

**PERLINDUNGAN HUKUM TERHADAP KARYAWAN YANG  
DIRUMAHKAN DALAM PERJANJIAN KERJA WAKTU TIDAK  
TERTENTU ( PUTUSAN : NOMOR 491 K/PID.SUS-PHI/2017)**

**Willy Tanjaya , Ellert, Glorita Tobing, Zepri Tarigan, Brigid  
Jendamuli Barus**

Progam khusus Ilmu Hukum, Fakultas Hukum Universitas Prima Indonesia  
Jalan Sekip Simpang Sikambing, Medan, Sumatera Utara, 20111  
Email : [willytanjaya@unprimdn.ac.id](mailto:willytanjaya@unprimdn.ac.id), [ellerttjioe@gmail.com](mailto:ellerttjioe@gmail.com)

***Abstract***

*That, if the Labour Law protects laid-off workers where workers still get full wages during layoffs. This is regulated in section 93 of article 2 letter f of Labour Law Number 13 of 2003 concerning Labor which states that employers are obliged to pay workers' wages, if workers are willing to do the work promised, but employers do not employ either their own mistakes or obstacles that should be avoided Company. But in practice there are still many workers who are laid off without receiving wages and do not know about their own rights and obligations as discussed in the decision Number 491 K / Pdt.Sus-PHI / 2017 where laid-off employees do not get rights and obligations a permanent work agreement during the lay down period. The purpose of this journal is to find out whether permanent work agreement can be laid off or not, to find out the rights possessed by employees during laying off by the company and the suitability of judges' consideration in giving such decisions to employees laid down based on Labour Law Number 13 of 2003 concerning Labor. The study was conducted using normative juridical research methods with secondary data legal material sources in the legislation and decisions and circulars related to employment with the nature of descriptive legal research. Based on the analysis of the results of the study, it can be concluded that the term laying off permanent work agreement can be carried out under conditions where the rights and obligations of workers are required to be fulfilled in accordance with the law.*

**Keywords:** *Employment, Permanent work agreement, Obligation, Company, Layoff*

### **Intisari**

Bahwa, apabila Undang-Undang Ketenagakerjaan melindungi pekerja yang dirumahkan dimana pekerja masih memperoleh upah penuh selama dirumahkan. Hal tersebut diatur dalam Pasal 93 ayat 2 huruf f Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang menyatakan bahwa pengusaha wajib membayar upah buruh, apabila buruh bersedia melakukan pekerjaan yang telah dijanjikan, tetapi pengusaha tidak memperkerjakannya baik kesalahan sendiri maupun halangan yang seharusnya dapat dihindari perusahaan. Namun dalam prakteknya masih banyak pekerja yang dirumahkan tanpa menerima upah dan pekerja yang kurang tahu tentang hak dan kewajibannya sendiri seperti yang dibahas dalam putusan: No.491 K/Pdt.Sus-PHI/2017 dimana karyawan yang dirumahkan tidak mendapatkan hak-hak dan kewajiban seorang PKWTT selama masa dirumahkan. Tujuan dari penulisan ini untuk mengetahui apakah karyawan PKWTT dapat dirumahkan atau tidak, untuk mengetahui hak-hak yang dimiliki karyawan semasa dirumahkan oleh perusahaan dan kesesuaian pertimbangan hakim dalam memberikan putusan tersebut terhadap karyawan yang dirumahkan berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Penelitian dilakukan menggunakan metode penelitian yuridis normatif dengan sumber bahan hukum data sekunder yang berupa peraturan perundang-undangan serta putusan dan surat edaran yang berkaitan dengan ketenagakerjaan dengan sifat penelitian hukum deskriptif. Berdasarkan analisis terhadap hasil penelitian, maka dapat disimpulkan bahwa istilah merumahkan PKWTT dapat dilakukan dengan syarat dimana hak dan kewajiban para pekerja wajib untuk dipenuhi sesuai dengan Undang-Undang.

**Kata Kunci:** Ketenagakerjaan, PKWTT, Hak dan kewajiban, Perusahaan, PHK

## **A. Latar Belakang**

Ketenagakerjaan adalah segala hal yang berhubungan dengan tenaga kerja pada waktu sebelum, selama, dan sesudah masa kerja. Untuk mempermudah memahami tentang konsep tersebut maka dapat diartikan bahwa penduduk dibagi menjadi dua, yaitu tenaga kerja dan bukan tenaga kerja. Tenaga kerja dibagi menjadi dua, yaitu angkatan kerja dan bukan angkatan kerja. Angkatan kerja dibagi menjadi dua yaitu pekerja dan pengangguran. Pengangguran dibagi menjadi dua yaitu pengangguran terbuka dan setengah menganggur. Setengah menganggur dibagi menjadi dua yaitu setengah menganggur kentara dan setengah menganggur tidak kentara. Oleh karena itu laju pertumbuhan penduduk di Indonesia yang tinggi mengakibatkan jumlah angkatan kerja setiap tahunnya semakin meningkat sedangkan kesempatan kerja yang tersedia belum dapat memenuhi kebutuhan kerja yang tersedia sesuai dengan jumlah yang membutuhkan pekerjaan. Hal ini mengakibatkan ketidakseimbangan antara besarnya jumlah penduduk

yang membutuhkan pekerjaan dengan kesempatan kerja yang tersedia.

Tersedianya lapangan kerja baru untuk mengatasi meningkatnya permintaan kerja merupakan salah satu target yang harus dicapai oleh pemerintah untuk mengatasi melonjaknya angka pengangguran dalam pembangunan ekonomi baik di pusat maupun di daerah terutama dalam bidang pembangunan. Tenaga kerja adalah seseorang yang telah siap masuk dalam pasar kerja sesuai dengan upah yang ditawarkan oleh penyedia pekerjaan. Jumlah tenaga kerja dihitung dari penduduk usia produktif (umur 15 th – 65 th) yang masuk kategori angkatan kerja. Apalagi saat ini ditambah dengan banyaknya jumlah tenaga kerja yang mengalami pemutusan hubungan kerja dari perusahaan tempatnya bekerja. Adanya masalah kekurangan kesempatan kerja ini membuat banyak terjadi pengangguran di Indonesia. Di lain pihak ditinjau dari segi mutu tenaga kerjanya, tenaga kerja Indonesia belum mempunyai keunggulan kompetitif jika dibandingkan dengan negara-negara

maju di dunia. Keunggulan kompetitif yang di sini adalah keunggulan dalam hal penguasaan teknologi. Padahal di tengah kemajuan dunia yang sangat pesat sekarang ini tenaga kerja dituntut lebih menguasai di bidang teknologi. Dengan adanya masalah seperti ini membuat bangsa Indonesia kadang-kadang masih belum dapat memenuhi sendiri kebutuhan tenaga kerja yang menguasai teknologi, padahal ditinjau dari kuantitas, Indonesia mempunyai banyak sekali tenaga kerja yang akan mempunyai peranan dalam pembangunan nasional<sup>1</sup>. Sebelumnya yang dimaksud dengan pembangunan nasional adalah semua kegiatan untuk tercapainya pembaharuan kearah yang lebih baik, dan untuk menciptakan masyarakat yang adil dan makmur. Pada hakekatnya pembangunan nasional merupakan pembangunan manusia Indonesia seutuhnya dan pembangunan masyarakat Indonesia seluruhnya. Dalam hal pembangunan maka yang menjadi dasar dari pembangunan adalah adanya tenaga kerja yang

mempunyai peran penting dalam pembangunan. Tenaga kerja dalam hal ketenagakerjaan di sini dibagi dua yaitu Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) dan Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT), di mana PKWT yang dimaksud adalah perjanjian kerja antara pekerja dengan pengusaha untuk mengadakan hubungan kerja dalam waktu tertentu atau untuk pekerja tertentu, sedangkan PKWTT adalah perjanjian kerja antara pekerja/buruh dengan pengusaha untuk mengadakan hubungan kerja yang bersifat tetap. Dalam memasuki dunia kerja para pekerja sering dihadapkan dengan berbagai masalah seperti Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) dengan berbagai alasan yang kurang masuk akal dalam PKWT serta istilah dirumahkan dalam PKWT<sup>2</sup> Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) adalah pengakhiran hubungan kerja karena suatu hal tertentu yang mengakibatkan berakhirnya hak dan kewajiban antara pekerja dan perusahaan/majikan. Hal ini dapat terjadi karena pengunduran diri,

---

<sup>1</sup> Pasal 1 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003

---

<sup>2</sup> R.Joni Bambang. *Hukum Ketenagakerjaan*. Bandung: Pustaka Setia, 2013, hlm. 183.

pemberhentian oleh perusahaan atau habis kontrak. PHK cukup meresahkan masyarakat akan tetapi dalam melakukan PHK juga terdapat dasar-dasar untuk melakukan PHK sebagaimana seperti pengunduran diri secara baik-baik atas kemauan sendiri, pengunduran diri secara tertulis atas kemauan sendiri karena berakhirnya hubungan kerja, pengunduran diri karena mencapai usia pension, pekerja melakukan kesalahan berat, pekerja ditahan pihak yang berwajib, perusahaan/perusahaan mengalami kerugian, pekerja mangkir terus-menerus, pekerja meninggal dunia, pekerja melakukan pelanggaran, perubahan status, penggabungan, pelemburan atau perubahan kepemilikan, pemutusan Hubungan Kerja karena alasan Efisiensi.<sup>3</sup>

Dalam praktek di lapangan, beberapa hal yang sering terjadi dalam hal ketenagakerjaan dimana para pekerja baik pekerja dalam perjanjian kerja waktu tertentu maupun perjanjian kerja waktu tidak tertentu tidak mengetahui hak-haknya sebagai seorang

pekerja. Ketidaktahuan para pekerja ini sendiri sering dimanfaatkan oleh para pemilik perusahaan demi menghindari hak-hak seorang pemilik perusahaan yang seharusnya dilakukan kepada seorang karyawan terutama dalam hal melakukan Pemutusan Hubungan Kerja atau PHK secara asal-asalan<sup>4</sup>.

Banyak para pekerja juga yang bahkan tidak mengetahui perbedaan antara PKWT dan PKWTT yang menyebabkan banyaknya kasus dalam pihak perusahaan memanfaatkan situasi tersebut dengan merumahkan para pekerja PKWTT dengan berbagai alasan atau mencari kesalahan-kesalahan dari pekerja yang membuat posisi pekerja tersebut tidak berdaya. Karena banyak para pekerja yang memiliki minimnya pengetahuan atau ilmu tentang ketenagakerjaan yang tercantum di dalam UU No. 13 Tahun 2003. Seperti contoh kasus dari putusan yang dibahas dimana pihak menggugat yaitu Rosmiati dan Risma Hasibuan menggugat PT. Sari Murni Pratama karena pihak tergugat

---

<sup>3</sup> *Ibid*

---

<sup>4</sup> *Ibid*, hal. 221.

melakukan istilah merumahkan karyawan tanpa adanya kepastian dengan gaji pokok yang tidak dibayar. Sang tergugat juga sudah memiliki masa kerja 6-11 tahun yang berarti karyawan dua-duanya dapat disebut sebagai PKWTT. Tergugat menuntut dan meminta hak-hak dan kewajiban yang seharusnya didapatkan selama masa dirumahkan oleh pihak perusahaan. Berdasarkan latar belakang tersebut artikel yang kemudian menjadi pertimbangan penulis melakukan penelitian dalam bentuk sebuah karya ilmiah yang berjudul **“PERLINDUNGAN HUKUM TERHADAP KARYAWAN YANG DIRUMAHKAN DALAM PERJANJIAN KERJA WAKTU TIDAK TERTENTU”**

### **B. Rumusan Masalah**

1. Apakah seorang karyawan PKWTT dapat dirumahkan oleh pihak perusahaan?
2. Apa hak dan kewajiban seorang karyawan PKWTT selama masa dirumahkan?
3. Apakah pertimbangan hakim dalam menentukan putusan terhadap karyawan sudah

sesuai dengan Undang-Undang?

Pembahasan ini agar para pembaca dapat mengetahui tujuan dari penelitian yaitu agar mengetahui apakah karyawan PKWT dapat dirumahkan atau tidak oleh pihak perusahaan, agar mengetahui hak-hak dan kewajiban para pekerja selama masa dirumahkan dan kesesuaian hakim dalam memberikan putusan terhadap karyawan sudah sesuai Undang-Undang yang berlaku.

### **C. Metode Penelitian**

Jenis penelitian ini dilakukan dengan metode yuridis normatif di mana penelitian hukum dilakukan berdasarkan norma, kaidah, dan peraturan perundang-undangan. Khususnya yang berkaitan dengan Ketenagakerjaan dan sifat penelitian yang digunakan adalah penelitian hukum deskriptif.

Penelitian tersebut menggunakan teori kepastian hukum. Teori kepastian hukum dalam artikel ini karena ketentuan mengenai dirumahkannya seorang karyawan telah diatur oleh peraturan perundang-undangan. Oleh karena

itu, perlu dilakukannya penegakan hukum sebagai implementasi kepastian hukum dalam merumahkan karyawan berdasarkan Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan Kitab Undang-Undang Hukum Perdata, Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor KEP. 100/MEN/VI/2004 Tentang Ketentuan Pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu dan putusan pengadilan seperti Putusan Nomor 491 K/Pdt.Sus-PHI/2017 dan beberapa surat edaran yaitu Surat Edaran Menteri Tenaga Kerja No.SE-907/MEN/PHI-PPHI/X/2004 tentang Pencegahan Pemutusan Hubungan Kerja Massal (SE 907/2004).”

#### **D. Hasil Pembahasan**

##### **1. Ketentuan Karyawan dalam Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT) di Indonesia**

Sebagaimana menurut Pasal 1 angka 14 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan definisi perjanjian kerja adalah perjanjian antara

pekerja/buruh dengan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat-syarat kerja, hak dan kewajiban para pihak.

Berdasarkan Pasal 1 angka 2 Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor KEP. 100/MEN/VI/2004 Tentang Ketentuan Pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (Kepmenakertrans/100/2004) pengertian Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT) adalah perjanjian kerja antara pekerja/buruh dengan pengusaha untuk mengadakan hubungan kerja yang bersifat tetap.<sup>5</sup>

PKWTT dapat dibuat secara tertulis maupun secara lisan dan tidak wajib mendapatkan pengesahan dari instansi ketenagakerjaan terkait. Jika PKWTT dibuat secara lisan, maka klausul-klausul yang berlaku di antara mereka (antara pengusaha dengan pekerja) adalah klausul-klausul sebagaimana yang di atur dalam UU Ketenagakerjaan.

---

<sup>5</sup>Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor KEP. 100/MEN/VI/2004 Tentang Ketentuan Pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu

PKWTT dapat mensyaratkan masa percobaan kerja paling lama 3 (tiga) bulan. Selama masa percobaan pengusaha wajib membayar upah pekerja dan upah tersebut tidak boleh lebih rendah dari upah minimum yang berlaku.

Menurut Pasal 15 Kepmenakertrans 100/2004, PKWT dapat berubah menjadi PKWTT, apabila PKWT yang tidak dibuat dalam bahasa Indonesia dan huruf latin berubah menjadi PKWTT sejak adanya hubungan kerja, dalam hal PKWT dibuat tidak memenuhi ketentuan sebagaimana dimaksud dalam jenis pekerjaan yang dipersyaratkan, maka PKWT berubah menjadi PKWTT sejak adanya hubungan kerja, dalam hal PKWT dilakukan untuk pekerjaan yang berhubungan dengan produk baru menyimpang dari ketentuan jangka waktu perpanjangan, maka PKWT berubah menjadi PKWTT sejak dilakukan penyimpangan, dalam hal pembaharuan PKWT tidak melalui masa tenggang waktu 30 (tiga puluh) hari setelah berakhirnya perpanjangan PKWT dan tidak diperjanjikan lain, maka PKWT

berubah menjadi PKWTT sejak tidak terpenuhinya syarat PKWT tersebut, dalam hal pengusaha mengakhiri hubungan kerja terhadap pekerja dengan hubungan kerja PKWT sebagaimana dimaksud dalam angka (1), angka (2), angka (3) dan angka (4), maka hak-hak pekerja dan prosedur penyelesaian dilakukan sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan bagi PKWTT. Kebijakan perusahaan untuk merumahkan perjanjian kerja waktu tidak tertentu (“PKWTT”) atau permanen dapat mensyaratkan adanya masa percobaan paling lama tiga bulan. Oleh karena itu, masa kerja pekerja PKWTT/permanen dihitung atau dimulai sejak tanggal selesainya masa percobaan sebagaimana tercantum dalam perjanjian kerja atau sejak tanggal yang tertulis dalam surat pengangkatan bagi pekerja tersebut<sup>6</sup>.

Namun ada kalanya perjanjian kerja tidak dibuat secara tertulis. Dalam hal PKWTT dibuat secara lisan, maka pengusaha wajib membuat surat pengangkatan bagi

---

<sup>6</sup>Pasal 60 ayat 1 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

pekerja yang bersangkutan (lihat Pasal 63 ayat [1] UUK). Dan status permanen pekerja tersebut terhitung sejak tanggal pengangkatan yang tercantum dalam surat pengangkatan tersebut. Dalam praktiknya, kadang pekerja pada mulanya dipekerjakan sebagai pekerja dengan perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT) atau kontrak. Namun, kemudian oleh pengusaha diangkat menjadi pekerja PKWTT/permanen.

Sebelum diangkat menjadi pekerja permanen, pengusaha dapat mensyaratkan pekerja tersebut untuk melalui masa percobaan. Dalam hal yang demikian, ketentuan yang sama berlaku, yaitu masa kerja permanen terhitung sejak diangkatnya pekerja tersebut (tercantum dalam surat pengangkatan) menjadi pekerja permanen. Peraturan perundang-undangan sendiri tidak mengatur/memberi penjelasan mengenai yang dimaksud dengan “dirumahkan”<sup>7</sup>.

Kebijakan mengenai merumahkan PKWTT

---

<sup>7</sup> Ikhwan Fahroji, Hukum Perburuhan, Setara Press, Malang, 2016, hal 14

Menurut Surat Edaran Menteri Tenaga Kerja kepada pimpinan perusahaan di seluruh Indonesia No. SE-907/MEN/PHI-PPHI/X/2004 tentang Pencegahan Pemutusan Hubungan Kerja Massal (SE 907/2004) pada butir f menyatakan Pemutusan Hubungan Kerja haruslah sebagai upaya terakhir, setelah dilakukan upaya berikut:

f. Meliburkan atau merumahkan pekerja/buruh secara bergilir untuk sementara waktu.<sup>8</sup>

Sehingga dari isi SE 907/2004 di atas dapat dipahami bahwa merumahkan karyawan sama dengan meliburkan/membebasakan pekerja untuk tidak melakukan pekerjaan sampai dengan waktu yang ditentukan oleh perusahaan. Hal mana dilakukan perusahaan sebagai langkah awal untuk mengurangi pengeluaran perusahaan atau karena tidak adanya kegiatan/produksi yang dilakukan perusahaan sehingga tidak

---

<sup>8</sup> Surat Edaran Menteri Tenaga Kerja No. SE-907/MEN/PHI-PPHI/X/2004 tentang Pencegahan Pemutusan Hubungan Kerja Massal (“SE 907/2004”)

memerlukan tenaga kerja untuk sementara waktu<sup>9</sup>.

## **2. Hak-Hak dan Kewajiban Karyawan Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT) Selama Masa Dirumahkan**

Setiap hubungan hukum yang lahir karena perjanjian atau perikatan maupun peraturan perundang-undangan selalu mempunyai dua aspek yaitu hak dan kewajiban. Hak adalah kepentingan yang dilindungi oleh hukum. Hak memberi kenikmatan dan keleluasaan kepada individu dalam melaksanakannya.<sup>10</sup> Kewajiban merupakan norma hukum positif yang memerintahkan perilaku individu dengan menetapkan sanksi atas perilaku yang sebaliknya. Hak tersebut timbul apabila sudah terlaksananya suatu kewajiban. Hak dan kewajiban merupakan dua hal yang erat hubungannya, sebab tidak

akan ada hak apabila kewajiban belum terlaksana dengan baik.

Darwin Prints memberikan pengertian hak sebagai sesuatu yang harus diberikan kepada seseorang, sedangkan kewajiban adalah suatu prsetasi baik berupa benda atau jasa yang harus dilakukan oleh seseorang karena kedudukannya atau statusnya.<sup>11</sup> Dalam dunia pekerjaan, seorang karyawan juga memiliki hak dan kewajiban dimana hak dan kewajiban tersebut sudah diatur sebelumnya dalam perjanjian kerja baik itu Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) maupun Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT). Setiap karyawan memiliki hak dan kewajiban sebagai berikut, hak mendapatkan upah/gaji<sup>12</sup>, hak atas pekerjaan dan penghasilan yang layak bagi kemanusiaan, hak bebas memilih dan pindah pekerjaan sesuai bakat dan kemampuannya<sup>13</sup>, hak atas

---

<sup>9</sup>Darwin Prints. *Hukum Perburuhan Indonesia*. Bandung: P.T. Citra Aditya Bakti, 2000, hlm.12.

<sup>10</sup> Sudikno Mertokusumo. *Mengenal Hukum : Suatu Pengantar*. Yogyakarta: Liberty, 2005, hlm.41.

---

<sup>11</sup> Darwin Prints. *Hukum Perburuhan Indonesia*. Bandung: P.T. Citra Aditya Bakti, 2000, hlm.22-23.

<sup>12</sup>Pasal 1602 Kitab Undang-Undang Hukum Perdata.

<sup>13</sup> Pasal 88 s/d 97 Peraturan Pemerintah Nomor 8 Tahun 1981 tentang Perlindungan Upah.

pembinaan keahlian kejuruan untuk memperoleh serta menambah keahlian dan keterampilan lagi, hak mendapatkan perlindungan atas keselamatan, kesehatan serta perlakuan yang sesuai dengan martabat manusia dan moral agama.<sup>14</sup>Hak mendirikan dan menjadi anggota perserikatan buruh<sup>15</sup>, hak atas istirahat tahunan, tiap-tiap kali setelah ia mempunyai masa kerja 12 (dua belas) bulan berturut-turut pada satu majikan atau beberapa majikan dari satu organisasi majikan, hak atas upah penuh selama istirahat tahunan, hak atas suatu pembayaran penggantian istirahat tahunan, bila pada saat diputuskan hubungan kerja ia sudah mempunyai masa kerja sedikit-dikitnya enam bulan terhitung dari saat ia berhak atas istirahat tahunan yang terakhir, yaitu dalam hal bila hubungan kerja diputuskan oleh majikan tanpa alasan-alasan mendesak yang diberikan oleh buruh, atau oleh buruh karena alasan-alasan

mendesak yang diberikan oleh majikan, hak untuk melakukan perundingan dan penyelesaian perselisihan hubungan industrial melalui bipartit, mediasi, konsiliasi, arbitrase dan penyelesaian melalui pengadilan<sup>16</sup>.

Berdasarkan UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan hak-hak yang dimiliki oleh tenaga kerja adalah setiap buruh memiliki kesempatan yang sama tanpa diskriminasi untuk memperoleh pekerjaan, setiap pekerja berhak memperoleh perlakuan yang sama tanpa diskriminasi dari pengusaha, setiap buruh berhak untuk memperoleh dan/atau meningkatkan dan/atau mengembangkan kompetensi kerja sesuai dengan bakat, minat, dan kemampuannya melalui pelatihan kerja, setiap pekerja memiliki kesempatan yang sama untuk mengikuti pelatihan kerja sesuai dengan bidang tugasnya, buruh berhak memperoleh pengakuan kompetensi kerja setelah mengikuti pelatihan kerja yang diselenggarakan lembaga pelatihan

---

<sup>14</sup>Undang-Undang Nomor 40 Tahun 2004 tentang Sistem Jaminan Sosial Nasional

<sup>15</sup>Pasal 104 Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja.

---

<sup>16</sup>Pasal 10 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Kerja.

kerja pemerintah, lembaga pelatihan kerja swasta, atau pelatihan di tempat kerja, buruh yang telah mengikuti program pemagangan berhak atas pengakuan kualifikasi kompetensi kerja dari perusahaan atau lembaga sertifikasi, setiap tenaga kerja mempunyai hak dan kesempatan yang sama untuk memilih, mendapatkan, atau pindah pekerjaan dan memperoleh penghasilan yang layak di dalam atau di luar negeri, pengusaha yang mempekerjakan tenaga kerja penyandang cacat wajib memberikan perlindungan sesuai dengan jenis dan derajat kecacatannya, pengusaha yang mempekerjakan pekerja/buruh melebihi waktu kerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 78 ayat (1) wajib membayar upah kerja lembur, pengusaha wajib memberi waktu istirahat dan cuti kepada pekerja/buruh, pengusaha wajib memberikan kesempatan yang secukupnya kepada pekerja/ buruh untuk melaksanakan ibadah yang diwajibkan oleh agamanya, pekerja/buruh perempuan berhak memperoleh istirahat selama 1,5 (satu setengah) bulan sebelum

saatnya melahirkan anak dan 1,5 (satu setengah) bulan sesudah melahirkan menurut perhitungan dokter kandungan atau bidan<sup>17</sup>, setiap pekerja/buruh yang menggunakan hak waktu istirahat sebagaimana dimaksud dalam Pasal 79 ayat (2) huruf b, c, dan d, Pasal 80, dan Pasal 82 berhak mendapat upah penuh, pekerja/buruh tidak wajib bekerja pada hari-hari libur resmi, setiap pekerja/buruh mempunyai hak untuk memperoleh perlindungan atas keselamatan, kesehatan kerja, moral dan kesusilaan, dan perlakuan yang sesuai dengan harkat dan martabat manusia serta nilai-nilai agama, setiap pekerja/buruh berhak memperoleh penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan, pengusaha dilarang membayar upah lebih rendah dari upah minimum sebagaimana dimaksud dalam Pasal 89, setiap pekerja/buruh dan keluarganya berhak untuk memperoleh jaminan sosial tenaga

---

<sup>17</sup>Pasal 78 ayat 1 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan

kerja, setiap pekerja/buruh berhak membentuk dan menjadi anggota serikat pekerja/serikat buruh, mogok kerja sebagai hak dasar pekerja dan serikat pekerja dilakukan secara sah, tertib dan damai sebagai akibat gagalnya perundingan, dalam hal terjadinya pemutusan hubungan kerja, pengusaha diwajibkan membayar uang pesangon dan uang penghargaan masa kerja serta uang pengganti hak yang seharusnya diterima<sup>18</sup>.

Adapun kewajiban karyawan menurut UU No. 13 Tahun 2003 yaitu dalam melaksanakan hubungan industrial, pekerja/buruh dan serikat pekerja/serikat buruhnya mempunyai fungsi menjalankan pekerjaan sesuai dengan kewajibannya, menjaga ketertiban demi kelangsungan produksi, menyalurkan aspirasi secara demokratis, mengembangkan keterampilan, dan keahliannya serta ikut memajukan perusahaan dan memperjuangkan kesejahteraan anggota beserta keluarganya, pengusaha, serikat pekerja/serikat buruh dan pekerja/buruh wajib melaksanakan ketentuan yang ada

---

<sup>18</sup>*Ibid*

dalam perjanjian kerja bersama, pengusaha dan serikat pekerja/serikat buruh wajib memberitahukan isi perjanjian kerja bersama atau perubahannya kepada seluruh pekerja/buruh, penyelesaian perselisihan hubungan industrial wajib dilaksanakan oleh pengusaha dan pekerja/buruh atau serikat pekerja/serikat buruh secara musyawarah untuk mufakat, sekurang-kurangnya dalam waktu 7 (tujuh) hari kerja sebelum mogok kerja dilaksanakan, pekerja/buruh dan serikat pekerja/serikat buruh wajib memberitahukan secara tertulis kepada pengusaha dan instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan setempat<sup>19</sup>. Sedangkan Darwin Prints menguraikan tentang kewajiban buruh, yaitu wajib melakukan prestasi/pekerjaan bagi majikan, wajib mematuhi peraturan perusahaan, wajib mematuhi perjanjian kerja, wajib mematuhi perjanjian perburuhan, wajib menjaga rahasia perusahaan, wajib mematuhi peraturan majikan, wajib memenuhi segala kewajiban selama

---

<sup>19</sup>*Ibid*.

izin belum diberikan hal ada banding yang belum ada putusannya.

Selain memiliki kewajiban perusahaan juga memiliki hak. Hak-hak perusahaan diantaranya adalah sebagai berikut boleh menunda pembayaran tunjangan sementara kepada buruh yang kecelakaan sehingga tidak mampu bekerja sampai paling lama lima hari terhitung mulai dari kecelakaan itu terjadi, jikalau buruh yang ditimpa kecelakaan tidak dengan perantara perusahaan atau kalau belum memperoleh surat keterangan dokter yang menerangkan, bahwa buruh tidak dapat bekerja karena ditimpa kecelakaan, dengan persetujuan sebanyak-banyaknya 50% apabila kecelakaan terjadi sedang di bawah pengaruh minuman keras atau barang-barang lain yang memabukkan, boleh mengajukan permintaan kepada pegawai pengawas untuk menetapkan lagi jumlah uang tunjangan yang telah ditetapkan, jikalau dalam keadaan selama-lamanya tidak mampu bekerja itu terdapat perubahan yang nyata, dapat mengajukan keberatan dengan surat kepada Menteri Buruh,

apabila permintaan izin atau permintaan untuk memperpanjang waktu berlaku izin ditolak dalam waktu 60 (enam puluh) hari terhitung mulai tanggal penolakan<sup>20</sup>.

Perusahaan berhak untuk mendapat pelayanan untuk memperoleh calon buruh Indonesia yang akan dikirim ke luar negeri dari Departemen Tenaga Kerja, mendapatkan informasi pasar kerja, mewakili dan bertindak untuk dan atas nama perusahaan asing di luar negeri yang menunjuknya (Pasal 7 Peraturan Menteri Buruh dan Transmigrasi No.Per.01/Men/1983), dapat mengajukan keberatan kepada Menteri Buruh atas pencabutan izin usahanya selambat-lambatnya 30 (tiga puluh) hari dari setelah keputusan izin usaha dikeluarkan (Pasal 10 ayat (2) Peraturan Menteri Buruh dan Transmigrasi No.01/Men/1983), menetapkan saat dimulainya istirahat tahunan dengan memperhatikan kepentingan buruh, mengundurkan saat istirahat tahunan untuk selama-lamanya 6 (enam)

---

<sup>20</sup>Ikhwan Fahrojih. *Hukum Perburuhan*. Malang: Setara Press, 2016, hlm.43.

bulan dihitung mulai saat buruh berhak atas istirahat tahunan berhubung dengan kepentingan perusahaan yang nyata-nyata, dapat memperhitungkan upah buruh selama sakit dengan suatu pembayaran yang diterima oleh buruh tersebut yang timbul dari suatu peraturan perundang-undangan/peraturan perusahaan/suatu dana yang menyelenggarakan jaminan sosial ataupun suatu pertanggungan, menjatuhkan denda atas pelanggaran sesuatu hal apabila hal itu diatur secara tegas dalam suatu perjanjian tertulis atau peraturan perusahaan, minta ganti rugi dari buruh, bila terjadi kerusakan barang atau kerugian lainnya baik milik perusahaan maupun milik pihak ketiga oleh buruh karena kesengajaan atau kelalaiannya<sup>21</sup>. Beberapa cara untuk memperhitungkan upah dengan denda, potongan dan ganti rugi, sewa rumah yang disewakan oleh pengusaha kepada buruh dengan perjanjian tertulis, uang muka atas

---

<sup>21</sup>Peraturan Pemerintah Nomor 8 Tahun 1981 tentang Perlindungan Upah.

upah, kelebihan upah yang telah dibayarkan dan cicilan hutang buruh terhadap pengusaha dan cicilan hutang buruh terhadap pengusaha, dengan ketentuan harus ada tanda bukti tertulis<sup>22</sup>.

Kewajiban perusahaan adalah suatu prestasi yang harus dilakukan oleh pihak perusahaan bagi kepentingan buruhnya. Adapun kewajiban perusahaan antara lain sebagai berikut wajib menjaga agar di perusahaannya tidak dilakukan pekerjaan yang bertentangan dengan ditetapkan dalam Pasal 4 Stb.647 Tahun 1925, membayar upah buruh pada waktu yang telah ditentukan sesuai dengan perjanjian wajib memberikan upah buruh dengan pembagian sebagai berikut seperti jika buruh sakit, sehingga tidak dapat melakukan pekerjaannya; dengan ketentuan untuk tiga bulan pertama dibayar 100%, untuk tiga bulan kedua dibayar 75%, untuk tiga bulan ketiga dibayar 50%, untuk bulan keempat dibayar 25%<sup>23</sup>.

---

<sup>22</sup>Abdul Khakim. *Pengupahan dalam perspektif Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*. Bandung: Citra Aditya Bakti, 2016, hlm.22.

<sup>23</sup>Pasal 93 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003

Jika buruh tidak masuk bekerja karena hal-hal seperti buruh sendiri kawin dibayar untuk selama dua hari, menyunatkan anaknya dibayar untuk selama satu hari, membaptiskan anaknya dibayar untuk selama satu hari, mengawinkan anaknya dibayar upah untuk selama dua hari, anggota keluarga meninggal dunia, yaitu suami/istri, orang tua/mertua atau anak dibayar untuk selama dua hari, istri melahirkan anak dibayar untuk selama satu hari dengan kewajiban wajib membayar upah kepada buruh yang bersedia melakukan pekerjaan yang telah dijanjikan, akan tetapi pengusaha tidak mempekerjakannya baik karena kesalahan sendiri maupun karena karena halangan yang dialami oleh pengusaha yang seharusnya dapat<sup>24</sup>, mempekerjakan tenaga kerja penyandang cacat wajib memberikan perlindungan sesuai dengan garis dan derajat kecacatannya, pengusaha wajib memberikan/menyediakan angkutan antar jemput bagi pekerja yang berangkat dan pulang pekerja antara pukul 23.00 s.d pukul 05.00, setiap

pengusaha wajib melaksanakan ketentuan waktu kerja, pengusaha wajib memberikan waktu istirahat dan cuti kepada buruh, pengusaha wajib memberikan kesempatan secukupnya kepada pekerja untuk melaksanakan ibadah yang diwajibkan oleh agamanya, pengusaha yang mempekerjakan pekerja/buruh yang melakukan pekerja untuk melaksanakan ibadah yang diwajibkan oleh agamanya, pengusaha yang mempekerjakan pekerja/buruh yang melakukan pekerjaan pada hari libur resmi sebagai mana di maksud pada ayat (2) wajib membayar upah kerja lembur, pengusaha yang mempekerjakan pekerja/buruh sekurang-kurangnya 10 (sepuluh) orang wajib membuat peraturan perusahaan yang mulai berlaku setelah disahkan oleh menteri atau pejabat yang ditunjuk, pengusaha wajib memberitahukan dan menjelaskan isi serta memberikan naskah peraturan perusahaan atau perubahannya kepada pekerja/buruh, pengusaha wajib memberitahukan secara tertulis kepada pekerja/serikat buruh, serta instansi yang

---

<sup>24</sup> Ikhwan Fahrojih. *Hukum Perburuhan*. Malang: Setara Press, 2016, hlm.43.

bertanggung jawab di bidang ketenaga kerjaan setempat sekurang-kurangnya 7 (Tujuh) hari kerja<sup>25</sup>. Dalam hal terjadi pemutusan kerja pengusaha diwajibkan membayar uang pesangon dan atau uang penghargaan masa kerja dan uang penggantian hak yang seharusnya diterima, dalam hal pekerja/buruh ditahan pihak yang berwajib karena diduga melakukan tindak pidana bukan atas pengaduan pengusaha, maka pengusaha tidak wajib memberikan bantuan kepada keluarga pekerja, buruh yang menjadi tanggungannya, pengusaha wajib membayar kepada pekerja atau buruh yang mengalami pemutusan hubungan kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (3) dan ayat (5), uang penghargaan masa kerja 1 (satu) kali ketentuan Pasal 156 ayat (4), untuk pengusaha dilarang membayar upah lebih rendah dari upah minimum, pengusaha wajib membayar upah pekerja/buruh

---

<sup>25</sup>Pasal 148 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan

menurut peraturan perundang-undangan yang berlaku.<sup>26</sup>

Beberapa perusahaan tidak jarang memilih untuk merumahkan atau meliburkan karyawannya yang diakibatkan karena performa kerja karyawan yang tidak baik atau kondisi bisnis perusahaan tersebut berada dalam kondisi yang buruk sehingga membuat perusahaan harus merumahkan karyawan untuk sementara waktu maupun untuk selamanya atau yang disebut PHK (Pemutusan Hubungan Kerja). Istilah “dirumahkan” ini dapat merujuk kepada butir f Surat Edaran Menteri Tenaga Kerja Kepada Pimpinan Perusahaan di Seluruh Indonesia No.SE-907/MEN/PHI-PPHI/X/2004 tentang Pencegahan Pemutusan Hubungan Kerja Massal (SE Menaker 907/2004) menggolongkan “meliburkan atau merumahkan pekerja/buruh secara bergilir untuk sementara waktu” sebagai salah satu upaya yang dapat dilakukan sebelum

---

<sup>26</sup> Pasal 90 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan

melakukan pemutusan hubungan kerja<sup>27</sup>.

Dalam hal karyawan PKWTT yang dirumahkan tetap mendapatkan upah sepenuhnya. Berdasarkan Pasal 155 ayat (2) UU No.13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan mengatakan bahwa sebelum ada putusan lembaga penyelesaian hubungan industrial mengenai pemutusan hubungan kerja, baik perusahaan maupun pekerja/buruh harus tetap melaksanakan segala kewajibannya. Kewajiban pengusaha antara lain yaitu membayar upah pekerja dan kewajiban pekerja ialah melaksanakan pekerjaannya. Dalam Surat Edaran Menteri Tenaga Kerja No.SE-05/M/BW/1998 Tahun 1998 tentang Upah Pekerja yang Dirumahkan Bukan ke Arah Pemutusan Hubungan Kerja pada dasarnya mengatur bahwa pengusaha tetap membayar upah secara penuh yaitu berupa upah pokok dan tunjangan tetap selama pekerja dirumahkan, kecuali telah diatur lain

dalam Perjanjian Kerja peraturan perusahaan atau Kesepakatan Kerja Bersama dan apabila pengusaha akan membayar upah pekerja tidak secara penuh agar dirundingkan dengan pihak serikat pekerja dan atau para pekerja mengenai besarnya upah selama dirumahkan dan lamanya dirumahkan. Jadi dalam hal karyawan “dirumahkan” berarti karyawan tersebut masih berstatus sebagai pekerja di perusahaan tersebut karena belum terjadi Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) sehingga harus mendapatkan gaji penuh dari perusahaan<sup>28</sup>.

Upah adalah Hak Pekerja/buruh yang diterima dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pengusaha atau pemberi kerja kepada pekerja/buruh yang ditetapkan dan dibayar menurut suatu perjanjian kerja, kesepakatan, atau peraturan perundang-undangan, termasuk tunjangan bagi para pekerja/buruh dan keluarganya atas suatu pekerjaan dan/atau jasa yang telah atau akan

---

<sup>27</sup>Surat Edaran Menteri Tenaga Kerja No.SE-907/MEN/PHI-PPHI/X/2004 tentang Pencegahan Pemutusan Hubungan Kerja Massal.

---

<sup>28</sup> Surat Edaran Menteri Tenaga Kerja No.SE-05/M/BW/1998 Tahun 1998 tentang Upah Pekerja yang Dirumahkan Bukan ke Arah Pemutusan Hubungan Kerja

dilakukan.<sup>29</sup> Komponen upah sebagaimana disebutkan dalam pasal 5 ayat 1 PP 78/2015 yaitu:

- a. Upah Tanpa Tunjangan
- b. Upah Pokok dan Tunjangan Tetap, atau
- c. Upah Pokok, Tunjangan Tetap, dan Tunjangan Tidak Tetap<sup>30</sup>.

Yang dimaksud tunjangan tetap adalah pembayaran kepada pekerja/buruh yang dilakukan secara teratur dan tidak dikaitkan dengan kehadiran pekerja /buruh atau pencapaian prestasi kerja tertentu.

Tunjangan tidak tetap adalah Suatu pembayaran yang secara langsung atau tidak langsung berkaitan dengan pekerja/buruh, yang diberikan secara tidak tetap untuk pekerja/buruh dan keluarganya yang tidak sama dengan waktu pembayaran upah pokok, yang didasarkan pada kehadiran<sup>31</sup>.

Berdasarkan ketentuan tersebut diatas, maka karyawan yang dirumahkan berhak atas upah yang dapat terdiri dari upah pokok dan

tunjangan tetap, atau upah tanpa tunjangan. Tunjangan tidak tetap, meskipun bagian dari komponen upah, tidak dapat diberikan kepada karyawan yang dirumahkan karena tunjangan tidak tetap adalah suatu pembayaran yang didasarkan pada kehadiran. "Kehadiran" merupakan syarat yang harus dipenuhi sehingga "hak atas tunjangan tidak tetap" dapat diberikan/diterima. Dan mengingat pada saat dirumahkan pekerja tidak hadir bekerja, maka karyawan yang dirumahkan tidak diberikan tunjangan tidak tetap<sup>32</sup>.

Selain upah pokok dan tunjangan pokok (bila ada), hak karyawan yang dirumahkan berdasarkan Pasal 155 ayat (3) UU No. 13 Tahun 2003 yang berbunyi "Pengusaha dapat melakukan penyimpangan terhadap ketentuan sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) berupa tindakan skorsing pekerja/buruh yang sedang dalam proses pemutusan hubungan kerja dengan tetap wajib membayar upah beserta hak-hak lainnya yang bisa diterima pekerja/buruh." Hak-hak lainnya dapat dijelaskan sebagai

---

<sup>29</sup> Pasal 1 angka 30 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan

<sup>30</sup> Peraturan Pemerintah Nomor 78 tahun 2015 tentang Pengupahan.

<sup>31</sup> Aries Harianto. *Hukum Ketenagakerjaan*. Yogyakarta: Laksbang PRESSindo, 2016, hlm. 38.

---

<sup>32</sup> *Ibid*, hlm. 47

berikut adalah segala hak yang telah diatur dalam peraturan perundang-undangan ataupun yang telah disepakati bersama dalam Perjanjian Kerja, Peraturan Perusahaan, dan/atau perjanjian Kerja Bersama<sup>33</sup>.

Hak-hak tersebut dibatasi pada “hak yang pemenuhannya berupa pembayaran uang”, merujuk pada frase “membayar” pada Pasal 155 ayat 3 yang bermakna “memberikan uang”dimana hak-hak yang pemenuhannya berupa pembayaran diantaranya :

a. Upah Lembur

Upah lembur dibayarkan apabila pekerja melaksanakan pekerjaan melebihi waktu kerja normal. Dalam hal ini jelas bahwa karyawan yang dirumahkan tidak berhak atas upah lembur karena tidak melaksanakan pekerjaan, baik pada waktu normal maupun melebihi waktu kerja normal.

b. THR

THR dibayarkan 1 kali setahun yang dibayarkan minimal seminggu sebelum hari raya keagamaan kepada karyawan yang masih memiliki hubungan kerja dengan

perusahaan. Ketentuan mengenai THR menyatakan bahwa karyawan yang telah bekerja 1 bulan berhak mendapatkan THR. Karyawan PKWTT yang hubungan kerjanya berakhir tidak melebihi 30 hari sebelum hari raya keagamaan berhak atas THR. Berdasarkan ketentuan tersebut, apabila hari raya jatuh pada saat karyawan dirumahkan, maka karyawan tersebut masih berhak atas THR.

c. Bonus

Ketentuan tentang bonus diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama. Dengan demikian ada atau tidak adanya bonus bagi karyawan yang dirumahkan tergantung pengaturan dalam PK, PP, atau PKB, termasuk syarat-syarat untuk diberikannya bonus pada karyawan. Misalnya, dalam PK/PP/PKB diatur bahwa setiap karyawan yang mencapai produktivitas 80% akan mendapatkan bonus senilai sekian. Karena karyawan yang dirumahkan tidak bekerja dan secara otomatis tidak ada produktivitas, maka karyawan yang dirumahkan tidak berhak atas bonus.

---

<sup>33</sup>*Ibid, hlm.52*

d. Uang Pengganti Fasilitas Kerja

Pemberian uang pengganti fasilitas kerja diatur dalam Perjanjian Kerja (PK), Peraturan Perusahaan (PP) atau Perjanjian Kerja Bersama (PKB). Dengan demikian, ada atau tidaknya uang pengganti fasilitas kerja tergantung pengaturan dalam PK, PP atau PKB, termasuk syarat-syarat untuk diberikannya uang pengganti fasilitas tersebut. Misalnya, dalam PK, PP, atau PKB diatur bahwa setiap karyawan yang tidak mendapatkan fasilitas kendaraan antar jemput karyawan dan tidak mendapatkan makan akan mendapatkan uang pengganti fasilitas kerja. Dalam ketentuan peraturan perundang-undangan tidak disebutkan bahwa uang pengganti fasilitas kerja harus sama jumlahnya setiap bulan. Dengan demikian pemberian uang pengganti fasilitas kerja dapat diberikan berdasarkan kondisi tertentu, misalnya uang pengganti fasilitas kerja diberikan berdasarkan kehadiran. Karyawan yang dirumahkan berhak atau tidak berhak atas uang pengganti fasilitas kerja tergantung pada

pengaturan dalam PK, PP atau PKB. Uang pengganti fasilitas kerja dapat juga dibayarkan secara tetap tanpa syarat kehadiran.

e. Uang Servis pada usaha tertentu

Uang servis adalah tambahan dari tarif yang sudah ditetapkan sebelumnya dalam rangka jasa pelayanan pada usaha hotel dan usaha restoran di hotel. Uang servis dibagikan kepada karyawan secara proporsional berdasarkan senioritas dan kinerja. Karyawan pada sektor ini yang dirumahkan bisa saja tidak ada hak untuk mendapatkan uang servis. Hal ini dikarenakan pembagian uang servis secara proporsional dan berdasarkan kinerja, sementara karyawan yang dirumahkan tidak bekerja dan tidak memberikan kontribusi pelayanan<sup>34</sup>. Berdasarkan penjelasan diatas, bonus dan uang pengganti fasilitas kerja bisa menjadi hak karyawan yang dirumahkan tergantung pengaturan dalam PK, PP, atau PKB.

### **3. Pertimbangan Hakim terhadap Putusan PHI tentang Pekerja yang Dirumahkan**

---

<sup>34</sup>*Ibid, hlm. 56*

Penggugat mohon kepada Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Medan agar memberikan putusan sebagai berikut:

1. Mengabulkan gugatan para Penggugat untuk seluruhnya
2. Menyatakan Surat Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Deli Serdang Cq. Mediator Hubungan Industrial Nomor 560/2442;DTKTR/2014, tertanggal 20 Juni 2014 perihal “anjuran” tidak memiliki kekuatan hukum;
3. Menyatakan sah dan berharga sitajaminan yang telah dijalankan dalam perkara ini
4. Menyatakan hubungan kerja antara para Penggugat dan Tergugat putus sejak putusan ini berkekuatan hukum tetap
5. Memerintahkan Tergugat untuk membayar tunai uang pesangon sebesar 2 (dua) kali ketentuan pasal 156 ayat (2), Penghargaan masa kerja sesuai dengan Pasal 156 ayat (3), uang

penggantian hak sesuai dengan Pasal 156 ayat (4) kepada para Penggugat<sup>35</sup>

6. Mewajibkan Tergugat untuk membayar upah selama penyelesaian perselisihan hubungan industrial sampai pada putusan ini ditetapkan kepada Para Penggugat
7. Menghukum Tergugat untuk membayar uang paksa (dwangsom) kepada para Penggugat masing-masing besarnya Rp250.000,00 perhari secara tunai sekaligus, apabila Tergugat tidak bersedia atau lalai melaksanakan putusan perkara ini setelah berkekuatan hukum tetap hingga tuntas dan sempurna.

Terhadap gugatan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Medan telah memberikan putusan Nomor 98/Pdt.Sus-PHI/2016/PN.Mdn tanggal 1 September 2016 yang amarnya sebagai berikut untuk mengabulkan gugatan para penggugat untuk sebagian, menyatakan putus hubungan kerja antara para penggugat dengan tergugat karena PHK sejak dibacakan putusan ini, menghukum

---

<sup>35</sup>Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia “Putusan Nomor 491 K/Pdt.Sus-PHI/2017, hlm. 5.

Tergugat untuk membayar kompensasi sebagai akibat dari Pemutusan Hubungan Kerja sesuai dengan Pasal 156 ayat (2), ayat (3) dan ayat (4) UU Nomor 13 tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, menolak gugatan para penggugat untuk selebihnya, membebankan biaya dalam perkara yang timbul dalam perkara ini kepada Negara sebesar Rp261.000,00 (dua ratus enam puluh satu ribu rupiah).<sup>36</sup>

Hubungan Kerja dan Kewajiban Karyawan selama dirumahkan dimana pada bulan Maret 2014 benar bahwa pihak perusahaan melakukan kebijakan merumahkan karyawan dengan waktu yang tidak ditentukan serta upah para penggugat juga tidak dibayar.<sup>37</sup>

Selama masa dirumahkan, karyawan wajib melaksanakan kewajibannya yaitu dirumahkan oleh pihak perusahaan sampai dinyatakan selesai proses merumahkannya dengan syarat bahwa karyawan wajib mendapatkan upah sebagaimana

diatur dalam ketentuan pasal 93 ayat 2 huruf f UU Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan:

“Pengusaha wajib membayar upah buruh, apabila buruh bersedia melakukan pekerjaan yang telah dijanjikan tetapi pengusaha tidak mempekerjakannya baik karena kesalahan sendiri maupun halangan yang seharusnya dapat dihindari pengusaha.”<sup>38</sup>

Sehubungan karena kondisi ekonomi perusahaan yang mengalami kesulitan, maka upaya yang dilakukan adalah merumahkan pekerja untuk sementara waktu. Berdasarkan Butir (f) Surat Edaran Menteri Tenaga Kerja Kepada Pimpinan Perusahaan di Seluruh Indonesia No. SE-907/MEN/PHI-PPHI/X/2004 tentang Pencegahan Pemutusan Hubungan Kerja Massal (SE Menaker 907/2004) yang menggolongkan meliburkan atau merumahkan pekerja/buruh secara bergilir untuk sementara waktu sebagai salah satu upaya yang dapat dilakukan sebelum

---

<sup>36</sup> *Ibid. hlm. 7*

<sup>37</sup> Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia “Putusan Nomor 491 K/Pdt.Sus-PHI/2017, hal. 4

---

<sup>38</sup> Pasal 39 ayat 2 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

melakukan pemutusan hubungan kerja.

Oleh karena tidak adanya kepastian dari pihak perusahaan dalam hal melakukan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) atau tidak terhadap para karyawan maka berdasarkan Surat Edaran Menteri Tenaga Kerja No. SE-05/M/BW/1998 Tahun 1998 tentang Upah Pekerja yang Dirumahkan Bukan ke Arah Pemutusan Kerja (SE Menaker No. 5/1998) Mengatur bahwa pengusaha tetap membayar upah secara penuh yaitu berupa upah pokok dan tunjangan tetap selama pekerja dirumahkan, kecuali telah diatur lain dalam Perjanjian Kerja, Peraturan Perusahaan atau Kesepakatan Kerja Bersama. Apabila pengusaha akan membayar upah buruh tidak secara penuh agar dirundingkan dengan pihak serikat buruh dan atau para buruh mengenai besarnya upah selama dirumahkan dan lamanya dirumahkan.<sup>39</sup>

---

<sup>39</sup>Surat Edaran Menteri Tenaga Kerja Nomor SE-05/M/BW/1998 Tahun 1998 tentang Upah Pekerja yang Dirumahkan Bukan ke Arah Pemutusan Kerja.

Dalam pertimbangan hakim terhadap kasus tersebut maka dapat disimpulkan bahwa:

1. Dinyatakannya pemutusan hubungan kerja antara kedua belah pihak akibat PHK. Dimana sejak putusan ini dibacakan maka antara penggugat dan tergugat sudah tidak mempunyai hubungan kerja atau hubungan lainnya lagi.

2. Menghukum tergugat untuk membayar kompensasi sebagai akibat dari PHK sesuai Pasal 156 ayat (2), ayat (3) dan ayat (4) UU nomor 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan, dengan perincian sebagai berikut<sup>40</sup>:

a. Rosmiati, masa kerja 11 (sebelas) tahun dan upah sebesar Rp1.908.000,00

-Uang Pesangon 1 x 9 x  
Rp1.908.000,00 =

Rp17.172.000,00

---

<sup>40</sup>Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia “Putusan Nomor 491 K/Pdt.Sus-PHI/2017, hlm 7.

-Uang Penghargaan 4 x  
 Rp1.908.000,00 =  
 Rp7.632.000,00

-Uang penggantian hak 15% x  
 Rp24.804.000,00 =  
 Rp3.720.000,00

Total = Rp28.524.600,00

b. Risma Hasibuan, masa kerja 6 (enam) tahun dan upah sebesar

Rp1.908.000,00

-Uang Pesangon 1 x 7 x  
 Rp1.908.000,00 =  
 Rp13.356.000,00

-Uang Penghargaan 2 x  
 Rp1.908.000,00 =  
 Rp3.816.000,00

-Uang penggantian hak 15% x  
 Rp17.172.000,00 =  
 Rp2.575.000,00

Total = Rp19.747.800,00

Dalam putusan yang dibacakan dapat disimpulkan bahwa putusan tersebut sudah sesuai dengan ketentuan Undang-Undang Ketenagakerjaan dimana uang pesangon yang harus dibayarkan oleh tergugat hanyalah satu kali dimana dilakukan PHK karena perusahaan pailit, dengan ketentuan atas uang pesangon sebesar 1 (satu) kali ketentuan Pasal 156 ayat (2),

uang penghargaan masa kerja sebesar 1 (satu) kali ketentuan Pasal 156 ayat (3) dan uang penggantian hak sesuai ketentuan Pasal 156 ayat (4)<sup>41</sup>.

Terdapat kekeliruan dalam putusan hakim dimana berdasarkan pasal 156 ayat (3) huruf (b) di mana: masa kerja (6 tahun) atau lebih tetapi kurang dari 9 (sembilan) tahun, 3 (tiga) bulan. Risma Hasibuan mulai bekerja pada bulan Januari tahun 2008 sampai dirumahkan pada bulan Maret 2014, yang berarti Risma Hasibuan memiliki masa kerja 6 tahun lebih. Seharusnya dalam putusan Hakim, Risma Hasibuan mendapatkan 3 (tiga) bulan upah sebagai uang penghargaan dengan perincian sebagai berikut:

a. Risma Hasibuan, masa kerja 6 (enam) tahun dan upah sebesar

Rp1.908.000,00

-Uang Pesangon 1 x 7 x  
 Rp1.908.000,00 =  
 Rp13.356.000,00

-Uang Penghargaan 3 x  
 Rp1.908.000,00 =  
 Rp5.724.000,00

---

<sup>41</sup>Pasal 165 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

-Uang penggantian hak 15% x  
Rp19.080.000,00 = Rp2.862.000,00

Total = Rp21.942.000,00

3. Karena nilai gugatan dalam perkara tidak lebih dari Rp150.000.000,00 (seratus lima puluh juta rupiah), sebagaimana ditentukan dalam Pasal 58 UU No. 2 Tahun 2004, maka biaya perkara dalam tingkat kasasi dibebankan kepada Negara yang bearti dalam putusan Hakim sudah sesuai dengan Undang-Undang.<sup>42</sup>

Menimbang juga bahwa terhadap keberatan-keberatan kasasi yang diajukan oleh tergugat, Mahkamah Agung berpendapat bahwa keberatan tersebut tidak dapat dibenarkan, oleh karena setelah meneliti secara saksama memori kasasi tanggal 25 Oktober 2016 dan kontra memori tanggal 6 Desember 2016 dihubungkan dengan pertimbangan *Judex Facti* menurut Mahkamah Agung *Judex Facti* dalam hal ini Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Medan tidak

---

<sup>42</sup>Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia “Putusan Nomor 491 K/Pdt.Sus-PHI/2017, hal 7.

salah menerapkan hukum yang menyatakan PHK dengan uang kompensasi 1 (satu) kali yang pesangon, uang penghargaan masa kerja dan uang penggantian hak sesuai ketentuan pasal 161 Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dengan pertimbangan sebagai berikut dimana para Penggugat tidak dapat dikualifisir mengundurkan diri karena tidak ada fakta hukum telah memenuhi ketentuan Pasal 168 Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan penjelasannya, pemanggilan dilakukan pada saat pekerja dirumahkan, terhadap para Penggugat telah dikenai surat peringatan.<sup>43</sup>

Menimbang, bahwa berdasarkan pertimbangan tersebut ternyata bahwa Putusan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Medan dalam perkara ini tidak bertentangan dengan hukum dan/atau Undang-Undang, sehingga permohonan kasasi yang diajukan oleh pemohon

---

<sup>43</sup>*Ibid.*

Kasasi Pt. Sari Murni Pratama tersebut harus ditolak<sup>44</sup>

## **E. Penutup**

### **1. Kesimpulan**

Beberapa kesimpulan yang dapat kami ambil hasil penelitian ini sebagai berikut dimana karyawan PKWTT dapat dirumahkan oleh pihak perusahaan dengan syarat hak-hak dan kewajiban karyawan tetap dipenuhi seperti salah satunya memberikan upah penuh. Putusan hakim terhadap karyawan masih terdapat kekeliruan yang tidak sesuai dengan Undang-Undang.

### **2. Saran**

Beberapa saran yang dapat kami berikan terhadap penelitian tersebut berupa setiap perusahaan agar lebih bersifat transparan dimana ataupun kebijakan apapun itu harus diketahui dengan jelas sebab akibat yang timbul terhadap perusahaan dan terhadap karyawan dan karyawan baik PKWT maupun PKWTT agar mengetahui hak dan kewajiban sendiri sebagai pekerja agar dapat terhindar seperti kasus dirumahkan tanpa ada kepastian.

Kepada hakim agar dapat memberikan putusan yang lebih akurat berdasarkan Undang-Undang Ketenagakerjaan agar terciptanya rasa keadilan.

---

<sup>44</sup>*Ibid*, hal 13.

## DAFTAR PUSTAKA

### Buku

- Bambang, R.Joni. *Hukum Ketenagakerjaan*. Bandung: Pustaka Setia, 2013.
- Fahrojih, Ikhwan. *Hukum Perburuhan*. Malang: Setara Press, 2016.
- Harianto, Aries. *Hukum Ketenagakerjaan*. Yogyakarta: Laksbang PRESSindo, 2016.
- Khakim, Abdul. *Pengupahan dalam perspektif Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*. Bandung: Citra Aditya Bakti, 2016.
- Mertokusumo, Sudikno. *Mengenal Hukum : Suatu Pengantar*. Yogyakarta: Liberty, 2005.
- M.Natsir, Asnawi. *Aspek Hukum Janji Prakontrak*, Yogyakarta: UII Press, 2017.
- Prints, Darwin. *Hukum Perburuhan Indonesia*, Bandung: P.T. Citra Aditya Bakti, 2000.

### Peraturan Perundang-undangan

- Kitab Undang-Undang Hukum Perdata.
- Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja.
- Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.
- Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Kerja.
- Undang-Undang Nomor 40 Tahun 2004 tentang Sistem Jaminan Sosial Nasional.
- Peraturan Pemerintah Nomor 8 Tahun 1981 tentang Perlindungan Upah.
- Peraturan Pemerintah Nomor 78 tahun 2015 tentang Pengupahan.
- Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor KEP. 100/MEN/VI/2004 Tentang Ketentuan Pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu
- Surat Edaran Menteri Tenaga Kerja No. SE-907/MEN/PHI-PPHI/X/2004 tentang Pencegahan Pemutusan Hubungan Kerja Massal (SE 907/2004)

Surat Edaran Menteri Tenaga Kerja No.SE-05/M/BW/1998 Tahun 1998 tentang  
Upah Pekerja yang Dirumahkan Bukan ke Arah Pemutusan Hubungan  
Kerja

Putusan                      Nomor                      491                      K/Pdt.Sus-PHI/2017