{Rp. } 16.857.225,- + \text{Rp. } 13.111.175,-)$

$15\% \times \text{Rp. } 29.968.400,- = \text{Rp. } 4.495.260,-$

3.2. Rajab Harahap, masa kerja 22 tahun dan upah sebesar Rp. 1.821.650,- per-bulan;

- Uang Penggantian Hak Perumahan dan Pengobatan

$15\% \times (\text{Uang Pesangon} + \text{Uang Penghargaan Masa Kerja})$

$15\% \times ((9 \times \text{Rp. } 1.821.650,-) + (8 \times \text{Rp. } 1.821.650,-))$

$15\% \times (\text{Rp. } 16.394.850,- + \text{Rp. } 14.573.200,-)$

$15\% \times \text{Rp. } 30.968.050,- = \text{Rp. } 4.645.207,-$

3.3. Rahmad Triono, masa kerja 15 tahun dan upah sebesar Rp. 1.070.850,- per-bulan disesuaikan UMK Kota Medan Rp. 1.650.000,- per-bulan;

- Uang Penggantian Hak Perumahan dan Pengobatan;

$15\% \times (\text{Uang Pesangon} + \text{Uang Penghargaan Masa Kerja})$

$15\% \times ((9 \times \text{Rp. } 1.650.000,-) + (6 \times \text{Rp. } 1.650.000,-))$

$15\% \times (\text{Rp. } 14.850.000,- + \text{Rp. } 9.900.000,-)$

$15\% \times \text{Rp. } 24.750.000,- = \text{Rp. } 3.712.500,-$

3.4. Hefzi Arfan, masa kerja 17 tahun dan upah sebesar Rp. 1.431.650,- per-bulan disesuaikan UMK Kota Medan Rp. 1.650.000,-;

- Uang Penggantian Hak Perumahan dan Pengobatan

$15\% \times (\text{Uang Pesangon} + \text{Uang Penghargaan Masa Kerja})$



15 % x ((9 x Rp. 1.650.000,-) + (8 x Rp. 1.650.000,-)

15 % x (Rp. 14.850.000,- + Rp. 13.200.000,-)

15 % x Rp. 28.050.000,- = Rp. 4.207.500,-

Total keseluruhannya adalah Rp. 17.060.467,- (tujuh belas juta enam puluh ribu empat ratus enam puluh tujuh rupiah);

4 Menolak gugatan para Penggugat untuk selebihnya;

DALAM REKONVENSI:

- Menyatakan gugatan Penggugat Rekonvensi/Tergugat Konvensi ditolak untuk seluruhnya;

DALAM KONVENSI DAN REKONVENSI:

- Membebankan biaya perkara kepada Tergugat sebesar Rp. 366.000,- (tiga ratus enam puluh enam ribu rupiah);

Menimbang, bahwa Putusan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Medan tersebut telah diucapkan dengan hadirnya Kuasa Tergugat pada tanggal 16 September 2013, terhadap putusan tersebut Tergugat melalui kuasanya berdasarkan Surat Kuasa Khusus tanggal 24 September 2013, mengajukan permohonan kasasi pada tanggal 27 September 2013, sebagaimana ternyata dari Akta Permohonan Kasasi Nomor 34/Kas/2013/Phi. Mdn *jo* Nomor 61/G/2013/Phi.Mdn yang dibuat oleh Panitera Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Medan, permohonan tersebut diikuti dengan memori kasasi yang diterima di Kepaniteraan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Medan pada tanggal 09 Oktober 2013;

Bahwa memori kasasi telah disampaikan kepada para Penggugat pada tanggal 23 Oktober 2013, kemudian Penggugat mengajukan kontra memori kasasi yang diterima di Kepaniteraan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Medan pada tanggal 06 November 2013;

Menimbang, bahwa permohonan kasasi a quo beserta keberatan-keberatannya telah diberitahukan kepada pihak lawan dengan saksama, diajukan dalam tenggang waktu dan dengan cara yang ditentukan dalam undang-undang, sehingga permohonan kasasi tersebut secara formal dapat diterima;

Menimbang, bahwa keberatan-keberatan kasasi yang diajukan oleh Pemohon Kasasi dalam memori kasasinya pada pokoknya adalah:

Bahwa, alasan Pemohon Kasasi mengajukan kasasi terhadap putusan PHI pada Pengadilan Negeri Medan tersebut, karena ada bunyi amar putusannya tersebut menghukum Tergugat untuk membayar hak-hak para Penggugat berupa uang

Hal. 19 dari 24 hal.Put.Nomor 170 K/Pdt.Sus-PHI/2014



penggantian hak perumahan serta pengobatan dan perawatan sebagaimana yang disebutkan dan diperincikan pada amar putusan point 3, butir 3.1., 3.2, 3. 3, dan 3.4. dengan dasar pertimbangan hukumnya mengacu pada Pasal 362 ayat (2) UU Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan;

Bahwa, amar putusan tersebut beserta dasar pertimbangan hukumnya adalah keliru atau tepat menurut hukum dan menunjukkan bahwa PHI pada Pengadilan Negeri Medan dalam putusannya tidak memperhatikan dengan cermat tentang Pengunduran diri Termohon Kasasi dahulu para Penggugat sebagaimana tertuang dalam Surat Pernyataan dan Kuasa tanggal 23 Juni 2012 pada butir (1) yang disertai syarat tidak akan menuntut apapun juga kepada Perusahaan tersebut selain upah/gaji tertunggak (Vide bukti Tergugat yang diberi tanda T-1);

Bahwa, dengan adanya syarat tidak akan menuntut apapun juga kepada Perusahaan tersebut, selain upah/gaji tertunggak, maka adalah tidak patut dan tidak tepat menurut hukum Pemohon Kasasi dahulu Tergugat dihukum untuk membayar uang penggantian hak perumahan serta pengobatan dan perawatan;

Bahwa, oleh dan karena itu ditingkat kasasi ini patut dimohonkan agar Mahkamah Agung R.I./Hakim Agung membatalkan amar putusan PHI pada Pengadilan Negeri berikut pertimbangan hukumnya sepanjang mengenai butir yang menghukum Tergugat untuk membayar kepada para Penggugat berupa uang penggantian hak perumahan serta pengobatan dan perawatan dimaksud;

Menimbang, bahwa terhadap keberatan-keberatan tersebut, Mahkamah Agung berpendapat:

Bahwa keberatan tersebut tidak dapat dibenarkan, oleh karena setelah meneliti secara saksama memori kasasi tanggal 09 Oktober 2013 dan kontra memori kasasi tanggal 06 November 2013 dihubungkan dengan pertimbangan *Judex Facti*, dalam hal ini Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Medan tidak menerapkan hukum dengan pertimbangan sebagai berikut:

Alasan-alasan kasasi tidak dapat dibenarkan, *Judex Facti* telah benar menerapkan hukum, menyatakan putusan hubungan kerja (PHK) berdasarkan Pasal 162 UU 13/2003 dengan memperoleh uang penggantian hak (UPH) berupa pergantian perumahan dan pengobatan;

Adapun alasan Pemohon bahwa para pekerja tidak berhak atas uang penggantian hak (UPH) karena sesuai isi surat pengunduran diri tidak menuntut apapun tidak dibenarkan karena terhadap pengunduran diri pekerja secara tertulis Pasal 162 ayat (1)



Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 menentukan, memperoleh UPH sesuai ketentuan Pasal 156 ayat (4) Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003;

Menimbang, bahwa namun demikian Hakim Agung anggota II: Dr. Fauzan, S.H., M.H., menyatakan beda pendapat (*dissenting opinion*) dengan mengemukakan alasan-alasan sebagai berikut:

Bahwa *Judex Facti* tidak cukup dalam mempertimbangkan bukti T-1, berupa Surat Pernyataan dari Kuasa Para Penggugat karena *Judex Facti* tidak mempertimbangkan bahwa pengunduran diri para Penggugat berkaitan dengan upah yang belum dibayar oleh Tergugat selama 8 (delapan) bulan, pengunduran diri mana tidak sesuai dengan ketentuan Pasal 162 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 yang mengharuskan pengunduran diri para Penggugat tersebut dapat dikualifikasikan sebagai penyalahgunaan keadaan sehingga terpaksa para Penggugat mengundurkan diri agar mendapat pembayaran atas upah yang tertunggak selama 8 (delapan) bulan;

Menimbang oleh karena bukti dipersidangan perusahaan mengalami kesulitan, para Penggugat telah bekerja antara 17 tahun sampai dengan 22 tahun dan pengunduran dirinya tidak atas kemauan sendiri melainkan karena adanya penyalahgunaan keadaan, karenanya patut dan adil apabila hubungan kerja putus dengan diterapkan ketentuan Pasal 161 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 sehingga hak-hak yang diterima para Penggugat sebagai berikut:

a Penggugat I (Armadi), masa kerja 22 tahun kurang upah Rp2.473.25 perbulan;

- Uang pesangon : 9 x Rp2.473.025 =Rp22.257.25
- Uang Penghargaan Masa kerja : 7 x Rp2.473.025 =Rp17.311.175
- Uang Penggantian Hak : 15% X Rp39.568.400 =Rp 5.935.260
- Jumlah =Rp45.503.600

(empat puluh lima juta lima ratus tiga ribu enam ratus rupiah)

b Penggugat II (Rajab Harahap), masa kerja 22 tahun lebih, upah Rp1.821.650 perbulan;

- Uang pesangon : 9 x Rp1.821.650 =Rp16.394.850
- Uang Penghargaan Masa kerja : 8 x Rp1.821.650 =Rp14.573.200
- Uang Penggantian Hak : 15% X 39.568.400 =Rp 4.645.207



Jumlah =Rp35.613.257

(tiga puluh lima juta enam ratus tiga belas ribu dua ratus lima puluh tujuh rupiah);

c Penggugat III (Rahmad Triono), masa kerja 15 tahun lebih, upah Rp1.070.850 perbulan;

• Uang pesangon : 9 x Rp1.070.850 =Rp9.637.650

• Uang Penghargaan Masa kerja : 6 x Rp1.070.850 =Rp6.425.100

• Uang Penggantian Hak : 15% X 39.568.400 =Rp2.409.412

Jumlah =Rp18.427.162

(delapan belas juta empat ratus dua puluh tujuh ribu seratus enam puluh dua rupiah);

d Penggugat IV (Hefzi Arfan), masa kerja 17 tahun lebih, upah Rp1.431.650 perbulan;

• Uang Pesangon : 9 x Rp1.431.650 =Rp12.884.850

• Uang Penghargaan Masa Kerja : 6 x Rp1.431.650 =Rp 6.425.100

• Uang Penggantian Hak : 15% X 21.474.750 =Rp 3.221.212

Jumlah =Rp24.695.962

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

Menimbang, bahwa oleh karena terjadi perbedaan pendapat dalam Majelis Hakim dan telah diusahakan musyawarah dengan sungguh-sungguh tetapi tidak tercapai mufakat, maka berdasarkan Pasal 30 ayat (3) Undang Undang Nomor 14 Tahun 1985 tentang Mahkamah Agung sebagaimana telah diubah dengan Undang Undang Nomor 5 Tahun 2004 dan perubahan kedua dengan Undang Undang Nomor 3 Tahun 2009, Majelis Hakim mengambil putusan dengan suara terbanyak;

Menimbang, bahwa berdasarkan pertimbangan tersebut di atas, ternyata Putusan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Medan Nomor 61/G/2013/PHI.Mdn tanggal 16 September 2013 dalam perkara ini tidak bertentangan dengan hukum dan/atau undang-undang, sehingga permohonan kasasi yang diajukan oleh Pemohon Kasasi: PT. PARA SAWITA tersebut harus ditolak;

Menimbang, bahwa oleh karena nilai gugatan dalam perkara ini di atas Rp150.000.000,00 (seratus lima puluh juta rupiah) sebagaimana ditentukan dalam Pasal 58 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004, maka biaya perkara dalam semua tingkat peradilan dibebankan kepada Pemohon Kasasi;



Memperhatikan, Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, Undang-Undang Nomor 48 Tahun 2009 tentang Kekuasaan Kehakiman, Undang-Undang Nomor 14 Tahun 1985 tentang Mahkamah Agung sebagaimana yang telah diubah dengan Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2004 dan perubahan kedua dengan Undang-Undang Nomor 3 Tahun 2009 serta peraturan perundang-undangan lain yang bersangkutan;

M E N G A D I L I

Menolak permohonan kasasi dari Pemohon Kasasi: PT. PARA SAWITA tersebut;

Menghukum Pemohon Kasasi untuk membayar biaya perkara dalam semua tingkat peradilan, yang dalam tingkat kasasi ditetapkan sebesar Rp500.000,00 (lima ratus ribu rupiah);

Demikianlah diputuskan dalam rapat permusyawaratan Majelis Hakim pada Mahkamah Agung pada hari Kamis tanggal 26 Juni 2014 oleh Dr. H. SUPANDI, S.H., M.Hum., Hakim Agung yang ditetapkan oleh Ketua Mahkamah Agung sebagai Ketua Majelis, Dr. HORADIN SARAGIH, S.H., M.H., dan Dr. FAUZAN, S.H., M.H., Hakim-Hakim Ad Hoc PHI, masing-masing sebagai Anggota, putusan tersebut diucapkan dalam sidang terbuka untuk umum pada hari itu juga oleh Ketua dengan dihadiri oleh Anggota-Anggota tersebut dan YUSTICIA ROZA PUTERI, S.H., M.H., Panitera Pengganti tanpa dihadiri oleh para Pihak.

Anggota-Anggota, K e t u a,
Ttd/Dr. HORADIN SARAGIH, S.H., M.H. Ttd/Dr. H. SUPANDI, S.H., M.Hum.
Ttd/ Dr. FAUZAN, S.H., M.H.

Panitera Pengganti,
Ttd/ YUSTICIA ROZA PUTERI, S.H., M.H.

Biaya-biaya Kasasi:

1 Meterai	Rp	6.000,00
2 Redaksi	Rp	5.000,00
3 Administrasi Kasasi ...	Rp	<u>489.000,00</u>
Jumlah	Rp	500.000,00



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

Untuk salinan :

MAHKAMAH AGUNG RI
a.n. Panitera
Panitera Muda Perdata Khusus,

RAHMI MULYATI, SH., MH.
NIP. 040 049 629

