

**KEPASTIAN HUKUM TERHADAP STATUS PERJANJIAN
KERJA DALAM PUTUSAN NOMOR: 3/G/2014/PHLSBY
PERSPEKTIF UU NOMOR 13 TAHUN 2003 TENTANG
KETENAGAKERJAAN**

SKRIPSI

Diajukan kepada Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Jember
Untuk memenuhi salah satu persyaratan memperoleh
Gelar Sarjana Hukum (S.H) Jurusan Hukum Ekonomi
Program Studi Hukum Ekonomi Syariah



Oleh:

HABIBI MAHBUB
NIM. 083 142 040

**INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI JEMBER
FAKULTAS SYARIAH
PROGRAM STUDI HUKUM EKONOMI SYARIAH
JUNI 2021**

**KEPASTIAN HUKUM TERHADAP STATUS PERJANJIAN KERJA
DALAM PUTUSAN NOMOR: 3/G/2014/PHI.SBY PERSPEKTIF UU
NOMOR 13 TAHUN 2003 TENTANG KETENAGAKERJAAN**

SKRIPSI

diajukan kepada Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Jember
untuk memenuhi salah satu persyaratan memperoleh
Gelar Sarjana Hukum (S.H) Jurusan Hukum Ekonomi
Program Studi Hukum Ekonomi Syariah

Oleh:

Habibi Mahbub
NIM: 083 142 040

Disetujui Pembimbing

Inayatul Anisah, S.Ag, M.Hum
NIP. 19740329 199803 2 00

IAIN JEMBER

**KEPASTIAN HUKUM TERHADAP STATUS PERJANJIAN KERJA
DALAM PUTUSAN NOMOR: 3/G/2014/PHI.SBY PERSPEKTIF UU
NOMOR 13 TAHUN 2003 TENTANG KETENAGAKERJAAN**

SKRIPSI

Telah diuji dan diterima untuk memenuhi salah satu persyaratan memperoleh
Gelar Sarjana Hukum (S.H) Fakultas Syariah Jurusan Hukum Ekonomi
Program Studi Hukum Ekonomi Syariah

Hari : Senin
Tanggal : 28 Juni 2021

Tim Penguji

Ketua

Sekretaris



Dr. Muhammad Faisol, S.S., M.Ag
NIP:19770609208011012



Baidowi, M.H.I
NIP:1984044222019031003

Anggota:

1. Dr. H.Ahmad Junaidi, S.Pd, M.Ag
2. Inayatul Annisa, S.Ag, M.Hum



Menyetujui
Dekan Fakultas Syariah



Prof.Dr. Muhammad Noor Harisuddin, M.Fil.I
NIP: 197809252005011002

MOTTO

يَتَأْتِيهَا الَّذِينَ ءَامَنُوا لَا تَأْكُلُوا أَمْوَالِكُمْ بَيْنَكُمْ بِالْبَاطِلِ إِلَّا أَنْ
تَكُونَ تِجَارَةً عَنْ تَرَاضٍ مِّنْكُمْ ۚ وَلَا تَقْتُلُوا أَنْفُسَكُمْ ۚ إِنَّ اللَّهَ كَانَ بِكُمْ

رَحِيمًا ﴿٢٩﴾

Artinya: “Hai orang-orang yang beriman, janganlah kamu saling memakan harta sesamamu dengan jalan yang batil, kecuali dengan jalan perniagaan yang berlaku dengan suka sama-suka di antara kamu. Dan janganlah kamu membunuh dirimu; sesungguhnya Allah adalah Maha Penyayang kepadamu.” (QS. An-Nisa’ Ayat 29)¹

IAIN JEMBER

¹ Kementerian Agama R.I, *Al-Qur'an dan Terjemahnya*.

MOTTO

يَتَأْتِيهَا الَّذِينَ ءَامَنُوا لَا تَأْكُلُوا أَمْوَالِكُمْ بَيْنَكُمْ بِالْبَاطِلِ إِلَّا أَنْ
تَكُونَ تِجَارَةً عَنْ تَرَاضٍ مِّنْكُمْ ۚ وَلَا تَقْتُلُوا أَنْفُسَكُمْ ۚ إِنَّ اللَّهَ كَانَ بِكُمْ

رَحِيمًا ﴿٢٩﴾

Artinya: “Hai orang-orang yang beriman, janganlah kamu saling memakan harta sesamamu dengan jalan yang batil, kecuali dengan jalan perniagaan yang berlaku dengan suka sama-suka di antara kamu. Dan janganlah kamu membunuh dirimu; sesungguhnya Allah adalah Maha Penyayang kepadamu.” (QS. An-Nisa’ Ayat 29)¹

IAIN JEMBER

¹ Kementerian Agama R.I, *Al-Qur'an dan Terjemahnya*.

PERSEMBAHAN

*Kupersembahkan skripsi ini untuk yang selalu bertanya :
“Kapan skripsimu selesai?”*

*Terlambat lulus atau lulus tidak tepat waktu bukan sebuah kejahatan, apalagi aib.
Alangkah kerdilnya jika mengukur kepintaran seseorang hanya dari siapa yang
paling cepat lulus. Bukankah sebaik-baiknya skripsi adalah skripsi yang selesai?
Baik itu selesai tepat waktu maupun tidak tepat waktu.*



KATA PENGANTAR

Alhamdulillah puji syukur penulis sampaikan kepada Allah SWT. karena dengan rahmat dan hidayah-Nya, perencanaan, pelaksanaan, dan penyelesaian skripsi “Kepastian Hukum Terhadap Status Perjanjian Kerja Dalam Putusan Nomor: 3/G/2014/PHI.Sby Perspektif UU Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan” terselesaikan dengan baik sebagai salah satu syarat untuk mendapatkan gelar sarjana. Sholawat serta salam semoga tetap terlimpahkan kepada Nabi Muhammad SAW yang telah membawa kita dari zaman jahiliyah menuju zaman yang penuh dengan ilmu pengetahuan.

Terselesainya skripsi ini karena dukungan dari berbagai pihak, baik secara langsung maupun tidak langsung. Oleh karena itu penulis sampaikan terimakasih kepada:

1. Prof. Dr. H. Babun Suharto, SE., MM selaku Rektor IAIN Jember
2. Prof. Dr. M. Noor Harisuddin, M. Fil.I selaku Dekan Fakultas Syari'ah
3. Ibu Inayatul Anisah, S.Ag., M.Hum selaku dosen pembimbing yang selalu memberi arahan dan motivasi dalam menyelesaikan skripsi ini.
4. Ibu Busriyanti, M.Ag selaku Ketua Program Studi Hukum Ekonomi Syariah.
5. Kepala dan Staff Perpustakaan IAIN Jember yang telah memberikan ruang aktualisasi keilmuan.
6. Bapak dan ibu dosen yang telah memberikan ilmu yang bermanfaat kepada saya.
7. Seluruh sahabat kelas il Muamalah yang selalu memberi semangat.

8. Seluruh Civitas Akademika Fakultas Syari'ah IAIN Jember.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari harapan sempurna. Namun, walaupun dengan waktu yang terbatas penulis mencoba untuk berusaha merencanakan, menyusun, hingga menyelesaikan skripsi ini dengan segala kemampuan yang ada. Untuk menyempurnakannya tentu tidak lepas dari kritik dan saran yang bersifat konstruktif dari berbagai pihak. Akhirnya penulis berharap semoga skripsi ini bermanfaat bagi penulis khususnya dan bagi masyarakat pada umumnya. *Amin ya robbal 'alamin.*

Jember, 1 Maret 2020

Penulis

IAIN JEMBER

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
PERSETUJUAN PEMBIMBING.....	ii
PENGESAHAN.....	iii
MOTTO	iv
PERSEMBAHAN.....	v
KATA PENGANTAR.....	vi
ABSTRAK	vii
DAFTAR ISI.....	viii
BAB I PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Fokus Kajian	4
C. Tujuan Penelitian	5
D. Manfaat Penelitian	5
E. Definisi Istilah.....	6
F. Metode Penelitian.....	10
G. Sistematika Pembahasan	14
BAB II KAJIAN PUSTAKA	
A. Penelitian Terdahulu	16
B. Kajian Teori	18

BAB III DUDUK PERKARA PUTUSAN NOMOR: 3/G/2014/PHLSBY	44
BAB IV PERTIMBANGAN HUKUM PADA PUTUSAN NOMOR: 3/G/2014/PHLSBY	53
BAB V KEPASTIAN HUKUM TERHADAP STATUS PERJANJIAN KERJA DALAM PUTUSAN NOMOR: 3/G/2014/PHLSBY PERSPEKTIF UU NOMOR 13 TAHUN 2003 TENTANG KETENAGAKERJAAN.....	64
BAB VI PENUTUP	
A. Kesimpulan	67
B. Saran.....	67
DAFTAR PUSTAKA	69
LAMPIRAN-LAMPIRAN	



BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Perjanjian kerja yang dalam bahasa Belanda disebut *Arbeidsoverenkoms*, mempunyai beberapa pengertian. Pasal 1601 KUHPerduta memberikan pengertian sebagai berikut: “Perjanjian kerja adalah suatu perjanjian di mana pihak kesatu (si buruh), mengikatkan dirinya untuk di bawah perintah pihak orang lain, si majikan untuk suatu waktu tertentu melakukan pekerjaan dengan menerima upah”.¹

Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, pasal 1 angka 14 memberikan pengertian yakni: “Perjanjian kerja adalah suatu perjanjian antara pekerja /buruh dan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat-syarat kerja hak dan kewajiban kedua belah pihak.”²

Perjanjian kerja tertentu diadakan karena jenis, sifat dan kegiatan pekerjaan yang menjadi obyek perjanjian kerja itu memang mengharuskan demikian. Hal ini menunjukkan bahwa tidak semua bidang pekerjaan, majikan dan buruh dapat membuat perjanjian kerja tertentu. pembatasan yang demikian itu perlu, sebab akan menjamin kelangsungan buruh dalam memperoleh penghasilan.³ Perjanjian kerja yang dibuat untuk waktu tertentu harus dibuat secara tertulis (Pasal 57 Ayat 1) Undang-Undang No 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan). Ketentuan ini

¹ Lihat Pasal 1601 KUHPerduta

² Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, pasal 1 angka 14.

³ Abdul Rachmad Budiono, *Hukum Perburuhan Di Indonesia*, tnp, 92.

dimaksudkan untuk lebih menjamin atau menjaga hal-hal yang tidak diinginkan sehubungan dengan berakhirnya kontrak kerja.⁴

Selain Perjanjian kerja untuk waktu tertentu harus dibuat secara tertulis, Perjanjian kerja waktu tertentu juga harus menggunakan bahasa Indonesia dan huruf latin, serta harus memenuhi syarat-syarat antara lain:

- a) Harus mempunyai jangka waktu tertentu; atau
- b) Adanya waktu pekerjaan yang selesai dalam waktu tertentu
- c) Tidak mempunyai syarat masa percobaan.

Jika perjanjian kerja untuk waktu tertentu ini bertentangan dengan ketentuan di atas, perjanjian tersebut akan dianggap perjanjian kerja untuk waktu tidak tertentu. Perjanjian kerja untuk waktu tertentu yang menurut jenis dan sifat atau kegiatan pekerjaannya akan selesai dalam waktu tertentu.

Sebagaimana perjanjian kerja pada umumnya, Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) harus memenuhi syarat-syarat pembuatan jangka waktu Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) diatur pada Pasal 59 ayat (3) Undang-Undang No 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. bahwa Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) dapat diperpanjang atau diperbarui dengan jangka waktu 3 (tiga) tahun.

Yang dimaksud diperpanjang adalah melanjutkan hubungan kerja setelah Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) berakhir tanpa adanya pemutusan hubungan kerja. Sedangkan pembaruan adalah melakukan

⁴Bahder Johar Nasution, *Hukum Ketenagakerjaan Kebebasan Berserikat Bagi Pekerja*, (Bandung: Mandar Maju, 2004), 60.

hubungan baru setelah Perjanjian Kerja waktu Tertentu (PKWT) pertama berakhir melalui pemutusan hubungan kerja dengan tenggang waktu 30 (tiga puluh) hari.⁵

Dalam perkara nomor: 3/G/2014/PHI.Sby Pengadilan Hubungan Industrial Surabaya Tubi (Penggugat) bekerja di PT. Indonesia Tri Sembilan (PT. ITS) (Tergugat) mulai bekerja sejak Mei 2004, dianggap sebagai pekerja harian lepas tanpa ada perjanjian yang jelas, sampai dengan kurang lebih tahun 2007 baru disuruh tanda tangan perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT), Penggugat masuk bekerja tidak pernah bekerja kurang dari 21 (dua puluh satu) hari dalam 1 (satu) bulan, dan ini berjalan sampai 8 (delapan) tahun, Penggugat selama bekerja tidak pernah berhenti atau jeda, tetapi bekerja terus-menerus mulai masuk kerja sejak Mei 2004 sampai dengan dilarang bekerja tanggal 31 Desember 2011 dengan alasan perjanjian kontrak kerjanya telah habis.

Penggugat saudara Tubi sudah bekerja sejak Mei 2004, jadi sudah bekerja hampir 8 (delapan) tahun di bagian produksi yang bersifat tetap, permanen dan terus-menerus dan baru menandatangani PKWT sejak kurang lebih tahun 2007, jadi jelas sudah menandatangani kontrak kerja lebih dari 3 (tiga) kali kontrak, jadi perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT) tersebut sudah melanggar ketentuan pasal 59 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 maka demi hukum menjadi perjanjian kerja waktu tidak tertentu (PKWTT/pekerja tetap).

⁵Abdul Khakim, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, (PT. Citra Aditya, Bandung, 2003), 36.

Permasalahan dalam perkara tersebut tidak adanya kepastian hubungan kerja antara Penggugat dan Tergugat yang mana perjanjian kontrak perpanjangan PKWT yang diterapkan oleh Tergugat adalah lebih dari satu kali dan berulang-ulang maka hal ini Tergugat dengan sengaja dan sadar melanggar ketentuan dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 pasal 59 ayat (1) huruf b dan ayat (4) yang menyatakan “pekerjaan yang diperkirakan penyelesaiannya dalam waktu yang tidak terlalu lama dan paling lama 3 (tiga) tahun dan Perjanjian kerja waktu tertentu yang didasarkan atas jangka waktu tertentu dapat diadakan untuk paling lama 2 (dua) tahun dan hanya boleh diperpanjang 1 (satu) kali untuk jangka waktu paling lama 1 (satu) tahun” dan apabila ketentuan tersebut tidak terpenuhi maka akan menjadi Perjanjian kerja waktu Tidak Tertentu atau Permanen.⁶

Dari permasalahan yang telah diuraikan diatas maka terdapat perselisihan yang menyebabkan tidak adanya kepastian hubungan hubungan antar pekerja dan perusahaan sehingga peneliti akan melakukan penelitian yang berjudul “Kepastian Hukum Terhadap Status Perjanjian Kerja dalam Putusan Nomor: 3/G/2014/PHI.Sby Perspektif UU Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan”

B. Fokus Kajian

1. Bagaimana duduk perkara dalam putusan nomor: 3/G/2014/PHI.Sby?
2. Bagaimana pertimbangan hakim terhadap putusan nomor: 3/G/2014/PHI.Sby?

⁶ Lihat Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 pasal 59 ayat (1) huruf b dan ayat (4)

3. Bagaimana kepastian hukum terhadap status perjanjian kerja dalam Putusan Nomor: 3/G/2014/PHI.Sby perspektif UU Nomor 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan?

C. Tujuan Penelitian

1. Mendeskripsikan duduk perkara dalam putusan nomor: 3/G/2014/PHI.Sby.
2. Mendiskripsikan pertimbangan hakim terhadap putusan nomor: 3/G/2014/PHI.Sby.
3. Mendeskripsikan kepastian hukum terhadap status perjanjian kerja dalam Putusan Nomor: 3/G/2014/PHI.Sby perspektif UU Nomor 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan.

D. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat yang dapat kita petik dari penelitian ini adalah:

1. Secara Teoritis:
 - a. Penelitian ini diharapkan dapat memperluas wawasan kajian tentang kepastian hukum terhadap status perjanjian kerja pada umumnya, khususnya kajian terhadap UU nomor 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan dalam putusan nomor: 3/G/2014/PHI.Sby.
 - b. Hasil penelitian ini juga diharapkan dapat menjadi rujukan untuk penelitian yang sejenis, sehingga penelitian ini tidak stagnan sebagaimana pada judul yang telah peneliti angkat.

2. Secara Praktis:

- a. Bagi peneliti khususnya diharapkan penelitian ini bisa menjadi sebuah penelitian yang bersifat ilmiah yang dapat dipertanggung jawabkan nilai akademisnya.
- b. Bagi masyarakat luas diharapkan hasil penelitian ini bermanfaat untuk menambah wawasan dan pengetahuan tentang hukum, khususnya tentang kepastian hukum terhadap alih status perjanjian kerja.
- c. Bagi pemerintah dan penegak hukum diharapkan penelitian ini dapat menjadi pertimbangan dalam mengambil kebijakan khususnya terkait kepastian hukum terhadap alih status perjanjian kerja.

E. Definisi Istilah

1. Kepastian Hukum

Kepastian hukum merupakan suatu hal yang hanya bisa dijawab secara normatif berdasarkan peraturan perundang-undangan yang berlaku, bukan sosiologis, tapi kepastian hukum secara normatif adalah ketika suatu peraturan dibuat dan diundangkan secara pasti karena mengatur secara jelas dan logis dalam artian tidak menimbulkan keragu-raguan (multi-tafsir) dan logis dalam arti menjadi sistem norma dengan norma yang lain sehingga tidak berbenturan atau menimbulkan konflik norma yang ditimbulkan dari ketidakpastian. Kepastian hukum merupakan suatu keadaan dimana perilaku manusia baik individu, kelompok maupun organisasi terikat dan berada dalam koridor yang

sudah digariskan oleh aturan hukum.⁷ Dan banyak pendapat para pakar hukum terkait dengan definisi kepastian hukum diantaranya:

- a. Menurut Sudikno Mertokusumo, kepastian hukum adalah jaminan bahwa hukum dijalankan, bahwa yang berhak menurut hukum dapat memperoleh haknya dan bahwa putusan dapat dilaksanakan. Walaupun kepastian hukum erat kaitannya dengan keadilan, namun hukum tidak identik dengan keadilan. Hukum bersifat umum, mengikat setiap orang, bersifat menyamaratakan, sedangkan keadilan bersifat subyektif, individualistis, dan tidak menyamaratakan.
- b. Kepastian hukum merupakan pelaksanaan hukum sesuai dengan bunyinya sehingga masyarakat dapat memastikan bahwa hukum dilaksanakan. Dalam memahami nilai kepastian hukum yang harus diperhatikan adalah bahwa nilai itu mempunyai relasi yang erat dengan instrumen hukum yang positif dan peranan negara dalam mengaktualisasikannya pada hukum positif (Fernando M. Manullang).
- c. Nur hasan Ismail berpendapat bahwa penciptaan kepastian hukum dalam peraturan perundang-undangan memerlukan persyaratan yang berkenaan dengan struktur internal dari norma hukum itu sendiri.

2. Perjanjian Kerja

Perjanjian kerja adalah perjanjian yang dibuat antara pekerja/buruh (P/B, karyawan) dengan pengusaha atau pemberi kerja yang memenuhi syarat-

⁷ <https://ngobrolinhukum.wordpress.com/2013/02/05/memahami-kepastian-dalam-hukum/> diakses pada tanggal 30 Januari 2020, Jam 13:00

syarat kerja, hak dan kewajiban para pihak (Pasal 1 angka 14 UUK).

Perjanjian kerja dapat dibuat secara lisan (Pasal 51 ayat (1) UUK).

Syarat sahnya perjanjian kerja, mengacu pada syarat sahnya perjanjian (perdata) pada umumnya, yakni :

- a. Adanya kesepakatan antara para pihak (tidak ada dwang-paksaan, dwaling-penyesanan/kekhilafan atau bedrog-penipuan).
- b. Pihak-pihak yang bersangkutan mempunyai kemampuan atau kecakapan untuk (bertindak) melakukan perbuatan hukum (cakap usia dan tidak dibawah perwalian/pengampuan).
- c. Ada (obyek) pekerjaan yang diperjanjikan; dan
- d. (Causa) pekerjaan yang diperjanjikan tersebut tidak bertentangan dengan ketertiban umum, kesusilaan dan peraturan perundang-undangan yang berlaku (pasal 52 ayat (1) UUK).

Apabila perjanjian kerja yang dibuat oleh pihak-pihak tidak memenuhi 2 syarat awal sahnya (perjanjian kerja) sebagaimana tersebut yakni tidak ada kesepakatan dan ada pihak yang tidak cakap untuk bertindak, maka perjanjian kerja dapat dibatalkan. Sebaliknya apabila perjanjian kerja dibuat tidak memenuhi 2 syarat terakhir sahnya (perjanjian kerja) yakni obyek (pekerjaannya) tidak jelas dan causanya tidak memenuhi ketentuan, maka perjanjiannya batal demi hukum (null and void).

Sebagai perbandingan, dalam Kitab Undang-undang Hukum Perdata (KUH Perdata, Burgerlijke Wetboek), pengertian perjanjian kerja (arbeidsovereenkomst) terdapat dalam Pasal 1601 a yaitu suatu perjanjian

dimana pihak yang satu-buruh, mengikatkan diri untuk bekerja pada pihak yang lain-majikan, selama waktu tertentu dengan menerima upah. Pengertian tersebut terkesan hanya sepihak saja, yaitu hanya buruh yang mengikatkan diri untuk bekerja pada majikan (pengusaha). Oleh karenanya, Para Pakar ketenagakerjaan berpendapat bahwa perjanjian kerja seharusnya adalah suatu perjanjian dimana pihak yang satu (buruh) mengikatkan diri untuk bekerja pada pihak lain (majikan) selama suatu waktu tertentu dengan menerima upah dan pihak lain (majikan) selama suatu waktu tertentu dengan menerima upah dan pihak lain (majikan) mengikatkan diri untuk mempekerjakan pihak yang satu (buruh) dengan membayar upah.

Sementara pendapat lain memberikan pengertian, perjanjian kerja adalah suatu perjanjian antara seorang majikan yang ditandai dengan ciri-ciri adanya upah atau gaji tertentu, adanya suatu hubungan atas bawah (*dietsverhouding*) yakni suatu hubungan atas dasar pihak yang satu, majikan berhak memberikan perintah yang harus ditaati oleh pihak lainnya. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa dalam perjanjian kerja, setidaknya mengandung 4 unsur, yakni ada unsur pekerjaan, ada upah, dan ada (dibawah) perintah serta ada waktu tertentu.

3. UU Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan

UU Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan adalah Undang-undang yang mengatur tentang segala hal yang berhubungan dengan tenaga kerja pada waktu sebelum, selama, dan sesudah masa kerja. Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan terdiri atas 193 pasal, secara

ringkas isinya berkaitan dengan status karyawan, upah, lembur, cuti/istirahat, hak karyawan perempuan dan tenaga kerja asing.⁸

4. Putusan Nomor: 3/G/2014/PHI.Sby

Putusan adalah suatu pernyataan yang dibuat dalam bentuk tertulis oleh hakim sebagai pejabat negara yang diberi wewenang untuk itu dan diucapkan di depan persidangan perkara perdata yang terbuka untuk umum setelah melalui proses dan prosedural hukum acara perdata pada umumnya dengan tujuan untuk menyelesaikan atau mengakhiri suatu perkara perdata guna terciptanya kepastian hukum dan keadilan bagi para pihak yang bersengketa.

Putusan Nomor: 3/G/2014/PHI.Sby adalah putusan majelis hakim Pengadilan Negeri Surabaya tentang perselisihan pemutusan kerja sepihak oleh PT Indonesia Tri Sembilan sebagai tergugat dan penggugatnya adalah Tubi sebagai karyawan PT Indonesia Tri Sembilan.⁹

F. Metode Penelitian

1. Metode dan Jenis Penelitian

Metode penelitian ini menggunakan metode penelitian pustaka. Yakni penampilan penalaran keilmuan yang memaparkan hasil kajian pustaka dan hasil olah pikir peneliti mengenai suatu masalah/topik kajian. Metode ini berisi satu topik yang memuat beberapa gagasan dan/atau proposisi yang berkaitan dan harus didukung oleh data yang diperoleh dari sumber pustaka.¹⁰

Adapun jenis penelitian ini adalah penelitian hukum normatif disebut juga penelitian hukum doktrinal. Pada jenis penelitian hukum ini acapkali

⁸ UU Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan

⁹ Putusan Nomor: 3/G/2014/PHI.Sby

¹⁰ Tim Revisi, *Pedoman Karya Tulis Ilmiah*, (Jember, IAIN Press, 2018), 78.

hukum dikonsepsikan sebagai apa yang tertulis dalam peraturan perundang-undangan (*law in books*) atau hukum yang dikonsepsikan sebagai kaidah atau norma yang merupakan patokan perilaku manusia yang dianggap pantas.

Oleh karena itu, sumber datanya terdiri dari bahan hukum primer, bahan hukum sekunder, dan tersier.¹¹

Dalam penelitian hukum terdapat beberapa pendekatan. Dengan pendekatan tersebut, peneliti akan mendapatkan informasi dari berbagai aspek mengenai isu yang sedang dicari jawabannya. Pendekatan-pendekatan yang digunakan di dalam penelitian hukum ini adalah pendekatan undang-undang (*statute approach*), pendekatan kasus (*case approach*), dan pendekatan konseptual (*conceptual approach*).¹²

Pendekatan undang-undang (*statute approach*). Secara singkat dapat dikatakan bahwa yang dimaksud dengan *statute* berupa legislasi dan regulasi. Jika demikian, pendekatan peraturan perundang-undangan adalah pendekatan menggunakan legislasi dan regulasi. Produk yang merupakan *beschikking/decreet* yaitu suatu keputusan yang diterbitkan oleh pejabat administrasi yang bersifat konkret dan khusus.¹³ yaitu, UUK.

Pendekatan kasus (*case approach*). Pendekatan kasus yang digunakan dalam penelitian ini adalah seputar kerugian karyawan PT Indonesia Tri Sembilan yakni tubi sebagai penggugat dalam Putusan Nomor: 3/G/2014/PHI.Sby.

¹¹ Amiruddin, Zainal Azikin, *Pengantar Metode Penelitian Hukum* (Jakarta: Rajawali Pers, 2013), 118.

¹² Peter Mahmud Marzuki, *Penelitian Hukum* (Jakarta: Kencana Prenada Media, 2017), 93.

¹³ *Ibid.* 95.

Pendekatan konseptual (*conceptual approach*), merupakan pandangan konseptual beranjak dari pandangan-pandangan dan doktrin-doktrin yang berkembang dalam ilmu hukum. Dengan mempelajari pandangan-pandangan dan doktrin-doktrin di dalam ilmu hukum, peneliti akan menemukan ide-ide yang melahirkan pengertian-pengertian hukum, konsep-konsep hukum, dan asas-asas hukum yang relevan dengan isu yang dihadapi. Pemahaman akan pandangan-pandangan dan doktrin-doktrin tersebut merupakan sandaran bagi peneliti dalam membangun suatu argumentasi hukum dalam memecahkan isu yang dihadapi.¹⁴ Yaitu dalam penelitian ini mengenai kepastian hukum alih status perjanjian kerja perspektif UUK dalam Putusan Nomor: 3/G/2014/PHI.Sby.

2. Bahan Hukum

a. Primer

Bahan hukum primer pada penelitian ini ialah berupa dokumen yang bersifat autoritatif seperti perundang-undangan, catatan-catatan resmi atau risalah dalam pembuatan undang-undang dan putusan-putusan hakim.¹⁵ Dalam hal ini ialah Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan dan Putusan Nomor: 3/G/2014/PHI.Sby.

¹⁴ Ibid.,97.

¹⁵ Ibid., 141.

b. Sekunder

Bahan hukum sekunder adalah bahan-bahan yang membuka petunjuk maupun penjelasan terhadap bahan hukum primer.¹⁶ Dalam hal ini bahan hukum sekunder berupa buku-buku dan kitab-kitab yang berhubungan dengan penelitian ini.

c. Tersier

Suatu bahan hukum yang memberikan informasi tentang bahan hukum primer dan bahan hukum sekunder.¹⁷

3. Teknik Pengumpulan Bahan Hukum

Teknik pengumpulan bahan hukum dalam penelitian ini yakni begitu isu hukum ditetapkan, peneliti melakukan penelusuran untuk mencari bahan-bahan hukum yang relevan terhadap isu yang dihadapi.¹⁸

Karena pendekatan yang digunakan dalam penelitian hukum ini adalah pendekatan undang-undang (*statute approach*), pendekatan kasus (*case approach*), dan pendekatan konseptual (*conceptual approach*). Maka teknik pengumpulan datanya yaitu, peneliti menentukan masalah perlindungan hukum yang berkaitan dengan judul penelitian ini, kemudian mencari peraturan perundang-undangan mengenai atau berkaitan dengan judul penelitian. serta penelusuran buku-buku hukum atau buku-buku non-hukum, jurnal hukum atau jurnal non-hukum yang berkaitan dengan judul penelitian ini.

¹⁶ Soerjono Soekanto dan Sri Mamudji, *Penelitian Hukum Normatif: Suatu Tinjauan Singkat*, (Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 1983) 13.

¹⁷ *Ibid.*, 14.

¹⁸ *Ibid.*, 194.

4. Analisis Bahan Hukum

Pengolahan dan analisis data pada dasarnya tergantung pada jenis datanya, bagi penelitian hukum normatif yang bahan hukumnya terdiri dari: bahan hukum primer, bahan hukum sekunder, bahan hukum tersier, maka dalam mengolah dan menganalisis bahan hukum tersebut tidak bisa melepaskan diri dari berbagai penafsiran yang dikenal dalam ilmu hukum.¹⁹

Suatu analisis yuridis normatif pada hakekatnya menekankan pada metode deduktif sebagai pegangan utama dan metode induktif sebagai tata kerja penunjang. Analisis normatif terutama menggunakan bahan-bahan kepustakaan sebagai sumber data penelitiannya.²⁰

G. Sistematika Penulisan

Sistematika skripsi hasil kajian pustaka terbagi atas tiga bagian utama, yaitu bagian awal, bagian inti, dan bagian akhir. Bagian inti dapat dirinci sebagai berikut.

Bab I berisi pendahuluan: Bab ini memuat latar belakang, fokus kajian, tujuan dan manfaat penelitian, definisi istilah, metode penelitian, serta sistematika penulisan.

Bab II berisi tentang kajian pustaka yaitu penelitian terdahulu serta kajian teori. Dalam bab ini peneliti berusaha menyajikan landasan dan kerangka teori tentang kepastian hukum status perjanjian kerja dalam Putusan Nomor: 3/G/2014/PHI.Sby perspektif UUK.

¹⁹ Amiruddin & Zainal Azikin, *Pengantar Metode Penelitian Hukum*, (Jakarta : Raja Grafindo 2018) 163.

²⁰ Ibid., 166-167.

Bab III berisi tentang duduk perkara. Dalam bab ini akan mengupas tentang deskripsi perkara dalam Putusan Nomor: 3/G/2014/PHI.Sby.

Bab IV Berisi tentang pertimbangan hakim dalam Putusan Nomor: 3/G/2014/PHI.Sby.

Bab V Berisi tentang kepastian hukum status perjanjian kerja dalam Putusan Nomor: 3/G/2014/PHI.Sby perspektif UUK.

Bab VI berisi tentang kesimpulan dan saran-saran. Kesimpulan berisi tentang analisa dari berbagai hasil temuan dari bab-bab sebelumnya. Sedangkan saran-saran merupakan tindak lanjut dari bab-bab sebelumnya yang bersifat konstruktif.

Selanjutnya diakhiri dengan daftar pustaka serta lampiran-lampiran sebagai pendukung dan kelengkapan data kepustakaan.



BAB II

KAJIAN PUSTAKA

A. Penelitian Terdahulu

1. Skripsi yang berjudul **“Pelaksanaan Perjanjian Kerja Antara Karyawan Kontrak Dengan Rumah Sakit Permata Hati Duri Berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.”** Karya Wiratma, Jurusan Ilmu Hukum Fakultas Syariah Dan Hukum Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau Pekanbaru 2015.

Penelitian Wiratma menggunakan metode penelitian Kualitatif, sedangkan penelitian kali ini merupakan penelitian normatif. perbedaan penelitian wiratma yaitu fokus terhadap permasalahan pelaksanaan perjanjian kerja berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan. sedangkan Penelitian kali ini terhadap kepastian hukum terhadap alih status dalam perjanjian kerja dengan menganalisis putusan.²¹

Persamaan dan Perbedaan

Persamaan dalam penelitian ini adalah sama-sama membahas perjanjian kerja dan menggunakan perspektif Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan. Namun perbedaannya ialah peneliti terdahulu menitik beratkan fokus penelitian terhadap permasalahan pelaksanaan perjanjian kerja berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan. sedangkan Penelitian kali ini

²¹Wiratma, “Pelaksanaan Perjanjian Kerja Antara Karyawan Kontrak Dengan Rumah Sakit Permata Hati Duri Berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan”, (Skripsi, UIN Sultan Syarif Kasim, Riau: 2015), 10.

terhadap kepastian hukum terhadap alih status dalam perjanjian kerja dengan menganalisis putusan. Dan peneliti menggunakan metode penelitian normatif sedangkan wiratma menggunakan metodologi penelitian kualitatif.

2. Skripsi yang berjudul **“Implementasi Perlindungan Hukum Pekerja Kontrak Di Indomaret Cabang Sidoarjo (Tinjauan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan Dan Hukum Islam).”** Karya Hanip, Jurusan Hukum Bisnis Syariah Fakultas Syari’ah Universitas Islam Negeri Malik Ibrahim Malang 2016.

Persamaan dan Perbedaan

Persamaan dalam penelitian ini adalah sama-sama menggunakan perspektif UU Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan. Namun perbedaannya ialah peneliti terdahulu menggunakan jenis penelitian kualitatif dengan yuridis empiris, yaitu dengan cara mengamati fakta-fakta hukum yang berlaku ditengah-tengah masyarakat, dimana hal ini mengharuskan pengetahuan untuk dapat diamati dan dibuktikan secara terbuka. Titik tolak pengamatan terletak pada kenyataan atau fakta-fakta sosial yang ada dan hidup ditengah-tengah masyarakat sebagai budaya hidupnya.²²

Dalam penelitian ini merupakan penelitian pustaka dengan jenis penelitian normatif yaitu merupakan pendekatan penelitian yang menggunakan sumber hukum atau peraturan. Penelitian Hanip lebih fokus

²²Hanip, “Implementasi Perlindungan Hukum Pekerja Kontrak Di Indomaret Cabang Sidoarjo (Tinjauan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan Dan Hukum Islam)”, (Skripsi, UIN Malik Ibrahim, Malang: 2016), 42.

terhadap Implementasi perlindungan hukum pekerja dengan Tinjauan UU Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan dan Hukum Islam, sedangkan Penelitian kali ini terhadap kepastian hukum terhadap alih status dalam perjanjian kerja perspektif UU nomor 13 tahun 2003. Dengan menganalisis putusan pengadilan.

B. Kajian Teori

1. Kepastian Hukum

Kepastian hukum menurut Jan Michiel Otto mendefinisikan sebagai kemungkinan bahwa dalam situasi tertentu :

- 1) Tersedia aturan -aturan yang jelas (jernih), konsisten dan mudah diperoleh, diterbitkan oleh dan diakui karena (kekuasaan) negara.
- 2) Instansi-instansi penguasa (pemerintah) menerapkan aturan-aturan hukum tersebut secara konsisten dan juga tunduk dan taat kepadanya.
- 3) Warga secara prinsipil menyesuaikan perilaku mereka terhadap aturan-aturan tersebut.
- 4) Hakim-hakim (peradilan) yang mandiri dan tidak berpiknik menerapkan aturan-aturan hukum tersebut secara konsisten sewaktu mereka menyelesaikan sengketa hukum.
- 5) Keputusan peradilan secara konkrit dilaksanakan.²³

Menurut Sudikno Mertokusumo, kepastian hukum merupakan sebuah jaminan bahwa hukum tersebut harus dijalankan dengan cara yang baik. Kepastian hukum menghendaki adanya upaya pengaturan hukum dalam

²³ Soeroro. *Pengantar Ilmu Hukum*, Jakarta: PT. Sinar Grafika, 2011

perundang-undangan yang dibuat oleh pihak yang berwenang dan berwibawa, sehingga aturan-aturan itu memiliki aspek yuridis yang dapat menjamin adanya kepastian bahwa hukum berfungsi sebagai suatu peraturan yang harus ditaati.²⁴ Selain kepastian hukum dalam studi putusan juga dikenal antara lain: kemanfaatan dan keadilan.

Menurut Jeremy Bentham (Teori Utilitis) Hukum bertujuan untuk mencapai kemanfaatan. Artinya hukum menjamin kebahagiaan bagi sebanyak banyaknya orang atau masyarakat. Dan Keadilan menurut Ulpianus adalah suatu keinginan untuk terus menerus dan tetap untuk memberikan kepada orang apa yang menjadi haknya. Namun demikian apabila keadilan terlalu dikedepankan akan sulit untuk terciptanya peraturan yang bersifat umum, karena pandangan adil menurut individu atau kelompok dapat berbeda menurut yang lainnya. Oleh karenanya untuk menetapkan peraturan yang bersifat umum, rasa keadilan masyarakat sedikit banyak harus dikorbankan untuk mendapatkan kepastian hukum.²⁵

2. Perjanjian Kerja

A. Hubungan Kerja

Hubungan kerja pada dasarnya adalah hubungan antara buruh dan majikan setelah adanya perjanjian kerja, yaitu suatu perjanjian dimana pihak kesatu buruh mengikatkan dirinya kepada pihak yang lain, majikan untuk bekerja dengan mendapatkan upah dan majikan menyatakan kesanggupannya untuk memperkerjakan buruh dengan membayar uang.

²⁴ Zainal Asikin, *Pengantar Tata Hukum Indonesia*, Jakarta: Rajawali Press, 2012

²⁵ Tim HMPS AS, *Modul Society Law*, tnp, 15

Pasal 1 angka 15 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 bahwa hubungan kerja adalah hubungan antara pengusaha dengan pekerja atau buruh berdasarkan perjanjian kerja yang mempunyai unsur pekerjaan, upah, dan perintah dengan demikian jelaslah bahwa hubungan kerja terjadi karena adanya perjanjian kerja antara pengusaha dengan pekerja atau buruh.

Upaya menciptakan hubungan industrial adalah dalam rangka mencari keseimbangan antara kepentingan pekerja, pengusaha, dan pemerintah, karena ketiga komponen ini masing-masing mempunyai kepentingan. Dengan demikian suatu akad tersebut harus dibuat secara tertulis yaitu adalah untuk kepastian hukum dalam memberikan bukti yang sempurna tentang apa yang termuat didalamnya yang ada hubungannya langsung dengan pokok isi akta yang biasanya tertuang dalam suatu akta²⁶.

Pasal 1 angka 16 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan menyebutkan pengertian hubungan industrial adalah suatu hubungan yang terbentuk antara pelaku dalam proses produksi barangataujasa yang terdiri dari unsur pengusaha, pekerja atau buruh, dan pemerintah yang didasarkan pada nilai-nilai Pancasila dan Undang-Undang Negara Republik Indonesia Tahun 1945.

Pasal 102 ayat (2) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003, bahwa dalam melaksanakan hubungan industrial, pekerja atau buruh dan serikat pekerjaatauserikat buruhnya mempunyai fungsi menjalankan pekerjaan

²⁶ Martoyo, S.H.I, M.H, *Kontruksi Nalar Penormaam Jaminan*, STAIN JEMBER ; 2013, hlm 134

sesuai dengan kewajibannya, menjaga ketertiban demi kelangsungan produksi melangsungkan aspirasi secara demokratis, mengembangkan keterampilan, dan keahlian serta ikut memajukan perusahaan dan memperjuangkan kesejahteraan anggota beserta keluarganya.

Pasal 103 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, menyebutkan bahwa hubungan industrial dilaksanakan melalui sarana:

1. Serikat pekerja atau serikat buruh
2. Organisasi perusahaan
3. Lembaga kerjasama bipartite
4. Lembaga kerjasama tripartite
5. Peraturan perusahaan
6. Perjanjian kerjasama
7. Peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan
8. Lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial.²⁷

Perlindungan kerja bertujuan untuk menjamin berlangsungnya sistem hubungan kerja tanpa disertai adanya tekanan dari pihak yang kuat kepada pihak yang lemah. Untuk ini pengusaha wajib melaksanakan ketentuan perlindungan tersebut sesuai peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Secara yuridis dalam Pasal 5 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, yaitu memberikan perlindungan bahwa:

²⁷ Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Pasal 103

Setiap tenaga kerja memiliki kesempatan yang sama tanpa diskriminasi untuk memperoleh pekerjaan”.²⁸ Secara yuridis yang dimaksud Pasal 5 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 setiap tenaga kerja berhak dan mempunyai kesempatan yang sama untuk memperoleh pekerjaan dan penghidupan yang layak tanpa membedakan jenis kelamin, suku, ras, agama, dan aliran politik sesuai dengan minat dan kemampuan tenaga kerja yang bersangkutan, termasuk perlakuan yang sama terhadap para penyandang cacat.

Pasal 6 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, menjelaskan bahwa “Setiap pekerja/buruh berhak memperoleh perlakuan yang sama tanpa diskriminasi dari pengusaha”. Ini menjelaskan bahwa kewajiban para pengusaha untuk memberikan hak dan kewajiban pekerja atau buruh tanpa membedakan jenis kelamin, suku, ras, agama, warna kulit, dan aliran politik”.

Menurut Soepomo dalam Abdul Khakim menyatakan bahwa perlindungan tenaga kerja menjadi dibagi menjadi 3 (tiga) macam, yaitu :

1. Perlindungan ekonomis, yaitu perlindungan tenaga kerja dalam bentuk penghasilan yang cukup, termasuk bila tenaga kerja tidak mampu bekerja diluar kehendaknya.
2. Perlindungan sosial, yaitu perlindungan tenaga kerja dalam bentuk jaminan kesehatan kerja, kebebasan berserikat dan perlindungan hak untuk berorganisasi.

²⁸ Ibid.,

3. Perlindungan teknis, yaitu perlindungan tenaga kerja dalam bentuk keamanan dan keselamatan kerja.²⁹

Aspek-aspek yang harus diperhatikan dalam upaya melindungi atau melarang perlu diperhatikan yaitu ada 2 (dua) aspek:

1. Tenaga kerja itu sendiri.
2. Faktor yang terdapat dalam sistem kerja yaitu:
 - a. Bentuk hubungan kerja perlu ditelusuri bentuk hubungan kerjanya:
 - 1) Hubungan kerja tetap
 - 2) Hubungan kerja tidak tetap atau tidak menentu
 - 3) Hubungan kerja ilegal seperti kerja paksa, tergadai atau dijual, dan
 - 4) Hubungan kerja diskriminatif yaitu hubungan kerja yang perlu diklarifikasi sehingga jelas, bila tidak dapat perlu diupayakan agar hubungan kerja diberhentikan.
 - b. Pengupahan

Kebijakan pengupahan yang melindungi pekerja atau buruh sebagaimana yang dimaksud dalam Pasal 88 ayat (2) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003, meliputi :

 - 1) Upah minimum.
 - 2) Upah kerja lembur.
 - 3) Upah tidak masuk kerja karena berhalangan.
 - 4) Upah tidak masuk kerja karena melakukan kegiatan lain diluar

²⁹ Abdul Khakim, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, PT. Citra Aditya, Bandung, 2003, 61

pekerjaannya.

- 5) Bentuk dan cara pembayaran upah.
- 6) Denda dan potongan upah.
- 7) Hal-hal yang dapat diperhitungkan dengan upah.
- 8) Struktur dan skala pengupahan yang proposional
- 9) Upah untuk pembayaran pesangon.
- 10) Upah untuk perhitungan pajak penghasilan.
- 11) Pekerjaan yang dilakukan

Pekerjaan yang dilakukan dapat merugikan seseorang apabila pekerjaan itu membebani fisik maupun mentalnya, dikerjakan tanpa pengamanan dan atau pelindung, dalam lingkungan yang tidak higienis, tidak tersedianya fasilitas kesejahteraan, termasuk kesempatan untuk berkonsultasi.³⁰

Untuk lebih meringankan beban tenaga kerja perlu dilakukan penataan lingkungan kerja yang lebih baik, lebih higienis dan pengadaan fasilitas kesejahteraan.

c. Lingkungan kerja

Untuk menghindari bahaya karena lingkungan kerja, perlu diperhatikan dan diupayakan:

- a) Faktor fisik : tingkatkan penyimpangan dan penanganan bahan, tingkat kompleks kerja, terajukan prinsip-prinsip keamanan mesin produktif, tingkatkan ventilasi umum dan lokal,

³⁰ Sugiman, *Hak-Hak Perlindungan Hukum Terhadap Tenaga Kerja Di Indonesia*, Bumi Aksara, Jakarta, 2000, 30

pencahayaannya, cegah bising dan getaran.

- b) Faktor kimia : bahwa tenaga kerja sebaiknya hindarkan bekerja dengan bahan kimia, tingkatkan lingkungan kerja dan kondisi kerja, terapkan prinsip-prinsip penanganan bahan berbahaya.
- c) Faktor biologi : hindarkan, lindungi dari kemungkinan kontak
- d) Faktor fisiologik: tingkatkan ergonomik untuk menempatkan bahan, alat, dan tombol pada tempat yang mudah dijangkau, perbaiki posisi kerja, gunakan alat bantu untuk hemat waktu dan energi.³¹

Peraturan perusahaan tidak boleh bertentangan dengan peraturan perundangan yang berlaku, dan mulai berlaku setelah disahkan oleh pejabat yang ditunjuk. Pengusaha wajib memberitahukan dan menjelaskan tentang peraturan perusahaan kepada tenaga kerja. Perlindungan buruh dari kekuasaan majikan terlaksana apabila peraturan dalam bidang perburuhan yang mengharuskan atau memaksa majikan bertindak seperti dalam peraturan perundang-undangan tersebut benar-benar dilaksanakan semua pihak karena keberlakuan Hukum tidak dapat diukur secara yuridis saja, tetapi diukur secara sosiologis dan filosofis.³²

Didalam Kitab Undang-undang Hukum Perdata Pasal 1602 menjelaskan bahwa; “si majikan diwajibkan membayar kepada si buruh upahnya pada waktu yang telah ditentukan”. Selanjutnya

³¹ Ibid.,

³² Ibid.,

pada Pasal 1603 dijelaskan bahwa; “si buruh diwajibkan melakukan pekerjaan yang dijanjikan menurut kemampuannya yang sebaik- baiknya. Sekedar tentang sifat serta luasnya pekerjaan yang harus dilakukan tidak dijelaskan dalam perjanjian atau reglemen, maka hal itu ditentukan oleh kebiasaan”. Pasal mengatur tentang pelaksanaan kerja dalam ikatan hubungan kerja antara seseorang dan pengusaha terutama dalam hal sangkut pautnya dengan perjanjian kerja. Menurut G. Kartasapoetra, yang dimaksud dengan Buruh adalah buruh adalah para tenaga kerja yang bekerja pada perusahaan dimana tenaga kerja tersebut harus tunduk pada perintah-perintah kerja yang diadakan oleh pengusaha (majikan) yang bertanggung jawab atas lingkungan perusahaannya yang mana tenaga kerja itu akan memperoleh upaya dan jaminan hidup lainnya yang wajar.³³

Sedangkan istilah pengusaha menurut Undang-Undang Nomor 1 Tahun 1970 adalah:

- a. Orang atau badan hukum yang menjalankan suatu usaha milik sendiri untuk keperluan itu mempergunakan tempat kerja.
- b. Orang atau badan hukum yang secara berdiri sendiri menjalankan sesuatu bukan miliknya dari untuk orang lain.
- c. Orang atau badan hukum yang di Indonesia memiliki orang atau badan hukum termaksud pada a dan b.

³³ G.Kartosapoetra, dkk. *Hukum Perburuhan Indonesia Berlandaskan Pancasila*, Bumi Aksara, Jakarta, 1998, 29

Adapun tujuan perburuhan Indonesia adalah meningkatkan taraf hidup layak, syarat-syarat kerja, upah yang memuaskan serta kesempatan kerja yang cukup memadai bagi tenaga kerja pada umumnya.³⁴

B. Jenis Perjanjian Hubungan Kerja

Perjanjian kerja berdasarkan Pasal 1 angka 14 Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan adalah perjanjian antara pekerja/buruh dengan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat-syarat kerja, hak dan kewajiban para pihak. Pasal 1601 a KUHPerdara memberikan pengertian bahwa perjanjian kerja adalah perjanjian dengan mana pihak yang satu, si buruh, mengikatkan dirinya untuk di bawah perintah pihak lain, majikan untuk sesuatu waktu tertentu, melakukan pekerjaan dengan menerima upah.

Menurut Imam Soepomo dalam Lalu Husni berpendapat bahwa perjanjian kerja adalah suatu perjanjian dimana pihak kesatu (buruh), mengikatkan diri untuk bekerja dengan menerima upah dari pihak kedua yakni majikan, dan majikan mengikatkan diri untuk mempekerjakan buruh dengan bayaran upah.³⁵

Subekti memberikan pengertian bahwa perjanjian kerja adalah perjanjian antara seorang buruh dan majikan, perjanjian mana ditandai oleh ciri-ciri: adanya suatu upah atau gaji tertentu

³⁴ F. X. Djumialdji, *Selayang Pandang Organisasi Perburuhan ILO*, Liberty, Yogyakarta, 1982, 1

³⁵ Lalu Husni, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2000, 54

yang diperjanjikan dan adanya suatu hubungan diperatas (*dienstverhoeding*), yaitu suatu hubungan berdasarkan mana pihak yang satu (majikan) berhak memberikan perintah yang harus ditaati oleh orang lain.

Dari beberapa pengertian di atas, perjanjian kerja menurut Undang-undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan sifatnya lebih umum karena menunjuk pada hubungan antara pekerja dan pengusaha yang memuat syarat-syarat kerja, hak dan kewajiban para pihak.³⁶

C. Isi Perjanjian Kerja

Pasal 54 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menyebutkan bahwa perjanjian kerja dibuat secara tertulis sekurang-kurangnya memuat mengenai identitas para pihak, jenis pekerjaan, tempat pekerjaan, besarnya upah dan cara pembayarannya, syarat-syarat kerja yang memuat hak dan kewajiban pekerja dan pengusaha, jangka waktu perjanjian, tempat dan tanggal perjanjian dibuat serta tanda tangan para pihak dalam perjanjian kerja.

Perjanjian kerja akan menimbulkan hak dan kewajiban antara pengusaha dan pekerja. Pembebanan kewajiban pada pekerja/buruh akan menimbulkan hak bagi pengusaha, demikian pula sebaliknya bahwa kewajiban pengusaha akan menimbulkan

³⁶ Ibid.,

hak bagi pekerja. Adapun kewajiban-kewajiban bagi pekerja yang harus dilaksanakan adalah:³⁷

1. Melakukan pekerjaan

Ruang lingkup pekerjaan harus diketahui pekerja sebelumnya sehingga pengusaha tidak memperluas pekerjaan dengan memberi upah yang telah ditentukan dalam perjanjian kerja. Pekerja wajib melakukan pekerjaan itu sendiri dan tidak boleh diwakilkan.

2. Mentaati Tata Tertib Perusahaan Pasal 1603 b KUHPerduta

Buruh wanita mentaati peraturan-peraturan mengenai pelaksanaan pekerjaan dan peraturan-peraturan yang bertujuan untuk meningkatkan tata tertib dalam perusahaan majikan yang diberikan kepadanya oleh atau atas nama majikan dalam batas peraturan perundang-undangan, perjanjian atau peraturan. Peraturan yang disebutkan dalam pasal ini adalah peraturan tata tertib perusahaan. Peraturan tata tertib perusahaan ini ditetapkan oleh pengusaha sebagai akibat dari adanya kepemimpinan dari pengusaha kepada pekerja.

3. Wajib membayar denda dan ganti rugi

Untuk setiap pelanggaran atas perbuatan yang sudah dikenakan denda tidak boleh dituntut ganti rugi untuk perbuatan tersebut. Denda yang dikenakan tidak boleh untuk

³⁷ F.X. Djumialdji, *op, cit*, 79-83

kepentingan pengusaha tetapi untuk kepentingan pekerja. Ganti rugi dapat dimintakan oleh pengusaha dari pekerja apabila terjadi kerusakan barang baik milik pengusaha, atau pihak ketiga, karena kesengajaan atau kelalaian. Kewajiban membayar denda atau ganti rugi harus diatur lebih dahulu dalam suatu perjanjian tertulis atau peraturan perusahaan.

4. Bertindak sebagai buruh yang baik

Pekerja wajib melaksanakan kewajibannya dengan baik seperti apa yang tercantum dalam perjanjian kerja, maupun peraturan perusahaan. Di samping itu juga wajib melaksanakan apa yang seharusnya dilakukan atau tidak dilakukan menurut perundang-undangan, kepatutan maupun kebiasaan.

5. Bertindak sebagai majikan yang baik

Pasal 1602 y KUHPerdara menyebutkan bahwa majikan wajib melakukan segala sesuatu yang dalam keadaan sama seharusnya dilakukan atau tidak dilakukan oleh seorang majikan yang baik. Dari ketentuan ini dapat disimpulkan bahwa meskipun ada kewajiban yang tidak tertulis dalam perjanjian kerja tetapi menurut kepatutan serta kebiasaan atau undang-undang seharusnya wajib dilakukan atau tidak dilakukan, pengusaha harus melakukan hal tersebut.

F.X. Djumialdji menjelaskan bahwa pengusaha juga

mempunyai kewajiban yang harus dilaksanakan adalah:³⁸

a. Membayar upah

Upah adalah imbalan yang berupa uang atau dinilai dengan uang karena telah atau akan melakukan pekerjaan atau jasa. Pengusaha wajib membayar upah kepada buruh pada saat terjadinya perjanjian kerja berakhir.

b. Memberi istirahat mingguan dan hari libur

Istirahat mingguan hanya diberikan 1 (satu) hari untuk 6 (enam) hari kerja dalam seminggu, namun untuk waktu kerja 5 (lima) hari seminggu maka istirahat mingguan adalah 2 (dua) hari, pada umumnya jatuh pada hari Sabtu dan Minggu. Pada hari libur resmi pekerja berhak mendapat istirahat dengan upah sebagaimana biasa diterima.

c. Mengatur tempat kerja dan alat-alat kerja

Pasal 1602 w KUHPerdara ditentukan bahwa majikan wajib untuk mengatur dan memelihara ruangan, alat dan perkakas, di mana atau dengan mana ia menyuruh melakukan sedemikian rupa dan begitu pula mengenai melakukan pekerjaan, menggandakan aturan serta memberi petunjuk sedemikian rupa sehingga pekerja terlindung dari bahaya yang mengancam badan, kehormatan, atau harta bendanya,

³⁸ Ibid.,

sepanjang mengingat sifat pekerjaan selayaknya diperlukan. Ketentuan Pasal ini ditujukan untuk melindungi pekerja, oleh sebab itu pengusaha yang melalaikan kewajiban tersebut dapat dikenakan sanksi.

- d. Memberi surat keterangan Kewajiban memberi surat keterangan diatur dalam Pasal 1602 KUHPerdara yang menyatakan bahwa pada waktu berakhirnya hubungan kerja, pengusaha wajib memberi surat keterangan kepada pekerja. Surat keterangan ini biasanya memuat keterangan yang sesungguhnya tentang macam pekerjaan, masa kerja dan sebagainya.

D. Syarat Sah Perjanjian Kerja

Pada Pasal 1320 KUHPerdara disebutkan bahwa untuk syarat sahnya suatu perjanjian diperlukan 4 (empat) syarat yaitu:

1. Sepakat mereka yang mengikatkan diri

Dalam perjanjian kerja, suatu kesepakatan terjadi kalau pengusaha setuju untuk mempekerjakan tenaga kerja dengan pekerjaan yang sudah diberitahukan kepada tenaga kerja itu dan pekerja itu setuju untuk menerima dengan jumlah pembayaran tertentu yang disepakati.

2. Kecakapan untuk membuat suatu perikatan

Bahwa untuk melakukan perbuatan hukum para

pihak yang mampu atau cakap menurut hukum untuk membuat perikatan-perikatan, jika oleh undang-undang tidak dinyatakan cakap.

3. Suatu hal tertentu

Hal ini menunjuk pada perjanjian yang dibuat itu merupakan perjanjian tertentu dan pokok atau obyeknya harus tertentu atau jelas.

4. Suatu sebab yang halal

Suatu sebab yang halal adalah terlarang bila dilarang oleh undang-undang, atau berlawanan dengan kesusilaan atau ketertiban umum. Pasal 52 Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menyatakan bahwa perjanjian kerja dibuat atas dasar sebagai berikut :

- 1) Kesepakatan kedua belah pihak
- 2) Kemampuan atau kecakapan melakuakn perbuatan hukum
- 3) Adanya pekerjaan yang dijanjikan
- 4) Pekerjaan yang dijanjikan itu tidak bertentangan dengan ketertiban umum, kesusilaan,dan peraturan perundang- undangan yang berlaku.

E. Macam-macam Perjanjian Kerja

Pembagian perjanjian kerja berdasarkan jangka waktunya dibagi menjadi 2 (dua) macam :

1. Perjanjian kerja waktu tertentu

Perjanjian ini diatur dalam Pasal 56 sampai dengan Pasal 60 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan Kepmenakertrans Nomor :KEP.102/MEN/VI/2004 tentang Ketentuan Pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu.

Dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tidak memberikan pengertian tentang perjanjian kerja waktu tertentu. Di dalam undang-undang tersebut hanya disebutkan bahwa perjanjian kerja untuk waktu tertentu harus dibuat secara tertulis dan menggunakan bahasa Indonesia dan huruf latin serta harus memenuhi syarat-syarat antara lain :

- a. Harus mempunyai jangka waktu tertentu
- b. Adanya suatu pekerjaan yang selesai dalam waktu tertentu
- c. Tidak mempunyai syarat masa percobaan

Perjanjian kerja waktu tertentu menurut Kepmenakertrans Nomor: KEP.100/MEN/VI/2004 tentang Ketentuan Pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu yaitu perjanjian kerja antara pekerja/buruh dengan pengusaha untuk mengadakan hubungan kerja dalam waktu tertentu atau untuk pekerja tertentu. Dalam pasal 59 ayat (1)

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, perjanjian kerja waktu tertentu hanya dapat dibuat untuk pekerjaan tertentu menurut jenis dan sifat atau kegiatan pekerjaannya akan selesai dalam waktu tertentu, yaitu :

- a. Pekerjaan yang sekali selesai atau sementara sifatnya.
- b. Pekerjaan yang diperkirakan penyelesaiannya dalam waktu yang tidak terlalu lama dan paling lama tiga tahun.
- c. Pekerjaan yang bersifat musiman; atau
- d. Pekerjaan yang berhubungan dengan produk-produk baru, kegiatan baru, atau produk tambahan yang masih dalam percobaan atau penjajakan Pengusaha yang bermaksud memperpanjang perjanjian kerja waktu tertentu tersebut, paling lama 7 (tujuh) hari sebelum perjanjian kerja waktu tertentu berakhir telah memberitahukan maksudnya secara tertulis kepada pekerja/buruh yang bersangkutan, hal ini sesuai dengan Pasal 59 ayat (5) Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

Perjanjian kerja untuk waktu tidak tertentu
Kepmenakertrans Nomor: KEP.100/MEN/VI/2004
tentang Ketentuan Pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu

Tertentu disebutkan bahwa perjanjian kerja waktu tidak tertentu adalah perjanjian kerja antara pekerja/buruh dengan pengusaha untuk mengadakan hubungan kerja yang bersifat tetap. Perjanjian ini dapat dibuat secara lisan atau tertulis. Dengan demikian perjanjian kerja untuk waktu tidak tertentu berlaku terus sampai:

1. Pihak pekerja/buruh memasuki usia pensiun (55 Tahun);
2. Pihak pekerja/buruh meninggal dunia;
3. Pekerja/buruh diputuskan hubungan kerjanya karena melakukan kesalahan;
4. Adanya putusan pengadilan yang menyatakan pekerja/buruh telah melakukan tindak pidana sehingga perjanjian kerja tidak bisa dilanjutkan.³⁹

Dengan demikian perjanjian kerja waktu tidak tertentu adalah perjanjian kerja dimana waktu berlakunya tidak ditentukan baik dalam perjanjian, undang-undang maupun kebiasaan.

F. Berakhirnya Perjanjian Kerja

Pasal 61 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, menjelaskan bahwa: perjanjian kerja

³⁹ Zainal Asikin, dkk, *Dasar-dasar Hukum Perburuan*, Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2005, 57

berakhir bila:

1. Pekerja meninggal dunia

Perjanjian kerja berakhir apabila pekerja meninggal dunia, maka dengan sendirinya ahli warisnya berhak mendapat hak-haknya, sesuai dengan peraturan perundangundangan yang berlaku atau hak-hak yang telah diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau kesepakatan kerja bersama.

2. Berakhirnya jangka waktu perjanjian kerja

Bila perjanjian kerja telah ditentukan jangka waktunya maka perjanjian kerja tersebut berakhir dengan sendirinya.

3. Adanya putusan pengadilan dan/ atau putusan atau penetapan lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang telah mempunyai kekuatan hukum tetap. Perjanjian kerja yang diputus oleh pengadilan ini biasanya antara pekerja dengan pengusaha ada masalah atau perselisihan yang tidak bisa diselesaikan secara kekeluargaan, sehingga perjanjian kerja tersebut putus oleh pengadilan.

4. Adanya keadaan atau kejadian tertentu yang dicantumkan dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama yang dapat menyebabkan

berakhirnya hubungan kerja Isi Perjanjian Kerja

Pasal 54 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menyebutkan bahwa perjanjian kerja dibuat secara tertulis sekurang-kurangnya memuat mengenai identitas para pihak, jenis pekerjaan, tempat pekerjaan, besarnya upah dan cara pembayarannya, syarat-syarat kerja yang memuat hak dan kewajiban pekerja dan pengusaha, jangka waktu perjanjian, tempat dan tanggal perjanjian dibuat serta tanda tangan para pihak dalam perjanjian kerja.

Perjanjian kerja akan menimbulkan hak dan kewajiban antara pengusaha dan pekerja. Pembebanan kewajiban pada pekerja/buruh akan menimbulkan hak bagi pengusaha, demikian pula sebaliknya bahwa kewajiban pengusaha akan menimbulkan hak bagi pekerja. Adapun kewajiban-kewajiban bagi pekerja yang harus dilaksanakan adalah:¹³

1. Melakukan pekerjaan

Ruang lingkup pekerjaan harus diketahui pekerja sebelumnya sehingga pengusaha tidak memperluas pekerjaan dengan memberi upah yang telah ditentukan dalam perjanjian kerja. Pekerja wajib melakukan pekerjaan itu sendiri dan tidak boleh diwakilkan.

2. Mentaati Tata Tertib Perusahaan

Pasal 1603 b KUHPerdara, buruh wanita mentaati peraturan-peraturan mengenai pelaksanaan pekerjaan dan peraturan-peraturan yang bertujuan untuk meningkatkan tata tertib dalam perusahaan majikan yang diberikan kepadanya oleh atau atas nama majikan dalam batas peraturan perundang-undangan, perjanjian atau peraturan. Peraturan yang disebutkan dalam pasal ini adalah peraturan tata tertib perusahaan. Peraturan tata tertib perusahaan ini ditetapkan oleh pengusaha sebagai akibat dari adanya kepemimpinan dari pengusaha kepada pekerja.

3. Wajib membayar denda dan ganti rugi

Untuk setiap pelanggaran atas perbuatan yang sudah dikenakan denda tidak boleh dituntut ganti rugi untuk perbuatan tersebut. Denda yang dikenakan tidak boleh untuk kepentingan pengusaha tetapi untuk kepentingan pekerja. Ganti rugi dapat dimintakan oleh pengusaha dari pekerja apabila terjadi kerusakan barang baik milik pengusaha, atau pihak ketiga, karena kesengajaan atau kelalaian. Kewajiban membayar denda atau ganti rugi harus diatur lebih dahulu dalam suatu perjanjian tertulis atau peraturan perusahaan.

4. Bertindak sebagai buruh yang baik

Pekerja wajib melaksanakan kewajibannya dengan baik seperti apa yang tercantum dalam perjanjian kerja, maupun peraturan perusahaan. Di samping itu juga wajib melaksanakan apa yang seharusnya dilakukan atau tidak dilakukan menurut perundang-undangan, kepatutan maupun kebiasaan.

5. Bertindak sebagai majikan yang baik

Pasal 1602 y KUHPerdara menyebutkan bahwa majikan wajib melakukan segala sesuatu yang dalam keadaan sama seharusnya dilakukan atau tidak dilakukan oleh seorang majikan yang baik. Dari ketentuan ini dapat disimpulkan bahwa meskipun ada kewajiban yang tidak tertulis dalam perjanjian kerja tetapi menurut kepatutan serta kebiasaan atau undang-undang seharusnya wajib dilakukan atau tidak dilakukan, pengusaha harus melakukan hal tersebut.

F.X. Djumialdji menjelaskan bahwa pengusaha juga mempunyai kewajiban yang harus dilaksanakan adalah :¹⁴

a. Membayar upah

Upah adalah imbalan yang berupa uang atau dinilai dengan uang karena telah atau akan melakukan pekerjaan atau jasa. Pengusaha wajib membayar upah kepada buruh pada saat terjadinya perjanjian kerja

berakhir.

b. Memberi istirahat mingguan dan hari libur

Istirahat mingguan hanya diberikan 1 (satu) hari untuk 6 (enam) hari kerja dalam seminggu, namun untuk waktu kerja 5 (lima) hari seminggu maka istirahat mingguan adalah 2 (dua) hari, pada umumnya jatuh pada hari Sabtu dan Minggu. Pada hari libur resmi pekerja berhak mendapat istirahat dengan upah sebagaimana biasa diterima.

c. Mengatur tempat kerja dan alat-alat kerja

Pasal 1602 w KUHPPerdata ditentukan bahwa majikan wajib untuk mengatur dan memelihara ruangan, alat dan perkakas, di mana atau dengan mana ia menyuruh melakukan sedemikian rupa dan begitu pula mengenai melakukan pekerjaan, menggandakan aturan serta memberi petunjuk sedemikian rupa sehingga pekerja terlindung dari bahaya yang mengancam badan, kehormatan, atau harta bendanya, sepanjang mengingat sifat pekerjaan selayaknya diperlukan. Ketentuan Pasal ini ditujukan untuk melindungi pekerja, oleh sebab itu pengusaha yang melalaikan kewajiban tersebut dapat dikenakan sanksi.

d. Memberi surat keterangan Kewajiban memberi surat

keterangan diatur dalam Pasal 1602 z KUHPerdata yang menyatakan bahwa pada waktu berakhirnya hubungan kerja, pengusaha wajib memberi surat keterangan kepada pekerja. Surat keterangan ini biasanya memuat keterangan yang sesungguhnya tentang macam pekerjaan, masa kerja dan sebagainya.

3. UU Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan

UU Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan adalah Undang-undang yang mengatur tentang segala hal yang berhubungan dengan tenaga kerja pada waktu sebelum, selama, dan sesudah masa kerja. Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan terdiri atas 193 pasal, secara ringkas isinya berkaitan dengan status karyawan, upah, lembur, cuti/istirahat, hak karyawan perempuan dan tenaga kerja asing.⁴⁰

Dalam penelitian ini, hubungan antara UU Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan dan Hukum Ekonomi Syariah merupakan satu kesatuan yang tidak bisa dipisahkan antara kepentingan pengusaha dan pekerja yang selayaknya harus sama-sama diuntungkan, akan tetapi karena peneliti menggunakan metode penelitian yuridis normatif maka konsep kesyariahannya tidak digunakan.

4. Putusan Nomor: 3/G/2014/PHI.Sby

Putusan Nomor: 3/G/2014/PHI.Sby adalah putusan majelis hakim Pengadilan Negeri Surabaya tentang perselisihan pemutusan kerja sepihak

⁴⁰ UU Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan

oleh PT Indonesia Tri Sembilan sebagai tergugat dan penggugatnya adalah tubi sebagai karyawan PT Indonesia Tri Sembilan.⁴¹



⁴¹ Putusan Nomor: 3/G/2014/PHI.Sby

BAB III

DUDUK PERKARA DALAM PUTUSAN NOMOR: 3/G/2014/PHI.SBY

A. Duduk Perkara

Gugatan Penggugat pada pokoknya adalah perselisihan pemutusan hubungan kerja dengan perjanjian kerja waktu tertentu dan perjanjian kerja waktu tidak tertentu.

Terhadap perselisihan tersebut telah dilakukan perundingan bipartit namun tidak menghasilkan kesepakatan. Oleh karena tidak ada kesepakatan dalam bipartit maka perselisihan dilakukan melalui mediasi oleh Mediator Hubungan Industrial Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Mojokerto sesuai Anjuran Mediator Nomor: 565/438/416.105/2013 tertanggal 30 April 2013.

Terhadap isi anjuran tersebut Penggugat menerima namun Tergugat menolak. Oleh karena isi anjuran ditolak Tergugat, maka Penggugat mengajukan gugatan ke Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Surabaya pada tanggal 6 Januari 2014 dengan register perkara Nomor: 03/G/2014/PHI.Sby sesuai ketentuan pasal 14 ayat 2 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.

Dalam gugatan Penggugat pada pokoknya menuntut agar status hubungan kerja antara Penggugat dengan Tergugat dinyatakan demi hukum menjadi Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu sejak terjadi hubungan kerja, dinyatakan putus hubungan kerja sejak diputus Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Surabaya, menghukum Tergugat untuk

membayar kepada Penggugat upah proses tahun 2012 dan tahun 2013 serta Tunjangan Hari Raya 2012 dan 2013 sebesar Rp.38.142.000,-, menghukum Tergugat untuk membayar pesangon, penghargaan masa kerja dan penggantian hak akibat putusnya hubungan kerja kepada Penggugat sebesar Rp. 51.865.000,- dan membayar biaya perkara yang timbul dalam perkara ini.

Dalam gugatannya Penggugat mendalilkan Penggugat bekerja pada Tergugat di bagian produksi sejak Mei 2004 dan dilarang bekerja sejak tanggal 31 Desember 2011 dengan upah/bulan adalah UMK yang semula adalah pekerja harian lepas tanpa ada perjanjiannya dan tidak pernah bekerja kurang dari 21 (dua puluh satu) hari dalam 1 (satu) bulan kemudian Penggugat menandatangani perjanjian kerja waktu tertentu sejak tahun 2007 maka perjanjian kerja waktu tertentu antara Penggugat dan Tergugat bertentangan dengan pasal 59 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 dan demi hukum menjadi perjanjian kerja waktu tidak tertentu sesuai ketentuan pasal 59 ayat (7) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 juncto pasal 10 Kepmenakertrans RI Nomor: Kep/100/Men/VI/2004 sedangkan alasan PHK Penggugat adalah perjanjian kontraknya telah habis tanpa ada surat peringatan selama Penggugat bekerja serta Perjanjian Bersama tertanggal 3 Januari 2011 adalah bertentangan dengan Undang-Undang Ketenagakerjaan.

Terhadap dalil gugatan tersebut, Tergugat telah membantah dalam jawabannya yang pada pokoknya Tergugat adalah perusahaan yang bergerak di bidang jasa pengelolaan tembakau dari pihak ketiga yang pengerjaannya tergantung pada musim tembakau saja dan operasionalnya tergantung order

sehingga Penggugat adalah pekerja kontrak musiman dan hubungan kerjanya antara Penggugat dengan Tergugat memakai sistem PKWT yang berdasarkan pada ketentuan pasal 56 jo. pasal 59 ayat (1) huruf c Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan jo. pasal 4 ayat (1) Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor: Kep.100/Men/IV/2004 tentang ketentuan pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu maka menurut hukum PKWT yang dilakukan Tergugat terhadap Penggugat adalah tidak batal demi hukum dan demi hukum tidak bisa berubah menjadi PKWTT.

Oleh karena dalil gugatan Penggugat telah dibantah kebenarannya oleh Tergugat, maka terhadap perkara ini Penggugatlah yang dibebani kewajiban untuk terlebih dahulu membuktikan kebenaran dalilnya. Untuk membuktikan dalil-dalil gugatannya, Penggugat telah mengajukan bukti-bukti surat yang diberi tanda P-1 sampai dengan P-3 dan bukti saksi yang bernama Pono dan Siani Yulianingsih. Sedangkan sebaliknya Tergugat untuk meneguhkan dalil penyangkalannya telah pula mengajukan bukti- bukti surat yang diberi tanda T-1 sampai dengan T-15.

B. Mekanisme Penyelesaian Perselisihan Melalui Pengadilan Hubungan Industrial

Pengadilan hubungan industrial adalah forum penyelesaian perselisihan melalui pengadilan. Yakni pengadilan khusus yang berada di lingkungan

peradilan umum (Pasal 55).⁴² Hukum acara yang berlaku adalah hukum acara perdata yang berlaku pada pengadilan dalam lingkungan peradilan umum kecuali diatur secara khusus (Pasal 57).

Adapun tugas dan wewenang Pengadilan Hubungan Industrial menurut Pasal 57 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, adalah memeriksa dan memutus:

- 1) di tingkat pertama mengenai perselisihan hak.
- 2) di tingkat pertama dan terakhir mengenai perselisihan kepentingan.
- 3) di tingkat pertama mengenai perselisihan pemutusan hubungan kerja.
- 4) di tingkat pertama dan terakhir mengenai perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh dalam satu perusahaan.

Prosedur penyelesaian perselisihan di Pengadilan Hubungan Industrial menggunakan hukum acara yang berlaku dalam lingkungan peradilan umum, kecuali beberapa hal yang telah diatur dalam Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004, dibawah ini adalah beberapa ketentuan dalam Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 yang mengatur tentang tata cara penyelesaian perselisihan PHK melalui Pengadilan Hubungan Industrial, antara lain sebagai berikut:⁴³

- a. Gugatan perselisihan hubungan industrial diajukan kepada Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri yang daerah hukumnya meliputi tempat pekerja bekerja (Pasal 81).
- b. Pihak yang mengajukan gugatan, wajib untuk melampirkan risalah

⁴² Yayasan Lembaga Bantuan Hukum Indonesia dan AusAID, *Panduan Bantuan Hukum di Indonesia*, 2014, 190.

⁴³ Edy Sutrisno Sidabutar, *Pedoman Penyelesaian PHK*, (Tangerang: Ekpress, 2008), 37-41.

penyelesaian melalui mediasi atau konsiliasi yang telah dilakukan sebelumnya (Pasal 83).

- c. Penggugat sewaktu-waktu dapat mencabut gugatannya sebelum tergugat memberikan jawaban (Pasal 85 Ayat (1)).
- d. Untuk nilai gugatan di bawah Rp. 150.000.000,- (seratus lima puluh juta rupiah), pihak-pihak yang berperkara tidak dikenakan biaya, termasuk biaya eksekusi (Pasal 58).
- e. Serikat pekerja/serikat buruh dan organisasi pengusaha dapat bertindak sebagai kuasa hukum untuk beracara di Pengadilan Hubungan Industrial untuk mewakili anggotanya (Pasal 87).
- f. Ketua Pengadilan Negeri dalam waktu selambat-lambatnya 7 (tujuh) hari kerja setelah menerima gugatan harus sudah menetapkan Majelis Hakim yang terdiri atas 1 (satu) orang Hakim sebagai Ketua Majelis dan 2 (dua) orang Hakim Ad-Hoc sebagai Anggota Majelis (Pasal 88 Ayat (1)).
- g. Dalam waktu selambat-lambatnya 7 (tujuh) hari kerja sejak penetapan Majelis Hakim, maka Ketua Majelis Hakim harus sudah melakukan sidang pertama (Pasal 89 Ayat (1)).
- h. Dalam hal salah satu pihak atau para pihak tidak dapat menghadiri sidang tanpa alasan yang dapat dipertanggung jawabkan, Ketua Majelis Hakim menetapkan hari sidang berikutnya (Pasal 93 Ayat (1)).
- i. Hari sidang berikutnya sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) ditetapkan dalam waktu selambat-lambatnya 7 (tujuh) hari kerja terhitung sejak tanggal penundaan (Pasal 93 Ayat (2)).

- j. Penundaan sidang karena ketidakhadiran salah satu atau para pihak diberikan sebanyak-banyaknya 2 (dua) kali penundaan (Pasal 93 Ayat (3)).
- k. Apabila para pihak hadir pada hari sidang yang ditetapkan, maka prosesnya mengikuti tahapan persidangan sesuai ketentuan Hukum Acara Perdata, mulai dari jawaban, duplik, replik, pembuktian hingga pengambilan keputusan (Pasal 57).
- l. Dalam hal pengusaha tidak memberikan upah dan hak-hak lainnya yang biasa diterima pekerja, maka Hakim Ketua Sidang harus segera menjatuhkan putusan sela berupa perintah kepada pengusaha untuk membayar upah serta hak-hak lainnya yang biasa diterima pekerja (Pasal 96 Ayat (1) jo. Pasal 155 Ayat (3) UU No. 13 Tahun 2003).
- m. Majelis Hakim wajib memberikan putusan penyelesaian perselisihan hubungan industrial dalam waktu selambat-lambatnya 50 (lima puluh) hari kerja terhitung sejak sidang pertama (Pasal 103).
- n. Panitera Pengganti Pengadilan Hubungan Industrial dalam waktu selambat-lambatnya 7 (tujuh) hari kerja setelah putusan Majelis Hakim dibacakan, harus sudah menyampaikan pemberitahuan putusan kepada pihak yang tidak hadir dalam sidang pengambilan putusan (Pasal 105).
- o. Selambat-lambatnya 14 (empat belas) hari kerja setelah putusan ditandatangani, Panitera Muda harus sudah menerbitkan salinan putusan (Pasal 106).
- p. Salinan putusan dimaksud sudah harus disampaikan ke pihak-pihak yang

berselisih selambat-lambatnya 7 (tujuh) hari kerja setelah diterbitkannya putusan (Pasal 107).

- q. Ketua Majelis Hakim Pengadilan Hubungan Industrial dapat mengeluarkan putusan yang dapat dilaksanakan lebih dahulu, meskipun putusannya diajukan perlawanan atau kasasi (Pasal 108).
- r. Terhadap putusan Majelis Hakim, dapat diajukan permohonan kasasi kepada Mahkamah Agung dalam waktu selambat-lambatnya 14 (empat belas) hari kerja, terhitung sejak putusan dibacakan bagi
- s. pihak yang hadir, dan sejak menerima pemberitahuan putusan bagi pihak yang tidak hadir (Pasal 110).

C. Putusan Hakim

Tujuan diadakannya suatu proses di muka pengadilan adalah untuk memperoleh putusan hakim.⁴⁴ Putusan hakim atau lazim disebut dengan istilah putusan pengadilan merupakan sesuatu yang sangat diinginkan atau dinanti- nantikan oleh pihak-pihak yang berperkara guna menyelesaikan sengketa diantara mereka dengan sebaik-baiknya. Sebab dengan putusan hakim tersebut pihak-pihak yang bersengketa mengharapkan adanya kepastian hukum dan keadilan dalam perkara yang mereka hadapi.⁴⁵

Untuk dapat memberikan putusan yang benar-benar menciptakan kepastian hukum dan mencerminkan keadilan, hakim sebagai aparatur negara yang melaksanakan peradilan harus benar-benar mengetahui duduk perkara yang sebenarnya, serta peraturan hukum yang mengaturnya yang akan

⁴⁴ M. Nur Rasaid, *Hukum Acara Perdata*, cet. III, (Jakarta: Sinar Grafika Offset, 2003), 48.

⁴⁵ Moh. Taufik Makarao, *Pokok-pokok Hukum Acara Perdata*, cet. I, (Jakarta: PT. Rineka Cipta, 2004), 124.

diterapkan, baik peraturan hukum yang tertulis dalam peraturan perundang-undangan maupun hukum yang tidak tertulis seperti hukum kebiasaan. Karenanya dalam Undang-Undang tentang Kekuasaan Kehakiman dinyatakan, bahwa hakim wajib menggali, mengikuti, dan memahami nilai-nilai hukum dan rasa keadilan yang hidup dalam masyarakat.⁴⁶

Dalam literatur yang ada, para ahli hukum mencoba untuk memberikan definisi terhadap apa yang dinamakan dengan putusan hakim atau lazim disebut dengan istilah putusan pengadilan. Terdapat definisi yang berbeda mengenai putusan hakim, namun bila dipahami secara seksama diantara berbagai definisi tersebut maka kita akan mendapatkan suatu pemahaman yang sama antara satu definisi dengan definisi lainnya.

Prof. Sudikno Mertokusumo, S.H. memberikan definisi putusan hakim sebagai suatu pernyataan yang oleh hakim, sebagai pejabat yang diberi wewenang itu, diucapkan di persidangan dan bertujuan mengakhiri atau menyelesaikan suatu perkara atau suatu sengketa antara para pihak. Dalam definisi ini Prof. Sudikno mencoba untuk menekankan bahwa yang dimaksud dengan putusan hakim itu adalah yang diucapkan di depan persidangan. Sebenarnya putusan yang diucapkan di persidangan (*uitspraak*) memang tidak boleh berbeda dengan yang tertulis (*vonnis*). Namun, apabila ternyata ada perbedaan diantara keduanya, maka yang sah adalah yang diucapkan, karena lahirnya putusan itu sejak diucapkan. Hal ini sebagaimana yang diinstruksikan oleh Mahkamah Agung melalui surat

⁴⁶ Riduan Syahrani, *Hukum Acara Perdata di Lingkungan Peradilan Umum*, cet. I, (Jakarta: Pustaka Kartini, 1998), 83.

edarannya No. 5 Tahun 1959 tanggal 20 April 1959 dan No. 1 Tahun 1962 tanggal 7 Maret 1962 yang antara lain menginstruksikan agar pada waktu putusan diucapkan konsep putusan harus sudah selesai. Sekalipun maksud surat edaran tersebut ialah untuk mencegah hambatan dalam penyelesaian perkara, tetapi dapat dicegah pula adanya perbedaan isi putusan yang diucapkan dengan yang tertulis.⁴⁷

Dari uraian di atas dapat ditarik suatu kesimpulan bahwa yang dimaksud dengan putusan hakim adalah suatu pernyataan yang dibuat dalam bentuk tertulis oleh hakim sebagai pejabat negara yang diberi wewenang untuk itu dan diucapkan di depan persidangan perkara perdata yang terbuka untuk umum setelah melalui proses dan prosedural hukum acara perdata pada umumnya dengan tujuan untuk menyelesaikan atau mengakhiri suatu perkara perdata guna terciptanya kepastian hukum dan keadilan bagi para pihak yang bersengketa. Perlu diingatkan kembali bahwa pembahasan mengenai putusan hakim atau putusan pengadilan dalam penulisan ini hanya akan dibatasi dalam ruang lingkup hukum acara perdata.

IAIN JEMBER

⁴⁷ Surat Edaran Mahkamah Agung No. 5 Tahun 1959 tanggal 20 April 1959 dan No. 1 Tahun 1962 tanggal 7 Maret 1962.

BAB IV

PERTIMBANGAN HAKIM PADA PUTUSAN NOMOR: 3/G/2014/PHI.SBY

A. Dasar Pertimbangan Hakim Dalam Putusan Nomor: 3/G/2014/PHI.SBY

Dasar pertimbangan hakim Pengadilan Hubungan Industrial pada perkara Nomor 3/G/2014/PHI.SBY yaitu: Menimbang, bahwa dalil gugatan Penggugat mendalilkan Penggugat adalah pekerja/buruh dengan perjanjian kerja waktu tertentu yang bertentangan dengan Undang-Undang Ketenagakerjaan sehingga Penggugat demi hukum menjadi pekerja/buruh tetap dengan perjanjian kerja waktu tidak tertentu sebagaimana dalil jawaban Tergugat bahwa pemutusan hubungan kerja antara Penggugat dan Tergugat karena berakhirnya perjanjian kerja waktu tertentu maka Majelis Hakim berpendapat perselisihan antara Penggugat dan Tergugat adalah perselisihan pemutusan hubungan kerja dengan demikian Penggugat adalah pekerja/buruh Tergugat sesuai ketentuan pasal 1 angka 14 dan pasal 1 angka 15 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

Menimbang, bahwa berdasarkan bukti surat Penggugat yang diberi tanda P-1 dan P-2 yakni Kartu Jamsostek dan Kartu Identitas atas nama Penggugat menerangkan Penggugat bekerja pada Tergugat sejak bulan Mei 2004. Menimbang, bahwa berdasarkan bukti surat Penggugat yang diberi tanda P-3 yang identik dengan bukti surat Tergugat yang diberi tanda T-13 yakni Surat Nomor: 033/ITS-HRD/SPSK/XII/2011 tertanggal 20 Desember 2011 perihal: Pemberitahuan menerangkan hubungan kerja dengan Penggugat putus sejak tanggal 31 Desember 2011 sesuai tanggal berakhirnya kontrak kerja dan upah

bulan Desember 2011 dibayar pada tanggal 28 Desember 2011.

Menimbang, bahwa berdasarkan bukti saksi Penggugat yang bernama Pono dan Siani Yulianingsih menerangkan setiap tahun produksi pernah berhenti tetapi karyawan tetap masuk kerja untuk bersih-bersih atau ada yang bersih-bersih mesinnya tetapi saksi tidak tahu Penggugat tetap masuk kerja atau tidak selama produksi berhenti.

Menimbang, bahwa berdasarkan bukti surat Tergugat yang diberi tanda T-2 yakni Surat Ijin dari Kepala Badan Koordinasi Penanaman Modal Nomor: 410/T/INDUSTRI/2003 tertanggal 03 Nopember 2003 tentang Ijin Usaha Industri menerangkan perusahaan Tergugat bergerak di bidang usaha industri pengelolaan tembakau.

Menimbang, bahwa berdasarkan bukti surat Tergugat yang diberi tanda T-3 yakni Pengumuman tertanggal 10 Juni 2004 menerangkan telah berakhirnya musim tembakau untuk masa panen 2003 maka perusahaan memberhentikan semua karyawan untuk seluruh bagian terhitung sejak tanggal 15 Juni 2004.

Menimbang, bahwa berdasarkan bukti surat Tergugat yang diberi tanda T-4 yakni Pengumuman tertanggal 30 Maret 2004 menerangkan telah berakhirnya musim tembakau untuk masa panen 2004 maka perusahaan memberhentikan semua karyawan untuk seluruh bagian terhitung sejak tanggal 1 April 2005.

Menimbang, bahwa berdasarkan bukti surat Tergugat yang diberi tanda T-5 yakni Pengumuman tertanggal 16 Juni 2006 menerangkan telah

berakhirnya musim tembakau untuk masa panen 2005 maka perusahaan memberhentikan semua karyawan untuk seluruh bagian terhitung sejak tanggal 19 Juni 2006.

Menimbang, bahwa berdasarkan bukti surat Tergugat yang diberi tanda T-6 yakni Pengumuman tertanggal 10 April 2007 menerangkan telah berakhirnya musim produksi tahun 2006-2007 maka perusahaan memberhentikan semua karyawan untuk seluruh bagian terhitung sejak tanggal 11 April 2007.

Menimbang, bahwa berdasarkan bukti surat Tergugat yang diberi tanda T-7 yakni Pengumuman tertanggal 5 Juli 2008 menerangkan telah berakhirnya musim produksi tahun 2007-2008 maka perusahaan memberhentikan semua karyawan untuk seluruh bagian terhitung sejak tanggal 7 Juli 2008.

Menimbang, bahwa berdasarkan bukti surat Tergugat yang diberi tanda T-8 yakni Pengumuman Nomor : 001/PTITS-HRD/P/V/09 tertanggal 18 April 2009 menerangkan telah berakhirnya musim produksi tahun 2008-2009 maka perusahaan memberhentikan semua karyawan untuk seluruh bagian terhitung sejak tanggal 20 April 2009.

Menimbang, bahwa berdasarkan bukti surat Tergugat yang diberi tanda T-9 yakni Kontrak Kerja atas nama Penggugat tertanggal 1 Juni 2009 menerangkan Penggugat bekerja secara kontrak sejak tanggal 1 Juni 2009 sampai dengan tanggal 30 Nopember 2009.

Menimbang, bahwa berdasarkan bukti surat Tergugat yang diberi tanda T-10 yakni Kontrak kerja atas nama Penggugat tertanggal 1 Desember 2009

menerangkan Penggugat bekerja secara kontrak sejak tanggal 1 Desember 2009 sampai dengan tanggal 30 Nopember 2010.

Menimbang, bahwa berdasarkan bukti surat Tergugat yang diberi tanda T-11 yakni Perjanjian Bersama tertanggal 3 Januari 2011 menerangkan Perjanjian Bersama Pelepasan Hak yang timbul akibat terjadinya hubungan kerja antara Penggugat dan Tergugat sehingga hak dan kewajiban yang timbul akibat hubungan kerja antara Penggugat dan Tergugat menjadi tidak ada.

Menimbang, bahwa berdasarkan bukti surat Tergugat yang diberi tanda T-12 yakni Kontrak Kerja atas nama Penggugat tertanggal 3 Januari 2011 menerangkan Penggugat bekerja secara kontrak sejak tanggal 3 Januari 2011 sampai dengan tanggal 31 Desember 2011.

Menimbang, bahwa berdasarkan bukti surat Tergugat yang diberi tanda T-14 dan T-15 yakni putusan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Surabaya Nomor: 144/G/2010/PHI.Sby. tanggal 28 Februari 2011 dan putusan kasasi Mahkamah Agung Republik Indonesia Nomor: 474K/PDT.SUS/2011 tanggal 6 Januari 2012 menerangkan pada pokoknya hubungan kerja antara pekerja/buruh dengan PT. Indonesia Tri Sembilan putus untuk setiap berakhirnya perjanjian kerja waktu tertentu sesuai ketentuan pasal 7 Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor: Kep.100/Men/VI/2004 tentang Ketentuan Pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu.

Menimbang, bahwa berdasarkan pertimbangan tersebut di atas, Majelis Hakim berpendapat Tergugat adalah perusahaan yang bergerak di bidang

usaha industri pengelolaan tembakau sesuai bukti surat Tergugat yang diberi tanda T-2 dan jenis pekerjaan pada perusahaan Tergugat adalah pekerjaan yang bersifat musiman dengan berakhirnya musim tembakau untuk setiap masa panen sehingga Tergugat menghentikan seluruh kegiatan produksi sampai dengan tiba masa panen berikutnya sesuai bukti surat Tergugat yang diberi tanda T-3, T-4, T-5, T-6, T-7, T-8 dengan demikian hubungan kerja antara Penggugat dan Tergugat tidak berdasarkan perjanjian kerja harian lepas.

Menimbang, bahwa berdasarkan ketentuan pasal 59 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menentukan bahwa perjanjian kerja waktu tertentu hanya dapat dibuat untuk pekerjaan tertentu yang menurut jenis dan sifat atau kegiatan pekerjaannya akan selesai dalam waktu tertentu, yaitu:

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

Menimbang, bahwa berdasarkan Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor: 100/MEN/VI/2004 tentang Ketentuan Pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu menentukan:

Pasal 4

1. Pekerjaan yang bersifat musiman adalah pekerjaan yang pelaksanaannya tergantung pada musim atau cuaca.
2. PKWT yang dilakukan untuk pekerjaan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) hanya dapat dilakukan untuk satu jenis pekerjaan pada musim tertentu.

Pasal 7

PKWT sebagaimana dimaksud dalam pasal 4 dan pasal 5 tidak dapat dilakukan pembaharuan.

Menimbang, bahwa oleh karena perusahaan Tergugat adalah perusahaan dengan pekerjaan yang bersifat musiman maka Majelis Hakim berpendapat hubungan kerja antara Penggugat dan Tergugat didasarkan pada jenis pekerjaan yang bersifat musiman dengan ada masa berhentinya pekerjaan selama menunggu masa panen sebagaimana bukti surat Tergugat yang diberi tanda T-3, T-4, T-5, T-6, T-7, T-8 yakni dengan berakhirnya musim tembakau untuk setiap masa panen sehingga Tergugat menghentikan seluruh kegiatan produksi sampai dengan tiba masa panen berikutnya sebagaimana keterangan bukti saksi Penggugat yang bernama Pono dan Siani Yulianingsih menerangkan setiap tahun produksi pernah berhenti tetapi karyawan tetap masuk kerja untuk bersih-bersih atau ada yang bersih-bersih mesinnya tetapi saksi tidak tahu Penggugat tetap masuk kerja atau tidak selama produksi berhenti dengan demikian hubungan kerja antara Penggugat dan Tergugat adalah perjanjian kerja waktu tertentu sesuai ketentuan pasal 59 ayat (1) huruf

c Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan juncto pasal 4 dan pasal 7 Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor: 100/MEN/VI/2004 Tentang Ketentuan Pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu sesuai dengan bukti surat Tergugat yang diberi tanda T-9, T-10, T-12 sedangkan Perjanjian Bersama Pelepasan Hak tertanggal 3 Januari 2011 sesuai bukti surat T-11 adalah tidak bertentangan dengan pasal 59 ayat (1) huruf c dan ayat (7) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan juncto pasal 4 dan pasal 7 Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor: 100/MEN/VI/2004 maka Penggugat adalah pekerja/buruh Tergugat dengan perjanjian kerja waktu tertentu.

Menimbang, bahwa oleh karena Penggugat adalah pekerja/buruh dengan perjanjian kerja waktu tertentu yang didasarkan pada jenis pekerjaan yang bersifat musiman maka Majelis Hakim berpendapat pemutusan hubungan kerja antara Penggugat dan Tergugat karena alasan kontrak kerja berakhir pada tanggal 31 Desember 2011 adalah berdasarkan pada berakhirnya perjanjian kerja waktu tertentu sesuai dengan bukti surat Tergugat yang diberi tanda T-12 yakni sejak tanggal 3 Januari 2011 sampai dengan tanggal 31 Desember 2011 maka hubungan kerja antara Penggugat dan Tergugat dinyatakan putus sejak tanggal 31 Desember 2011 dan petitum gugatan Penggugat angka 2, angka 3, dan upah proses tahun 2012 dan upah proses tahun 2013 dinyatakan ditolak.

Menimbang, bahwa oleh karena hubungan kerja antara Penggugat dan Tergugat dinyatakan putus sejak tanggal 31 Desember 2011 sesuai berakhirnya perjanjian kerja waktu tertentu maka tuntutan Tunjangan Hari Raya tahun 2012 dan tahun 2013 sesuai ketentuan pasal 6 Peraturan Menteri Tenaga Kerja Nomor: PER-04/MEN/1994 tentang Tunjangan Hari Raya Keagamaan Bagi Pekerja di Perusahaan dinyatakan ditolak.

Menimbang, bahwa berdasarkan pertimbangan tersebut diatas, maka gugatan Penggugat ditolak untuk seluruhnya. Menimbang, bahwa oleh karena gugatan Penggugat ditolak untuk seluruhnya, maka Penggugat haruslah dibebankan atas biaya yang timbul dalam perkara ini.

Menimbang, bahwa terhadap bukti-bukti yang tidak dipertimbangkan secara satu-persatu telah dianggap dan menjadi pertimbangan dalam putusan ini. Menimbang, bahwa sesuai ketentuan pasal 58 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 ditentukan bahwa pihak-pihak yang berperkara tidak dikenakan biaya yang nilai gugatannya di bawah Rp.150.000.000,- (seratus lima puluh juta rupiah) dan oleh karena nilai gugatan Penggugat di bawah Rp.150.000.000,- (seratus lima puluh juta rupiah), maka biaya perkara dalam perkara ini dibebankan kepada Negara.

Memperhatikan ketentuan hukum dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial dan peraturan-peraturan lain yang bersangkutan: Dalam eksepsi, menolak eksepsi tergugat seluruhnya. Dalam pokok perkara, menolak gugatan penggugat seluruhnya

dan membebankan biaya perkara yang timbul dalam perkara ini kepada negara.

B. Analisis Dasar Pertimbangan Hakim Dalam Putusan Nomor: 3/G/2014/PHI.SBY

Analisis dasar pertimbangan hakim Pengadilan Hubungan Industrial dalam memutus perkara merupakan pekerjaan ilmiah seorang hakim, karena melalui pertimbangan Hakim inilah akan diterapkan hukum kedalam peristiwa konkrit dengan menggunakan logika hukum. Biasanya pertimbangan hukum ini diuraikan secara sistematis mulaidengan mempertimbangkan dalil-dalil gugatan yang sudah terbukti kebenarannya karena sudah diakui oleh tergugat atau setidaknya tidak dibantah oleh tergugat.

Menurut analisis peneliti pertimbangan hakim dalam memutuskan sebuah perkara sudah seharusnya mempertimbangkan berbagai aspek diantaranya aspek sosiologis, aspek yuridis dan filosofis. Dalam perkara ini hakim memang telah mempertimbangkan aspek yuridis, akan tetapi hakim kurang mempertimbangkan aspek sosiologis dimana pekerja/buruh yang sudah bekerja seharusnya diberikan hak-haknya sebagai pekerja/buruh sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Putusan hakim adalah suatu pernyataan yang oleh hakim sebagai pejabat negara yang diberi wewenang untuk itu, diucapkan dan dipersidangan dan bertujuan untuk mengakhiri dan menyelesaikan suatu perkara atau sengketa para pihak.

Apabila para pihak yang berselisih melakukan upaya penyelesaian melalui

pengadilan, maka dalam Pasal 55 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 yang berhak memeriksa, mengadili, dan memutuskan perselisihan hubungan industrial adalah PHI yang merupakan pengadilan khusus yang berada pada lingkungan peradilan umum. Pengadilan hubungan industrial bertugas dan berwenang memeriksa dan memutus perkara bidang ketenagakerjaan, hal ini ditegaskan pada Pasal 56 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004.⁴⁸

Pengadilan Hubungan Industrial dalam menjalankan kewenangannya dilengkapi dengan fungsional Pengadilan, yang disebut dengan Fungsional Pengadilan adalah orang-orang atau mereka yang kedudukannya atau jabatannya dan tugasnya membuat pengadilan itu berfungsi sebagaimana mestinya, atau dengan kata lain, fungsionaris pengadilan adalah pejabat yang oleh Negara telah diserahi tugas untuk menjadi penyelenggara atau pelaksana fungsi pengadilan sebagaimana mestinya. Misi utama dari fungsionaris pengadilan adalah harus dapat berusaha dan menjamin agar pengadilan dalam fungsinya dapat mencapai dan mencerminkan yaitu:

1. Keadilan yang dalam hal ini merupakan kesetaraan antara lain:
 - a. Kepastian hukum dan kesebandingan atau kesetaraan hukum.
 - b. Proteksi hukum.
 - c. Penggunaan hak (sampai batas maksimal) dan pelaksanaan kewajiban (mulai dari batas minimal keatas).
2. Kewajiban hukum, yang dalam hal ini merupakan keserasian antara ketaatan hukum dan keluwesan hukum.

⁴⁸ Undang-undang Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.

3. Perkembangan dan efektifitas hukum merupakan keserasian antara modernisasi hukum dan restorasi hukum.
4. Efisiensi dan efektifitas hukum merupakan keserasian antara unifikasi hukum dan diferensiasi/ pluralism hukum.
5. Kesejahteraan kehidupan masyarakat merupakan keserasian antara kebendaan dan keakhlakan.⁴⁹

Hakim memegang peranan penting dalam memberikan putusan, untuk dapat menyelesaikan sengketa atau perkara, hakim harus mengetahui terlebih dahulu secara lengkap dan objektif tentang duduk perkaranya yang sebenarnya dapat diketahui melalui proses pembuktian. Setelah suatu perkara dinyatakan terbukti kebenarannya, maka hakim akan memberi pertimbangan hukum dari perkara disengketakan.⁵⁰

⁴⁹ Ibid., 6.

⁵⁰ M. Yahya Harahap, *Hukum Acara Perdata*, Sinar Grafika, Jakarta: 2005, 798.

BAB V

**KEPASTIAN HUKUM TERHADAP STATUS PERJANJIAN KERJA
DALAM PUTUSAN NOMOR: 3/G/2014/PHI.SBY PERSPEKTIF UU
NOMOR 13 TAHUN 2003 TENTANG KETENAGAKERJAAN**

Kepastian hukum merupakan pelaksanaan hukum sesuai dengan bunyinya sehingga masyarakat dapat memastikan bahwa hukum dapat dilaksanakan dengan baik. Dalam memahami nilai kepastian hukum yang harus diperhatikan adalah bahwa nilai itu mempunyai relasi yang erat dengan instrumen hukum positif dan peranan negara dalam mengaktualisasikannya pada hukum positif tersebut.⁵¹ Kepastian hukum bukan hanya berupa Pasal-Pasal dalam Undang-Undang melainkan juga adanya konsistensi dalam putusan hakim antara putusan hakim yang satu dengan putusan hakim lainnya untuk kasus yang serupa yang telah di putuskan.⁵²

Berdasarkan duduk perkara dan pertimbangan hakim dalam Putusan Nomor: 3/G/2014/PHI.SBY, menurut analisis peneliti secara yuridis argumentasi hukum yang telah dibangun dan termaktub dalam putusan majelis hakim tersebut sudah sesuai ketentuan hukum yakni ketentuan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial dan peraturan-peraturan lain yang bersangkutan. Adapun rinciannya sebagai

⁵¹ Ahmad Al, *Menguak Tabir Hukum (Suatu Kajian Filosofis Dan Sosiologis)*, Chandra Pratama, Jakarta: 1996, 134.

⁵² Peter Mahmud Marzuki, *Pengantar Ilmu Hukum*, Kencana Pranada Media Group, Jakarta:2008, 158.

berikut:

1. Oleh karena Penggugat adalah pekerja/buruh dengan perjanjian kerja waktu tertentu yang didasarkan pada jenis pekerjaan yang bersifat musiman maka Majelis Hakim berpendapat pemutusan hubungan kerja antara Penggugat dan Tergugat karena alasan kontrak kerja berakhir pada tanggal 31 Desember 2011 adalah berdasarkan pada berakhirnya perjanjian kerja waktu tertentu sesuai dengan bukti surat Tergugat yang diberi tanda T-12 yakni sejak tanggal 3 Januari 2011 sampai dengan tanggal 31 Desember 2011, maka hubungan kerja antara Penggugat dan Tergugat dinyatakan putus sejak tanggal 31 Desember 2011 dan petitum gugatan Penggugat angka 2, angka 3, dan upah proses tahun 2012 dan upah proses tahun 2013 dinyatakan ditolak.
2. Oleh karena hubungan kerja antara Penggugat dan Tergugat dinyatakan putus sejak tanggal 31 Desember 2011 sesuai berakhirnya perjanjian kerja waktu tertentu maka tuntutan Tunjangan Hari Raya tahun 2012 dan tahun 2013 sesuai ketentuan pasal 6 Peraturan Menteri Tenaga Kerja Nomor: PER-04/MEN/1994 tentang Tunjangan Hari Raya Keagamaan Bagi Pekerja di Perusahaan dinyatakan ditolak.
3. Oleh karena gugatan Penggugat ditolak untuk seluruhnya, maka Penggugat haruslah dibebankan atas biaya yang timbul dalam perkara ini.
4. Sesuai ketentuan pasal 58 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 ditentukan bahwa pihak-pihak yang berperkara tidak dikenakan biaya

yang nilai gugatannya di bawah Rp.150.000.000,- (seratus lima puluh juta rupiah) dan oleh karena nilai gugatan Penggugat di bawah Rp.150.000.000,- (seratus lima puluh juta rupiah), maka biaya perkara dalam perkara ini dibebankan kepada Negara.



BAB VI

PENUTUP

A. Kesimpulan

Dari hasil yang telah dipaparkan oleh penulis maka kesimpulan yang dapat diambil oleh penulis adalah :

1. Duduk Perkara pada Putusan Nomor: 3/G/2014/PHI.Sby pada pokoknya adalah perselisihan pemutusan hubungan kerja dengan perjanjian kerja waktu tertentu dan perjanjian kerja waktu tidak tertentu.
2. Pertimbangan Hakim dalam Putusan Nomor: 3/G/2014/PHI.Sby pada pokoknya adalah menolak gugatan penggugat seluruhnya dan biaya perkara dibebankan kepada Negara.
3. Berdasarkan duduk perkara dan pertimbangan hakim, menurut peneliti argumentasi hukum yang telah dibangun dan termaktub dalam putusan majelis hakim tersebut sudah sesuai ketentuan hukum yakni ketentuan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial dan peraturan-peraturan lain yang bersangkutan.

B. Saran

Dari kesimpulan yang telah dipaparkan oleh penulis maka dapat dikemukakan beberapa saran sebagai berikut :

1. Agar tidak terjadi kecacatan perjanjian dalam prosedur dan hubungan

kerja, maka sebaiknya buruh/pekerja sebelum atau pada saat penandatanganan perjanjian baik PKWT maupun PKWTT hendaknya teliti dan kritis tentang apapun yang berhubungan dengan perusahaan.

2. Perusahaan sebagai penyedia pekerjaan hendaknya memperhatikan kesejahteraan para buruh/pekerja bukan hanya perihal keuntungan perusahaan saja, karena buruh/pekerja adalah pahlawan bagi perusahaan, keluarga dan Negara dalam hal pendongkrak perekonomian.



DAFTAR PUSTAKA

Buku

- Agusfian Wahab. Zainal Asikin. Lalu Husni. Zaeni Asyhadie. 2003. *Dasar-Dasar Hukum Perburuhan*. Jakarta: PT. Grafindo Persada.
- Ahmadi Miru dan Sutarman Yodo. 2011. *Hukum Perlindungan Konsumen*. Jakarta : PT. Raja Grafindo.
- Amiruddin & Zainal Azikin, 2018. *Pengantar Metode Penelitian Hukum*. Jakarta : Raja Grafindo.
- Amiruddin & Zainal Azikin. Amiruddin. 2013. *Pengantar Metode Penelitian Hukum*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Djumialdji. F.X. 1982 *Selayang Pandang Organisasi Perburuhan ILO*. Yogyakarta: Liberty.
- Hanip. 2016. *Implementasi Perlindungan Hukum Pekerja Kontrak Di Indomaret Cabang Sidoarjo (Tinjauan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan Dan Hukum Islam)*. Skripsi. UIN Malik Ibrahim Malang.
- Husni Lalu. 2003. *Hukum Ketenagakerjaan Indonesia Edisi Revisi*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Husni. Lalu. 2000. *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Johar Nasution. Bahder. 2004. *Hukum Ketenagakerjaan Kebebasan Berserikat Bagi Pekerja*. Bandung: Mandar Maju
- Kartosapoetra. G. dkk. 1998. *Hukum Perburuhan Indonesia Berlandaskan Pancasila*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Khakim. Abdul. 2003. *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*. Bandung: PT. Citra Aditya.
- Mahmud Marzuki. Peter 2017. *Penelitian Hukum*. Jakarta: Kencana Prenada Media.
- Soerjono Soekanto dan Sri Mamudji. 1983. *Penelitian Hukum Normatif: Suatu Tinjauan Singka*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Soeroso. 2011. *Pengantar Ilmu Hukum*. Jakarta: PT. Sinar Grafika.
- Sugiman. 2000. *Hak-Hak Perlindungan Hukum Terhadap Tenaga Kerja Di Indonesia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Tim HMPS AS. 2018. *Modul Society Law*. Jember: HMPS AS
- Tim Revisi. 2018. *Pedoman Karya Tulis Ilmiah*. Jember: IAIN Press.
- Wiratma. 2015. *Pelaksanaan Perjanjian Kerja Antara Karyawan Kontrak Dengan Rumah Sakit Permata Hati Duri Berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan*. Skripsi. UIN Sultan Syarif Kasim Riau.
- Martoyo, S.H.I, M.H, *Kontruksi Nalar Penormaan Jaminan*, STAIN JEMBER ; 2013,

<https://ngobrolinhukum.wordpress.com/2013/02/05/memahami-kepastian-dalam-hukum/>

Undang-Undang dan Putusan

KUH Perdata

UU Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan

Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial

Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor: 100/MEN/VI/2004 Tentang Ketentuan Pelaksanaan Perjanjian Kerja

Waktu Tertentu

Putusan Nomor: 3/G/2014/PHI.Sby



PERNYATAAN KEASLIAN TULISAN

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Habibi Mahbub
N I M : 083 142040
Prodi : Hukum Ekonomi Syariah
Fakultas : Syari'ah
Institusi : IAIN Jember

Dengan ini menyatakan bahwa isi skripsi yang berjudul “Kepastian Hukum Terhadap Perjanjian Kerja Dalam Putusan Nomor:3/G/2014/PHI.SBY Perspektif UU NOMOR 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan”) secara keseluruhan adalah hasil penelitian atau karya saya sendiri, kecuali pada bagian-bagian yang dirujuk sumbernya. Demikian surat pernyataan ini saya buat dengan sebenar-benarnya untuk digunakan sebagaimana mestinya.

Jember, 28 Juni 2021

Penulis,



HABIBI MAHBUB
NIM. 083 142040