

BAB III

SURAT ANJURAN DINAS TENAGA KERJA MEMENGARUHI PERTIMBANGAN HAKIM DALAM MEMUTUS PERKARA PERSELISIHAN HUBUNGAN INDUSTRIAL

1. Analisis Pertimbangan Putusan Dalam Perkara Nomor 44/Pdt.Sus- PHI/2020/PN. MDN

a. Kronologis Posisi Kasus

¹Kasus ini bermula pada Mustar Saragih seorang buruh yang berstatus Pekerja Harian Lepas bekerja di PT. PP London Sumatra Indonesia Tbk, Sei Merah Estate perusahaan yang bergerak di bidang perkebunan Kelapa Sawit di Kabupaten Delis Serdang, Provinsi Sumatera Utara. Mustar Saragih bekerja di bidang perawatan tanaman sawit sejak Oktober 2010 sampai dengan Januari 2019, dengan masa kerja 8 tahun 5 bulan. Dan menerima upah terakhir sebesar Rp.115.332/ hari, dirinya telah bekerja secara terus menerus dan tidak pernah terputus hingga pada bulan Februari 2019,

Dapatnya Mustar Saragih bekerja di Perusahaan PT. PP London Sumatra Indonesia Tbk pada bulan Oktober 2010, berdasarkan kesepakatan lisan untuk melakukan pekerjaan perawatan tanaman kelapa sawit dengan upah bekerja diperhitungkan berdasarkan kehadiran dirinya melakukan pekerjaan dan dibayarkan oleh Perusahaan setiap akhir bulan di setiap bulannya.

Pada tanggal 05 Januari 2017, PT. PP London Sumatra Indonesia Tbk meminta Mustar Saragih untuk menanda tangani Perjanjian Kerja Harian Lepas No. 034/PKHL/SME/I/2017, dan selanjutnya perjanjian kerja dilanjutkan dan disempurnakan dengan Perjanjian Kerja Nomor: 023/PKHL/SME/I/2018 tanggal 2

¹ Lihat Putusan Perkara Nomor 44/Pdt.Sus-PHI/2020/PN. MDN

Januari 2018 antara PT.PP. London Sumatra Indonesia, Tbk dengan Mustar Saragih untuk masa berlaku 02 Januari 2018 samapi dengan 31 Desember 2018.

Pada Januari 2019, biarpun sudah liwat waktu kontrak, PT.PP. London Sumatra Indonesia masih mempekerjakan Mustar Saragih, akan tetapi pada awal bulan Februari 2019, Mustar Saragih diberhentikan oleh perusahaan dengan alasan Waktu Kontra sudah berakhir. Pada saat diberhentikan bekerja, Perusahaan tidak memberikan kompensasi Hak apapun kepada Mustar Saragih. Alasan Perusahaan tidak memberikan kompensasi tersebut karena Mustar Saragih merupakan Pekerja Harian Lepas yang kontraknya telah habis. Mustar Saragih keberatan dan mengajukan mediasi bipartit, akan tetapi Mediasi gagal dalam membuat kesepakatan, Lalu Mustar Saragih mengadu ke Dinas tenaga kerja Pemerintahan Kabupaten Deli Serdang, tentang terjadinya pelanggaran Hak, bahwa Hak normatif Pemutusan Hubungan Kerja tidak dibayar oleh PT.PP. London Sumatra Indonesia. Dalam pertemuan Tripartit yang di mediasi oleh Mediator dari Dinas Tenaga kerja Pemkab. Deli Serdang, pihak Mustar Saragih diwakili oleh Kuasa Hukum dari Kantor Hukum TIM PEMBELA HUKUM BURUH PERKEBUNAN KELAPA SAWIT dan Pihak Perusahaan dari Legal ofisier PT.PP. London Sumatra Indonesia. Dalam perundingan tripartit, alasana PT.PP. London Sumatra Indonesia Tbk tidak melakukan pembayaran kepada Mustar Saragih dikarenakan Mustar Saragih telah menandatangani Perjanjian Kerja Harian Lepas No. 034/PKHL/SME/I/2017, dan Perjanjian Kerja Nomor: 023/PKHL/SME/I/2018 tanggal 2 Januari 2018 antara PT.PP. London Sumatra Indonesia, Tbk dengan Mustar Saragih untuk masa berlaku 02 Januari 2018 sampai dengan 31 Desember 2018, yang telah ditetapkan oleh

Perusahaan bahwa Mustar Saragih berstatus Pekerja Harian Lepas dan Masa Kontraknya telah habis dan tidak ada di perpanjang lagi.

Setelah Mediator menggali pendapat dari kedua belah pihak dan mengumpulkan Bukti-bukti yang disampaikan oleh Para Pihak selanjutnya pada tanggal 25 November 2019, Mediator Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Deli Serdang mengeluarkan Anjuran melalui suratnya Nomor: No. 560/3922/DK-2/DS/2019, menyatakan agar PT. PP London Sumatra, Tbk membayar hak-hak Sdr. Mustar Saragih dengan rincian sebagai berikut menetapkan

Nama : Mustar Saragih

Masa Kerja : 8 Tahun 5 bulan,

Uang Pesangon : $2 \times 9 \text{ bulan} \times \text{Rp. } 3.085.450 = \text{Rp. } 55.538.100,-$,

Uang Penghargaan Masa Kerja : $3 \text{ bulan} \times \text{Rp. } 3.085.450 = \text{Rp. } 9.256.350,-$,

Uang Pengganti Hak : $15 \% \times \text{Rp. } 64.794.450,- = \text{Rp. } 9.719.167,-$, yang total keseluruhannya Rp. 74.513.617,- (*Tujuh Puluh Empat Juta Lima Ratus Tiga Belas Ribu Enam Ratus Tujuh Belas Rupiah*).

PT.PP. London Sumatera Indonesia Tbk tidak mau mematuhi surat anjuran No. 560/3922/DK-2/DS/2019, hal ini membuat Mustar Saragih melalui Tim Kuasa Hukum dari Kantor Hukum TIM PEMBELA HUKUM BURUH PERKEBUNAN KELAPA SAWIT mengajukan gugatan ke Pengadilan Perselisihan Hubungan Industrial di Medan dan terdaftar pada register perkara nomor 44/Pdt.Sus-PHI/2020/PN.Mdn. Dalam persidangan, PT.PP. London Sumatera Indonesia Tbk tetap menolak untuk melakukan pembayaran karena Mustar saragih sudah terikat dengan status Pekerja Harian Lepas pada Perjanjian Kerja Harian Lepas No. 034/PKHL/SME/I/2017, dan Perjanjian Kerja Nomor: 023/PKHL/SME/I/2018

tanggal 2 Januari 2018, dan juga kenapa diberhentikan, adanya intruksi dari Perusahaan PT. PP London Sumatra Indonesia Tbk dengan surat No. 032/GE/HRD/XI/2019, Perihal Program Efisiensi/ Rasionalisasi Karyawan, bahkan PT.PP. London Sumatra Indonesia Tbk melakukan perlawanan mengajukan gugatan Rekonvensi karena Mustar Saragih telah melakukan pencemaran nama baik perusahaan yang bereputasi baik dan bonafite, dan menyatakan kedua perjanjian tersebut adalah sah demi hukum, selanjutnya setelah dilakukan proses persidangan dengan mengajukan saksi-saksi dan bukti surat oleh para pihak, pada tanggal 4 Novermber 2020, ²Majelis Hakim Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Medan memutuskan sebagai berikut :

DALAM KONVENSI:

DALAM EKSEPSI

- Menolak Eksepsi Tergugat untuk seluruhnya;

DALAM POKOK PERKARA

1. Mengabulkan gugatan Para Penggugat untuk sebagaian;
2. Menyatakan demi hukum Perjanjian Kerja Para Penggugat dari Perjanjian kerja Waktu Tertentu/Buruh Harian Lepas berubah menjadi Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT) berdasarkan ketentuan Pasal 159 ayat 7 UU No.13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan ;
3. Menyatakan putus hubungan kerja antara Tergugat dengan Penggugat sejak putusan ini diucapkan, karena efesiensi sesuai dengan Pasal 164 ayat (3) UU No.13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan ;

² Lihat Putusan Perkara Nomor 44/Pdt.Sus-PHI/2020/PN. MDN

4. Menghukum Tergugat Untuk membayar hak - hak Penggugat akibat Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) dengan perhitungan sebagai berikut ;
- MUSTAR SARAGIH (ic.Penggugat) dengan masa kerja 8 Tahun 5 bulan (Oktober 2010 s/d Januari 2019):
 - Uang Pesangon : $2 \times 9 \text{ bulan} \times \text{Rp. } 3.085.450 = \text{Rp. } 55.538.100,-$
 - Uang Penghargaan Masa Kerja: $3 \text{ bulan} \times \text{Rp. } 3.085.450 = \text{Rp. } 9.256.350,-$
 - Uang Pengganti Hak : $15 \% \times \text{Rp. } 64.794.450,- = \text{Rp. } 9.719.167,-$
- TOTAL = Rp. 74.513.617,- (Terbilang:Tujuh Puluh Empat Juta Lima Ratus Tiga Belas Ribu Enam Ratus Tujuh Belas Rupiah).
5. Menolak gugatan Penggugat untuk selain dan selebihnya;

DALAM REKONVENSI

- Menolak gugatan Penggugat Rekonvensi seluruhnya ;

DALAM KONVENSI DAN REKONVENSI

- Membebankan biaya yang timbul dalam perkara ini kepada negara sebesar
- Rp.311.000,- (tiga ratus sebelas ribu rupiah)

Perusahaan melakukan upaya hukum Kasasi, akan tetapi upaya untuk merubah hasil putusan tidak berhasil, Putusan Kasasi Nomor 602 K/PID.SUS-PHI, menolak Kasasi PT.PP. London Sumatera Indonesia Tbk dengan alasan bahwa Putusan Pengadilan tingkat pertama sudah tepat.

b. Adanya kesesuaian Pendapat dan Pertimbangan hukum Mediator pada Putusan Hakim tentang Hubungan Kerja ditinjau dari Undang-Undang Ketenagakerjaan.

Bahwa sebagaimana pada tulisan sebelumnya, kewenangan Mediator berdasarkan Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor 17 Tahun 2014 Tentang Pengangkatan dan Pemberhentian Mediator Hubungan Industrial serta Tata Kerja Mediasi adalah memberikan pendapat dan pertimbangan hukum, dimana isi dari pertimbangan hukum mediator adalah menilai pola hubungan kerja PT. PP London Sumatera Indonesia Tbk dengan Mustar Saragih. Menurut pendapat dan pertimbangan hukum Mediator, Perjanjian Kerja Harian Lepas No. 034/PKHL/SME/I/2017, dan Perjanjian Kerja Nomor: 023/PKHL/SME/I/2018 tanggal 2 Januari 2018, melanggar ketentuan ³Pasal 59 ayat (1) dan ayat (2) UU No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan sebagaimana disyaratkan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu.

Kesesuaian ini terlihat dari pertanyaan kunci pokok perkara permasalahan yang akan menjadi pertimbangan *Apakah hubungan kerja antara Tergugat dengan Penggugat telah sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku ?*

Bahkan Majelis Hakim menilai pola hubungan kerja Mustar saragih dengan PT.PP. London Sumatera Indonesia Tbk yaitu tentang lamanya bekerja di perusahaan yang dihubungkan dengan Perjanjian Kerja Harian Lepas No. 034/PKHL/SME/I/2017, dan Perjanjian Kerja Nomor: 023/PKHL/SME/I/2018 tanggal 2 Januari 2018, dalam penetapan status Pekerja Harian Lepas (PKWT) yang

³ Lihat Pasal 59 ayat (1) dan ayat (2) UU No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan

dilakukan oleh PT.PP. London Sumatera Indonesia Tbk kepada Mustar Saragih tidak memenuhi ketentuan Pasal 59 ayat (1) dan ayat (2) UU No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan sebagaimana syarat Perjanjian Kerja Waktu Tertentu. Menurut Pasal diatas sebagaimana PKWT dimaksud Pekerjaan yang sekali selesai atau yang sementara sifatnya dan pekerjaan tersebut harus bersifat musiman dengan jangka waktu tidak boleh lebih dari 3 tahun. Sementara Mustar Saragih bekerja terus menerus selama 8 tahun 5 bulan di bidang perawatan tanaman kelapa sawit dan tidak bersifat musiman. Begitu juga tentang keberadaan PT. PP London Sumatera Indonesia Tbk tempat Mustar Saragih bekerja bukanlah produk baru akan tetapi sudah berpuluh tahun berdiri di bidang perkebunan kelapa sawit sehingga ketentuan PKWT berdasarkan pasal 59 ayat (1) dan ayat (2) tidak terpenuhi .

Majelis Hakim juga menyoroti Perjanjian Kerja Harian Lepas No. 034/PKHL/SME/I/2017, baru dibuat perusahaan pada Januari 2017 dan dilanjutkan dengan Perjanjian Kerja Nomor: 023/PKHL/SME/I/2018, yang dibuat tanggal 2 Januari 2018 dengan masa kerja sampai dengan 31 Desember 2018, yang dihubungkan dengan pasal 59 ayat (3) ayat (4) ayat (5) dan ayat (6) UU No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Pasal 59 ayat diatas menyebutkan pada ayat (3) Perjanjian kerja untuk waktu tertentu dapat diperpanjang dan di ayat (4) Perjanjian dibuat untuk paling lama 2 (dua) tahun dan hanya boleh diperpanjang 1 (satu) kali untuk jangka waktu paling lama 1 (satu) tahun selanjutnya pada ayat (5) menetapkan batas waktu memperpanjang perjanjian kerja waktu tertentu paling lama 7 (tujuh) hari sebelum perjanjian kerja berakhir untuk dilakukan penandatanganan kontrak selanjutnya di ayat (6) batas waktu Pembaruan perjanjian kerja waktu tertentu hanya dapat diadakan setelah melebihi masa tenggang waktu 30 (tiga puluh) hari

berakhirnya, pembaruan perjanjian kerja waktu tertentu ini hanya boleh dilakukan 1 (satu) kali dan paling lama 2 (dua) tahun.

Menurut Pertimbangan Majelis Hakim Perjanjian Kerja Harian Lepas No. 034/PKHL/SME/I/2017, dan Perjanjian Kerja Nomor: 023/PKHL/SME/I/2018, yang dibuat tanggal 2 Januari 2018 dengan masa kerja sampai dengan 31 Desember 2018, bertentangan dengan pasal 59 ayat (3) ayat (4) ayat (5) dan ayat (6) UU No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan diatas. Majelis Hakim mendapatkan fakta-fakta hukum sebagai berikut :

1. Mustar saragih bekerja pada Oktober 2010 tidak membuat lamaran akan tetapi hanya menyerahkan Kartu tanda Penduduk untuk bekerja di PT.PP. London Sumatera Indonesia Tbk, dengan status kerja Buruh Harian Lepas (BHL) dan bekerja di bagian perawatan tanaman sawit secara terus menerus hingga di berhentikan
2. Mustar Saragih bekerja mulai 6.30 wib sampai dengan pukul 12.00 wib, pada hari Senin, Kamis, dan Sabtu dan waktu melakukan pekerjaan melebihi dari 21 (dua puluh satu) hari setiap bulannya
3. Sejak masuk kerja pada bulan Oktober 2010 hingga Desember Tahun 2016, Mustar saragih tidak pernah membuat Perjanjian kerja dan pekerjaannya secara tetap di bidang perawatan tanmana kelapa sawit.
4. Perjanjian Kerja Harian Lepas No. 034/PKHL/SME/I/2017, baru dibuat perusahaan pada januari 2017 dan dilanjutkan dengan Perjanjian Kerja Nomor: 023/PKHL/SME/I/2018, yang dibuat tanggal 2 Januari 2018 dengan masa kerja sampai dengan 31 Desember 2018

Melihat Fakta-fakta diatas, Majelis Hakim menilai penetapan status Pekerja Harian Lepas (PKWT) yang dilakukan oleh PT.PP. London Sumatera Indonesia Tbk kepada Mustar Saragih tidak memenuhi ketentuan Pasal 59 dan sebagaimana pasal 59 ayat (7) UU No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang menyebutkan *“Perjanjian kerja untuk waktu tertentu yang tidak memenuhi ketentuan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1), ayat (2), ayat (4), ayat (5), dan ayat (6) maka demi hukum menjadi perjanjian kerja waktu tidak tertentu.* Senada dengan Undang-undang diatas, tentang lamanya Mustar Saragih bekerja yang melebihi 21 hari setiap bulannya, berdasar ⁴Keputusan Menteri Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor : KEP.100/MEN/VI/2004 Tentang Ketentuan Pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu ; Pasal 10 ayat (3) *“Dalam hal pekerja/buruh bekerja 21 (dua puluh satu) hari atau lebih selama 3 (tiga) bulan berturut-turut atau lebih maka Perjanjian kerja harian lepas berubah menjadi PKWTT.*

Pandangan hukum Majelis Hakim penetapan status Mustar Saragih sebagai Pekerja Harian Lepas/Buruh Harian Lepas sebagaimana Perjanjian Kerja Harian Lepas No. 034/PKHL/SME/I/2017, dan Perjanjian Kerja lanjutan Nomor: 023/PKHL/SME/I/2018, tanggal 2 Januari 2018 sudah bertentangan dengan Pasal 59 UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan jo Pasal 10 ayat (3) KEP.100/MEN/VI/2004, oleh karena itu Majelis Hakim berpendapat bahwa Status Mustar Saragih dirubah menjadi Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT)

⁴Lihat pasal 10 Keputusan Menteri Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor : KEP.100/MEN/VI/2004 Tentang Ketentuan Pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu

a. Perjanjian secara Lisan Mengubah Perjanjian Kerja Waktu Tertentu menjad Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu

Dalam kasus diatas, Surat anjuran Mediator No. 560/3922/DK-2/DS/2019, menetapkan komponen hak-hak Mustar Saragih sama perhitungannya dengan putusan hukum Nomor 44/Pdt.Sus-PHI/2020/PN.Mdn yang di hitung dengan status Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT). Bahwa pada faktanya sejak mulai bekerja pada oktober 2010, Mustar Saragih tidak pernah diikat secara kontrak dan juga tidak pernah menandatangani PKWT sementara itu, ⁵Pasal 57 ayat (2) Undang-Undang No.13 Tahun 2003 Ketengakerjaan mengatur PKWT yang dibuat tidak tertulis bertentangan dengan ketentuan Pasal 57 ayat (1), maka, sejak awal Mustar Saragih tersebut bekerja dinyatakan sebagai pekerja dengan perjanjian kerja waktu tidak tertentu (PKWTT). Dengan berubahnya status perjanjian kerja dari PKWT yang demi hukum menjadi PKWTT, maka Mustar Saragih dapat menuntut hak-hak sebagai pekerja/ buruh dengan status hubungan pekerja tetap, termasuk mendapatkan pesangon, uang penggantian hak, dan upah skorsing ketika di-PHK.

Dalam konteks hukum perjanjian dikenal beberapa asas penting yang harus diperhatikan oleh para pihak yang membuat perjanjian, salah satunya adalah asas kebebasan berkontrak. Asas kebebasan berkontrak sebagaimana yang diatur dalam ⁶Pasal 1338 ayat (1) KUH Perdata. Makna kebebasan berkontrak ialah setiap orang bebas untuk menentukan dengan siapa ia akan membuat perjanjian, bebas untuk menentukan bentuk dan isi perjanjian dan bebas untuk membuat pilihan hukum (choice of law). Setiap orang pada dasarnya boleh membuat kontrak (perjanjian) yang berisi berbagai macam perjanjian asal tidak bertentangan dengan undang-

⁵ Lihat Pasal 57 ayat (2) Undang-Undang No.13 Tahun 2003 Ketengakerjaan

⁶Lihat Pasal 1338 ayat (1) KUHPerdata

undang, kesusilaan, dan ketertiban umum. Asas kebebasan berkontrak menunjukkan bahwa perlu adanya keseimbangan kedudukan antara pihak pembuatnya. Namun, dalam prakteknya asas ini sering kali mengalami ketidaksesuaian, contohnya pada perjanjian kerja. Pada dasarnya tidak ada perbedaan antara perjanjian kerja dengan perjanjian pada umumnya mengenai syarat-syarat sah nya perjanjian. Dalam perjanjian kerja juga harus ada kesepakatan kedua belah pihak, kedua belah pihak harus cakap hukum, ada objek yang pengusaha mempunyai kekuatan dominan untuk mengendalikan pekerja/ buruh yang bekerja kepadanya.

Adanya ketidakseimbangan kedudukan para pihak dalam membentuk hubungan kerja, yakni kedudukan pekerja/ buruh yang selalu berada pada pihak yang lemah telah menjadikan sebuah dasar bagi negara untuk mencampuri hubungan tersebut, yang bertujuan untuk keadilan dan perlindungan. Hal ini diwujudkan oleh negara dengan membuat peraturan perundang- undangan bidang ketenagakerjaan yang harus dipatuhi oleh pengusaha dan pekerja/ buruh. Dengan demikian, undang-undang ketenagakerjaan mengatur bahwa adanya hubungan hukum yang disebabkan pembentukan perjanjian kerja haruslah tidak bertentangan dengan landasan hukum yang telah ditetapkan.

Hubungan hukum antara pengusaha dengan pekerja/ buruh sebagian besar terikat dengan peraturan perundang-undangan mengenai ketenagakerjaan. Dibentuknya peraturan perundang- undangan bidang ketenagakerjaan membatasi ruang gerak kebebasan pengusaha dan pekerja/ buruh dalam menetapkan isi perjanjian kerja. Hal ini merupakan satu bentuk campur tangan negara dalam melindungi hak-hak dasar pekerja/ buruh dengan memperhatikan akibatnya terhadap kemajuan negara. Dengan wujud campur tangan negara, maka pelaksanaan asas

kebebasan berkontrak antara pengusaha dan pekerja/ buruh dalam perjanjian kerja menjadi sangat terbatas.

Pada ⁷Pasal 1 angka (14) Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, pengertian perjanjian kerja ialah “perjanjian antara pekerja/ buruh dan pengusaha yang memuat syarat-syarat kerja, hak, dan kewajiban kedua belah pihak.” Pasal 51 Undang-Undang Ketenagakerjaan menyebutkan bahwa perjanjian kerja dapat dibuat baik secara tertulis maupun secara lisan. Perjanjian kerja secara lisan sah selama tidak bertentangan dengan ketentuan Pasal 52 ayat (1) Undang-Undang Ketenagakerjaan, yakni:

- a. Kesepakatan kedua belah pihak;
- b. Kemampuan atau kecakapan melakukan perbuatan hukum;
- c. Adanya pekerjaan yang diperjanjikan;
- d. Pekerjaan yang diperjanjikan tidak bertentangan dengan ketertiban umum, kesusilaan, dan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Sebelum menentukan apakah perjanjian kerja tersebut akan dibuat secara tertulis atau lisan, harus ditinjau terlebih dahulu perjanjian kerja tersebut adalah Perjanjian Kerja Waktu diperjanjikan (berupa pekerjaan), dan objek yang diperjanjikan tersebut tidak bertentangan dengan ketertiban umum, kesusilaan, dan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Ketiadaan salah satu dari syarat-syarat tersebut tidak akan memungkinkan terbentuknya perjanjian. Walaupun demikian, jika ditinjau dari asas keseimbangan para pihak dalam pembuatan perjanjian, konsep perjanjian kerja berbeda dengan konsep perjanjian pada umumnya yang bercirikan adanya keseimbangan para pihak.

⁷Lihat Pasal 1 angka (14), pasal 51 dan Pasal 52 ayat {1} Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan

Dalam perjanjian kerja, kedudukan pekerja/ buruh selalu berada pada pihak yang lemah. Pengusaha mempunyai hak untuk menentukan prosedur yang perlu diikuti pekerja/ buruh dan cara melaksanakan kerja tersebut. Pekerja/ buruh tergantung kepada hubungan dengan pengusaha untuk mata pencaharian yang berkelanjutan dan juga untuk aspek-aspek penting pribadi pekerja/ buruh. Karena ketergantungannya ini, maka Tertentu (PKWT) atau Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT), karena terhadap dua perjanjian kerja tersebut mempunyai hak dan kewajiban yang berbeda. Pada dasarnya, perjanjian kerja tidak harus dilakukan secara tertulis. Akan tetapi, terdapat pengecualian dalam hal PKWT. ⁸Pasal 57 ayat (1) dan ayat (2) Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan mensyaratkan PKWT harus dilakukan secara tertulis serta harus menggunakan bahasa Indonesia dan huruf latin. Jika ternyata PKWT tersebut dibuat secara lisan, maka demi hukum perjanjian kerja tersebut menjadi PKWTT atau biasa diketahui dengan pekerja tetap. Dengan berubahnya status perjanjian kerja tersebut, maka pekerja/ buruh dapat menuntut hak-hak sebagai pekerja/ buruh dengan status hubungan kerja PKWTT. Jadi, perjanjian kerja yang diperbolehkan untuk dibuat secara lisan hanyalah PKWTT. Dalam hal perusahaan tidak membuat PKWTT secara tertulis dengan pekerjanya, maka pengusaha wajib membuat surat pengangkatan bagi pekerja/ buruh yang bersangkutan, hal ini diatur pada Pasal 63 Undang-Undang Ketenagakerjaan. Surat pengangkatan tersebut sekurang-kurangnya memuat keterangan:

- a. Nama dan alamat pekerja/ buruh;
- b. Tanggal mulai bekerja;
- c. Jenis pekerjaan; dan

⁸ Lihat Pasal 57 ayat (1) dan ayat (2) Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan

d. Besarnya upah.

b. Analisis Pemutusan Hubungan Kerja dengan alasan Efisiensi dalam menetapkan pesangon dua kali ketentuan

Sebagaimana kronologis kasus diatas, salah satu alasan melakukan Pemutusan Hubungan Kerja adalah karena efisiensi. Dalam kasus PT. PP London Sumatera Indonesia Tbk melawan Buruh Mustar Saragih Majelis Hakim mengabulkan Pemutusan Hubungan Kerja terhadap Mustar Saragih dengan alasan efisiensi dan menghukum PT. PP London Sumatera Indonesia Tbk untuk membayar uang pesangon sebesar 2 kali Ketentuan

Pemutusan Hubungan Kerja dengan Alasan Efisiensi diatur dalam ⁹Pasal 164 ayat (3) UU No. 13 tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, berbunyi sebagai berikut ;

“Pengusaha dapat melakukan pemutusan hubungan kerja terhadap pekerja/buruh karena perusahaan tutup bukan karena mengalami kerugian 2 (dua) tahun berturut-turut atau bukan karena keadaan memaksa (force majeure) tetapi perusahaan melakukan efisiensi, dengan ketentuan pekerja/buruh berhak atas uang pesangon sebesar 2 (dua) 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).”

Sebagaimana pasal tersebut diatas, tidak menjelaskan makna dari efisiensi itu sendiri. Artinya, ada indikasi bahwa sebenarnya yang menjadi permasalahan pada PHK dengan alasan efisiensi adalah merugi atau tidaknya suatu perusahaan,

⁹ Republik Indonesia Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan

sehingga menggunakan alasan tersebut. Perluasan PHK dengan alasan efisiensi pada Pasal 164 ayat (3) UU No. 13 tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan diinterpretasikan sebuah kemanfaatan hukum yaitu pengusaha harus hati-hati melakukan Pemutusan Hubungan Kerja menggunakan alasan efisiensi. Dalam pertimbangan hukum terdapat fakta bahwa unsur PHK dikarenakan Perusahaan mengalami kerugian 2 (dua) tahun berturut-turut atau mencegah terjadi kerugian atau bukan karena keadaan memaksa (*force majeure*) tidak ditemukan pada fakta persidangan, bahkan faktanya, PT.PP London Sumatera Indonesia Tbk dalam jawabannya membenarkan sebagai perusahaan perkebunan Kelapa Sawit yang terbuka yang bereputasi baik dan bonafite yang artinya secara eksistensi perusahaan tidak mengalami kerugian dan seterusnya. Kemudian Hakim menilai akan adil apabila PT. PP London Sumatera Indonesia Tbk dihukum untuk memberikan kompensasi sesuai dengan ketentuan Pasal 164 ayat (3) UU No. 13 tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, ditafsirkan Pemutusan Hubungan Kerja secara sepihak dengan alasan efisiensi karena tidak ada kesalahan bagi buruh itu sendiri (Mustar Saragih)

Dalam Putusan Majelis hakim memutuskan PT. PP London Sumatera Indoensia Tbk dihukum untuk membayar Uang Pesangon : $2 \times 9 \text{ bulan} \times \text{Rp. } 3.085.450 = \text{Rp. } 55.538.100$, artinya uang pesangon yang harus dibayar adalah dua (2) kali lipat dari nilai yang sebenarnya ($9 \text{ bulan gaji} \times \text{Rp. } 3.085.450$), dengan alasan Pemutusan Hubungan Kerja oleh PT. PP London Sumatera Indonesia Tbk kepada Mustar Saragih tidak dilalui dengan Surat Peringatan I, II dan III dan tindakan PT. PP London Sumatera Indonesia Tbk yang melakukan pemutusan hubungan kerja terhadap para Mustar Saragih tidak dibenarkan menurut hukum.

Selain itu dalam pertimbangan hukumnya, pekerjaan yang dilakukan oleh Mustar Saragih selama ini ternyata masih tetap dilakukan oleh pekerja lain akan tetapi PT. PP London Sumatera Indonesia Tbk sudah tidak boleh mempekerjakan Mustar Saragih, dan menurut Majelis Hakim PT. PP London Sumatera Indonesia Tbk yang melarang Mustar Saragih untuk bekerja dimana pekerjaan tersebut telah digantikan oleh pekerja lain, merupakan tindakan yang tidak dibenarkan menurut hukum. Majelis Hakim berpandangan pemutusan hubungan kerja yang dilakukan oleh PT. PP London Sumatera Indonesia Tbk adalah pemutusan hubungan karena efisiensi sebagaimana ketentuan Pasal 164 ayat (3) UU No. 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan karena kenyataannya pekerjaan yang dilakukan oleh Mustar Saragih masih dikerjakan oleh pekerja lain.

Oleh karena itu Pemutusan Hubungan Kerja dengan alasan Efisiensi yang dilakukan oleh PT. PP London Sumatera Indonesia Tbk kepada Mustar Saragih diinterpretasikan oleh majelis Hakim pada ¹⁰Pasal 164 ayat (3) UU No. 13 tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, berbunyi sebagai berikut ;

“Pengusaha dapat melakukan pemutusan hubungan kerja terhadap pekerja/buruh karena perusahaan tutup bukan karena mengalami kerugian 2 (dua) tahun berturut-turut atau bukan karena keadaan memaksa (force majeure) tetapi perusahaan melakukan efisiensi, dengan ketentuan pekerja/buruh berhak atas uang pesangon sebesar 2 (dua) 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).”

¹⁰ Republik Indonesia Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan

Selanjutnya Majelis Hakim menyimpulkan, pemutusan hubungan kerja dilakukan oleh PT. PP London Sumatera Indonesia Tbk kepada Mustar Saragih dengan alasan efesiensi, maka Majelis Hakim berpendapat pemutusan hubungan kerja yang dilakukan oleh PT. PP London Sumatera Indonesia Tbk adalah pemutusan hubungan kerja secara sepihak sehingga tidak dibenarkan menurut hukum, maka pemutusan hubungan kerja oleh PT. PP London Sumatera Indonesia Tbk terhadap Mustar Saragih tersebut sesuai dengan Pasal 164 ayat (3) UU No.13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan dan kepada Para Penggugat layak dan patut untuk diberikan hak-haknya sesuai dengan Pasal 156 ayat (2), ayat (3) dan ayat (4) UU No. 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

c. Analisis Penetapan Perhitungan Komponen Hak-hak ditinjau dari Undang-Undang Ketenagakerjaan

Kasus ini juga menyoroti tentang status Mustar Saragih yang dihubungkan dengan hak-haknya ditinjau dari perpektif undang-undang ketenagakerjaan. Sebelum menganalisa kasus diatas, peneliti akan melihat tentang perikatan dalam pola hubungan kerja antara PT.PP london Sumatera Indonesia Tbk dengan Mustar Saragih.

¹¹Perjanjian kerja merupakan salah satu jenis perjanjian. Syarat sahnya suatu perjanjian diatur dalam Pasal 1320 KUH Perdata, yakni sepakat mereka yang mengikatkan dirinya, kecakapan untuk membuat suatu perikatan, suatu hal tertentu, dan suatu sebab yang halal. Mengenai sepakat Mustar Saragih yang mengikatkan dirinya, antara PT. PP London Sumatera Tbk telah sepakat untuk melakukan suatu perjanjian secara lisan. Untuk syarat kecakapan membuat suatu perikatan, unsur ini telah dipenuhi oleh kedua belah pihak. Sesuai dengan ketentuan dalam Pasal 1329

¹¹ Lihat Pasal 1320 KUHPerdata sahnya perjanjian

KUH Perdata yang menyebutkan bahwa setiap orang yang cakap berwenang untuk membuat perikatan, pengusaha dan Mustar Saragih dianggap cakap karena tidak melanggar ketentuan dalam Pasal 1330 KUH Perdata. Unsur suatu hal tertentu sebagai salah satu syarat sahnya suatu perjanjian juga terpenuhi karena antara PT. PP London Sumatera Tbk dengan Mustar Sasragih membuat suatu perjanjian pekerjaan melakukan perawatan tanaman sawit. Unsur sebab yang halal sebagai syarat sahnya suatu perjanjian yang dibuat tidak boleh bertentangan dengan ketertiban umum, kesusilaan, dan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Hal ini terbukti karena pekerjaan yang diperjanjikan antara PP London Sumatera Tbk dengan mustar saragih tidak bertentangan dengan ketertiban umum, kesusilaan, dan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Jadi, dengan terpenuhinya unsur-unsur tersebut, maka berdasarkan KUHPerdata antara PP London Sumatera Tbk dengan Mustar saragih ada suatu perjanjian kerja karena syarat sahnya suatu perjanjian telah terpenuhi.

¹²Berdasarkan Pasal 1 angka (15) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan diatur mengenai hubungan kerja, yakni hubungan antara pengusaha dengan pekerja/ buruh berdasarkan perjanjian kerja, yang mempunyai unsur pekerjaan, upah, dan perintah. Pekerjaan yang dilakukan antara PT. PP London Sumatera Tbk dengan Mustar saragih adalah pekerjaan dibidang perawatan tanaman kelapa sawit dan mendapatkan gaji Rp. 112.000/ hari, yang perhitungannya dibayar setiap bulan maka perbuatan hukum tersebut dapat disimpulkan telah memenuhi unsur-unsur perjanjian kerja. Pasal 52 Undang-Undang Ketenagakerjaan menyebutkan perjanjian kerja dibuat harus berdasarkan kesepakatan kedua belah pihak, cakap melakukan perbuatan hukum, ada pekerjaan yang diperjanjikan, dan

¹² Lihat Pasal 1 angka (15) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003

pekerjaan yang diperjanjikan tersebut tidak bertentangan dengan ketertiban umum, kesusilaan, dan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Unsur-unsur ini pada perjanjian kerja antara PT. PP London Sumatera Tbk dengan Mustar Saragih telah terpenuhi. Terhadap ketentuan Pasal 57 ayat (1) Undang-Undang Ketenagakerjaan menyebutkan bahwa PKWT harus dibuat secara tertulis serta menggunakan bahasa Indonesia dan huruf latin. Pasal 57 ayat (2) Undang-Undang Ketenagakerjaan mengatur PKWT yang dibuat tidak tertulis bertentangan dengan ketentuan Pasal 57 ayat (1), maka karena PKWT yang dibuat antara PT. PP London Sumatera Tbk dengan Mustar saragih secara lisan, hal ini bertentangan dengan Pasal 57 ayat (1) dan demi hukum harus dinyatakan sebagai PKWTT. Pasal 59 ayat (1) Undang-Undang Ketenagakerjaan juga mengatur mengenai PKWT, yakni PKWT hanya dapat dibuat untuk pekerjaan yang sekali selesai/ sementara sifatnya, pekerjaan yang diperkirakan penyelesaiannya dalam waktu yang tidak terlalu lama dan paling lama 3 (tiga) tahun, pekerjaan yang bersifat musiman, dan pekerjaan yang berhubungan dengan produk baru, kegiatan baru, atau produk tambahan yang masih dalam percobaan atau penjajakan. Pada Pasal 59 ayat (2), PKWT tidak dapat diadakan untuk pekerjaan yang bersifat tetap. Pada kasus yang terjadi antara PT. PP London Sumatera Tbk dengan Mustar saragih, pekerjaan yang diperjanjikan bertentangan dengan Pasal 59 ayat (1) dan ayat (2) karena perawatan tanaman sawit adalah terus menerus dan bersifat tetap. Maka, PKWT yang telah diperjanjikan demi hukum menjadi PKWTT dan sebagai konsekuensi hukum dari batalnya PKWT.

¹³Pasal 156 Undang-Undang No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan mengatur dalam hal terjadi pemutusan hubungan kerja, pengusaha diwajibkan

¹³ Lihat Pasal 156 Undang-Undang No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan

membayar uang pesangon dan/ atau uang penghargaan masa kerja dan uang penggantian hak yang seharusnya diterima. Dalam hal ini, hakim memutus PP London Sumatera Tbk untuk membayarkan uang pengakhiran hubungan kerja yakni uang pesangon dan uang penggantian hak.

Jadi, menurut peneliti, Mustar Saragih telah memenuhi syarat sebagai Pekerja dengan model PKWTT karena apabila tidak memenuhi syarat apabila ditinjau berdasarkan Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor 100/MEN/VI/2004 tentang Ketentuan Pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Yang termasuk lingkup dalam perjanjian waktu tidak tertentu adalah pekerjaan yang sifatnya sekali selesai/ sementara sifatnya, pekerjaan yang diperkirakan penyelesaiannya tidak terlalu lama dan paling lama 3 tahun, pekerjaan yang bersifat musiman, dan pekerjaan yang berhubungan dengan produk baru/ kegiatan baru/ produk tambahan yang masih dalam percobaan atau penjajakan. Faktanya Mustar saragih dipekerjakan pada pekerjaanperawatan tanaman kelapa sawit, maka hal ini tidak memenuhi syarat perjanjian kerja waktu tertentu sebagaimana dimaksud Pasal 3, Pasal 4, dan Pasal 5 Kepmenakertrans Nomor 100/MEN/VI/2004 tentang Ketentuan Pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu karena sifat, jenis, dan kegiatan pekerjaan perawatan tanaman kelapa sawit adalah terus menerus dan bersifat tetap, sehingga demi hukum hubungan kerja dimaksud menjadi PKWTT. Selain itu, pada Pasal 15 Kepmenakertrans Nomor 100/MEN/VI/2004 juga mengatur PKWT dapat berubah menjadi PKWTT apabila PKWT tidak dibuat dalam bahasa Indonesia dan huruf latin. Jadi, menurut peneliti, putusan hakim Pengadilan Hubungan Industrial Medan telah sesuai dengan Kepmenakertrans Nomor 100/MEN/VI/2004 tentang Ketentuan Pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu

2. Pengaruh Surat Anjuran dalam Pertimbangan Hakim ditinjau dari sudut hukum pembuktian

Dalam perkara perdata, para pihak yang berperkara dan bersidang di Pengadilan wajib membuktikan kebenaran dari dalil yang mereka ajukan. R. Subekti berpendapat bahwa membuktikan ialah meyakinkan hakim tentang kebenaran dalil atau dalil-dalil yang dikemukakan dalam suatu persengketaan.¹⁴ Selanjutnya,¹⁵ Umarwan Sutopo dkk, menyebutkan Ada enam (6) prinsip pembuktian dalam hukum acara perdata, mulai dari pembuktian mencari dan mewujudkan kebenaran formil hingga bukti lawan. Secara sederhana, prinsip pembuktian adalah landasan yang digunakan dalam penerapan pembuktian. Lebih lanjut, semua pihak, termasuk halnya hakim harus berpegangan pada prinsip-prinsip pembuktian ini. Adapun salah satu dari enam (6) prinsip pembuktian dalam hukum acara perdata adalah Pembuktian Mencari dan Mewujudkan Kebenaran Formil, Martha E. Safira, sistem pembuktian yang dianut hukum acara perdata tidak bersifat *stelsel* negatif (*negatief wettelijk stelsel*) menurut undang-undang. Selanjutnya¹⁶Yahya Harahap menyebutkan bahwa kebenaran yang dicari dan diwujudkan hakim, cukup kebenaran formil, dari diri dan sanubari hakim tidak dituntut keyakinan para pihak yang berperkara dapat mengajukan pembuktian, namun secara teoritis harus diterima hakim untuk melindungi hak perorangan atau hak perdata pihak yang bersangkutan.

¹⁴ Eddy O. Shiariej. *Teori dan Hukum pembuktian*, hal. 3, Penerbit Erlangga, 2012

¹⁵ Tim Hukum online, *6 Prinsip dalam hukum acara perdata*, hukumonline.com, 10 April 2023

¹⁶ Yahya Harahap, 2005, 563-565

¹⁷Feriyanto,S.H.I.,M.H, Hakim Pengadilan Agama Nunukan menyebutkan Membuktikan pada hakikatnya berarti mengapa peristiwa-peristiwa tertentu dianggap benar. Kebenaran yang dicari dan diwujudkan hakim, cukup kebenaran formil (formeel waarheid), namun hakim tidak dilarang mencari kebenaran materiil, asal kebenaran itu ditegakkan di atas landasan alat bukti yang sah memenuhi syarat. Hukum acara perdata, telah mengatur mengenai alat bukti yang tersusun secara berurutan dalam HIR maupun RBg. Berdasarkan Pasal 164 HIR dan Pasal 284 RBg, terdapat lima jenis alat bukti yang diakui secara hukum yaitu:

- a. bukti tertulis (surat),
- b. keterangan saksi,
- c. persangkaan, pengakuan dan
- d. sumpah.

Diluar ketentuan ini, majelis hakim tidak memiliki kewenangan mengambil putusan yang berlandaskan prinsip keadilan.

Bukti Surat urutan pertama dan sebagai jenis alat bukti yang diandalkan dalam proses tersebut. Bukti Surat memiliki bentuk yang konkret, terdokumentasi dan dapat diuji keabsahannya. Dalam konteks hukum pembuktian, fungsi dari suatu tulisan dapat dibedakan menjadi tiga yaitu:

- a. sebagai bentuk formalitas causa,
- b. sebagai sarana pembuktian dan
- c. sebagai probationis causa

¹⁷ Feriyanto,S.H.I.,M.H, *Kekuatan Pembuktian Hasil Cetak Foto, Layanan Pesan Singkat/SMS dan Chatting dalam Pemeriksaan Perkara Perdata*, artikel Pengadilan, Direktorat Pengadilan Tinggi Agama, Kalimantan Utara, pta.kaltara.go.id, 28 November 2023

Fungsi formalitas causa merujuk pada peran akta atau tulisan sebagai syarat sahnya suatu perbuatan hukum. Artinya, apabila tindakan hukum yang dilakukan tidak dituangkan sesuai dengan bentuk isi dari akta yang dipersyaratkan, maka tindakan tersebut dianggap tidak sah secara hukum karena tidak memenuhi unsur formalitas causa.¹⁸ Alat bukti surat merupakan segala bentuk tulisan yang mengandung lambang atau kata-kata yang bertujuan menyampaikan perasaan batin atau gagasan dari seseorang, dan digunakan sebagai sarana untuk membuktikan sesuatu dalam proses hukum. Bukti tertulis yang digunakan sebagai bentuk sarana pembuktian dalam bentuk tulisan diklasifikasikan menjadi dua jenis yakni naskah otentik dan perjanjian tertulis.

Sebagaimana¹⁹ Pasal 164 HIR dan Pasal 284 RBg, alat bukti tertulis atau surat diletakkan pada urutan pertama diantara jenis-jenis alat bukti lainnya. Alat bukti Surat di urutan pertama, juga terdapat pada Pasal 1866 KUHP Perdata. Hal ini menunjukkan bahwa dokumen tertulis memiliki peran yang berpengaruh besar terhadap proses penyajian bukti hukum perkara perdata dimana surat itu sendiri pada dasarnya telah dianggap sebagai sarana pembuktian yang diakui secara hukum.

Dalam sistem pembuktian perkara perdata bukti surat terdiri dari Akta dibawah tangan dan akta othentik, untuk akta autentik memiliki kedudukan yang sangat kuat, karena disahkan oleh pihak yang diberi kuasa secara hukum sesuai dengan peraturan hukum yang berlaku. Seperti telah disebutkan dalam Pasal 165 HIR (Herzien Inlandsch Reglement) yang berbunyi "*Akta othentik adalah akta yang dibuat menurut bentuk undang-undang oleh atau dihadapan pejabat umum yang berwenang di tempat akta itu dibuat*" sehingga akta sebagaimana pasal 165 HIR

¹⁸Sudikno mertokusumo, *Hukum acara Perdata Indonesia*, hal 141-142, Penerbit liberti yogyakarta, cet.-6, 2002

¹⁹ Lihat Pasal 164 HIR dan Pasal 284 RBg dan Pasal 1866 KUHP Perdata

memiliki nilai pembuktian yang sempurna dan cukup meyakinkan hakim dalam menilai kebenaran suatu peristiwa, kecuali apabila terdapat bukti sebaliknya (Tegenbewijs) yang dapat menggugurkan keyakinan tersebut. Termasuk contoh dokumen hukum yang memiliki kekuatan demikian adalah akta.

Hukum acara pada Peradilan Hubungan Industrial tetap berpedoman pada Hukum Acara Perdata, akan tetapi berdasarkan Putusan Mahkamah Konstitusi No. 68/PUU-XIII/2015, dalam mendaftarkan gugatan haruslah melampirkan Surat Anjuran sebagai syarat formil dalam mengajukan gugatan. Surat anjuran yang dibingkai dalam Risalah Mediasi ini untuk menunjukkan bahwa mekanisme non litigasi telah dilaksanakan.

Menurut pendapat peneliti Surat anjuran Mediator No. 560/3922/DK-2/DS/2019, sebagai bukti surat, bisa dikategorikan memenuhi unsur Pasal 165 HIR (Herzien Inlandsch Reglement) dan menjadi bukti surat yang sempurna *menurut undang-undang karena dibuat oleh pejabat umum yang berwenang*. Selain Surat Anjuran memiliki kekuatan prosedural juga memiliki nilai pembuktian yang kuat pada putusan aquo, hal ini dikarenakan :

1. Sebagai Syarat formil. Surat Anjuran dalam bingkai risalah mediasi merupakan syarat formil dalam mengajukan gugatan ke pengadilan Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.²⁰

2. Surat anjuran dibuat oleh Pejabat yang berwenang

Surat Anjuran tertulis dibuat oleh Mediator yang menjabat sebagai Pejabat struktural yang diangkat oleh Menteri Kehakiman²¹ Mediator berkewajiban menuliskan Pendapat dan pertimbangan hukum pada Surat anjuran.

²⁰Lihat Pasal 6 dan pasal 83 ayat (1) Undang-undang No, 2 Tahun 2004 *Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial*

Mediator berkewajiban membuat Penilaian Awal atau Pendapat Ahli secara tertulis karena secara format, surat Anjuran harus dibuat pendapat dan pertimbangan hukum mediator.

3. Surat anjuran di buat oleh mediator karena wewenanganya menurut undang-undang pasal 13 ayat (2) huruf a dan Pasal 23 ayat (2) huruf a *Undang-undang No, 2 Tahun 2004 Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial* Jo Pasal 9 dan 10 Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor 17 Tahun 2014 Tentang Pengangkatan dan Pemberhentian Mediator Hubungan Industrial serta Tata Kerja Mediasi
4. Sebagai deskripsi pokok permasalahan para pihak yang bersengketa:

Anjuran memberikan pengadilan Deskripsi singkat mengenai pokok permasalahan dari masing-masing pihak melalui argumen yang diajukan oleh pihak yang berpekara, dan bukti-bukti yang diidentifikasi oleh mediator selama fase pra-litigasi. Ini membantu hakim dengan cepat memahami konteks historis sengketa.

Meskipun Anjuran secara hukum tidak memiliki ikatan kuat akan tetapi Anjuran memberi wewenang kepada Mediator untuk meberikan pendapat dan pertimbangan hukum sebagai pejabat yang ditunjuk oleh Pemerintah ²²yang ditunjuk negara. Hakim secara profesional dan inheren cenderung akan meninjau dan mempertimbangkan pendapat ini, meskipun mereka tidak diwajibkan secara hukum untuk mematuhinya. Dalam konteks ini, Anjuran memiliki otoritas sebagai syarat

²¹Lihat Pasal 3 ayat (1) Jo Pasal 6 ayat (1) Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor 17 Tahun 2014 Tentang *Pengangkatan dan Pemberhentian Mediator Hubungan Industrial serta Tata Kerja Mediasi*

²²Pasal 3 ayat (1) Jo Pasal 6 ayat (1) Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor 17 Tahun 2014 Tentang *Pengangkatan dan Pemberhentian Mediator Hubungan Industrial serta Tata Kerja Mediasi*

formil, ini berarti Anjuran jauh dari sekadar formalitas prosedural. Anjuran memiliki potensi untuk secara khusus dan signifikan yang mampu memengaruhi pertimbangan putusan. Anjuran harus mampu menyajikan deskripsi masalah serta analisis hukum melalui pengumpulan alat bukti dan keterangan saksi pada sidang mediasi. Anjuran yang baik dibuat dengan cermat, dan konsisten dengan norma hukum yang berlaku dan dapat berfungsi sebagai pedoman dan landasan musyawarah hakim dalam memutuskan suatu perkara. Sebaliknya Anjuran yang dianggap kurang beralasan atau tidak akurat secara faktual mungkin lebih mudah diabaikan. Hal ini menunjukkan pentingnya kompetensi mediator dan kualitas analisis hukum yang tertanam dalam Anjuran, karena faktor-faktor ini secara tidak langsung namun substantif dapat memengaruhi kekuatan pembuktian di pengadilan.

Dalam Permasalahan ini, ²³Majelis Hakim menekankan Bukti Surat berupa Surat Anjuran No.560/3922/DK-2/DS/2019, tanggal 25 Nopember 2019 yang dikeluarkan oleh Mediator Dinas Sosial, Tenaga Kerja dan Koperasi Kab. Serdang Bedagai sebagai pedoman untuk mengabulkan gugatan Mustar Saragih dalam perkara aquo

Menurut ²⁴Natal Sidabutar, Advokat dari Tim Pembela Hukum Buruh Perkebunan Kelapa Sawit, dalam kasus ini, biarpun buruh itu setuju dan menerima Surat anjuran akan tetapi pada proses persidangan pendapat dan pertimbangan hukum pada surat anjuran kembali di uji lagi dengan di dukung oleh alat bukti lain yaitu surat-surat dan keterangan saksi-saksi. “Yang paling menarik dalam putusan itu adalah bagaimana Majelis Hakim mengakomodir keterangan dan bukti-bukti yang diberikan di persidangan, bahwa hakim masih jernih dalam menilai bukti-bukti

²³ Lihat putusan Nomor.44/Pdt.Sus-PHI/2020/PN.Mdn

²⁴ Wawancara tanggal 6 September 2025

yang dihadirkan dipersidangan dan Surat anjuran dinilai sebagai pedoman bagi hakim dalam memutuskan perkara. Begitu juga dari berbagai pengalaman di beberapa kasus yang ditangani oleh Tim, surat anjuran lebih sering menjadi pedoman bagi Majelis Hakim untuk memutuskan perkara.

Faktor-faktor yang Mempengaruhi Bobot Pertimbangan Hakim terhadap isi Surat Anjuran

Beberapa faktor dapat memengaruhi bobot pertimbangan hakim terhadap isi Surat Anjuran:

a. **Kualitas Penalaran Hukum Mediator:**

Kedalaman, kejelasan, dan akurasi hukum dari pendapat dan pertimbangan hukum memiliki kekuatan pada hukum pembuktian dan menunjukkan pemahaman yang kuat tentang fakta dan penguasaan peraturan perundang-undangan tenaga kerja.

b. **Konsistensi dengan Hukum yang Berlaku**

Jika rekomendasi dan penalaran hukum Anjuran selaras erat dengan undang-undang ketenagakerjaan yang ada.

c. **Kelengkapan dan Akurasi Dasar Faktual**

Sejauh mana Anjuran secara akurat dan komprehensif mencerminkan semua fakta dan bukti relevan yang diajukan oleh para pihak selama proses mediasi.

d. **Sifat Sengketa**

Surat Anjuran berfungsi sebagai ringkasan awal yang berharga dalam membantu hakim memahami kasus yang akan diungkap dipersidangan karena

Hakim harus menilai fakta-fakta yang terungkap dipersidangan untuk mendudukan perkara.

Anjuran dengan ringkasan terstruktur mengenai fakta, pernyataan pihak, dan pertimbangan hukum mediator, secara efektif berfungsi sebagai surat tertulis. Ketika suatu kasus beralih ke PHI, hakim menerima laporan dengan pedoman yang sudah ada. Ini berarti Anjuran dapat berfungsi sebagai alat bantu yang efisien bagi hakim untuk memahami permasalahan yang ada. Anjuran memungkinkan hakim untuk dengan cepat mengidentifikasi pokok sengketa yang diperdebatkan. Bahkan jarang hakim mencapai kesimpulan yang berbeda, secara implisit mediator menghasilkan Anjuran yang berkualitas tinggi, sah secara hukum, dan akurat secara faktual, karena dokumen-dokumen yang disajikan akan secara langsung berkontribusi pada proses peradilan selanjutnya.

3. Penerapan Teori Keadilan, Kemanfaatan dan Kepastian Hukum Dalam

Perkara Nomor 44/Pdt.Sus-PHI/2020/PN Mdn

A. Putusan ditinjau dari Teori Keadilan Rawls

Putusan pengadilan ini sangat selaras dengan ²⁵Prinsip Perbedaan Rawls. Dalam sengketa perburuhan hubungan antara pekerja dan perusahaan secara inheren tidak setara. Pekerja adalah pihak yang lebih lemah dan rentan atau pihak yang paling tidak beruntung. Putusan pengadilan ini berfungsi untuk memperbaiki ketidaksetaraan tersebut yaitu :

²⁵ Hansen Alandia, Dian Ety MayasarI, *Kewenangan Pengadilan Hubungan Industrial dalam menyelesaikan perselisihan pekerja*, Jurnal Hukum DOI: 10.55551/jip.v4i2.70, ISSN: 2723 – 5998, (2023)

a. Melindungi Pihak yang Paling Tidak Beruntung

Dengan Hakim mengabulkan gugatan pekerja dan mengubah status mereka dari buruh harian lepas/PKWT menjadi PKWTT. Berdasarkan pisau analisis John Rawls, Putusan ini secara langsung melindungi dan menguntungkan pihak yang paling tidak beruntung, yaitu pekerja. Status buruh harian lepas atau PKWT sering kali menempatkan pekerja dalam posisi yang lemah dan tidak memiliki kepastian kerja dan rentan terhadap PHK. Dengan mengubah status ini menjadi PKWTT, putusan tersebut memberikan kepastian hukum dan jaminan yang lebih besar bagi pekerja, mengurangi ketidaksetaraan dalam hubungan kerja.

b. Ketidaksetaraan yang Berpihak pada yang Lemah

Putusan Hakim yang memerintahkan perusahaan untuk membayar kompensasi komponen upah dihitung berdasarkan Hubungan Kerja PKWTT apabila dihubungkan dengan teori Rawls yang mengakui adanya tidak ketidaksetaraan dalam soal ekonomi. Ia berpendapat bahwa ketidaksetaraan ekonomi seperti dalam kasus ini dapat dibenarkan jika manfaatnya mengalir kepada mereka yang berada di posisi rendah. Putusan ini adalah contoh sempurna dari hal tersebut. Strategi perusahaan yang selalu membangun pola hubungan kerja dengan sistem kontrak yang merugikan buruh/pekerja harus ditinjau ulang karena buruh/pekerja adalah posisi pihak yang paling dirugikan.

c. Keadilan sebagai Prosedur yang Adil

Putusan ini lahir dari proses hukum yang adil di pengadilan, sebagaimana keterangan Natal Sidabutar Advokat dari Tim Pembela Buruh perkebunan yang menyebutkan Majelis Hakim mengakomodir keterangan dan bukti-bukti yang diberikan di persidangan, bahwa hakim masih jernih dalam menilai bukti-bukti yang

dihadirkan dipersidangan dan Surat anjuran dinilai sebagai pedoman bagi hakim dalam memutuskan perkara. Apabila ditinjau teori keadilan Rawls, disini Hakim yang tidak memihak (*impartial*) dan tidak memiliki *conflic of interest* dan melihat kasus ini secara objektif. Hasilnya adalah putusan yang adil, yang memastikan bahwa hak-hak pekerja yang dirugikan ditegakkan.

Dengan demikian, putusan ini sejalan dengan teori Rawls karena berfokus pada perbaikan posisi sosial dan ekonomi pihak yang paling lemah, yaitu buruh/pekerja. Keputusan tersebut tidak hanya menegakkan hukum formal, tetapi juga mewujudkan keadilan substantif dengan memastikan bahwa manfaat dari sistem secara khusus diberikan kepada mereka yang paling membutuhkan.

B. Putusan ditinjau dari Teori Kemanfaatan Hukum (Utilitarianisme)

Jeremy Bentham

Teori Kemanfaatan Hukum, atau yang lebih dikenal sebagai Utilitarianisme, adalah salah satu aliran pemikiran dalam filsafat hukum yang dipelopori oleh Jeremy Bentham. Inti dari teori ini adalah bahwa hukum harus bertujuan untuk mencapai kemanfaatan atau kebahagiaan terbesar bagi sebanyak-banyaknya orang.²⁶ Menurut Bentham, sebuah tindakan atau hukum dapat dianggap baik atau benar jika menghasilkan kebahagiaan dan mengurangi penderitaan. Dalam konteks hukum, putusan pengadilan yang ideal adalah yang membawa dampak positif dan bermanfaat bagi masyarakat, bukan hanya sekadar menegakkan aturan secara formal. Begitu juga apabila dianalisis Putusan Nomor 44/Pdt.Sus-PHI/2020/PN Mdn dari

²⁶Jeremy Bentham, *The Theory of Legislation* (Teori Perundang-undangan: *Prinsip-prinsip Legislasi, Hukum Perdata dan Hukum Pidana*, hal.26. 33), diterjemahkan oleh Nurhadi (Bandung: Nusamedia & Nuansa, 2006

Perspektif Utilitarianisme, maka putusan pengadilan ini dilihat dari teori Bentham, beberapa poin kunci dapat diuraikan:

1. Perubahan Status Karyawan (PKWT menjadi PKWTT)

Putusan Hakim mengubah status hubungan kerja dari Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) menjadi Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT). Apabila ditinjau dari teori Utilitarian, Putusan ini membawa kemanfaatan yang besar bagi pekerja. Dengan status PKWTT, pekerja memperoleh kepastian dan perlindungan hukum yang lebih kuat, termasuk hak-hak normatif yang lebih lengkap seperti pesangon. Hal ini mengurangi rasa tidak aman yang sering dialami oleh pekerja kontrak (PKWT) dan meningkatkan kebahagiaan serta kesejahteraan mereka. Bagi pengusaha putusan ini mungkin dianggap merugikan tetapi dalam pandangan Bentham, kemanfaatan terbesar untuk kelompok yang lebih banyak (pekerja) lebih diutamakan daripada kerugian satu pihak (pengusaha).

2. Penghitungan dan Pembayaran Hak-Hak Pekerja

Putusan Hakim yang memerintahkan perusahaan untuk membayar hak-hak pekerja, termasuk uang pesangon, uang penghargaan masa kerja, dan uang pengganti hak. Perintah pembayaran ini secara langsung memberikan manfaat pendapatan kepada pekerja. Dana tersebut dapat digunakan untuk memenuhi kebutuhan hidup mereka setelah Pemutusan Hubungan Kerja (PHK), mengurangi penderitaan ekonomi dan memberikan rasa aman. Dari perspektif masyarakat, putusan ini menciptakan preseden yang bermanfaat bagi pekerja lain dengan kasus serupa. Ini menunjukkan bahwa hukum ketenagakerjaan bekerja untuk melindungi hak-hak pekerja yang pada gilirannya dapat mencegah konflik sosial dan menciptakan iklim kerja yang lebih stabil.

3. Penegakan Keadilan sebagai Kemanfaatan

Putusan ini secara keseluruhan menegakkan hak-hak pekerja yang dirugikan. Teori Bentham tidak hanya berfokus pada kebahagiaan material, tetapi juga kebahagiaan non-material seperti keadilan. Ketika pengadilan memenangkan gugatan pekerja dan menghukum perusahaan yang melanggar hak-hak mereka, hal ini memberikan rasa keadilan yang merupakan bentuk kebahagiaan bagi para pekerja. Putusan ini juga mengirimkan pesan kepada perusahaan lain bahwa pelanggaran hukum ketenagakerjaan akan berujung pada sanksi, yang dapat mencegah pelanggaran di masa depan. Pencegahan ini merupakan manfaat yang luas bagi seluruh komunitas pekerja.

Secara keseluruhan, putusan ini dapat dilihat sebagai manifestasi dari prinsip utilitarianisme, di mana tujuan utamanya adalah menghasilkan kemanfaatan dan kebahagiaan terbesar bagi pihak yang dirugikan (pekerja).

C. Putusan ditinjau dari Teori Kepastian Hukum Hans Kelsen

Jika ditinjau dari kacamata Hans Kelsen, putusan pengadilan yang Anda sampaikan sangat mencerminkan prinsip kepastian hukum. Putusan tersebut menunjukkan bagaimana hakim menerapkan aturan hukum secara formal dan konsisten, bukan berdasarkan pertimbangan subyektif ²⁷, Adapun analisisnya adalah:

1. Keterikatan pada Norma Hukum yang Lebih Tinggi

Putusan Hakim menyatakan perubahan status kerja dan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) berdasarkan rujukan eksplisit pada Pasal 159 ayat 7 dan Pasal 164 ayat (3) UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan apabila

²⁷Darmini Roza, Gokma Toni Parlindungan, *Teori Positivisme Hans Kelsen mempengaruhi hukum di Indonesia*, hal. 20, Fakultas Hukum Universitas Ekasakti, STIH Padang, Lex Jurnalika, Vol. 18, 2021

dihubungkan dengan teori Kelsen merupakan manifestasi nyata dari hierarki norma Kelsen. Putusan pengadilan (sebagai norma yang lebih rendah) secara jelas merujuk dan tunduk pada undang-undang (sebagai norma yang lebih tinggi). Hakim tidak menciptakan hukum baru, tetapi secara formal menerapkan hukum yang sudah ada dan sah. Ini memberikan kepastian bahwa keputusan hukum memiliki dasar yang kuat dan sah dalam sistem hukum yang berlaku.

2. Penerapan Hukum yang Objektif dan Terukur

Putusan Hakim memerintahkan pembayaran hak-hak pekerja dengan perhitungan yang spesifik dan terperinci, termasuk uang pesangon, penghargaan masa kerja, dan uang pengganti hak teori ini mempertegas Perhitungan yang detail dan terukur ini menunjukkan bahwa putusan bersifat objektif dan dapat diverifikasi. Hakim tidak membuat keputusan berdasarkan rasa keadilan yang abstrak, melainkan berdasarkan rumus dan aturan yang sudah ditetapkan oleh undang-undang. Aspek ini sangat penting bagi Kelsen karena ia menekankan pada penerapan hukum yang rasional dan bebas dari unsur-unsur non-hukum, sehingga menghasilkan keputusan yang dapat dipertanggungjawabkan dan dapat diramalkan.

3. Prediktabilitas dan Keteraturan

Putusan merujuk pada undang-undang, putusan ini menciptakan preseden yang dapat dijadikan acuan. Karena putusan ini didasarkan pada penerapan undang-undang secara formal, maka putusan ini memberikan prediktabilitas bagi para pihak yang berperkara dan masyarakat pada umumnya. Mereka dapat memahami dasar hukum di balik keputusan tersebut dan memperkirakan hasil yang serupa untuk kasus-kasus yang memiliki fakta hukum sejenis. Prediktabilitas ini adalah inti dari

kepastian hukum: subjek hukum tahu apa yang diharapkan dari sistem hukum, yang pada akhirnya menciptakan keteraturan dan stabilitas dalam masyarakat.

Secara ringkas, putusan tersebut adalah contoh klasik dari bagaimana prinsip-prinsip kepastian hukum Hans Kelsen diterapkan dalam praktik. Putusan ini menunjukkan bahwa sistem hukum berjalan sesuai hierarki, di mana hakim secara konsisten menerapkan aturan yang telah ditetapkan, sehingga menghasilkan keputusan yang sah, terukur, dan dapat diramalkan.