

**PENYELESAIAN PERSELISIHAN HUBUNGAN INDUSTRIAL ANTARA
GURU HONORER DENGAN YAYASAN ADZKIA SUMBAR
(Studi Kasus Putusan Nomor 19/Pdt.Sus-PHI/2018/PN Pdg)**

SKRIPSI

*“Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Akhir
Guna Memperoleh Gelar Sarjana Hukum”*



Oleh :

Nama : Rifa Shavira
NPM : 18.10.002.74201.168
Program Studi : Ilmu Hukum
Program Studi Kekhususan : Hukum Perdata

**FAKULTAS HUKUM
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA BARAT
BUKITTINGGI
2022**

Reg.No.068/IX/Skripsi/FH-UMSB-2022

**HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI
PENYELESAIAN PERSELISIHAN HUBUNGAN INDUSTRIAL
ANTARA GURU HONORER DENGAN YAYASAN ADZKIA SUMBAR
(Studi Kasus Putusan Nomor 19/Pdt.Sus-PHI/2018/PN Pdg)**

Oleh

Nama : Rifa Shavira
NPM : 18.10.002.74201.168
Program Studi : Ilmu Hukum
Program Kekhususan : Hukum Perdata

Skripsi ini telah dipertahankan dihadapan Tim Penguji Ujian Komprehensif Fakultas Hukum Universitas Muhammadiyah Sumatera Barat pada, 27 Agustus 2022 dan dinyatakan **LULUS**.

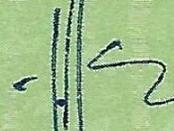
Tim Penguji

Ketua



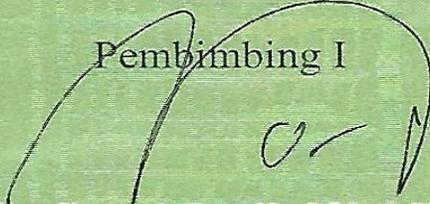
Mahlil Adriaman, SH. MH
NIDN. 1021018404

Sekretaris



Kartika Dewi Irianto, SH. MH
NIDN. 1005018601

Pembimbing I



Dr. Benni Rusli, SH. MH
NIDN. 1019128701

Pembimbing II



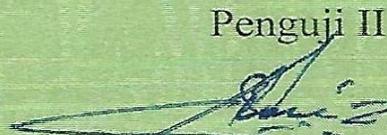
Mahlil Adriaman, SH. MH
NIDN. 1021018404

Penguji I



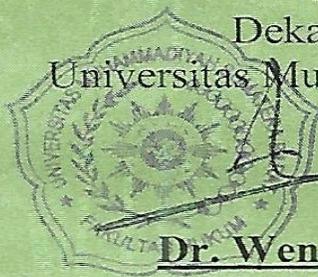
Mairul, SH. MH
NIDN. 1011058402

Penguji II



Svirvani, SH. MH
NIDN. 1015096501

Diketahui oleh
Dekan Fakultas Hukum
Universitas Muhammadiyah Sumatera Barat



Dr. Wendra Yunaldi, SH. MH
NIDN. 1017077801

HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI

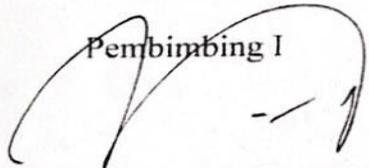
**PENYELESAIAN PERSELISIHAN HUBUNGAN INDUSTRIAL ANTARA
GURU HONORER DENGAN YAYASAN ADZKIA SUMBAR
(Studi Kasus Putusan Nomor 19/Pdt.Sus-PHI/2018/PN. Pdg)**

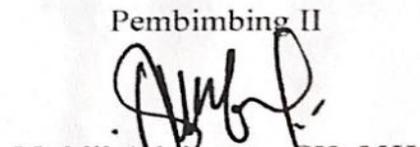
	Oleh
Nama	: Rifa Shavira
NPM	: 18.10.002.74201.168
Program Studi	: Ilmu Hukum
Program Kekhususan	: Hukum Perdata

Telah disetujui oleh Dosen Pembimbing

Di Bukittinggi, 01 September 2022

Reg. No.068/IX/Skripsi/FH-UMSB-2022

Pembimbing I

Dr. Benni Rusli, SH. MH
NIDN. 1015058702

Pembimbing II

Mahlil Adnyaman, SH. MH
NIDN. 1005018601

HALAMAN PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

Yang bertandatangan di bawah ini :

Nama : Rifa Shavira
NPM : 181000274201168
Judul Skripsi : **PENYELESAIAN PERSELISIHAN HUBUNGAN INDUSTRIAL ANTARA GURU HONORER DENGAN YAYASAN ADZKIA SUMBAR (Studi Kasus Putusan Nomor 19/Pdt.Sus-PHI/2018/PN Pdg)**

Menyatakan bahwa skripsi ini merupakan hasil karya penulis sendiri, dan bukan merupakan duplikasi ataupun plagiasi (jiplakan) dari hasil penelitian orang lain, sepengetahuan penulis, topik atau judul skripsi ini belum pernah ditulis orang lain.

Apabila skripsi ini terbukti merupakan hasil duplikasi atau plagiasi (jiplakan) dari hasil penelitian orang lain, maka saya bersedia menerima sanksi yang diberikan sesuai aturan yang berlaku.

Demikian Surat Pernyataan ini Penulis buat dengan sebenar-benarnya.

Bukittinggi, 27 Agustus 2022
Yang Menyatakan,



Rifa Shavira

NPM. 181000274201168

**HALAMAN PERNYATAAN
PERSETUJUAN PUBLIKASI SKRIPSI
UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS**

Sebagai Civitas Akademika Fakultas Hukum, Universitas Muhammadiyah Sumatera Barat, saya yang bertandatangan dibawah ini :

Oleh

Nama : Rifa Shavira
NPM : 18.10.002.74201.168
Program Studi : Ilmu Hukum
Program Kekhususan : Hukum Perdata

Demi pengembangan ilmu pengetahuan, saya menyetujui untuk memberikan kepada Fakultas Hukum, Universitas Muhammadiyah Sumatera Barat Hak Bebas Royalti Non-Eksklusif (*Non-Eksklusif-Royalty-Free Right*) atas karya ilmiah yang berjudul :

**PENYELESAIAN PERSELISIHAN HUBUNGAN INDUSTRIAL ANTARA GURU
HONORER DENGAN YAYASAN ADZKIA SUMBAR
(Studi Kasus Putusan Nomor 19/Pdt.Sus-PHI/PN Pdg)**

Beserta perangkat yang ada (jika diperlukan). Dengan Hak Bebas Royalti Non Eksklusif ini, Fakultas Hukum Universitas Muhammadiyah Sumatera Barat berhak menyimpan, mengalih media/memformat-kan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (Database), merawat dan mempublikasikan studi kasus saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta dan sebagai pemilik Hak Cipta.

Demikianlah pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Dibuat di : Bukittinggi
Pada Tanggal : 01 September 2022



Rifa Shavira
NPM. 18.10.002.74201.168

**PENYELESAIAN PERSELISIHAN HUBUNGAN INDUSTRIAL ANTARA
GURU HONORER DENGAN YAYASAN ADZKIA SUMBAR**

(Studi Kasus Putusan Nomor 19/Pdt.Sus-PHI/2018/PN Pdg)

(Rifa Shavira, 18.10.002.74201.168, Dr.Benni Rusli,SH.MH., Mahlil
Adriaman,SH.MH., 68 halaman, Tahun 2022, Fakultas Hukum Universitas
Muhammadiyah Sumatera Barat)

ABSTRAK

Penelitian ini meneliti tentang salah satu bentuk perselisihan hubungan industrial yang terjadi setelah adanya pemutusan hubungan kerja secara sepihak. Dalam permasalahan pemutusan hubungan kerja dapat terjadi antara pekerja/buruh dengan pengusaha yang terjadi karena telah berakhirnya perjanjian kerja yang sudah ditetapkan dan terjadi karena perselisihan. Pemutusan hubungan kerja juga dapat menimbulkan hak dan kewajiban bagi masing-masing pihak. Metode penelitian menggunakan bentuk penelitian normatif, yaitu penelitian hukum yang mengkaji hukum yang dikonsepsikan sebagai norma atau kaidah yang berlaku dalam masyarakat, dan menjadi acuan perilaku setiap orang. Dengan permasalahan tersebut terdapat rumusan masalah diantaranya: 1. Bagaimanakah penyelesaian perselisihan hubungan industrial antara guru honorer dengan Yayasan Adzkie Sumbang?. 2. Bagaimanakah pertimbangan hakim dalam penyelesaian perselisihan hubungan industrial antara guru honorer dengan Yayasan Adzkie Sumbang?. Adapun hasil dari penelitian yang didapat adalah 1. Perselisihan hubungan industrial ini awalnya terjadi karena perpindahan kontrak dari guru kontrak ke guru honorer saat terjadi kekosongan kontrak, dengan gaji sesuai jam mengajar penggugat. Pada awal bulan Juli 2018 penggugat diberhentikan oleh tergugat secara lisan tanpa alasan yang jelas hanya dalam bentuk penyampaian yang disampaikan kalau tergugat tidak mau lagi memperpanjang kontrak penggugat. 2. Pertimbangan hakim dalam hubungan industrial awalnya telah dilakukan mediasi namun gagal, maka dilanjutkan ke pengadilan hubungan industrial pada pengadilan negeri padang yang hasilnya majelis hakim memutuskan gugatan penggugat dikabulkan untuk sebagian dan ditolak selain dan selebihnya. Dengan demikian dari hasil penelitian saran dari penulis ialah 1. Sebaiknya dalam hal pemutusan hubungan kerja secara sepihak tergugat bisa merundingkan terlebih dahulu sebelum terjadinya PHK dan mengatakan alasan PHK itu kepada penggugat bukan hanya dengan mengatakan pihak Yayasan tidak mau lagi memperpanjang kontrak penggugat. 2. Menurut saya pertimbangan yang diberikan hakim telah sesuai dengan ketentuan Undang-Undang Nomor 2 tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial dan Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

Kata kunci: *Perselisihan, Hubungan Industrial, Pemutusan Hubungan Kerja*

KATA PENGANTAR



Alhamdulillah, dengan mengucapkan puji syukur ke hadirat Allah SWT atas rahmat dan karunia-Nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan judul **PENYELESAIAN PERSELISIHAN HUBUNGAN INDUSTRIAL ANTARA GURU HONORER DENGAN YAYASAN ADZKIA SUMBAR (Studi Kasus Putusan Nomor 19/Pdt.Sus-PHI/2018/PN Pdg)** yang merupakan salah satu syarat menyelesaikan studi untuk memperoleh gelar Sarjana Hukum. Shalawat dan salam tercurahkan kepada junjungan umat yakni nabi besar Muhammad SAW.

Skripsi ini tidak akan terselesaikan tanpa do'a, bantuan, dukungan, dan semangat dari berbagai pihak, untuk itu penulis mengucapkan terimakasih kepada kedua orang tua penulis yaitu Bapak Ir. Syafrizal Zaini dan Ibu Fatimah Rosasli yang telah membesarkan penulis dengan penuh rasa kasih sayang, mendidik serta membimbing dan mendo'akan yang terbaik untuk masa depan penulis. Selanjutnya terimakasih penulis ucapkan kepada adik penulis, Rifa Shandhika yang telah memberi semangat mengerjakan skripsi hingga selesai. Dan terimakasih kepada diri sendiri yang telah menyelesaikan studi untuk memperoleh gelar Sarjana Hukum ini dengan baik.

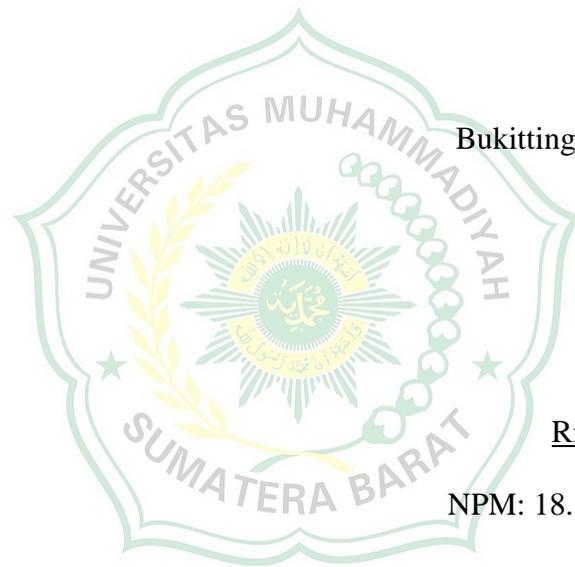
Terima kasih penulis ucapkan kepada Bapak Dr. Benni Rusli, SH.MH., selaku pembimbing I dan Bapak Mahlil Adriaman, SH, MH., selaku pembimbing II yang

telah bersedia meluangkan waktu, membantu mengeroksi, memberi masukan kepada penulis serta sabar dalam memberikan bimbingan dan saran-saran yang sangat berharga kepada penulis dalam penyelesaian skripsi ini.

Pada kesempatan ini penulis mengucapkan terimakasih dan penghargaan sebesar-besarnya kepada:

1. Bapak Dr. Wendra Yunaldi, SH.MH., selaku Dekan Fakultas Hukum Universitas Muhammadiyah Sumatera Barat.
2. Ibu Dr. Nuzul Rahmayani, SH.MH., selaku Wakil Dekan Fakultas Hukum Universitas Muhammadiyah Sumatera Barat.
3. Bapak Mahlil Adriaman, SH.MH., selaku Ketua Program Studi Fakultas Hukum Universitas Muhammadiyah Sumatera Barat.
4. Ibu Kartika Dewi Irianto, SH.MH., selaku Sekretaris Program Studi Fakultas Hukum Universitas Muhammadiyah Sumatera Barat.
5. Bapak dan Ibu Dosen Fakultas Hukum Universitas Muhammadiyah Sumatera Barat yang telah dengan tulus dan ikhlas membekali penulis dengan berbagai bidang keilmuan.
6. Keluarga besar penulis yang telah memberikan dukungan dan semangat untuk penulis dapat menyelesaikan skripsi ini.
7. Teman-teman seperjuangan saya yang telah sama-sama berjuang menyelesaikan skripsi ini dan teman-teman angkatan 2018 di Fakultas Hukum Universitas Muhammadiyah Sumatera Barat.

Harapan penulis semoga Skripsi ini dapat memberikan manfaat dan masukan bagi pembaca pada umumnya dan mahasiswa/I pada khususnya. Akhirnya penulis mengucapkan terimakasih atas segala bantuan, bimbingan dan saran-saran yang telah diberikan, dan penulis mohon maaf apabila dalam penulisan skripsi ini terdapat kesalahan, penulis menyadari akan kekurangan dan kelemahan yang penulis miliki.



Bukittinggi, Agustus 2022

Rifa Shavira

NPM: 18.10.00274201.168

DAFTAR ISI

ABSTRAK	i
KATA PENGANTAR.....	ii
DAFTAR ISI.....	v
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Rumusan Masalah	10
C. Tujuan Penelitian	10
D. Manfaat Penelitian	10
E. Metode Penelitian.....	11
F. Sistematika Penulisan	14
BAB II TINJAUAN PUSTAKA.....	17
A. Tinjauan Tentang Hukum Ketenagakerjaan.....	17
B. Tinjauan Tentang Perselisihan Hubungan Industrial	20
C. Tinjauan Tentang Pemutusan Hubungan Industrial Kerja	33
D. Tinjauan Tentang Guru	37
E. Tinjauan Tentang Yayasan.....	42
BAB III HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	45
A. Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Antara Guru Honorer dengan Yayasan Adzkia Sumbar	45
B. Pertimbangan Hakim dalam Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Antara Guru Honorer dengan Yayasan Adzkia Sumbar	61
BAB IV PENUTUP	67
A. Kesimpulan	67
B. Saran.....	68
DAFTAR PUSTAKA	
LAMPIRAN	

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Pada saat ini hubungan industrial merupakan permasalahan yang tidak asing lagi kita dengar dan kita bicarakan, jika dibahas tentang masalah yang menyangkut hubungan industrial pasti muncul istilah yang berkaitan dengan hubungan pekerja dengan pengusaha yang menyangkut masalah-masalah seperti perselisihan hak, pemutusan hubungan kerja dan perselisihan antar serikat pekerja atau serikat buruh dalam perusahaan. Hubungan industrial (*industrial relation*) pada masa lalu kurang mendapatkan perhatian lebih terutama dari para manajer puncak dan manajer SDM (Sumber Daya Manusia). Namun demikian, pada era sekarang, khususnya pada 20 tahun terakhir, hubungan industrial mendapatkan perhatian yang lebih besar. Hal ini dikarenakan semakin kompleksnya hubungan antara pekerja/buruh dengan pengusaha. Kondisi inilah kemudian, menjadi sebab hadir dan berkembangnya *labour relation* (hubungan perburuhan).¹

Secara praktis, hubungan industrial (*industrial relation*) itu bisa diartikan sebagai hubungan antara semua pihak yang terkait dalam proses produksi suatu barang dan jasa di suatu organisasi atau perusahaan. Hubungan

¹ Luis Marsinah, *Hubungan Industrial Dan Kompensasi (Teori dan Praktik)*, Yogyakarta: CV. Budi Utama, 2012, hlm 1

industrial (*industrial relation*) menjadi salah satu aspek penting dalam kaitan dengan hubungan ketenagakerjaan.²

Dalam Islam, ada beberapa norma yang bisa dijadikan sebagai nilai-nilai dasar untuk menyelesaikan perselisihan antara buruh dan majikan secara damai, jujur dan menjamin rasa keadilan bagi kedua belah pihak. Pertama-tama harus dipahami, bahwa kedua belah pihak terikat dengan norma amanah. Seorang majikan mempunyai amanah untuk mengelola perusahaan dengan cara yang adil dan tidak menindas, sementara buruh juga mempunyai amanah untuk melaksanakan tugasnya dengan baik, tidak curang, apalagi mengkhianati majikan. Dalam konteks inilah Allah SWT. berfirman:

﴿ إِنَّ اللَّهَ يَأْمُرُكُمْ أَنْ تُؤَدُّوا الْأَمَانَاتِ إِلَىٰ أَهْلِهَا وَإِذَا حَكَمْتُمْ بَيْنَ النَّاسِ

أَنْ تَحْكُمُوا بِالْعَدْلِ ۗ إِنَّ اللَّهَ نِعِمَّا يَعِظُكُمْ بِهِ ۗ إِنَّ اللَّهَ كَانَ سَمِيعًا بَصِيرًا

”Sesungguhnya Allah menyuruh kamu menyampaikan amanat kepada yang berhak menerimanya, dan (menyuruh kamu) apabila menetapkan hukum di antara manusia supaya kamu menetapkan dengan adil. Sesungguhnya Allah memberi pengajaran yang sebaik-baiknya kepadamu. Sesungguhnya Allah adalah Maha Mendengar lagi Maha Melihat” (Q.S. al-Nisâ’/ 4: 58)

Berdasarkan prinsip ini, hubungan industrial buruh majikan akan berjalan dengan damai, aman, kondusif dan produktif, yang diperlukan adalah maaf dan penyelesaian. Nabi Muhammad SAW bersabda: ”Seorang laki-laki

² *Ibid*, hlm 2

datang kepada Nabi. Ia bertanya wahai Rasul, berapa kali seorang buruh layak dimaafkan (jika melakukan kesalahan). Nabi diam saja kemudian ia bertanya lagi, dan Nabi pun hanya diam. Untuk pertanyaan yang ketiga kalinya, Nabi menjawab ‘buruh harus dimaafkan, walau ia melakukan kesalahan 70 kali sehari.’”

Sikap angkuh tidak akan menghasilkan apapun kecuali perselisihan, yang berakhir pada pemutusan hubungan kerja (PHK). Kedua belah pihak akan sama-sama rugi dengan tindakan tersebut. Nabi bersabda: “Salah satu dari dua orang bersaudara datang kepada Nabi dan mengeluhkan saudaranya yang tidak mau bekerja. Nabi menjawab justru (anda terpacu kerja) sehingga mendapatkan hasil sebab dia.”³

Pasal 1 angka 15 Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, hubungan kerja merupakan hubungan antara “pengusaha” dengan “pekerja” atas dasar perjanjian kerja yang mempunyai unsur kerja, upah dan perintah. Berdasarkan pengertian tersebut jelaslah bahwa berbicara mengenai hubungan kerja tidak dapat dipisahkan dari perjanjian kerja karena syarat adanya hubungan kerja harus ada suatu perjanjian kerja.

Dalam dunia kerja, hubungan kerja antar karyawan dan pemimpin sangatlah penting untuk mewujudkan keberhasilan suatu perusahaan. Hubungan kerja berprinsip pada kepentingan bersama antara pihak organisasi

³ Ismed Batubara, *Perspektif Hukum Islam Tentang Dinamika Hubungan Industrial Di Indonesia*, Fakultas Hukum Universitas Al Washliyah Medan, Vol XXXVII, No 2, 2013, hlm 366-367

dengan karyawan maupun antar karyawan.⁴ Hubungan kerja antara pengusaha dengan pekerja ditandai dengan adanya perjanjian kerja antara kedua belah pihak. Dalam perjanjian kerja termuat syarat-syarat kerja, hak dan kewajiban antara pengusaha dan pekerja yang akan menimbulkan keharmonisan ataupun disharmonisasi dalam hubungan kerja.⁵

Didalam suatu perusahaan tentu saja tak luput dengan adanya seorang pekerja/buruh atau yang sekarang sering kita ucapkan ialah karyawan, karyawan pada hakekatnya merupakan salah satu unsur yang menjadi sumber daya dalam perusahaan. Sumber daya manusia inilah yang menjalankan kegiatan sehari-hari. Karyawan merupakan living organism artinya manusia merupakan suatu organisme hidup terbentuknya pribadi seseorang dipengaruhi oleh lingkungan bahkan secara memungkinkan berfungsinya suatu organisasi atau perusahaan dan menjadi unsur penting dalam manajemen.⁶

Tidak hanya itu, tenaga kerja juga mendapatkan perlindungan untuk menjamin hak hak dasar pekerja/buruh dan menjamin kesamaan kesempatan serta perlakuan tanpa diskriminasi atas dasar apapun untuk mewujudkan kesejahteraan pekerja/buruh dan keluarganya dengan tetap memperhatikan perkembangan kemajuan dunia usaha.⁷ Menurut pasal 1 angka 2 Undang-

⁴ Tjepi F, Aloewic, *Naskah Akademis Tentang Pemutusan Hubungan Kerja Dan Penyelesaian Perselisihan Industrial*, Jakarta: BPHN, 1996, hlm 38

⁵ Khairani, *Kepastian Hukum Hak Pekerja Outsourcing*, Jakarta: PT. RajaGrafindo Persada, 2016, hlm 62

⁶ Tohardi Ahmad, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bandung: Mandar Maju, 2002, hlm 32

⁷ Lalu Husni, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2000, hlm 1

Undang Ketenagakerjaan, tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat.

Peran tenaga kerja sangat vital dilihat dari tujuan perusahaan, pengendalian karyawan diperlukan, paling tidak ada dua hal utama yaitu membina kemampuan mereka bagi kepentingan operasi perusahaan dan membatasi biaya personalia perusahaan. Seseorang resmi menjadi karyawan sebuah institusi jika sudah terjadi kesepakatan, baik lisan maupun tulisan, hal ini juga diatur dalam Kitab Undang-Undang Hukum Perdata (KUHPerdata). Sangat disarankan bila seorang karyawan membuat kesepakatan yang tertulis dengan perusahaan tempat ia bekerja. Karena akan lebih aman bagi kedua belah pihak. Jika salah satu pihak mengingkari karena ada bukti tertulis yang bisa dijadikan bukti.

Pekerja yang telah bekerja pasti mendapatkan suatu imbalan yang diberikan perusahaan kepada seseorang yang telah bekerja dimana disebut dengan gaji/upah. Penetapan upah yang diberikan oleh perusahaan sangat bervariasi, sesuai dengan pekerjaan apa yang telah diperjanjikan oleh perusahaan sebelumnya. Apabila ternyata si pekerja tidak bekerja sesuai dengan yang telah diperjanjikan maka pekerja tersebut tidak berhak atas upah yang telah diberikan perusahaan.

Berdasarkan Pasal 1 angka 30 Undang-Undang Ketenagakerjaan, upah adalah hak pekerja/buruh yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang

sebagai imbalan dari pengusaha atau pemberi kerja kepada pekerja/buruh yang ditetapkan dan dibayarkan menurut suatu perjanjian kerja, kesepakatan, atau peraturan perundang-undangan, termasuk tunjangan bagi pekerja/buruh dan keluarganya atas suatu pekerjaan dan/atau jasa yang telah atau akan dilakukan. Bentuk usaha yang berbentuk badan hukum yayasan merupakan bagian dari badan hukum, yang dimaksud dengan yayasan dalam hal ini ialah badan hukum yang terdiri atas kekayaan yang dipisahkan dan diperuntukan untuk mencapai tujuan tertentu dibidang sosial, keagamaan, dan kemanusiaan yang tidak mempunyai anggota.

Berdasarkan ketentuan Pasal 5 ayat 1 Undang-Undang Nomor 28 tahun 2004 tentang Yayasan. Yayasan adalah kekayaan yayasan baik berupa uang, barang, maupun kekayaan lain yang diperoleh yayasan berdasarkan Undang-undang ini, dilarang dialihkan atau dibagikan secara langsung atau tidak langsung, baik dalam bentuk gaji, upah, maupun honorarium, atau bentuk lain yang dapat dinilai dengan uang kepada pembina, pengurus dan pengawas.

Dalam hubungan kerja antara permasalahan pemutusan hubungan kerja dapat terjadi kapan saja antara pekerja/buruh dengan pengusaha ada yang terjadi karena telah berakhirnya perjanjian kerja yang sudah ditetapkan dan juga ada yang terjadi karena perselisihan. Pemutusan hubungan kerja yang terjadi karena berakhirnya waktu yang telah ditetapkan dalam perjanjian kerja, tidak menimbulkan permasalahan terhadap kedua belah pihak

(pekerja/buruh maupun pengusaha) karena pihak-pihak yang bersangkutan sama-sama telah menyadari atau mengetahui saat berakhirnya hubungan kerja tersebut. Para pihak telah berupaya mempersiapkan diri dalam menghadapi kenyataan itu. Berbeda halnya dengan pemutusan yang terjadi karena adanya perselisihan, keadaan ini akan membawa dampak terhadap kedua belah pihak, lebih-lebih pekerja/buruh yang dipandang dari sudut ekonomis mempunyai kedudukan yang lemah jika dibandingkan dengan pihak pengusaha.⁸

Banyak faktor yang menjadi penyebab permasalahan pemutusan hubungan kerja (PHK) secara sepihak antara pekerja dan pengusaha yang kita temui pada saat ini, antara lain karena tidak adanya pemenuhan hak-hak bagi pekerja. Pemutusan hubungan kerja ini juga dapat menimbulkan hak dan kewajiban bagi masing-masing pihak. Apabila suatu perusahaan yang memecat karyawannya tanpa suatu alasan yang sekiranya tidak dapat dibenarkan, maka perusahaan tetap mempunyai kewajiban untuk membayar upahnya.⁹

Timbul suatu permasalahan yang penulis bahas dimana materi yang diambil mengenai dasar-dasar sesuai dengan peraturan Undang-Undang Ketenagakerjaan dan Undang-Undang Perselisihan Hubungan Industrial

⁸ Zaeni Asyhadi, dkk, *Hukum Ketenagakerjaan Dalam Teori Dan Praktik Di Indonesia*, Jakarta Timur: Prenadamedia Group, 2019, hlm 252

⁹ Sri Zuhartati, *Pengaruh Putusan Hubungan Kerja Terhadap Karyawan Perusahaan*, Pendidikan IPS FKIP, Universitas Tanjung Pura: Jurnal Pendidikan Sosiologis dan Humaniora, Vol 1, No 1, 2010, hlm 1

dimana terdapat pasal-pasal yang bersangkutan, yang mengakibatkan adanya suatu konflik dalam putusan yang penulis akan bahas.

Pada kasus yang ditemukan dalam sebuah pengadilan hubungan industrial pada pengadilan negeri padang yaitu Tenaga kerja DELI MASMERI yang akan disebut sebagai Penggugat, dengan YAYASAN ADZKIA SUMBAR yang akan disebut sebagai Tergugat dalam pokok perkara ini, sebagaimana dijelaskan dalam kasus tersebut Penggugat adalah tenaga pendidik yang telah bekerja di Yayasan Adzkia Sumbar sebagai Guru kontrak terhitung sejak 1 Januari 2009 dengan jabatan terakhir Guru Bidang Studi Pendidikan Agama Islam (PAI) dan guru Al-Qur'an dengan menerima upah senilai Rp. 1.640.000/bulan, yang mana setiap tahunnya kontrak kerja Penggugat selaku pendidik selalu diperpanjang lebih secara berkala.

Sejak tanggal 30 Juni 2016 s/d 30 Juni 2017 Penggugat tidak dikontrak lagi dan telah terjadi kekosongan kontrak. Selama tidak adanya kontrak/perpanjangan kontrak Penggugat dijadikan Guru Honorer oleh pihak Yayasan Adzkia Sumbar dengan gaji sesuai jam mengajar Penggugat sampai bulan Juni tahun 2018 dengan status honor tanpa adanya surat menyuratnya dari pihak Yayasan Adzkia Sumbar, akan tetapi hanya secara lisan saja. Pada saat awal bulan Juli tahun 2018 Penggugat diberhentikan oleh Tergugat secara lisan melalui Kepala Sekolah SD Adzkia 2 tanpa alasan yang jelas, hanya dalam bentuk penyampaian yang disampaikan kepada Penggugat, dengan mengatakan Pihak Yayasan Adzkia Sumbar tidak mau lagi memperpanjang

kontrak kerja Penggugat. Penggugat telah berusaha menemui Kabid PSDM di Yayasan Adzkia Sumbar untuk bermusyawarah dan mencari solusinya, karena tidak tercapainya pada musyawarah penggugat memasukkan pengaduan resmi ke Disnakertrans Kota Padang maka diadakanlah mediasi di Disnakertrans Kota Padang.

Penggugat telah diberhentikan secara sepihak tanpa adanya surat teguran I, II, III yang diberikan kepada Penggugat baik selama terikat kontrak maupun ketika jadi Guru Honorer, serta PHK tersebut tidak pernah dirundingkan terlebih dahulu kepada Penggugat maka wajarlah sekiranya Penggugat menuntut upah Penggugat sampai adanya keputusan PHK yang sah dari Pengadilan Hubungan Industrial. Timbul suatu permasalahan yang penulis bahas mengenai dasar-dasar yang diambil sesuai dengan peraturan perundang-undangan Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan dan undang-undang Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Hubungan Industrial maupun peraturan perundang-undangan lain yang berhubungan dengan perkara ini. Sehingga penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“PENYELESAIAN PERSELISIHAN HUBUNGAN INDUSTRIAL ANTARA GURU HONORER DENGAN YAYASAN ADZKIA SUMBAR”**

A. Rumusan Masalah

1. Bagaimanakah penyelesaian perselisihan hubungan industrial antara guru honorer dengan Yayasan Adzkia Sumbar ?

2. Bagaimanakah pertimbangan hakim dalam penyelesaian perselisihan hubungan industrial antara guru honorer dengan Yayasan Adzkia Sumbar ?

B. Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui perselisihan hubungan industrial antara guru honorer dengan Yayasan Adzkia Sumbar
2. Untuk mengetahui pertimbangan hakim dalam penyelesaian perselisihan hubungan industrial antara guru honorer dengan Yayasan Adzkia Sumbar

C. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat yang diperoleh dari penelitian ini yaitu sebagai berikut :

1. Manfaat Teoritis
 - a. Hasil penelitian ini dapat memberikan kegunaan pengembangan ilmu hukum, khususnya hukum perdata mengenai hukum ketenagakerjaan dan penyelesaian hubungan industrial.
 - b. Hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai acuan bagi penelitian lain dan memberikan jawaban terhadap permasalahan yang sejenis.
2. Manfaat Praktis
 - a. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan pengetahuan bagi masyarakat agar dapat mengetahui tentang hubungan industrial dalam suatu penyelesaian hubungan industrial antara tenaga pendidik dengan yayasan

D. Metode Penelitian

Adapun metode penelitian yang peneliti gunakan yaitu :

1. Sifat dan Tujuan Penelitian

Penelitian ini bersifat *deskriptif*, yaitu penelitian yang bersifat pemaparan, dan bertujuan untuk memperoleh gambaran (deskripsi) lengkap tentang keadaan hukum yang berlaku di tempat tertentu, atau mengenai gejala yuridis yang ada, atau suatu peristiwa hukum tertentu yang terjadi dalam masyarakat.

Oleh karena itu penelitian ini bertujuan untuk memberikan data yang seteliti mungkin tentang keadaan yang menjadi objek penelitian sehingga akan mempertegas hipotesa dan dapat membantu memperkuat teori lama atau membuat teori baru mengenai Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial antara Guru Honorer dengan Yayasan Adzkia Sumbar sesuai dengan kasus yang penulis ambil dalam hal ini berdasarkan UU Ketenagakerjaan dan UU Hubungan Industrial.

2. Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang dilakukan adalah penelitian hukum normatif (*normatif law research*), yaitu penelitian hukum yang mengkaji hukum yang dikonsepsikan sebagai norma atau kaidah yang berlaku dalam masyarakat, dan menjadi acuan perilaku setiap orang. Dalam hal ini

penulis mencari dan mengumpulkan data dengan melakukan penelitian kepustakaan yang berkaitan dengan masalah yang dibahas.

3. Sumber Data

Sumber data dalam penelitian ini adalah data yang diperoleh dari perpustakaan (data sekunder), yang terdiri dari:

- a. Bahan hukum primer, yaitu bahan hukum yang terdiri atas peraturan perundang-undangan, risalah resmi, putusan pengadilan dan dokumen resmi Negara.

Adapun bahan primer yang digunakan dalam penelitian ini adalah :

- 1) ★ Kitab Undang-Undang Hukum Perdata
- 2) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan jo. Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja
- 3) Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial
- 4) Undang-Undang Nomor 28 Tahun 2004 Tentang Perubahan Atas Undang-Undang Nomor 16 Tahun 2001 Tentang Yayasan

5) Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005 Tentang Guru dan Dosen

- b. Bahan hukum sekunder, yaitu bahan yang memberikan penjelasan mengenai bahan hukum primer, seperti Rancangan Undang-Undang, buku teks, hasil-hasil penelitian dalam jurnal dan majalah, atau pendapat para pakar di bidang hukum.
- c. Bahan hukum tersier, yaitu bahan yang memberikan petunjuk maupun penjelasan terhadap bahan hukum primer maupun bahan hukum sekunder, seperti kamus hukum, kamus bahasa, ensiklopedia, dan ensiklopedia hukum.

4. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini adalah dengan cara penelitian kepustakaan (*library research*), dan studi dokumen dalam bentuk Putusan Nomor 19/Pdt.Sus-PHI/2018/PN Pdg.

Bahan hukum yang digunakan dalam penelitian dikumpulkan dengan melakukan penelusuran (*searching*) dan studi dokumentasi, baik melalui toko-toko buku, perpustakaan dan media internet, serta media dan tempat-tempat (lembaga) lainnya yang mengeluarkan serta menyimpan arsip (dokumen) yang berkenaan permasalahan penelitian. Dalam penelitian hukum normatif dikenal 3 (tiga) jenis metode pengumpulan

data sekunder (bahan hukum), yaitu: Studi pustaka (*bibliography study*); Studi dokumen (*document study*); dan Studi arsip (*file or record study*).

5. Teknik Pengolahan Data

Teknik pengolahan data dan bahan hukum pada penelitian normatif, terhadap bahan hukum yang telah terkumpul dilakukan dengan tahapan; inventarisasi, identifikasi, klasifikasi dan melakukan sistematisasi.

6. Analisis Data

Analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis *Kualitatif*, yaitu berusaha mengamati gejala hukum tanpa menggunakan alat ukur yang menghasilkan angka, berupa informasi yang hanya dapat di nilai dengan menggunakan peraturan perundangan, pandangan teori dan konsepsi, para ahli dan logika.

7. Metode Penarikan Kesimpulan

Penyimpulan atau penarikan kesimpulan terhadap penelitian hukum dibedakan menjadi 2 (dua) metode penarikan penyimpulan yakni metode penyimpulan secara deduktif dan induktif. Metode penyimpulan secara deduktif yaitu menarik kesimpulan dari suatu permasalahan yang bersifat umum terhadap permasalahan konkrit yang dihadapi. Sedangkan

penyimpulan secara induktif, yakni dengan mengambil kesimpulan dari hal-hal khusus (peristiwa yang konkrit) kepada hal-hal yang umum (peristiwa yang berlaku secara umum).

E. Sistematika Penulisan

Berdasarkan judul penulisan dari Proposal ini, yaitu Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial antara Guru Honorer dengan Yayasan Adzkia Sumbar, maka untuk mendapatkan suatu gambaran yang lebih jelas mengenai materi proposal ini, Sehingga dapat penulis uraikan garis-garis besar dan sistematika penulisannya sebagai berikut :

BAB I : PENDAHULUAN

Pada bab ini, menjelaskan mengenai pokok-pokok pendahuluan penelitian yang berisikan penguraian tentang latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, metodologi penelitian dan sistematika penulisan kemudian di lanjutkan kepada bab 2 (dua) tinjauan pustaka.

BAB II : TINJAUAN PUSTAKA

Pada bab ini yaitu bab kedua berisikan tentang pokok-pokok pembahasan tinjauan umum yang berisikan penguraian mengenai hukum ketenagakerjaan, perselisihan hubungan industrial, pemutusan hubungan kerja, guru, yayasan.

BAB III : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Pada bab ketiga ini menjelaskan hasil penelitian dan pembahasan yang berisikan gambaran umum dari penyelesaian perselisihan hubungan industrial antara guru honorer dengan yayasan adzkia sumbar, pertimbangan hakim dalam penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang penulis kemukakan.

BAB IV : PENUTUP

Pada bab terakhir ini berisikan bagian penutupan penulisan skripsi yang berisikan penguraian tentang apa saja yang dapat ditarik sebagai kesimpulan akhir penelitian, kemudian penulis memberikan solusi atau saran dari permasalahan hukum yang penulis bahas. Dalam hal ini terkait dengan Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial antara Guru Honorer dengan Yayasan Adzkia Sumbar dan Pertimbangan Hakim dalam Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Antara Guru Honorer dengan Yayasan Adzkia Sumbar.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Tinjauan Tentang Hukum Ketenagakerjaan

1. Pengertian Hukum Ketenagakerjaan

Menurut pasal 1 angka 1 Undang-Undang Ketenagakerjaan adalah segala hal yang berhubungan dengan tenaga kerja pada waktu sebelum, selama, sesudah masa kerja. Hukum yang mengatur sektor ketenagakerjaan ini disebut dengan hukum ketenagakerjaan atau hukum perburuhan. Perburuhan sekarang ini disebut dengan istilah ketenagakerjaan, sehingga hukum perburuhan sama dengan hukum ketenagakerjaan.¹⁰ Menurut Mr. M.G. Levenbach menyebutkan bahwa hukum ketenagakerjaan adalah hukum yang berkenaan dengan hubungan kerja, dimana pekerjaan itu dilakukan di bawah pimpinan dan dengan keadaan penghidupan yang langsung bersangkutan paut dengan hubungan kerja itu.¹¹

2. Pengertian Tenaga Kerja

Menurut pasal 1 angka 2 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan disebutkan bahwa tenaga kerja adalah setiap

¹⁰ Parlin Dony Sipayung, dkk, *Hukum Ketenagakerjaan*, Yayasan Kita Menulis, 2022, hlm 4

¹¹ Sendjun H. Manulang, *Pokok-Pokok Hukum Ketenagakerjaan Di Indonesia*, Jakarta: PT Rineka Cipta, 1995, hlm 1

orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan/ atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat. Tenaga kerja dengan pekerja/buruh pada dasarnya sama, level tenaga kerja lebih tinggi daripada pekerja karena syarat yang wajib dipenuhi dalam tenaga kerja yakni mampu melakukan pekerjaan. Secara praktis, pengertian tenaga kerja dan bukan tenaga kerja menurut Dr. Payaman Simanjuntak dibedakan hanya oleh batas umur.¹²

3. Pengertian Perjanjian Kerja

Perjanjian kerja merupakan dasar dari hubungan kerja.¹³ Di dalam Pasal 50 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan disebutkan bahwa hubungan kerja terjadi karena adanya perjanjian kerja antara pengusaha dengan pekerja/buruh. Perjanjian kerja dibuat secara tertulis atau lisan. Berdasarkan ketentuan pasal 1 angka 14 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, perjanjian kerja adalah perjanjian yang dibuat antara pekerja/buruh dengan pengusaha atau pemberi kerja yang memenuhi syarat-syarat kerja, hak dan kewajiban para pihak.

¹² *Ibid*, hlm 3

¹³ Fithriatus Shalihah, *Implementasi Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) Dalam Hubungan Kerja di Indonesia*, Jurnal Selat: Fakultas Hukum Universitas Islam Riau, Vol 4, No 1, 2016, hlm 74

4. Jenis Perjanjian Kerja

Dalam hukum ketenagakerjaan jenis perjanjian kerja dibedakan atas:

a. Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT)

Perjanjian kerja waktu tidak tertentu, yaitu perjanjian kerja antara pekerja/buruh dengan pengusaha untuk mengadakan hubungan kerja yang bersifat tetap.

b. Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT)

Perjanjian kerja waktu tertentu, yaitu perjanjian kerja antara pekerja dengan pengusaha untuk mengadakan hubungan kerja dalam waktu tertentu atau untuk pekerjaan tertentu.¹⁴

5. Syarat sahnya Perjanjian Kerja

Syarat sahnya perjanjian kerja hampir sama dengan syarat sahnya suatu perjanjian pada umumnya. Ada beberapa syarat-syarat yang harus dipenuhi agar perjanjian menjadi sah dan mengikat para pihak. Sebagaimana diatur dalam pasal 1320 KUHPerdara, sebagai berikut :

- a. Dibuat atas kesepakatan kedua belah pihak
- b. Kemampuan atau kecakapan melakukan perbuatan hukum

¹⁴ Dalinama Telaumbanua, *Hukum Ketenagakerjaan*, Yogyakarta: CV Budi Utama, 2019, hlm 9

- c. Adanya pekerjaan yang diperjanjikan
- d. Pekerjaan yang diperjanjikan tidak bertentangan dengan ketertiban umum, kesusilaan dan peraturan perundang-undangan yang berlaku¹⁵

B. Tinjauan Tentang Perselisihan Hubungan Industrial

1. Pengertian Hubungan Industrial

Istilah hubungan industrial berasal dari *industrial relation*, merupakan perkembangan dari istilah hubungan perburuhan (*labour relations* atau *labour management relations*).¹⁶ Konsep hubungan industrial adalah konsep yang mengatur hubungan antara sumber daya manusia suatu organisasi industrial dengan para pemilik modal yang mendanai organisasi industrial tersebut. Lebih luasnya lagi, hubungan industrial merupakan seperangkat aturan tertentu yang mengatur hak dan kewajiban para pihak di dalam proses produksi suatu produk industri.¹⁷

Sedangkan pengertian hubungan industrial dari beberapa sarjana, diantaranya menurut Suprihanto, hubungan industrial adalah hubungan yang membahas seluruh aspek dan permasalahan ekonomi, sosial, politik dan budaya baik yang secara langsung maupun tidak langsung yang berkaitan dengan hubungan pekerja/buruh, pengusaha dan pemerintah.

¹⁵ *Ibid*, hlm 12

¹⁶ M. Thaib, *Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial*, Yogyakarta: CV. Budi Utama, 2019, hlm 39

¹⁷ Fahmi Idris, *Dinamika Hubungan Industrial*, Yogyakarta: CV. Budi Utama, 2018, hlm 3

Suwarto menjelaskan hubungan industrial yaitu sistem hubungan yang terbentuk antara para pelaku proses produksi barang dan/ atau jasa, dimana pihak buruh dan pihak pengusaha, adalah sebagai pihak yang secara fisik terlibat langsung, sedangkan pihak pemerintah terlibat di dalam hal-hal tertentu secara tidak langsung.¹⁸ Ketentuan hubungan industrial dalam Pasal 1 angka 16 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 menyatakan hubungan industrial adalah suatu sistem hubungan yang terbentuk antara para pelaku dalam proses produksi barang dan/atau jasa yang terdiri dari unsur pengusaha, pekerja/buruh dan pemerintah yang didasarkan pada nilai-nilai Pancasila dan Undang-Undang Dasar Republik Indonesia Tahun 1945.

2. Fungsi Hubungan Industrial

Di dalam hubungan industrial, fungsi masing-masing pihak yang melaksanakan hubungan industrial itu berbeda-beda. Berdasarkan Pasal 102 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003, fungsi pemerintah dalam melaksanakan hubungan industrial adalah menetapkan kebijakan, memberikan pelayanan, melaksanakan pengawasan, dan melakukan penindakan terhadap pelanggaran peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan.

¹⁸ Ahmad Hunaeni Zulkarnaen, *Masalah Rawan Dalam Hubungan Industrial Dan Konsep Negara Kesejahteraan Indonesia*, Jurnal Mimbar Justitia, Vol 2, No 2, 2016, hlm 809

Berdasarkan Pasal 102 ayat (2) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 fungsi pekerja/buruh dan serikat pekerja/serikat buruh dalam melaksanakan hubungan industrial adalah :

- a. Menjalankan pekerjaan sesuai dengan kewajibannya
- b. Menjaga ketertiban demi kelabgsungan produksi
- c. Menyalurkan aspirasi secara demokratis
- d. Mengembangkan keterampilan dan keahliannya serta ikut memajukan perusahaan, dan
- e. Memperjuangkan kesejahteraan anggota beserta keluarganya.

Selanjutnya berdasarkan ketentuan Pasal 102 ayat (3) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003, fungsi pengusaha dalam melaksanakan hubungan industrial adalah menciptakan kemitraan, mengembangkan usaha, memperluas lapangan kerja, dan memberikan kesejahteraan pekerja/buruh secara terbuka, demokratis dan berkeadilan.¹⁹

3. Sarana Hubungan Industrial

Adapun sarana yang dibutuhkan untuk terciptanya hubungan industrial tersebut sebagai berikut:

¹⁹ Dahlia,dkk, *Penyelesaian Hubungan Industrial Berdasarkan UU Nomor 2 Tahun 2004*, Jurnal Wacana Hukum, Vol IX, No 2, 2011, hlm 42

a. Serikat Pekerja/Serikat Buruh

Serikat pekerja/buruh merupakan organisasi yang dibentuk dari dan oleh pekerja/buruh. Berdasarkan Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2000 tentang serikat pekerja/serikat buruh, pembentukan serikat pekerja dapat dilakukan minimal oleh 10 (sepuluh) orang pekerja. Setiap pekerja berhak membentuk dan menjadi anggota serikat pekerja/serikat buruh. Oleh karena itu, dimungkinkan ada lebih dari satu serikat pekerja di satu perusahaan.

b. Organisasi Pengusaha

Sarana hubungan industrial yang kedua adalah organisasi pengusaha. Pengusaha/perusahaan tidak semata-mata menerapkan prinsip ekonomi, dalam rangka mendapatkan keuntungan yang sebesar-besarnya.²⁰

c. Lembaga Kerja Sama Bipartit

Lembaga kerja sama bipartit merupakan forum komunikasi dan konsultasi mengenai hal-hal yang berkaitan dengan hubungan industrial di satu perusahaan. Lembaga kerja

²⁰ *Ibid*, hlm 66

sama bipartite merupakan keharusan bagi perusahaan yang memperkerjakan minimal 50 (lima puluh) orang pekerja dan berdasarkan ketentuan peraturan.²¹

d. Lembaga Kerja Sama Tripartit

Lembaga kerja sama tripartit memberikan pertimbangan, saran, dan pendapat kepada pemerintah dan pihak terkait dalam penyusunan kebijakan dan pemecahan masalah ketenagakerjaan. Lembaga kerja sama tripartit dapat memberikan solusi yang berguna dalam rangka terciptanya hubungan industrial yang diharapkan.²²

e. Peraturan Perusahaan

Sarana hubungan industrial keempat adalah peraturan perusahaan. Ketentuan yang diadakan oleh pihak pengusaha dalam kaitan dengan hubungan kerja, yang dikenal dengan sebutan peraturan perusahaan. Dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, ketentuan mengenai peraturan perusahaan, yaitu dengan adanya pengesahan dari

²¹ *Ibid*, hlm 67

²² *Ibid*, hlm 68

pemerintahan. Pengesahan ini adalah syarat mulai berlakunya peraturan perusahaan di perusahaan yang bersangkutan.²³

f. Perjanjian Kerja Bersama

Berdasarkan Pasal 1 butir 21 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, perjanjian kerja bersama adalah perjanjian yang merupakan hasil perundingan antara serikat pekerja/serikat buruh atau beberapa serikat pekerja/serikat buruh yang tercatat pada instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan dengan pengusaha atau beberapa pengusaha atau perkumpulan pengusaha yang memuat syarat-syarat kerja, hak dan kewajiban kedua belah pihak. Di satu perusahaan hanya ada satu perjanjian kerja bersama dan masa berlakunya 2 (dua) tahun dan dapat diperpanjang untuk waktu 1 (satu) tahun.²⁴

g. Lembaga Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial

Sarana hubungan industrial yang keenam adalah lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial. Lembaga penyelesaian hubungan industrial dimaksudkan

²³ *Ibid*, hlm 69

²⁴ *Ibid*, hlm 70

untuk menyelesaikan perselisihan yang terjadi dalam hubungan industrial. Mengenai lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial diatur dalam Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Hubungan Industrial. Proses penyelesaian perselisihan hubungan industrial dimaksudkan untuk mempermudah dan mempercepat proses penyelesaian perselisihan, agar pekerja segera memperoleh ketenangan kerja dan pengusaha juga tidak terganggu kelangsungan usahanya.²⁵

4. Pengertian Perselisihan Hubungan Industrial

Menurut Undang-Undang Nomor 22 Tahun 1957 Perselisihan hanya bisa terjadi antara pengusaha dengan serikat pekerja/serikat buruh saja. Pekerja/buruh secara perorangan tidak bisa menjadi pihak yang berselisih, namun dalam praktiknya malah yang sering kali berselisih adalah pengusaha dengan pekerja/buruh perorangan. Karena itulah maka Undang-Undang Nomor 22 Tahun 1957 dirasakan tidak sesuai lagi, lalu dicabut dan diganti dengan Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.

Perselisihan hubungan industrial adalah perbedaan pendapat yang mengakibatkan pertentangan antara pengusaha atau gabungan pengusaha dengan pekerja/buruh atau serikat pekerja/serikat buruh karena adanya

²⁵ *Ibid*, hlm 71

perselisihan mengenai hak, perselisihan kepentingan, dan perselisihan pemutusan hubungan kerja antar serikat pekerja/serikat buruh hanya dalam satu perusahaan. Adapun dalam Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial menjelaskan bahwa penyelesaian perselisihan yang terbaik adalah penyelesaian oleh para pihak yang berselisih sehingga dapat diperoleh hasil yang menguntungkan kedua belah pihak.

5. Jenis- Jenis Perselisihan Hubungan Industrial

Berdasarkan ketentuan Pasal 2 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 Perselisihan Hubungan Industrial meliputi :

a. Perselisihan hak

Perselisihan hak adalah perselisihan yang timbul karena tidak dipenuhinya hak, akibat adanya perbedaan pelaksanaan atau penafsiran terhadap ketentuan peraturan perundang-undangan, perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama.

b. Perselisihan kepentingan

Perselisihan kepentingan adalah perselisihan yang timbul dalam hubungan kerja karena tidak adanya kesesuaian

pendapat mengenai pembuatan, dan/atau perubahan syarat-syarat kerja yang ditetapkan dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama.

c. Perselisihan pemutusan hubungan kerja

Perselisihan pemutusan hubungan kerja adalah perselisihan yang timbul karena tidak adanya kesesuaian pendapat mengenai pengakhiran hubungan kerja yang dilakukan oleh salah satu pihak.

d. Perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh hanya dalam satu perusahaan

Perusahaan antar serikat pekerja/serikat buruh hanya dalam satu perusahaan adalah perselisihan antara serikat pekerja/serikat buruh dengan serikat pekerja/serikat buruh lain hanya dalam satu perusahaan, karena tidak adanya persesuaian paham mengenai keanggotaan, pelaksanaan hak, dan kewajiban keserikat-pekerjaan.²⁶

²⁶ Ujang Charda S., *Model Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Dalam Hukum Ketenagakerjaan Setelah Lahirnya Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004*, Jurnal Wawasan Yuridika: Fakultas Hukum Universitas Subang, Vol 1, No 1, 2017, hlm 9

6. Tata Cara Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial

Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial menganut penyelesaian perselisihan melalui pengadilan dan di luar pengadilan. Adapun prosedur-prosedur penyelesaian perselisihan hubungan industrial, yaitu :

a. Bipartit

Pasal 3 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, setiap perselisihan hubungan industrial harus terlebih dahulu diselesaikan melalui perundingan bipartit antara pengusaha dan pekerja dalam waktu tiga puluh hari kerja dihitung sejak tanggal dimulainya perundingan.²⁷

b. Konsiliasi

Pasal 17 sampai dengan Pasal 28 penyelesaian perselisihan melalui konsiliasi dilakukan oleh konsiliator setelah para pihak mengajukan permintaan secara tertulis kepada konsiliator yang ditunjuk dan disepakati oleh para pihak.

²⁷ *Ibid*, hlm 190

Berdasarkan ketentuan Pasal 1 angka 13 Undang-Undang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, konsiliasi adalah penyelesaian perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja atau perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh hanya dalam satu perusahaan melalui musyawarah yang ditengahi oleh seorang atau lebih konsiliator yang netral. ²⁸

c. Mediasi

Pasal 8 sampai dengan Pasal 16 Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial melalui mediasi dilakukan oleh mediator dengan mengadakan penelitian tentang duduknya perkara dan sidang mediasi. Apabila tercapai kesepakatan melalui sidang mediasi, maka dibuat perjanjian bersama yang ditandatangani oleh mediator.

Berdasarkan ketentuan Pasal 1 angka 11 Undang-Undang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, mediasi adalah penyelesaian perselisihan hak, perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja, dan perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh hanya dalam

²⁸ *Ibid*, hlm 191

satu perusahaan melalui musyawarah yang ditengahi oleh seorang atau lebih mediator yang netral.²⁹

d. Pengadilan Hubungan Industrial

Pasal 55 sampai Pasal 58 Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial diawali dengan mengajukan gugatan kepada pengadilan hubungan industrial pada pengadilan negeri yang daerah hukumnya meliputi tempat pekerja/buruh pekerja. Putusan pengadilan hubungan industrial mengenai perselisihan hak dan perselisihan pemutusan hubungan kerja mempunyai kekuatan hukum tetap apabila tidak diajukan permohonan kasasi pada Mahkamah Agung dalam waktu selambat-lambatnya empat belas hari.

Pengadilan Hubungan Industrial merupakan pengadilan khusus yang berada pada lingkungan peradilan umum, yang bertugas dan berwenang untuk memeriksa dan memutus:

- 1) Di tingkat pertama mengenai perselisihan hak
- 2) Di tingkat pertama dan terakhir mengenai perselisihan kepentingan

²⁹ *Ibid*, hlm 192

- 3) Di tingkat pertama mengenai perselisihan hubungan kerja
- 4) Di tingkat pertama dan terakhir mengenai perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh dalam satu perusahaan³⁰

e. Arbitrase

Berdasarkan ketentuan Pasal 1 angka 15 yang dimaksud dengan Arbitrase Hubungan Industrial yang selanjutnya disebut arbitrase adalah penyelesaian suatu perselisihan kepentingan, dan perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh hanya dalam satu perusahaan, di luar Pengadilan Hubungan Industrial melalui kesepakatan tertulis dari para pihak yang berselisih untuk menyerahkan penyelesaian perselisihan kepada arbiter yang putusannya mengikat para pihak dan bersifat final. Arbiter dalam Pasal 1 angka 16 adalah seorang atau lebih yang dipilih oleh para pihak yang berselisih dari daftar arbiter yang ditetapkan oleh Menteri untuk memberikan putusan mengenai perselisihan kepentingan, dan perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh hanya dalam satu perusahaan yang diserahkan

³⁰ *Ibid*, hlm 193

penyelesaiannya melalui arbitrase yang putusannya mengikat para pihak dan bersifat final.

C. Tinjauan Tentang Pemutusan Hubungan Kerja

1. Pengertian Pemutusan Hubungan Kerja

Pemutusan hubungan kerja dalam hukum ketenagakerjaan merupakan upaya terakhir setelah berbagai langkah telah dilakukan namun tidak membawa hasil yang diharapkan. Pemutusan hubungan kerja dapat terjadi jika salah satu pihak atau kedua belah pihak merasa rugi apabila hubungan kerja tersebut dilanjutkan. Menurut pasal 1 angka 25 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan memberikan pengertian Pemutusan hubungan kerja adalah pengakhiran hubungan kerja karena suatu hal tertentu yang mengakibatkan berakhirnya hak dan kewajiban antara buruh/pekerja dengan pengusaha.

2. Jenis Pemutusan Hubungan Kerja

Berakhirnya suatu hubungan kerja bisa terjadi secara otomatis pada saat jangka waktu hubungan kerja yang ditentukan oleh para pihak buruh atau pekerja dengan pihak pengusaha. Berakhirnya hubungan kerja juga bisa merupakan hasil perundingan atau kesepakatan dari kedua belah pihak yang bersepakat mengakhiri hubungan kerja. Jenis-jenis pemutusan hubungan kerja tersebut dapat dibagi dalam beberapa golongan, yaitu :

a. Pemutusan Hubungan Kerja Demi Hukum

Pemutusan hubungan kerja demi hukum berarti hubungan kerja antara pengusaha dengan buruh berakhir dengan sendirinya dimana kedua belah pihak hanya pasif saja. Pemutusan hubungan kerja demi hukum dapat terjadi pada perjanjian kerja untuk waktu tertentu, seperti buruh meninggal dunia.³¹

b. Pemutusan Hubungan Kerja oleh Buruh

Dalam hal ini buruh yang aktif dalam arti mohon diputuskan hubungan kerjanya. Dipihak pengusaha hanya bersikap pasif saja. Pemutusan hubungan kerja oleh buruh dapat terjadi pada:

- 1) Dalam masa percobaan buruh, buruh dapat memutuskan hubungan kerja sewaktu-waktu dengan pernyataan pengakhiran,
- 2) Dengan meninggalnya majikan
- 3) Perjanjian kerja untuk waktu tidak tertentu
- 4) Buruh dapat memutuskan hubungan kerja sewaktu-waktu³²

³¹ F.X. Djumaldji, *Perjanjian Kerja*, Jakarta: Katalog Dalam Terbitan (KDT), 1992, hlm 88

³² *Ibid*, hlm 90

c. Pemutusan Hubungan Kerja oleh Majikan/Pengusaha

Dalam hal ini ada alasan tertentu yang menyebabkan pengusaha memutuskan hubungan kerja tersebut, misalnya pekerja melakukan kesalahan berat atau bahkan mungkin kesalahan ringan, tanpa kesalahan.³³

d. Pemutusan Hubungan Kerja karena Terjadi Perubahan Status, Penggabungan, Peleburan, atau Perubahan Kepemilikan Perusahaan, atas Kemauan Pengusaha atau Pekerja/Buruh

e. Pemutusan Hubungan Kerja karena Kerugian Terus-menerus Selama 2 (dua) Tahun atau Force Majeur³⁴

f. Pemutusan Hubungan Kerja karena Memasuki Usia Pensiun³⁵

3. Hak-hak Tenaga Kerja yang di PHK

Bilamana terjadi pemutusan hubungan kerja, pengusaha diwajibkan membayar :

a. Uang Pesangon

Uang pesangon merupakan pembayaran dalam bentuk uang dari pengusaha kepada buruh/pekerja sebagai akibat adanya PHK

³³ Aloysius Uwiyono, dkk, *Asas-Asas Hukum Perburuhan*, Depok: PT RajaGrafindo Persada, 2014, hlm 138

³⁴ *Ibid*, hlm 139

³⁵ *Ibid*, hlm 140

yang jumlahnya disesuaikan dengan masa kerja buruh/pekerja yang bersangkutan.

b. Uang Penggantian Hak

Uang penggantian hak yang seharusnya diterima oleh buruh/pekerja meliputi:

- 1) Cuti tahunan yang belum diambil dan belum gugur
- 2) Biaya atau ongkos pulang untuk pekerja/buruh dan keluarganya ke tempat dimana pekerja/buruh diterima bekerja
- 3) Penggantian perumahan serta pengobatan dan perawatan ditetapkan 15% (lima belas perseratus) dari uang pesangon dan/atau uang penghargaan masa kerja bagi yang memenuhi syarat

c. Uang Penghargaan Masa Kerja

Komponen upah yang digunakan sebagai dasar perhitungan uang pesangon, uang penghargaan masa kerja, dan uang pengganti hak yang seharusnya diterima yang tertunda terdiri atas upah pokok dan segala macam bentuk tunjangan yang bersifat tetap yang diberikan

kepada pekerja/buruh, termasuk harga pembelian dari cuti yang diberikan kepada pekerja/buruh secara cuma-cuma.³⁶

D. Tinjauan Tentang Guru

1. Pengertian Guru

Dalam dunia pendidikan, guru adalah seorang pendidik, pembimbing, pelatih, dan pengembang kurikulum yang dapat menciptakan kondisi dan suasana belajar yang kondusif, yaitu suasana belajar menyenangkan, menarik memberi rasa aman, memberikan ruang pada siswa untuk berpikir aktif, kreatif, dan inovatif dalam mengeksplorasi dan mengelaborasi kemampuannya.³⁷ Pasal 1 ayat 1 Undang-undang Nomor 14 Tahun 2005 tentang guru dan dosen mendefinisikan guru adalah pendidik profesional dengan tugas untuk mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, dan mengevaluasi peserta didik pada pendidikan anak usia dini jalur pendidikan formal, pendidikan dasar, dan pendidikan menengah. Guru adalah orang yang memiliki rasa ingin tahu (*Curiosity*) yang besar terhadap segala informasi yang terkait dengan pembelajaran dan pendidikan.

³⁶ Lalu Husni, *Op. cit.*, hlm 185

³⁷ Jhon Helmi, M.P., *Kompetensi Profesionalisme Guru*, Al-Ishlah: Jurnal Pendidikan, Vol 7, No 2, 2015, hlm 318

Guru merupakan salah satu pekerjaan yang favorit atau diminati oleh masyarakat. Namun, untuk menjadi guru tetap sangatlah tidak mudah. Oleh sebab itu, guru honorer hadir untuk membantu kurangnya tenaga guru tetap. Menurut Herwindo, Rosalinda dan Khair, guru honorer tidak tidak mendapatkan fasilitas yang serupa dengan guru tetap. Masa depan guru honorer juga kurang jelas karena status kepegawaiannya tersebut.³⁸

2. Tipe Guru

Di Indonesia guru memiliki kemampuan berdasarkan latar belakang pendidikan formal dengan status sarjana, dan ketetapan hukum yang sah sebagai guru berdasarkan Undang-Undang guru yang berlaku. Oleh karena itu, terdapat tipe-tipe guru, yaitu:

a. Guru Tetap

Guru tetap adalah guru yang memiliki status minimal sebagai calon pegawai negeri sipil dan ditugaskan di sekolah tertentu sebagai instansi induknya. Guru yang dinyatakan guru tetap jika telah memiliki kewenangan khusus yang tetap untuk

³⁸ Rifda Alda Ufaira,dkk, *Motivasi Pada Guru Honorer Di Indonesia Aliterature Review*, Psikoislamedia Jurnal Psikologi, Vol 4, No 2, 2019, hlm 213

mengajar di suatu yayasan tertentu, yang telah diakreditasi oleh pihak berwenang di pemerintahan.

b. Guru Honorer

Guru honorer adalah guru tidak tetap yang belum berstatus minimal sebagai calon pegawai negeri sipil. Pada umumnya mereka digaji secara sukarela bahkan di bawah gaji minimum yang telah ditetapkan secara resmi.

c. Guru Tidak Tetap

Guru tidak tetap banyak diangkat oleh kepala sekolah tanpa sepengetahuan pemerintah. Pengangkatan guru tersebut berawal dari sekolah yang tidak memiliki guru. Sering ditemukan pada sekolah-sekolah yang terdiri dari enam kelas dan hanya memiliki dua atau tiga orang guru. Hal yang terpenting adalah adanya tenaga pengajar untuk mengisi pelajaran dikelas.³⁹

3. Tugas dan Fungsi Guru

Menurut Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2003 dan Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005, peran guru adalah sebagai pendidik,

³⁹ Hamzah B. Uno, dkk, *Tugas Guru dalam Pembelajaran*, Jakarta: PT Bumi Aksara, 2016, hlm 2

pengajar, pembimbing, pengarah, pelatih, penilai, dan pengevaluasi dari peserta didik. Secara umum, ada tiga tugas guru, yaitu :

a. Guru sebagai Pendidik

Tugas guru sebagai pendidik berarti meneruskan dan mengembangkan nilai-nilai hidup kepada anak didik.

b. Guru sebagai Pengajar

Tugas guru sebagai pengajar berarti meneruskan dan mengembangkan nilai-nilai hidup kepada anak didik.

c. Guru sebagai Pelatih

Tugas guru sebagai pelatih berarti mengembangkan keterampilan dan menerapkannya dalam kehidupan demi masa depan anak didik.⁴⁰

d. Guru sebagai Pengarah

Tugas utama guru sebagai pengarah adalah mengarahkan peserta didik ke jalan yang benar dalam ketaatan terhadap norma yang berlaku. Mengarahkan peserta didik dilakukan pada saat proses pembelajaran dari sikap dan

⁴⁰ Syaiful Bahri Djamarah, *Guru dan Anak Didik dalam Interaksi Edukatif*, Jakarta: PT Rineka Cipta, 2000, hlm 37

perbuatan yang tercela menjadi sikap dan perbuatan yang terpuji.

e. Guru sebagai Penilai

Tugas guru sebagai penilai menurut BSNP Tahun 2007, penilaian merupakan serangkaian untuk memperoleh, menganalisis, dan menafsirkan data tentang proses dan hasil belajar peserta didik yang dilakukan secara sistematis dan berkesinambungan, sehingga menjadi informasi yang bermakna dalam pengambilan keputusan. Penilaian dapat dilakukan selama pembelajaran berlangsung (penilaian proses) dan setelah pembelajaran usai dilaksanakan (penilaian hasil/produk).

f. Guru sebagai Pengevaluasi dari peserta didik

Guru berperan sebagai seorang evaluator dengan tugas utama melakukan evaluasi terhadap peserta didik. Evaluasi terhadap peserta didik dapat dilakukan pada umumnya di akhir proses pembelajaran atau akhir program pembelajaran. Evaluasi dilakukan terhadap peserta didik baik proses

pembelajaran maupun sikap, pengetahuan dan keterampilan siswa.⁴¹

E. Tinjauan Tentang Yayasan

1. Pengertian Yayasan

Yayasan adalah badan hukum yang terdiri atas kekayaan yang dipisahkan dan diperuntukan untuk mencapai tujuan tertentu di bidang sosial, keagamaan, dan kemanusiaan, yang tidak mempunyai anggota.⁴² Dalam Undang-Undang Nomor 16 Tahun 2001 tentang Yayasan yang selanjutnya diubah dengan Undang-Undang Nomor 28 Tahun 2004 tentang perubahan atas Undang-Undang Nomor 16 Tahun 2001 tujuan yayasan ditetapkan secara limitatif yakni sosial, keagamaan, dan kemanusiaan.

2. Organ Yayasan

Dalam Undang-Undang Nomor 16 Tahun 2001 ada tiga organ yayasan, yakni:

⁴¹ Abdul Saidir Amir, *4 Kompetensi Guru Profesional*, Yogyakarta: CV Budi Utama, 2019, hlm 48

⁴² Burton Richard Simatupang, *Aspek Hukum Dalam Bisnis*, Jakarta: Rineka Cipta, 2003, hlm 16

a. Pembina

Pembina adalah organ yayasan yang mempunyai kewenangan yang tidak diserahkan kepada pengurus atau pengawas oleh undang-undang atau anggaran dasar.

b. Pengurus

Pengurus adalah organ yayasan yang melaksanakan yang kepengurusan yayasan.

c. Pengawas

Pengawas adalah organ yang yayasan yang bertugas melakukan pengawasan serta memberi nasihat kepada pengurus dalam menjalankan kegiatan yayasan.

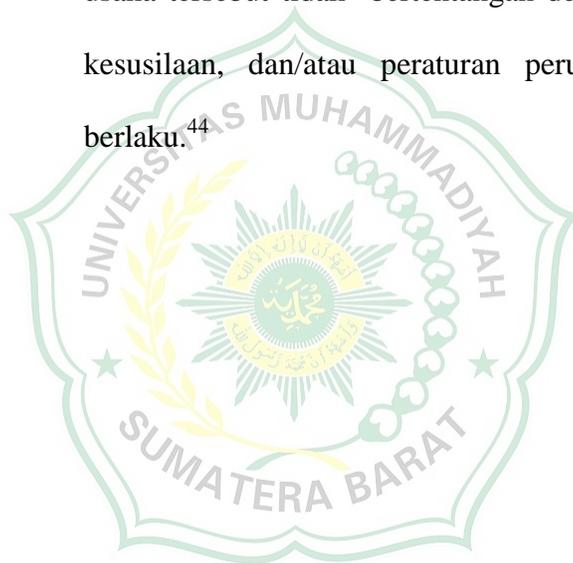
Tiga organ inilah yang mempunyai tanggung jawab dan kewenangan dalam pengelolaan yayasan agar tujuan yayasan tercapai sesuai dengan maksud pendiriannya.⁴³

3. Keuntungan Yayasan Dalam Menjalankan Badan Usaha

Bagi yayasan dimungkinkan untuk menjalankan badan usaha agar mendapatkan keuntungan dengan cara:

⁴³ Y. Sogar Simamora, *Karakteristik, Pengelolaan Dan Pemeriksaan Badan Hukum Yayasan Di Indonesia*, Fakultas Hukum Universitas Airlangga Surabaya: Jurnal Rechtsvinding, Vol 1, No 2, 2012, hlm 180

- a. Yayasan dapat mendirikan dan/atau turut serta dalam badan usaha yang kegiatannya sesuai dengan maksud dan tujuan yayasan yakni bersifat sosial, keagamaan, dan kemanusiaan.
- b. Yayasan dapat melakukan penyertaan dalam berbagai bentuk usaha dengan menanamkan modalnya pada badan usaha lain baik dalam bentuk Perseroan Terbatas, dengan ketentuan usaha tersebut tidak bertentangan dengan ketertiban umum, kesusilaan, dan/atau peraturan perundang-undangan yang berlaku.⁴⁴



⁴⁴ Fendi Supriono, *Implementasi Undang-Undang Yayasan Dalam Mencapai Maksud Dan Tujuan Yayasan*, Jurnal Ilmu Hukum Legal Opinion, Vol 3, No 1, 2015, hlm 3

BAB III

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Antara Guru Honorer dengan Yayasan Adzkia Sumbar

1. Duduk Perkara

Perkara perselisihan hubungan industrial terhadap Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Padang Kelas IA pihak yang berperkara pada kasus perselisihan hubungan industrial tentang perselisihan hak dan hubungan kerja antara Deli Masmeri sebagai penggugat beralamat di Jalan Bukit Ngalau No. 50 Kab/Kota Padang Provinsi Sumatera Barat, selanjutnya akan disebut sebagai penggugat dalam hal ini diwakili oleh Hanky Mustav Sabarta, S.H., M.H., Hotman Pandapotan Siahaan, S.H., Agus Anwar Pahutar, S.H.I.,M.H., Khairul Anwar, S.H.I.,M.H., dan Muhammad Rizki Faisal, S.H adalah advokat dari Kantor MATAMA LAW FIRM yang beralamat di Jalan Batang Kapur No. 13 Padang Baru Timur, Kota Padang. Melawan Yayasan Adzkia Sumbar yang beralamat di Jalan Taratak Paneh No. 7 Kelurahan alumbuk Kecamatan Kuranji Kab/Kota Padang Provinsi Sumatera Barat yang selanjutnya akan disebut sebagai tergugat.

Para penggugat dan tergugat memiliki hubungan kerja, penggugat sebagai tenaga pendidik yang telah bekerja pada Yayasan Adzkia Sumbar,

penggugat sebagai Guru Kontrak berdasarkan perjanjian kontrak kerja yang telah ditanda tangani terhitung sejak 1 Januari 2009 dengan jabatan terakhir sebagai Guru Bidang Studi Pendidikan Agama Islam (PAI) dan guru Al-Qur'an. Yayasan Adzkia Sumbar adalah lembaga pendidikan islam. Pada tahun 1993 Adzkia mendirikan sebuah Taman Kanak-kanak di daerah Purus. Kemudian lahirlah SD Adzkia yang pertama tahun 1996 terletak di Jalan Taratak Paneh, Kuranji-Padang. Setelah lulusan pertama SD Adzkia tahun 2001, maka pada tahun 2002 didirikanlah SMP IT Adzkia yang juga beralamat di Taratak Paneh. Disamping itu, sejak tahun 1994 Yayasan Adzkia Sumatera Barat juga telah mengelola Perguruan Tinggi yaitu Akademi Pendidikan Islam Adzkia (AKIA) dengan dua program studi yaitu D.II PGTK dan D.II PGSD. Pada tahun 2003 Akademi Pendidikan Islam Adzkia berubah menjadi Sekolah Tinggi Ilmu Tarbiyah Adzkia (STIT Adzkia). Pada tahun 2009 Yayasan Adzkia Sumatera Barat mengelola Sekolah Tinggi Keguruan dan Ilmu Pendidikan dengan dua program studi yaitu; Pendidikan Guru Anak Usia Dini (PG PAUD), dan Pendidikan Guru Sekolah Dasar (PGSD).⁴⁵

Ada beberapa hal yang harus diperhatikan dalam penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang mana pada langkah pertama yakni melakukan perundingan bipartite terlebih dahulu untuk menyelesaikan perselisihan hubungan industrial. Bipartit sebagai suatu sistem untuk

⁴⁵ <https://adzkiasumbar.or.id/profil> (diakses pada tanggal 26 Juli 2022 Pukul 14.30)

mempertemukan antara satu pihak dengan pengusaha di lain pihak dalam suatu perundingan sebagai upaya mencapai kesepakatan. Di dalam Penjelasan Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial disebutkan bahwa penyelesaian perselisihan yang terbaik adalah penyelesaian oleh para pihak yang berselisih sehingga dapat diperoleh hasil yang menguntungkan kedua belah pihak. Oleh karena itu setiap perselisihan yang terjadi wajib diupayakan penyelesaiannya terlebih dahulu melalui perundingan bipartit secara musyawarah untuk mencapai mufakat, tanpa dicampuri oleh pihak mana pun. Jika pihak yang berselisih berkeinginan untuk menyelesaikan perselisihannya dengan mekanisme lain, seperti halnya mediasi, konsiliasi, arbitrase, ataupun melalui Pengadilan Hubungan Industrial, mekanisme tersebut baru bisa ditempuh jika sebelumnya telah ditempuh cara penyelesaian secara bipartit.

Kronologinya berawal dari ditanda tangani nya perjanjian kontrak kerja penggugat terhitung sejak 1 Januari 2009. Penggugat bekerja dengan memakai sistem kontrak selaku tenaga pendidik yang setiap tahun kontrak kerja penggugat selaku pendidik selalu diperpanjang lebih secara berkala. Tanggal 30 Juni 2016 s/d 30 Juni 2017 penggugat tidak dikontrak lagi dan telah terjadi kekosongan kontrak, setelah tidak adanya kontrak/perpanjangan kontrak disedorkan kepada penggugat oleh Yayasan Adzkia Sumbar terhitung sejak tanggal 30 Juni 2016 s/d 30 Juni 2017

penggugat dijadikan Guru Honorer oleh pihak Yayasan Adzkia Sumbar dengan gaji sesuai dengan jam mengajar penggugat sampai bulan Juni tahun 2018 dengan status honor tanpa adanya surat menyuratnya dari pihak Yayasan Adzkia Sumbar, akan tetapi hanya secara lisan saja. Pada saat awal bulan Juli tahun 2018 penggugat diberhentikan oleh tergugat secara lisan melalui Kepala Sekolah SD Adzkia 2 tanpa alasan yang jelas, hanya dalam bentuk penyampaian yang disampaikan kepada penggugat, dengan mengatakan pihak Yayasan Adzkia Sumbar tidak mau lagi memperpanjang kontrak penggugat.

Berdasarkan pasal 161 Undang-Undang Ketenagakerjaan berbunyi sebagai berikut:

- 1) Dalam hal pekerja/buruh melakukan pelanggaran ketentuan yang diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama, pengusaha dapat melakukan pemutusan hubungan kerja, setelah kepada pekerja/buruh yang bersangkutan diberikan surat peringatan pertama, kedua, dan ketiga secara berturut-turut.
- 2) Surat peringatan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) masing-masing berlaku untuk paling lama 6 (enam) bulan, kecuali ditetapkan lain dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama.
- 3) Pekerja/buruh yang mengalami pemutusan hubungan kerja dengan alasan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) memperoleh 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).

Bila dikaitkan dengan status penggugat yang telah diuraikan dalam pasal 161 ayat 1 Undang-Undang Ketenagakerjaan yang mana pemutusan hubungan kerja bisa dilakukan setelah pekerja/buruh diberikan surat peringatan pertama, kedua, dan ketiga secara berturut-turut.

Terhadap pemutusan hubungan kerja secara lisan yang diberitahukan kepada penggugat, penggugat berusaha menemui Kepala Sekolah tempat penggugat mengajar akan tetapi penggugat di suruh menghadap Ibu Hj. Afrida Yenti selaku Kabid PSDM di Yayasan Adzkia Sumbar untuk bermusyawarah dan mencari solusinya. Kabid PSDM di Yayasan Adzkia Sumbar mengatakan bahwa menurut aturan yayasan, penggugat tidak berhak mendapatkan apa-apa dari yayasan karena penggugat sebagai guru honor. Pihak Yayasan memanggil kembali penggugat untuk menghadap yayasan dengan membawa berkas-berkas surat perjanjian kerja dan meminta berkas yang dimiliki penggugat dengan harapan yayasan mau membayarkan hak-haknya dan setelah pertemuan tersebut pihak

yayasan menyatakan hanya mau membayar Rp. 5.000.000,- (lima juta rupiah). Mendengar hal tersebut penggugat memasukkan pengaduan resmi ke Disnakertrans Kota Padang maka diadakanlah mediasi di Disnakertrans namun penggugat tidak hadir, dilakukan mediasi kedua dalam musyawarah tersebut penggugat meminta uang terimakasih dan perdamaian sebesar Rp. 18.000.000,- (delapan belas juta rupiah) namun pihak yayasan hanya mau membayar Rp. 5.000.000,- (lima juta rupiah) hingga mediasi ketiga pihak Yayasan bersikukuh hanya mau membayar Rp. 5.000.000,- (lima juta rupiah). Namun dalam mediasi tersebut tidak tercapai kesepakatan dan mediator telah mengeluarkan surat anjuran tertulis untuk penyelesaian permasalahan ini penggugat masih kurang puas atas anjuran tersebut. Dengan putusan perkara ini penggugat mengajukan gugatan yang didasari dengan bukti-bukti yang kuat, meskipun ada banding, kasasi atau bantahan.

2. Gugatan

Menurut Rancangan Undang-Undang Hukum Acara Perdata pada Pasal 1 angka 2, gugatan adalah tuntutan hak yang mengandung sengketa dan diajukan ke pengadilan untuk mendapatkan putusan.

Dalam duduk bahwasanya penggugat memohon kepengadilan agar mengabulkan gugatan penggugat seluruhnya sebagai permohonan penggugat sebagai berikut:

- a. Membayarkan uang pesangon, uang penghargaan masa kerja, uang perumahan serta pengobatan dan perawatan, cuti yang belum dibayarkan, kekurangan upah, upah proses 6 bulan, gaji yang belum dibayarkan Juli 2017 s/d Juni 2018, kekurangan THR 2018 dengan total Rp. 93.362.575,. (sembilan puluh tiga juta tiga ratus enam puluh dua ribu lima ratus tujuh puluh lima rupiah) sesuai dengan ketentuan Pasal 156 ayat 1, 2 dan 3 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003.
- b. Membayar uang paksa masing-masing sebesar Rp. 500.000 (lima ratus ribu rupiah) tiap-tiap hari tergugat lalai melaksanakan putusan dalam perkara ini.
- c. Menyatakan sita jaminan yang kuat, sah dan berharga atas kendaraan milik tergugat Yayasan Adzkia Sumbar jenis Minibus isuzu elf tahun 2012 warna silver plat BA. 7055 BN.
- d. Menghukum tergugat untuk membayar biaya perkara.

3. Eksepsi (Jawaban)

Tergugat dalam hal ini menyangkal dalil gugatan penggugat kecuali berdasarkan alat-alat bukti yang diajukan tergugat dan penggugat yang bersesuaian dengan fakta. Dimana benar penggugat adalah pekerja pada Yayasan tergugat sejak 1 Januari 2009 sampai dengan 30 Juni 2017, pekerjaan yang diperjanjikan bersifat tetap yakni sebagai guru/tenaga

pendidik, yang mana menetapkannya dilakukan pembaharuan setiap tahun per tahun ajaran baru secara terus menerus, penetapan penggugat sebagai Guru Kelas berdasarkan kesepakatan antara penggugat dengan tergugat dilakukan lebih dari dua kali, perpanjangan atau pembaharuan perjanjian kerja yang lama dengan perjanjian kerja yang baru antara penggugat dengan tergugat tanpa ada tenggang waktu, perjanjian kerja antara penggugat dengan tergugat dengan sistem perpanjangan atau pembaharuan berkala dilakukan lebih dari 3 (tiga) tahun.

Penggugat melamar ke Adzkia untuk menjadi guru dan harus bekerja sesuai Surat Perjanjian Kerja yang ditandatangani bersama yang didalam bab hak dan kewajiban penggugat berkewajiban mematuhi segala ketentuan yang berlaku, guru dikontrak secara berkala sesuai kebutuhan, penggugat diberi SK secara berkala yang dilengkapi dengan surat perjanjian kerja yang di dalamnya komitmen-komitmen yang harus dipatuhi, hal inilah yang dilanggar penggugat. Dan pada 1 tahun terakhir kebijakan yayasan menetapkan penggugat menjadi guru honor karena kedisiplinan yang buruk dengan keterlambatan yang sangat tinggi (batas maksimal 3 kali setiap bulan) dan tidak mengikuti kajian keislaman dengan rutin sebagai konsekuensi sebagai guru Adzkia.

Di akhir tahun ajaran 2017- 2018 yayasan membuat kebijakan bahwa guru yang tidak siap untuk hadir full day dan dengan target 0%

keterlambatan setiap bulannya. Dalam aturan Yayasan terlambat masuk kerja setiap bulannya adalah pelanggaran ringan, penggugat melakukan nya berulang-ulang setiap bulan seharusnya sudah mendapatkan sanksi tahap II, dikeluarkan. Prilaku indisipliner yang berulang dilakukan penggugat sudah melalui peringatan lisan berulang kali, dan satu teguran tertulis. Alasan penggugat diberhentikan sudah jelas karena sudah tidak bisa bekerjasama lagi.

Penggugat menuntut hak-haknya dan beberapa yang dituntut tersebut sudah didapatkan selama bekerja di Adzkia, seperti biaya pengobatan, ada anggaran kesehatan 1 bulan gaji per orang per tahun yang bisa dicairkan kalau diperlukan untuk pengobatan dan terakhir ada fasilitas BPJS. Sebelum adanya fasilitas BPJS dana tafakul yang biasa digunakan kalau guru dan pegawai sakit (penyakit berat) dan butuh dana pengobatan melebihi budget masing-masing. Terkait masalah cuti, hak cuti guru sudah terakomodir dengan libur semester, karena ketika siswa libur guru juga libur. Dalam operasional anggaran gaji guru dan pegawai serta operasional pendidikan sepenuhnya berasal dari SPP yang dibayarkan orangtua, hak guru dibayarkan setiap bulan setelah guru melakukan kewajiban sesuai dengan aturan Adzkia dengan anggaran yang tersedia.

Selanjutnya yaitu tuntutan penggugat soal sita jaminan atas kendaraan milik Yayasan Adzkia Sumbar, tergugat mengatakan yang bersangkutan

sudah mengganggu kelancaran proses belajar mengajar dan mobil yang ditunjuk adalah mobil operasional, yang mengantar dan menjemput siswa setiap hari serta untuk keperluan kegiatan pembelajaran yang lain.

Maka perkara dalam putusan ini penggugat mempertahankan gugatannya dengan mengajukan fotocopy bukti-bukti surat dan selain itu penggugat mengajukan 2 (dua) saksi yakni Muhammad Ihsan Basyar dan Nurhamsiasma. Dalam keterangan kedua saksi penulis menyimpulkan, bahwa penggugat benar bekerja di Yayasan Adzkia Sumbar sebagai Guru Pendidikan Agama Islam (PAI) dan Al-Qur'an di SDIT 2 Yayasan Adzkia Sumbar, saksi tahu penggugat adalah karyawan kontrak di Yayasan Adzkia Sumbar. Saksi mengetahui penggugat sering tidak hadir pada acara pengajian rutin yang merupakan bagian dari peraturan yayasan dan mengetahui penggugat pernah terlambat. Saksi juga menerangkan jam kerja guru di Yayasan tergugat masuk pukul 07.15 WIB dan waktu bekerja bagi Guru dengan status kontrak 07.20 – 16.00 WIB dan masuk kerja setiap hari kecuali hari libur. Kehadiran tepat waktu merupakan peraturan Yayasan yang harus dipatuhi setiap Guru jika melanggar peraturan yayasan akan diberi sanksi berupa teguran. Saksi juga mengetahui bahwa penggugat menerima THR akan tetapi tidak mengetahui berapa jumlahnya, penggugat juga mendapat jaminan kesehatan dan sepengetahuan saksi selain mendapatkan gaji penggugat

juga diberi Tunjangan Hari Raya, selain gaji penggugat menerima uang dari dana BOS yang diberikan 3 (tiga) bulan sekali, sama dengan guru-guru yang lain yang jumlahnya pun bervariasi.

Oleh dari itu tergugat membuktikan kebenarannya atas sangkalan/bantahan dengan mengajukan fotocopy bukti-bukti surat dan tergugat mengajukan 2 (dua) orang saksi yakni Dian Siswanto dan Fifi Armaili yang merupakan guru di Yayasan Adzkie Sumbar.

Dari yang penulis lihat bahwa kesimpulan dari kesaksian tergugat bahwa kebenaran penggugat dengan saksi sama-sama bekerja diperusahaan tergugat, saksi tahu bahwa penggugat diberhentikan karena melanggar peraturan yayasan yakni kurang disiplin dan kurang bertanggung jawab dalam pekerjaan. Kemudian bahwa benar penggugat sering datang terlambat dan sudah melewati kewajaran dan hampir setiap hari sehingga merugikan murid kelasnya, saksi juga pernah melihat penggugat dipanggil Kepala Sekolah karena datang terlambat dan frekuensi keterlambatan penggugat mencapai 1 sampai 2 kali setiap minggu.

4. Amar Putusan

Mengingat segala ketentuan per Undang-Undangan yang berlaku dan pasal-pasalnya serta hukum yang berkaitan dengan perkara ini. Dengan

hal ini Majelis Hakim di Pengadilan Negeri Kota Padang memutuskan dan mengadili :

1. Mengabulkan gugatan penggugat untuk sebagian;
2. Menyatakan putus hubungan kerja antara penggugat dan tergugat sejak 1 Juli 2018;
3. Menghukum tergugat untuk membayar hak-hak atas Pemutusan Hubungan Kerja kepada penggugat secara tunai dengan rincian sebagai berikut:
 - e. Uang pesangon 1 x 9 bulan x Rp. 2.119.067,- dengan total Rp. 19.071.603,-
 - f. Uang penghargaan masa kerja 4 x Rp. 2.119.067,- dengan total Rp. 8.476.268,-
 - g. Uang perumahan serta pengobatan dan perawatan 15% x Rp. 27.547.71,- dengan total Rp. 4.132.180,-
 - h. Cuti yang belum dibayarkan sebesar 12/25 x Rp. 2.119.067,- dengan total Rp. 1.017.152,-
 - i. Kekurangan THR tahun 2018 sebesar Rp. 1.919.067,-Jumlah keseluruhan hak-hak penggugat sebesar Rp.34.616.270,-
4. Membebaskan biaya perkara kepada Negara;
5. Menolak gugatan penggugat selain dan selebihnya.

Demikian diputuskan dalam rapat permusyawaratan Majelis Hakim Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Padang, pada hari Senin tanggal 11 Februari 2019 oleh kami, SYUKRI, SH.M.Hum sebagai Hakim Ketua, ABDUL RAHMAN LUBIS, SP dan MASDALENA LUBIS, SH, masing-masing sebagai Hakim Anggota, yang ditunjuk sebagai berdasarkan Surat Penetapan Ketua Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Nomor 19/Pdt.Sus-PHI/2018/PN Pdg tanggal 13 Desember 2018. Untuk memeriksa dan mengadili perkara ini dalam putusan sidang yang terbuka untuk umum oleh Ketua Majelis dengan didampingi oleh Hakim-Hakim Anggota dan dibantu oleh M. ARI SULTONI, S.H.,MH selaku Panitera Pengganti Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Padang, dengan dihadiri oleh Kuasa Penggugat dan Kuasa Tergugat.

5. Analisis Terhadap Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Antara Guru Honorer Dengan Yayasan Adzkia Sumbar

Dari putusan perkara mengenai kronologi terhadap putusan Nomor 19/Pdt.Sus-PHI/2018/PN Pdg dalam perkara tersebut perselisihan hubungan industrial timbul dikarenakan adanya perbedaan pendapat yang mengakibatkan pertentangan antara pengusaha atau gabungan pengusaha dengan pekerja/buruh atau serikat pekerja/serikat buruh dalam satu

perusahaan.⁴⁶ Sebagai makhluk sosial yang selalu berinteraksi dengan manusia lain, wajar saja jika dalam interaksi tersebut terjadi perbedaan, ketidak sepakatan, maupun sengketa/konflik yang mengakibatkan terjadinya perselisihan antara satu maupun dua orang lainnya, yang terpenting bagaimana cara agar tidak terjadinya perselisihan sehingga sebisa mungkin dihindari dan jika terjadi bagaimana mencari solusi penyelesaian perselisihan tersebut.

Apabila adanya pemutusan hubungan kerja secara sepihak seharusnya jika perusahaan sudah kesulitan keuangan dan rasanya tidak sanggup lagi mengeluarkan pengeluaran untuk pekerja/buruh, boleh saja memutus hubungan kerja, namun harus melapor terlebih dahulu ke lembaga perselisihan hubungan industrial, kecuali pekerja/buruh tersebut yang mengundurkan diri.

Menurut penulis dari putusan perkara hal ini menjadi suatu pokok perkara awal antara penggugat dan tergugat karena penggugat dijadikan guru honor oleh pihak Yayasan Adzkia Sumbar dengan gaji sesuai dengan jam mengajar sipenggugat setelah sipenggugat tidak dikontrak lagi dan telah terjadi kekosongan kontrak. Sipenggugat diberhentikan secara lisan tanpa alasan yang jelas hanya dalam bentuk penyampaian dengan

⁴⁶ Mohammad Saleh, *Seraut Wajah Pengadilan Hubungan Industrial Indonesia (Perspektif, Teoritis, Praktik, dan Permasalahannya)*, Bandung: PT. Citra Aditya Bakti, 2012, hlm 11

mengatakan pihak Yayasan tidak mau memperpanjang kontrak kerja penggugat. Berdasarkan Pasal 161 ayat 1 Undang-Undang Ketenagakerjaan yang mana pemutusan hubungan kerja bisa dilakukan setelah pekerja/buruh diberikan surat peringatan pertama, kedua, dan ketiga secara berturut-turut.

Dalam perkara Perselisihan Hubungan Industrial ini bahwa atas masalah perselisihan telah dilakukan musyawarah bahwa penggugat meminta hak-haknya kepada tergugat tapi tidak mencapai kesepakatan karena pihak Yayasan mengatakan sipenggugat tidak berhak mendapatkan apa-apa karena penggugat hanya guru honor dan pihak Yayasan hanya mau membayar Rp. 5.000.000,- (lima juta rupiah) hingga mediasi ketiga.

Menurut penulis pihak Yayasan seharusnya mengatakan atau merincikan kepada penggugat kenapa penggugat hanya mau membayar Rp. 5.000.000,- (lima juta rupiah), berdasarkan aturan yang berlaku di yayasan pesangon dan penghargaan masa kerja diberikan kalau yang bersangkutan bekerja tanpa cacat. Pihak Yayasan juga bisa menjelaskan terlebih dahulu kepada penggugat kenapa penggugat bisa ditetapkan dari guru kontrak ke guru honorer dan alasan kenapa sipenggugat bisa di PHK.. Kenapa sipenggugat ditetapkan sebagai tenaga honor karena sikap indisipliner yang sangat buruk, keterlambatan yang sangat tinggi dan tidak mengikuti kajian keislaman. Bahwa dalam aturan yayasan 3 kali terlambat masuk kerja setiap bulannya adalah pelanggaran ringan, tetapi kalau sudah

dilakukan berulang-ulang kali setiap bulannya seharusnya sudah mendapatkan sanksi tahap III karena di akhir tahun ajaran 2017-2018 yayasan telah membuat kebijakan bahwa guru yang tidak siap untuk hadir full day dan dengan target 0% keterlambatan setiap bulan.

Oleh karena itu Majelis Hakim bebas dalam memutus segala putusan untuk menyelenggarakan keadilan guna menegakkan hukum dan keadilan tanpa ada intervensi atau campur tangan dari pihak lain. Sehingga dalam permasalahan ini Majelis Hakim bersifat tidak memihak dalam menjalankan tugas dan memutus suatu perkara dipengadilan yang berfungsi sebagai penerapan teks Undang-Undang ke dalam peristiwa yang konkrit tidak sekedar substansif dalam rangka meluruskan peristiwa hukum dapat bebas memberikan penilaian-penilaian dan penafsiran hukum.

B. Pertimbangan Hakim dalam Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Antara Guru Honorer dengan Yayasan Adzkia Sumbar

1. Pertimbangan Hakim

Pertimbangan hakim adalah salah satu aspek terpenting dalam menentukan suatu putusan hakim yang mengandung keadilan dan kepastian hukum, serta mengandung manfaat bagi para pihak yang

bersangkutan sehingga hakim harus teliti, baik dan cermat dalam menyikapi suatu perkara.⁴⁷

Pertimbangan hakim terhadap sengketa para pihak pada putusan pengadilan dalam perkara perdata pasti ada pihak yang dimenangkan dan pihak yang dikalahkan. Akan tetapi pihak yang kalah sering di hukum terlalu tinggi dengan mengabulkan seluruh permintaan pihak yang menang, sehingga pada akhirnya pihak yang kalah sering menempuh upaya hukum karena tidak menerima putusan pengadilan tersebut.

Dari putusan perkara Nomor 19/Pdt.Sus-PHI/2018/PN PdG bahwa maksud dan tujuan gugatan penggugat pada dalil gugatan *aquo* adalah bahwa penggugat tenaga pendidik yang telah bekerja pada Yayasan Adzkia Sumbar sebagai Guru Kontrak berdasarkan perjanjian kontrak kerja yang telah ditanda tangani terhitung sejak 1 Januari 2009 dengan jabatan terakhir sebagai Guru Bidang Studi Pendidikan Agama Islam (PAI) dan guru Al-qur'an dengan menerima upah senilai Rp. 1.640.000,- (satu juta enam ratus empat puluh ribu rupiah) /bulan, namun sejak bulan Juli 2017 s/d Mei 2018 penggugat menerima gaji sesuai dengan jam mengajar penggugat. Selama penggugat bekerja di Yayasan Adzkia Sumbar dengan memakai sistem kontrak selaku tenaga pendidik kontrak kerja penggugat selaku pendidik selalu diperpanjang lebih secara berkala.

⁴⁷ Murti Arto, *Praktek Perkara Perdata pada Pengadilan Agama*, Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2004, hlm 140

Pada saat awal bulan Juli 2018 penggugat diberhentikan oleh tergugat secara lisan melalui kepala Sekolah SD Adzkia 2 yaitu Syukri Hamdi, S.S tanpa alasan yang jelas, hanya dalam bentuk penyampaian dengan mengatakan pihak Yayasan Adzkia Sumbar tidak mau lagi memperpanjang kontrak kerja penggugat. Penggugat menuntut hak-hak penggugat sesuai dengan ketentuan Pasal 156 ayat 1,2 dan 3 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003.

Dilain pihak dalil bantahan tergugat pada pokoknya adalah bahwa penggugat melamar ke Adzkia untuk menja di guru dan harus bekerja sesuai Surat Perjanjian Kerja yang ditandatangani bersama, yang dalam Bab Hak dan Kewajiban penggugat berkewajiban mematuhi segala ketentuan yang berlaku, hal ini yang dilanggar oleh penggugat, kedisiplinan yang buruk dengan keterlambatan yang sangat tinggi, (batas maksimal 3 kali setiap bulan). Yayasan Adzkia sebagai lembaga pendidikan, guru dikontrak secara berkala sesuai kebutuhan, penggugat diberi SK secara berkala yang dilengkapi dengan surat perjanjian kerja yang didalamnya komitmen-komitmen yang harus dipatuhi, 1 tahun terakhir adalah kebijakan yayasan menetapkan sebagai tenaga honor karena sikap indispliner dan tidak mengikuti kajian keislaman dengan rutin sebagai konsekuensi sebagai guru Adzkia. Bahwa alasan penggugat diberhentikan karena sudah tidak bisa bekerjasama lagi.

Dari pokok permasalahan berdasarkan jawab menjawab antara penggugat dan tergugat maka yang harus dibuktikan adalah:

- a. Bagaimana status hubungan kerja antara penggugat dengan tergugat sebelum terjadi Pemutusan Hubungan Kerja?
- b. Dan jika terjadi Pemutusan Hubungan Kerja, apa yang menjadi hak-hak penggugat?

Berdasarkan hal diatas maka Majelis Hakim perlu mempertimbangkan terlebih dahulu status hubungan kerja antara penggugat dan tergugat. Bahwa berdasarkan ketentuan Pasal 59 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, perjanjian kerja untuk waktu tertentu hanya dapat dibuat untuk pekerjaan yang menurut jenis dan sifat atau kegiatan pekerjaannya akan selesai dalam waktu tertentu. Ditegaskan pula dalam Pasal 3 ayat (2) Kepmenakertrans Nomor Kep-100/Men/VI/2004 Tahun 2004 Tentang Ketentuan Pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, bahwa PKWT hanya dibuat untuk paling lama 3 (tiga) tahun. Pembaharuan perjanjian kerja waktu tertentu hanya dapat diadakan setelah melebihi masa tenggang waktu 30 (tiga puluh) hari berakhirnya perjanjian kerja waktu tertentu yang lama hanya boleh dilakukan 1 (satu) kali dan paling lama 2 (dua) tahun. Bahwa Perjanjian Kerja Waktu Tertentu yang tidak memenuhi ketentuan Pasal 59 Undang - Undang Nomor 13

Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan demi hukum menjadi Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT). Berdasarkan pertimbangan-pertimbangan tersebut Majelis Hakim berpendapat status hubungan kerja penggugat dengan tergugat adalah sebagai Pekerja Tetap dengan masa kerja 9 (sembilan) tahun 6 (enam) bulan.

Selanjutnya Majelis Hakim akan mempertimbangkan tentang Pemutusan Hubungan Kerja yang dilakukan tergugat terhadap penggugat berdasarkan bukti berupa laporan kehadiran penggugat, keterangan saksi bahwa benar penggugat kurang disiplin karena sering terlambat dan sudah melewati kewajaran dan hampir setiap hari, penggugat telah berulang kali diberi peringatan secara lisan oleh tergugat namun penggugat masih terus mengulangi kesalahannya dan bukti berupa surat teguran terdapat fakta bahwa atas ketidak disiplinan penggugat telah diberikan surat peringatan sebanyak satu kali. Dikarenakan penggugat terbukti melakukan kesalahan yang telah diuraikan oleh Majelis Hakim dan dalam pertimbangan hukum maka terhadap penggugat tetap dinyatakan bersalah oleh Majelis, akan tetapi proses Pemutusan Hubungan Kerja terhadap penggugat belum memenuhi ketentuan Pasal 161 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.

Bahwa terhadap upah penggugat seperti cuti tahunan, THR dan lainnya haruslah dikabulkan. Berdasarkan pertimbangan-pertimbangan yang dikemukakan tersebut diatas, gugatan penggugat dikabulkan sebagian dan menolak gugatan penggugat selain dan selebihnya. Oleh sebab itu tergugat harus dihukum untuk membayar biaya perkara, akan tetapi karena nilai gugatan penggugat dibawah Rp. 15.000.000,- maka berdasarkan ketentuan Pasal 58 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Hubungan Industrial biaya yang timbul dibebankan kepada Negara.

2. Analisis Terhadap Pertimbangan Hakim dalam Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Antara Guru Honorer dengan Yayasan Adzkia Sumbar

Menurut penulis pertimbangan hakim yang detail ini memberikan penjelasan yang benar dan jelas terhadap hal-hal yang disampaikan, berdasarkan pertimbangan-pertimbangan tersebut hal ini tentunya akan menetapkan hukum yang sebenarnya dan memberikan kepastian hukum yang jelas. Mulai dari status hubungan kerja antara penggugat dengan tergugat, mempertimbangkan tentang pemutusan hubungan kerja yang dilakukan tergugat terhadap penggugat sehingga jelas penggugat tetap menjadi tenaga pendidik di Yayasan Adzkia Sumbar atau tidak, hak-hak sipenggugat terbayarkan seperti uang pesangon, uang penghargaan masa

kerja, uang perumahan serta pengobatan dan perawatan, cuti yang belum dibayarkan dan kekurangan THR tahun 2018.

Selanjutnya mengenai Majelis Hakim dimana hakim telah memutuskan pokok perkara ini dengan dimenangkan oleh penggugat dimana gugatan penggugat dikabulkan sebagian dan ditolak selain dan selebihnya. Dan menguntungkan juga bagi tergugat karena tuntutan uang paksa dan sita jaminan kendaraan berupa minibus milik Yayasan Adzkia Sumbar agar tidak mengganggu proses belajar mengajar untuk mengantar dan penjemputan murid haruslah ditolak.



BAB IV

PENUTUP

A. Kesimpulan

1. Penyelesaian perselisihan hubungan industrial terkait Putusan Nomor 19/Pdt.Sus-PHI/2018/PN Pdg, awalnya penggugat adalah tenaga pendidik yang bekerja pada Yayasan Adzkia Sumbar sebagai guru kontrak terhitung sejak 1 Januari 2009 dan pada saat terjadi kekosongan kontrak penggugat dijadikan guru honorer terhitung tanggal 30 Juni 2016 s/d 30 Juni 2017 dengan gaji sesuai jam mengajar penggugat. Pada awal bulan Juli tahun 2018 penggugat diberhentikan secara sepihak dalam bentuk penyampaian secara lisan tanpa surat teguran I,II, dan III. Dan telah dilakukan musyawarah antara kedua belah pihak tetapi gagal dan dilanjutkan kepada Disnakertrans untuk diadakan mediasi yang hasilnya berdasarkan putusan akhir majelis hakim menyatakan putus hubungan kerja antara penggugat dan tergugat sejak tanggal 1 Juli 2018.
2. Pertimbangan hakim dalam hubungan industrial terkait Putusan Nomor 19/Pdt.Sus-PHI/2018/PN Pdg, penggugat berhak atas uang pesangon, uang penghargaan masa kerja, uang perumahan serta pengobatan dan perawatan, cuti yang belum dibayarkan, dan kekurangan THR tahun 2018. Pertimbangan hakim ini memperhatikan Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial dan

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan maupun peraturan perundang-undangan lain yang berhubungan dengan perkara ini.

B. Saran

1. Sebaiknya dalam hal pemutusan hubungan kerja penggugat bertanya kepada tergugat alasan penggugat diberhentikan secara sepihak tanpa surat peringatan I, II, dan III atau dirundingkan terlebih dahulu sebelum terjadinya PHK. Tergugat juga seharusnya mengatakan alasan pemutusan hubungan kerja itu kepada penggugat bukan hanya dengan mengatakan pihak Yayasan Adzkia Sumbar tidak mau lagi memperpanjang kontrak penggugat.
2. Menurut saya putusan yang diberikan oleh majelis hakim mengenai perkara perselisihan hubungan industrial, dalam hal mengabulkan gugatan penggugat untuk sebagian dan menolak gugatan penggugat selain dan selebihnya sudah benar menurut hukum. Pertimbangan yang diberikan hakim telah sesuai dengan ketentuan Undang-Undang Nomor 2 tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial dan Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan maupun peraturan perundang-undangan lain yang berhubungan dengan perkara ini.

DAFTAR PUSTAKA

A. Buku

- Aloewic, Tjepi F, *Naskah Akademis Tentang Pemutusan Hubungan Kerja Dan Penyelesaian Perselisihan Industrial*, Jakarta: BPHN, 1996
- Ahmad, Tohardi, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bandung: Mandar Maju, 2002
- Amir, Abdul Saidir, *4 Kompetensi Guru Profesional*, Yogyakarta: CV Budi Utama, 2019
- Arto Murti, *Praktek Perkara Perdata pada Pengadilan Agama*, Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2004
- Djamarah, Syaiful Bahri, *Guru dan Anak Didik dalam Interaksi Edukatif*, Jakarta: PT Rineka Cipta, 2000
- Djumialdji, F.X, *Perjanjian Kerja*, Jakarta: Katalog Dalam Terbitan (KDT), 1992
- Husni, Lalu, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2000
- Hamzah B. Uno,dkk, *Tugas Guru dalam Pembelajaran*, Jakarta: PT Bumi Aksara, 2016
- Idris, Fahmi, *Dinamika Hubungan Industrial*, Yogyakarta: CV. Budi Utama, 2018
- Khairani, *Kepastian Hukum Hak Pekerja Outsourcing*, Jakarta: PT. RajaGrafindo Persada, 2016
- M. Thaib, *Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial*, Yogyakarta: CV. Budi Utama, 2019
- Marsinah, Luis, *Hubungan Industrial Dan Kompensasi (Teori dan Praktik)*, Yogyakarta: CV. Budi Utama, 2012
- Manulang, Sendjun H, *Pokok-Pokok Hukum Ketenagakerjaan Di Indonesia*, Jakarta: PT Rineka Cipta, 1995
- Saleh, Muhammad, *Seraut Wajah Pengadilan Hubungan Industrial Indonesia (Perspektif, Teoritis, Praktik, dan Permasalahannya)*, Bandung: PT. Citra Aditya Bakti, 2012
- Simatupang, Burton Richard, *Aspek Hukum Dalam Bisnis*, Jakarta: Rineka Cipta, 2003

Sipayung, Parlin Dony, *Hukum Ketenagakerjaan*, Yayasan Kita Menulis, 2022

Telaumbanau Dalinama, *Hukum Ketenagakerjaan*, Yogyakarta: CV Budi Utama, 2019

Uwiyono, Aloysius, *Asas-Asas Hukum Perburuhan*, Depok: PT RajaGrafindo Persada, 2014

Zaeni Asyhadie, dkk, *Hukum Ketenagakerjaan Dalam Teori Dan Praktik Di Indonesia*, Jakarta Timur: Prenadamedia Group, 2019

B. Peraturan Perundang-Undangan

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan jo. Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja

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

Undang-Undang Nomor 28 Tahun 2004 Tentang Perubahan Atas Undang-Undang Nomor 16 Tahun 2001 Tentang Yayasan

Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005 Tentang Guru dan Dosen

C. Jurnal

Ahmad Hunaeni Zulkarnaen, "Masalah Rawan Dalam Hubungan Industrial Dan Konsep Negara Kesejahteraan Indonesia", *Jurnal Mimbar Justitia*, Vol 2, No 2, 2016

Batubara Ismed, "Perspektif Hukum Islam Tentang Dinamika Hubungan Industrial Di Indonesia", *Fakultas Hukum Universitas Al Washliyah Medan*, Vol XXXVII, No 2, 2013

Dahlia, dkk, "Penyelesaian Hubungan Industrial Berdasarkan UU Nomor 2 Tahun 2004", *Jurnal Wacana Hukum*, Vol IX, No 2, 2011

Fendi Supriono, "Implementasi Undang-Undang Yayasan Dalam Mencapai Maksud Dan Tujuan Yayasan", *Jurnal Ilmu Hukum Legal Opinion*, Vol 3, No 1, 2015

Fithriatus Shalihah, Implementasi Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) Dalam Hubungan Kerja di Indonesia, *Jurnal Selat*, Vol 4, No 1, 2016

- Jhon Helmi, "Kompetensi Profesionalisme Guru", *Jurnal Pendidikan*, Vol 7, No 2, 2015
- Rifda Alda Ufaira,dkk, "Motivasi Pada Guru Honorer Di Indonesia Aliterature Review", *Psikoislamedia Jurnal Psikologi*, Vol 4, No 2, 2019
- Sri Zulhartati, "Pengaruh Putusan Hubungan Kerja Terhadap Karyawan Perusahaan", Pendidikan IPS FKIP, Universitas Tanjung Pura: *Jurnal Pendidikan Sosiologis dan Humaniora*, Vol 1, No 1, 2010
- Ujang Charda S., "Model Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Dalam Hukum Ketenagakerjaan Setelah Lahirnya Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004", *Jurnal Wawasan Yuridika*, Vol 1, No 1, 2017
- Y. Sogar Simamora, "Karakteristik, Pengelolaan Dan Pemeriksaan Badan Hukum Yayasan Di Indonesia", *Jurnal Rechtsvinding*, Vol 1, No 2, 2012

D. Internet

- Rizki Randha Putra, "Yayasan Adzkia Sumatera Barat", <https://adzkiasumbar.or.id/profil>, diakses 26 Juli 2022



UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA BARAT

FAKULTAS HUKUM

Kampus : Jalan By Pass Aur Kuning Bukittinggi Telp./Fax/(0752)21376

STATUS TERAKREDITASI, PERINGKAT "B" Berdasarkan Keputusan Badan Akreditasi Nasional Perguruan Tinggi (BAN-PT)
Nomor. : 2902/SK/BAN-PT/Ak-PPJ/S/VI/2020, tanggal. 05 Mei 2020

SURAT KEPUTUSAN

NOMOR:141/KEP/IL.3.AU/F/2022

Tentang

PENUNJUKKAN DOSEN PEMBIMBING TUGAS AKHIR PENULISAN HUKUM (LEGAL MEMORANDUM, STUDI KASUS, DAN SKRIPSI) SEMESTER GENAP T.A.2021/2022

Dekan Fakultas Hukum Universitas Muhammadiyah Sumatera Barat, setelah;

Membaca :

Permohonan pengusulan penulisan Hukum Mahasiswa atas nama : **RIFA SHAHIRA**
NPM : 18.10.002.74201.168

Menimbang :

- Bahwa Mahasiswa yang akan menyelesaikan studinya di Fakultas Hukum UM-Sumbar diharuskan untuk melakukan tugas akhir berupa penulisan hukum (Legal Memorandum, Studi Kasus, dan skripsi);
- Bahwa mahasiswa yang tersebut diatas telah memenuhi syarat untuk melaksanakan penulisan Hukum sesuai dengan bidang yang diinginkan;
- Bahwa untuk terarahnya penulisan hukum dimaksud, dirasa perlu untuk menunjuk dosen pembimbing dengan surat Keputusan Dekan;

Mengingat :

- Undang-undang No.12 Tahun 2012 tentang Pendidikan Tinggi
- Peraturan Pemerintah No. 4 Tahun 2014 tentang Penyelenggaraan Pendidikan Tinggi dan Pengelolaan Perguruan Tinggi.
- Peraturan Presiden No. 8 Tahun 2012 tentang kerangka Kualifikasi Nasional Indonesia (KKNI).
- Peraturan Menteri Riset, Teknologi, dan pendidikan Tinggi RI No.44 Tahun 2015 tentang standar Nasional Pendidikan Tinggi.
- Peraturan Menteri Riset, Teknologi, dan pendidikan Tinggi RI No.32 Tahun 2016 tentang Akreditasi Program Studi dan Perguruan Tinggi
- Peraturan Menteri Riset, Teknologi, dan pendidikan Tinggi RI No.62 Tahun 2016 tentang sistem Penjamin Mutu Pendidikan Tinggi.
- Peraturan Menteri Riset, Teknologi, dan pendidikan Tinggi RI No.100 Tahun 2016 tentang pendirian perubahan, pembubaran perguruan tinggi negeri. dan pendirian, perubahan, pencabutan izin perguruan tinggi swasta.
- Peraturan Pimpinan Pusat Muhammadiyah No. 01/PRN/I.0/B/2012 tentang Majelis Pendidikan Tinggi.
- Pedoman Pimpinan Pusat Muhammadiyah No. 02/PED/I.0/B/2012 tanggal 16 April 2012 tentang Perguruan Tinggi Muhammadiyah.
- Ketentuan Majelis Pendidikan Tinggi Pimpinan Pusat Muhammadiyah No 178/KET/I.3/D/2012 tentang penjabaran pedoman Pimpinan Pusat Muhammadiyah No. 02.PED/I.0/B/2012 tentang Perguruan Tinggi Muhammadiyah.
- Statuta Universitas Muhammadiyah Sumatera Barat Tahun 2020
- SK Dekan No. 0059/KEP/IL.3.AU/D/2015 tanggal 13 Februari 2015 tentang Kurikulum Fakultas Hukum UM-Sumbar.

MEMUTUSKAN

MENETAPKAN

Pertama

: Menunjuk Saudara **DR. BENNI RUSLI,SH.MH** " dan **MAHLIL ADRIAMAN,SH.MH** "sebagai Dosen Pembimbing I Dan II dalam Penulisan Hukum Mahasiswa :
Nama/NPM : **RIFA SHAHIRA /18.10.002.74201.168**

Judul Skripsi : **PENYELESAIAN PERSELISIHAN HUBUNGAN INDUSTRIAL ANTARA GURU HONORER DENGAN YAYASAN ADZKIA SUMBAR (STUDI KASUS PUTUSAN NOMOR 19/PDT.SUS-PHI/2018/PN PDG)**

Kedua

: Segala biaya yang ditimbulkan akibat daripelaksanaan bimbingan penulisan hukum ini dibebankan kepada anggaran Fakultas Hukum UM-Sumbar

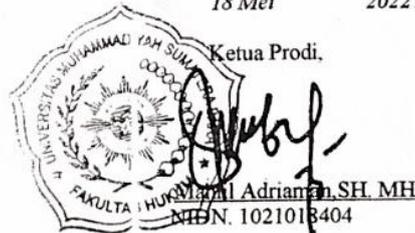
Ketiga

: Surat Keputusan ini berlaku sejak tanggal ditetapkan dan akan ditinjau kembali, apabila dikemudian hari terdapat kekeliruan dan kesalahan dalam penetapan ini.

DITETAPKAN DI : Bukittinggi

PADA TANGGAL : 17 Syawal 1443 H
18 Mei 2022 M

Ketua Prodi.



NIPN. 1021018404

Tembusan:

- Dekan Fakultas Hukum sebagai laporan
- Bendahara Pembantu Fakultas Hukum
- Mahasiswa/ Yang bersangkutan
- Peringgal

PUTU SAN

Nomor 19/Pdt.Sus-PHI/2018/PN Pdg

DEMI KEADILANBERDASARKAN KETUHANANYANG MAHAESA

Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Padang, yang mengadili perkara Perselisihan Hubungan Industrial dalam peradilan tingkat pertama, telah menjatuhkan putusan sebagai berikut, dalam perkara antara;

DELI MASMERI, laki-laki, tempat/tanggal lahir : Kinawai / 6

Desember 1984, NIK : 1304030612840001,
pekerjaan guru swasta, status perkawinan:
menikah, Alamat Jalan Bukit Ngalau No. 50
RT. 03 / RW III Kebon Rejo Kelurahan
Batu Gadang Kab/Kota Padang Provinsi
Sumatera Barat, memberi kuasa

kepada **Hanky Mustav**

Sabarta, S.H.,M.H.,Hotman

Pandapotan Siahaan, S.H., Agus Anwar

Pahutar, S.H.I.,M.H.,

Khairul Anwar,

S.H.I.,M.H., dan Muhammad Rizki Faisal,

S.H. adalah Advokat dari Kantor MATAMA

LAW FIRM, beralamat di Jalan Batang

Kapur No.13 Padang Baru Timur, Kota

Padang, berdasarkan kekuatan Surat Kuasa

Khusus Nomor: 15/MLF/SK/XI/2018

tertanggal 29 November 2018 baik secara

bersama sama maupun sendiri

sendiriberdasarkan Surat Kuasa Khusus

tanggal 29 November 2018, selanjutnya

mohon disebut sebagai **PENGGUGAT**;

LAWAN

YAYASAN ADZKIA SUMBAR, Alamat Jalan Taratak Paneh
No. 7 Kelurahan alumbuk Kecamatan Kuranji Kab/Kota
Padang Provinsi Sumatera Barat

Untuk selanjutnya disebut sebagai **TERGUGAT**;

Pengadilan Hubungan Industrial
tersebut; Setelah membacaberkas
dalam perkara ini; Setelah
memeriksa alat-alat bukti dan
mendengar keterangan kedua
belah pihak dan saksi saksi
dipersidangan;

TENTANG DUDUK PERKERA

Menimbang, bahwa Penggugat dengan surat gugatannya tertanggal

PUTU SAN

Nomor 19/Pdt.Sus-PHI/2018/PN Pdg

DEMI KEADILAN BERDASARKAN KETUHANAN YANG MAHAESA

Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri
Padang, yang mengadili perkara Perselisihan Hubungan
Industrial dalam peradilan tingkat pertama, telah menjatuhkan
putusan sebagai berikut, dalam perkara antara;

DELI MASMERI, laki-laki, tempat/tanggal lahir : Kinawai / 6
Desember 1984, NIK : 1304030612840001,
pekerjaan guru swasta, status perkawinan:
menikah, Alamat Jalan Bukit Ngalau No. 50
RT. 03 / RW III Kebon Rejo Kelurahan

Batu Gadang Kab/Kota Padang Provinsi

Sumatera Barat, memberi kuasa

kepada **Hanky Mustav**

Sabarta, S.H.,M.H.,Hotman

Pandapotan Siahaan, S.H., Agus Anwar

Pahutar, S.H.I.,M.H.,

Khairul Anwar,

S.H.I.,M.H., dan Muhammad Rizki Faisal,

S.H. adalah Advokat dari Kantor MATAMA

LAW FIRM, beralamat di Jalan Batang

Kapur No.13 Padang Baru Timur, Kota

Padang, berdasarkan kekuatan Surat Kuasa

Khusus Nomor: 15/MLF/SK/XI/2018

tertanggal 29 November 2018 baik secara

bersama sama maupun sendiri

sendiriberdasarkan Surat Kuasa Khusus

tanggal 29 November 2018, selanjutnya

mohon disebut sebagai **PENGGUGAT;**

L A W A N

YAYASAN ADZKIA SUMBAR, Alamat Jalan Taratak Paneh

No. 7 Kelurahan alumbuk Kecamatan Kuranji Kab/Kota

Padang Provinsi Sumatera Barat

Untuk selanjutnya disebut sebagai **TERGUGAT ;**

Pengadilan Hubungan Industrial

tersebut; Setelahmembacaberkas

dalamperkaraini;

Setelahmemeriksaalat-

alatbuktidanmendengarketerangankeduabelahpihak dan saksi saksi di persidangan;

TENTANG DUDUK PERKERA

Menimbang, bahwa Penggugat dengan surat gugatannya tertanggal 05 Desember 2018 yang dilampiri Anjuran atau risalah penyelesaian perselisihan yang diterima dan didaftarkan di Kepaniteraan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Padang pada tanggal 12 Desember 2018 di bawah Register Nomor 19/Pdt.Sus-PHI/2018/PNPdg, yang pada pokoknya adalah sebagai berikut;

1. Bahwa Penggugat adalah tenaga pendidik yang telah bekerja pada Yayasan Adzkia Sumbar sebagai Guru kontrak berdasarkan perjanjian kontrak kerja yang telah ditandatangani terhitung sejak 1 Januari 2009 dengan jabatan terakhir sebagai Guru Bidang Studi Pendidikan Agama Islam (PAI) dan guru Al-Qur'an dengan menerima upah senilai Rp 1.640.000,- (*satu juta enam ratus empat puluh ribu rupiah*) / bulan, namun sejak bulan Juli 2017 s/d Mei 2018 Penggugat menerima gaji sesuai dengan jam mengajar Penggugat;
2. Bahwa selama Penggugat bekerja di Yayasan Adzkia Sumbar dengan memakai sistem kontrak selaku tenaga pendidik, antara penggugat dengan pihak Yayasan Adzkia Sumbar yang setiap tahunnya kontrak kerja pengugat selaku pendidik selalu diperpanjang lebih secara berkala dengan rincian sebagai berikut :
 1. Pada awal masuk bekerja, Penggugat telah menandatangani surat perjanjian kerja TMT 1 Januari 2009 s/d 30 Juni 2009 yang disyaratkan Penggugat dalam masa percobaan selama 6 bulan;
 2. TMT 1 Juli 2009 s/d 30 Juni 2010 selama 1 (satu) Tahun;
 3. TMT 1 Juli 2010 s/d 30 Juni 2012 selama 2 (dua) Tahun;

4. TMT 1 Juli 2012 s/d 30 Juni 2014 selama 2 (dua) Tahun;
5. TMT 1 Juli 2014 s/d 30 Juni 2015 selama 1 (satu) Tahun;
3. Bahwa sejak terhitung mulai tanggal 30 Juni 2016 s/d 30 Juni 2017 Penggugat tidak dikontrak lagi dan telah terjadi kekosongan kontrak, dikarenakan loyalitas yang penggugat miliki kepada Yayasan Adzkia Sumbar, Penggugat masih bekerja di Yayasan Adzkia Sumbar;
4. Bahwa setelah tidak adanya Kontrak/ Perpanjangan Kontrak disedorkan kepada penggugat oleh Yayasan Adzkia Sumbar yang terhitung sejak tanggal 30 Juni 2016s/d 30 Juni 2017 yang pada notobenenya seharusnya diterima penggugat, terhadap hal tersebut Penggugat di jadikan Guru Honorer oleh pihak Yayasan Adzkia Sumbar dengan gaji

*Halaman 2 dari 30 Putusan Nomor19/Pdt.Sus-
PHI/2018/PN Pdg*

Menimbang, bahwa Penggugat dengan surat gugatannya tertanggal 05 Desember 2018 yang dilampiri Anjuran atau risalah penyelesaian perselisihan yang diterima dan didaftarkan di Kepaniteraan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Padang pada tanggal 12 Desember 2018 di bawah Register Nomor 19/Pdt.Sus-PHI/2018/PNPdg, yang pada pokoknya adalah sebagai berikut;

5. Bahwa Penggugat adalah tenaga pendidik yang telah bekerja pada Yayasan Adzkia Sumbar sebagai Guru kontrak berdasarkan perjanjian kontrak kerja yang telah ditandatangani terhitung sejak 1 Januari 2009 dengan jabatan terakhir sebagai Guru Bidang Studi Pendidikan Agama Islam (PAI) dan guru Al-Qur'an dengan menerima upah senilai Rp 1.640.000,- (*satu juta enam ratus empat puluh ribu rupiah*) / bulan, namun sejak bulan Juli 2017 s/d Mei 2018 Penggugat menerima gaji sesuai dengan jam mengajar Penggugat;
6. Bahwa selama Penggugat bekerja di Yayasan Adzkia Sumbar dengan memakai sistem kontrak selaku tenaga pendidik, antara penggugat dengan pihak Yayasan Adzkia Sumbar yang setiap tahunnya kontrak kerja pengugat selaku pendidik selalu diperpanjang lebih secara berkala dengan rincian sebagai berikut :
 1. Pada awal masuk bekerja, Penggugat telah menandatangani surat perjanjian kerja TMT 1 Januari 2009 s/d 30 Juni 2009 yang disyaratkan Penggugat dalam masa percobaan selama 6 bulan;
 2. TMT 1 Juli 2009 s/d 30 Juni 2010 selama 1 (satu) Tahun;
 3. TMT 1 Juli 2010 s/d 30 Juni 2012 selama 2 (dua) Tahun;
 4. TMT 1 Juli 2012 s/d 30 Juni 2014 selama 2 (dua) Tahun;

5. TMT 1 Juli 2014 s/d 30 Juni 2015 selama 1 (satu) Tahun;
7. Bahwa sejak terhitung mulai tanggal 30 Juni 2016 s/d 30 Juni 2017 Penggugat tidak dikontrak lagi dan telah terjadi kekosongan kontrak, dikarenakan loyalitas yang penggugat miliki kepada Yayasan Adzkia Sumbar, Penggugat masih bekerja di Yayasan Adzkia Sumbar;
8. Bahwa setelah tidak adanya Kontrak/ Perpanjangan Kontrak disedorkan kepada penggugat oleh Yayasan Adzkia Sumbar yang terhitung sejak tanggal 30 Juni 2016s/d 30 Juni 2017 yang pada notobenenya seharusnya diterima penggugat, terhadap hal tersebut Penggugat di jadikan Guru Honorer oleh pihak Yayasan Adzkia Sumbar dengan gaji

*Halaman 2 dari 30 Putusan Nomor19/Pdt.Sus-
PHI/2018/PN Pdg*

sesuai dengan jam mengajar Penggugat sampai bulan Juni tahun 2018 dengan status honor tanpa adanya surat menyuratnya dari pihak Yayasan Adzkia Sumbar , akan tetapi hanya secara lisan saja;

9. Bahwa pada saat awal bulan Juli tahun 2018 Penggugat **diberhentikan oleh Tergugat secara lisan melalui Kepala Sekolah SD Adzkia 2 yaitu Syukri Hamdi, S.S. tanpa alasan yang jelas**, hanya dalam bentuk penyampaian yang disampaikan kepada Pengugat, dengan mengatakan Pihak Yayasan Adzkia Sumbar tidak mau lagi memperpanjang kontrak kerja Pengugat;
10. Bahwa terhadap hal pemutusan hubungan kerja yang dilakukan oleh pihak Yayasan tanpa melalui adanya Surat teguran satu dan dua kepada Pengugat/ yang hanya melalui pemberitahuan secara lisan kepada Pengugat, jelas hal tersebut bertentangan dengan peraturan **Perundang – Undangan tenaga kerja No .13 Tahun 2003 Pasal 161 ayat 1**, dengan adanya PHK (Pemutusan Hubungan Kerja);
11. Bahwa terhadap hal pemutusan hubungan kerja secara lisan yang diberitahukan kepada Pengugat, penggugat telah berusaha menemui Kepala Sekolah tempat pengugat mengajar sebagai tenaga pendidik, akan tetapi Penggugat di suruh menghadap Ibu Hj. Afrida Yenti selaku Kabid. PSDM di Yayasan Adzkia Sumbar untuk bermusyawarah dan mencari solusinya;
12. Bahwa setelah Penggugat menghadap bertemu dengan **Ibu Hj. Afrida Yenti selaku Kabid. PSDM di Yayasan Adzkia Sumbar** , beliau mengatakan bahwa menurut aturan yayasan, Penggugat tidak berhak mendapatkan apa-apa dari yayasan karena penggugat sebagai guru honor.

13. Bahwa mendengarkan hal yang disampaikan oleh **Ibu Hj. Afrida Yenti selaku Kabid. PSDM di Yayasan Adzkia Sumbar** tersebut, penggugat melaporkan hal tersebut ke Disnakertrans kota Padang dan hari tertanggal itu juga dengan datang ke Disnakertrans Padang dan menyampaikan persoalan Penggugat kepada Bapak Zaini selaku pegawai di Disnakertrans Padang pada waktu itu;
14. Bahwa setelah penggugat melaporkan kepada Dinas Tenaga Kerja Kota Padang, pihak Yayasan Adzkia Sumbar memanggil kembali penggugat untuk menghadap yayasan dengan membawa berkas-berkas surat

*Halaman 3 dari 30 Putusan Nomor 19/Pdt.Sus-
PHI/2018/PN Pdg*

perjanjian kerja, untuk menghadap **Ibu Hj. Afrida Yenti selaku Kabid. PSDM di Yayasan Adzkie Sumbar**, yang dalam pertemuan tersebut beliau meminta berkas surat perjanjian kerja dan Penggugat menyerahkan satu buah surat perjanjian kerja yang dimiliki Penggugat dengan harapan yayasan mau membayarkan hak-hak Penggugat;

15. Bahwa setelah pertemuan tersebut, penggugat dengan pihak Yayasan melakukan pertemuan lanjutan yang dilakukan pada minggu pertama bulan Agustus 2018 bersama Ibu Hj. Afrida Yenti bertindak atas nama yayasan dan didampingi oleh 2 (dua) orang kepala sekolah SD Adzkie 1 & 2 yaitu ustadz Hafizul dan Syukri Hamdi, dengan menyatakan bahwa pihak Yayasan hanya mau membayar **Rp 5.000.000,- (Lima juta rupiah)**, mendengarkan hal tersebut Penggugat menyatakan menolaknya karena tidak sebanding dengan jerih payah dan waktu yang sudah cukup panjang yang Penggugat habiskan untuk mengabdikan, dan Penggugat berencana akan memasukkan pengaduan resmi kepada Disnakertrans Kota Padang;

16. Bahwa setelah Penggugat memasukkan pengaduan resmi ke Disnakertrans Kota Padang, maka diadakanlah mediasi di Disnakertrans Kota Padang pada Selasa/ 29 Agustus 2018, namun Tergugat tidak hadir, setelah itu dilakukanlah mediasi yang kedua pada Selasa/ 16 Oktober 2018 dan dihadiri oleh Ibu Hj. Afrida Yenti dan didampingi Ustadz Hafizul dan Syuri Hamdi, dalam musyawarah tersebut Penggugat meminta uang ucapan terima kasih dan perdamaian kepada Ibu Hj. Afrida Yenti sebesar **Rp 18.000.000,- (Delapan belas juta rupiah)** namun Ibu Hj. Afrida Yenti mengatakan bahwa yayasan Adzkie Sumbar hanya mau membayar

kepada Penggugat sebesar **Rp 5.000.000,-** (*lima juta rupiah*) dan pada waktu itu penggugat menolaknya, begitu juga dengan mediasi yang ke tiga pada hari Selasa 16 Oktober 2018 bahwa ibuk Hj. Afrida Yenti mewakili yayasan Adzkia Sumbar bersikukuh hanya mau membayar dengan nominal **Rp 5.000.000,-** (*Lima juta rupiah*);

17. Bahwa selanjutnya mediator pada Disnakertran Kota Padang telah pula mengeluarkan surat anjuran tertulis untuk penyelesaian permasalahan ini dengan surat nomor : 563/17.54/DTKP/2018 tanggal 2 November 2018, namun Penggugat masih kurang puas atas anjuran tersebut, sedangkan

pihak dari Tergugat tidak ada memberikan jawaban terhadap surat ajuran tersebut;

18. Bahwa Penggugat telah diberhentikan secara sepihak tanpa adanya Surat Peringatan I, II dan III yang diberikan kepada Penggugat baik selama terikat kontrak maupun ketika jadi guru honorer, serta PHK tersebut tidak pernah di rundingkan terlebih dahulu kepada Penggugat, maka wajarlah kiranya Penggugat menuntut upah Penggugat sampai adanya keputusan PHK yang sah dari Pengadilan Hubungan Industrial maksimal untuk 6 bulan upah serta sesuai dengan UMP Provinsi Sumatera Barat, terhitung sejak bulan Juli s/d Desember 2019;
19. Bahwa menurut Penggugat, Pengusaha/ Tergugat telah melanggar pasal 59 ayat 4 dan 7 UU No. 13 Tahun 2003, pasal 59 ayat 4 dinyatakan bahwa "*Perjanjian kerja waktu tertentu yang didasarkan atas jangka waktu tertentu dapat diadakan untuk paling lama 2 (dua) tahun dan hanya boleh diperpanjang 1 (satu) kali untuk jangka waktu paling lama 1 (satu) tahun*", namun yang terjadi antara Penggugat dan Tergugat sekarang ini adalah perjanjian kerja antara Penggugat dengan Tergugat sudah berubah dari perjanjian PKWT menjadi PKWTT **dikarenakan Penggugat telah bekerja dengan Tergugat secara terus menerus tanpa putus selama 9 Tahun 6 enam Bulan, dengan demikian maka demi hukum Penggugat sudah menjadi pegawai / guru tetap sesuai dengan pasal 59 ayat 7 Undang-undang Nomor 13 tahun 2013 a quo**;
20. Bahwa menurut Penggugat pihak Yayasan telah memberikan upah yang tidak layak kepada Penggugat mulai bulan Januari 2012, dikarenakan Penggugat hanya diberikan upah dibawah UMP

Sumatera Barat, sampai akhir bulan Juni 2017 Penggugat hanya diberikan upah sebesar Rp 1.640.000,- (total yang diterima) sedangkan UMP Provinsi Sumatera Barat pada tahun 2017 sudah mencapai Rp 1.949.284,- (*Satu juta sembilan ratus empat puluh sembilan ribu dua ratus delapan puluh empat rupiah*). Bahwa jika ditotalkan seluruhnya kekurangan upah antara bulan Januari 2012 s/d Juni 2017 sebesar Rp 12.986.000,- (*dua belas juta Sembilan ratus delapan puluh enam juta rupiah*);

21. Bahwa dari alasan-alasan tersebut di atas, Penggugat menuntut hak-hak Penggugat sesuai dengan ketentuan **Pasal 156 ayat 1, 2 dan 3 Undang-**

*Halaman 5 dari 30 Putusan Nomor19/Pdt.Sus-
PHI/2018/PN Pdg*

Undang Nomor 13 Tahun 2003, karena Penggugat telah bekerja pada Tergugat selama 9 Tahun 6 Bulan, yaitu sebagai berikut :

1. Uang Pesangon 2x9 bulan x 2.119.067,- =Rp 38.143.206,-
2. Uang penghargaan masa kerja
4 x Rp, 2.119.067 =Rp 8.476.268,-
3. Uang perumahan serta pengobatan dan perawatan 15% x Rp 2.119.067,- = Rp 5.721.480,-
4. Cuti yang belum dibayarkan
12/25 x Rp 2.119.067,- = Rp 1.017.152,-
5. Kekurangan upah = Rp 12.986.000,-
6. Upah proses 6 bulan upah = Rp 12.714.402,-
7. Gaji yang belum dibayarkan
Juli 2017 s/d Juni 2018 =Rp.12.385. 000.-
8. Kekurangan THR 2018 = Rp 1.919.067,-

Total penerimaan =Rp 93.362.575,-

Terbilang : *(Sembilan puluh tiga juta tiga ratus enam puluh dua ribu*

Lima ratus tujuh puluh lima rupiah)

22. Bahwa supaya gugatan penggugat tidak sia-sia dan ilusioner, untuk menjamin kepastian pembayaran/ pengembalian uang kewajiban Tergugat, terhadap kepada Penggugat dapat dilaksanakan sebagaimana mestinya, maka Penggugat dengan ini memohon agar Pengadilan Negari Klas I A Padang, utuk dapat meletakkan Sita Jaminan yang kuat, sah dan berharga (*Conservatoir Beslaag*) atas kendaraan milik tergugat Yayasan Adzkie Sumatera Barat jenis Minibus isuzu elf tahun 2012 warna silver plat BA. 7055 BN;

23. Bahwa agar para tergugat Yayasan Adzkie Sumatera Barat dapat tepat waktu melaksanakan keputusan dalam perkara ini

maka Penggugat juga mohon kiranya Majelis Hakim berkenan menghukum Tergugat I untuk membayar uang paksa (*dwangsoom*) masing-masing sebesar Rp.500.000, (lima ratus ribu rupiah) tiap-tiap hari Tergugat lalai melaksanakan putusan dalam perkara ini ;

24. Bahwa karena gugatan ini didasari dengan bukti-bukti yang kuat, Penggugat mohon kiranya Majelis Hakim berkenan menyatakan bahwa

*Halaman 6 dari 30 Putusan Nomor19/Pdt.Sus-
PHI/2018/PN Pdg*

putusan dalam perkara ini dapat dilaksanakan terlebih dahulu (*uit voerbaar bij voorraad*) walaupun ada banding, kasasi atau bantahan (*verzet*);

Berdasarkan uraian-uraian yang dikemukakan di atas, Penggugat mohon kepada Bapak Ketua Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Padang untuk dapat memanggil kami para pihak untuk menghadap kepersidangan pada hari, tanggal serta waktu yang akan Bapak tentukan, dengan harapan mendapat suatu keputusan yang amarnya berbunyi sebagai berikut :

- I. Mengabulkan gugatan Penggugat untuk seluruhnya;
- II. Menghukum tergugat untuk membayar hak-hak Penggugat sebagai berikut:
 1. Uang Pesangon 2x9 bulan x 2.119.067,- =Rp 38.143.206,-
 2. Uang penghargaan masa kerja
4 x Rp, 2.119.067 =Rp 8.476.268,-
 3. Uang perumahan serta pengobatan dan perawatan 15% x Rp 2.119.067,- = Rp 5.721.480,-
 4. Cuti yang belum dibayarkan
12/25 x Rp 2.119.067,- = Rp 1.017.152,-
 5. Kekurangan upah = Rp 12.986.000,-
 6. Upah proses 6 bulan upah = Rp 12.714.402,-
 7. Gaji yang belum dibayarkan
Juli 2017 s/d Juni 2018 =Rp.12.385. 000.-
 8. Kekurangan THR 2018 =Rp 1.919.067,-

Total penerimaan =Rp 93.362.575,-

Terbilang: (*Sembilan puluh tiga juta tiga ratus enam puluh dua ribu Lima ratus tujuh puluh lima rupiah*)

- III. Menghukum tergugat I untuk membayar uang ₁aksa

(dwangsoom) masing-masing sebesar Rp.500.000, (lima ratus ribu rupiah) tiap-tiap hari Tergugat lalai melaksanakan putusan dalam perkara ini;

- IV. Menyatakan sita jaminan (*conservatoir beslaag*) yang **kuat, sah dan berharga** atas kendaraan milik tergugat Yayasan Adzkia

*Halaman 7 dari 30 Putusan Nomor19/Pdt.Sus-
PHI/2018/PN Pdg*

Sumatera Barat jenis Minibus isuzu elf tahun 2012
warna silver plat BA. 7055 BN;

- v. Menyatakan putusan ini dapat dijalankan meski diajukan perlawanan;
- vi. Menghukum Tergugat untuk membayar biaya perkara;
- vii. Apabila Majelis Hakim berpendapat lain mohon putusan yang seadil-adilnya (*ex aequo et bono*);

Menimbang, bahwa pada hari persidangan yang telah ditentukan, Penggugat hadir Kuasanya **Khairul Anwar, S.H.I.,M.H.**, dan **Muhammad Rizki Faisal, S.H.** adalah Advokat dari Kantor MATAMA LAW FIRM, beralamat di Jalan Batang Kapur No.13 Padang Baru Timur, Kota Padang berdasarkan Surat Kuasa tertanggal 29 November 2018 telah didaftarkan di Kepaniteraan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Padang Kelas 1A dengan Register No

:35/PF.Pdt/Sus.PHI/2018 tanggal 11 Desember 2018; dan

Tergugat menghadap Kuasanya **Hj. Afrida Yenti** selaku **Kabid. PSDM** mewakili **Yayasan Adzkia Sumbar** berdasarkan Surat Kuasa tertanggal 08 Januari 2019 telah didaftarkan di Kepaniteraan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Padang Kelas 1A dengan Register No

:03/PF.Pdf/Sus.PHI/I/2019 tanggal 10 Januari 2019;

Menimbang, bahwa Majelis Hakim telah mengupayakan perdamaian diantara para pihak:

Menimbang, bahwa oleh karena upaya perdamaian tidak berhasil, pemeriksaan perkara dilanjutkan dengan pembacaan surat gugatandan atas gugatan tersebut, Penggugat tetap pada

gugatannya ;

Menimbang, bahwa untuk menyangkal dalil gugatan Penggugat tersebut pihak Tergugat telah mengajukan Jawaban tertanggal 08 Januari 2019 yang pada pokoknya sebagai berikut:

1. Penggugat melamar ke Adzkia untuk menjadi guru dan harus bekerja sesuai Surat Perjanjian Kerja yang ditandatangani bersama, yang di dalam dalam Bab Hak dan Kewajiban penggugat berkewajiban mematuhi segala ketentuan yang berlaku, secara khusus di sekolah tempat bertugas dan secara umum termuat dalam aturan kepegawaian Adzkia, hal ini yang dilanggar oleh penggugat,

*Halaman 8 dari 30 Putusan Nomor19/Pdt.Sus-
PHI/2018/PN Pdg*

kedisiplinan yang buruk dengan keterlambatan yang sangat tinggi, (batas maksimal 3 kali setiap bulan).

2. Di Yayasan Adzkia, sebagai lembaga pendidikan, guru dikontrak secara berkala sesuai kebutuhan, penggugat diberi Sk secara berkala, yang dilengkapi dengan surat perjanjian kerja yang di dalamnya komitmen-komitmen yang harus dipatuhi. Dan pada 1 tahun terakhir adalah kebijakan yayasan menetapkan sebagai tenaga honor karena sikap indisipliner dan tidak mengikuti kajian keIslaman dengan rutin sebagai konsekuensi sebagai guru Adzkia.
3. Masih ada 2 surat kontrak :
 - a. TMT 23 Juni 2015 s/d 30 Juni 2016
 - b. TMT 18 Juli 2016 s/d 30 Juni 2017
 - c. Menjadi guru honor karena sebab sikap indisipliner dan tidak mau mengikuti kajian keislaman secara rutin.
 - d. ...dikarenakan loyalitas yang penggugat miliki... □
Kalau punya loyalitas tentu akan memperlihatkan tanggungjawab yang tinggi terhadap amanah yang dipikul, tapi justru tidak disiplin dan sering meninggalkan tugas serta tidak mematuhi aturan yayasan.
4. Sebagai guru ada aturan di yayasan yang harus dipatuhi, dan yayasan punya kewenangan untuk menindak guru-guru yang merugikan siswa secara materil dan immaterial. Akibat sikap indisipliner penggugat, sudah merugikan hak peserta didik. Tidak benar penggugat hanya diberikan SK sampai 30 juni 2015, karena ada 2 surat kontrak lagi setelah itu.
 - a. TMT 23 Juni 2015 s/d 30 Juni 2016
 - b. TMT 18 Juli 2016 s/d 30 Juni 2017
5. Di akhir tahun ajaran 2017 – 2018 yayasan memb...

kebijakan, bahwa guru yang tidak siap untuk hadir full day dan dengan target 0% keterlambatan setiap bulan tidak bisa kita lanjutkan. Kemudian karena evaluasinya guru honor, hanya datang pada saat akan mengajar tidak bias mengawal siswa secara utuh, kognitif, sikap, psikomotornya. Penggugat dengan kedisiplinan yang buruk bahkan sudah sering diingatkan dan tidak berubah, menandakan tidak siap mengikuti aturan Yayasan. Alasan penggugat diberhentikan sudah sangat jelas karena sudah tidak bisa bekerjasama lagi. Dalam aturan yayasan 3 kali

*Halaman 9 dari 30 Putusan Nomor19/Pdt.Sus-
PHI/2018/PN Pdg*

terlambat masuk kerja setiap bulannya adalah pelanggaran ringan, kalau itu dilakukan berulang-ulang setiap bulan seharusnya sudah mendapat sanksi tahap III, dikeluarkan.

6. Prilaku indisipliner yang berulang dilakukan penggugat sudah melalui peringatan lisan berulang kali, dan satu teguran tertulis, no 1/A/S.Teg/SDIT-Adz2/Pdg/2017, bertanggal 18 Mei 2017, tentang keterlambatan masuk kerja yang sudah diluar toleransi dan arena seringnya yang bersangkutan tidak hadir di kegiatan pembinaan pekanan. Keputusan akhir adalah karena alasan sikap dan prilaku yang bersangkutan yang sudah memberatkan tanggungjawab moral sekolah dan yayasan kepada siswa dan orang tua. Karakter yang tidak bisa dijadikan teladan untuk peserta didik, sementara Adzkia lebih mengedepankan pembelajaran karakter yang didasarkan kepada syariat Islam.

7. 8. Proses menjadi guru honor dijalankan yang bersangkutan dalam kondisi sadar dan menerima dengan kesadaran dan sadar posisi akhir yang bersangkutan tersebut adalah karena ketidakmampuan yang bersangkutan menjalankan aturan kedisiplinan sebagaimana mestinya. Dalam aturan yayasan pegawai honor tidak mendapatkan apa-apa kalau berhenti atau diberhentikan. Karena status terakhir adalah guru honor, dan penurunan status ini karena disiplin yang bersangkutan sangat buruk, setelah berkali-kali ditegur dan diingatkan secara lisan, maka yang bersangkutan tdk berhak mendapatkan apa-apa dari yayasan.

9. Hak penggugat melapor ke Disnakertrans kota Padang

10. Di kedatangan sebelumnya pihak yayasan meminta penggugat membawa dokumen-dokumen yang dimiliki selama bekerja di Adzkia.
11. Sebenarnya dengan catatan -catatan permasalahan indisciplinen yang buruk, berulang bertahun, yang bersangkutan seharusnya mendapatkan sanksi tahap III, tapi kami mengedepankan sisi persaudaraan, dan memutuskan memberi uang jasa sebesar Rp. 5,000.000,- sesuai aturan dan anggaran yayasan. Harusnya yang bersangkutan juga menyadari kinerja yang tidak optimal sudah merugikan banyak pihak, siswa, orang tua bahkan lembaga. Apakah tepat sering terlambat dan tidak patuh pada aturan yayasan,

*Halaman 10 dari 30 Putusan Nomor19/Pdt.Sus-
PHI/2018/PN Pdg*

merugikan banyak pihak dianggap sebagai sebuah ‘jerih payah’? sementara kewajiban yang harus dijalankan, seperti yang ada di surat perjanjian kerja, : Melaksanakan tugas, mengajar, melatih, membimbing dan melakukan unsur pendidikan lainnya kepada peserta didik dan teman sejawat sesuai dengan ketentuan yang berlaku, tidak dilaksanakan sebagaimana mestinya.

12. Surat dari disnaker kota Padang telat diterima yayasan, undangan datang ke disnaker di pagi hari, sementara suratnya sampai di Adzki siang. Penjelasan lain sama seperti yang sudah dijelaskan di no 11 di atas,
13. Sikap Adzki sama dengan sebelumnya terkait anjuran disnaker, karena ini masalah kinerja yang buruk yang sudah merugikan banyak pihak.
14. Karena yang bersangkutan tidak siap mematuhi komitmen kedisiplinan dan aturan kepegawaian yayasan, sebagai lembaga pendidikan yang membutuhkan guru-guru yang siap menjadi teladan dalam karakter dan leader dalam kedisiplinan. Yayasan tidak perlu berunding, terkait keputusan yang diambil karena kewenangan ada di pimpinan, ketika guru tidak menjalankan tugas sebagaimana mestinya, dan dianggap merugikan siswa, serta setelah ditegur dan tidak mengindahkan, sekolah tidak bias mempertahankan yang bersangkutan, karena sudah menzolimi banyak siswadan orang tua. Yayasan tidak merasa harus tetap membayar upah yang bersangkutan karena yang bersangkutan sudah tidak menjadi guru Adzki lagi.
15. Yayasan Adzki Sumatra Barat adalah lembaga pendidikan dan *non profit*, lembaga memakai guru sesuai

kebutuhan, dan ketika syarat sebagai pegawai tetap belum terpenuhi, maka belum bias dijadikan sebagai pegawai tetap, kalau yang bersangkutan tidak siap maka silakan yang bersangkutan mencari lembaga lain untuk bekerja, karena surat perjanjian dibuat atas dasar suka sama suka, tidak ada paksaan.

16. Yayasan Adzkia Sumatra Barat adalah lembaga pendidikan, lembaga yang membantu tugas pemerintah untuk mencerdaskan anak bangsa, tapi dalam operasional anggaran gaji guru dan pegawai serta operasional pendidikan sepenuhnya berasal dari SPP yang dibayarkan

orangtua. Hak guru dibayarkan setiap bulan setelah guru meleakukan kewajiban sesuai dengan aturan Adzkia dan anggaran yang tersedia.

17. Berdasarkan aturan yang berlaku di yayasan pesangon dan penghargaan masa kerja diberikan kalau yang bersangkutan bekerja tanpa cacat, tapi yang bersangkutan :

1. Kedisiplinan yang bersangkutan buruk
2. Melanggar aturan Adzkia terkait keharusan mengikuti pembinaan rutin, walau sudah tahu tentang aturan tersebut dan berkali-kali diingatkan.

Kemudian :

- ✓ Yayasan Adzkia Sumatra Barat tidak punya anggaran untuk tuntutan tersebut.
- ✓ Beberapa point dari yang dituntut sudah didapatkan selama bekerja di Adzkia, seperti biaya pengobatan, ada anggaran kesehatan 1 bulan gaji per orang per tahun yang bias dicairkan kalau diperlukan untuk pengobatan dan terakhir ada fasilitas BPJS. Sebelum ada fasilitas BPJS kita punya dana takaful yang bias digunakan kalau guru dan pegawai sakit (penyakit berat) dan butuh dana pengobatan melebihi budget masing-masing.
- ✓ Terkait cuti, hak cuti guru sudah terakomodir dengan libur semester, karena ketika siswa libur guru juga libur.

18. Masalah ini adalah masalah indisipliner yang bersangkutan yang sudah mengganggu kelancaran proses belajar mengajar, dan mobil yang ditunjuk adalah mobil operasional, yang mengantar dan menjemput siswa.

setiap hari serta untuk keperluan kegiatan pembelajaran yang lain, jadi kalau disita akan merugikan banyak siswa dan mengganggu operasional pendidikan di Adzkia. Jadi penyitaan mobil tidak memenuhi syarat - syarat sita.

19. Apa yang melandasi tuntutan ini? Sementara masalah ini terjadi karena sikap indisipliner yang bersangkutan.
20. Gugatan dari penggugat tidak sesuai dengan aturan yayasan serta kewajiban tidak dilaksanakan sebagaimana mestinya, maka hak yang dituntut tidak bisa dikabulkan.

*Halaman 12 dari 30 Putusan Nomor19/Pdt.Sus-
PHI/2018/PN Pdg*

Menimbang, bahwa atas jawaban Tergugat di atas Penggugat mengajukan repliknya tertanggal 15 Januari 2019 yang pada prinsipnya tetap pada gugatannya selanjutnya Tergugat mengajukan duplik tertanggal 15 Januari 2019 yang juga pada prinsipnya tetap dengan jawabannya;

Menimbang, bahwa untuk mempertahankan dalil-dalil gugatannya, Penggugat mengajukan fotocopy bukti-bukti surat yang telah dibubuhi materai secukupnya yakni bukti P-1 sampai dengan P-22 dan telah diperlihatkan aslinya ternyata cocok kecuali bukti P-3 hanya berupa fotocopy dari fotocopy, bukti-bukti tersebut diberi tanda sebagai berikut:

1. **Bukti P-1** berupa Foto copy Surat Perjanjian Kerja Guru dan Karyawan SDIT Nomor: 800/035/SPK/SDIT adz/VII/2009 tertanggal 21 Juli 2009, Bahwa bukti ini yang pada pokoknya menjelaskan tentang awal terjadinya hubungan kerja antara Penggugat dengan Tergugat, dimana status Penggugat sebagai Pegawai honorer;
2. **Bukti P-2** berupa Foto copy surat Keputusan Pengurus Yayasan Pendidikan Islam Adzka Nomor: B.1-I/SK-G/ADZ-091/2009 Tentang Pengangkatan Guru Kelas Yayasan Pendidikan Islam Adzka Tahun Ajaran 2009/2010 tertanggal 1 Januari 2009, Bahwa bukti ini yang pada pokoknya menjelaskan tentang Pengangkatan Penggugat sebagai guru kelas di Yayasan Pendidikan Islam Adzka untuk Tahun Ajaran 2009/2010;
3. **Bukti P-3** berupa Foto copy Surat Perjanjian Kerja Guru dan Karyawan SDIT Nomor: 800/007/SPK/SDIT adz-2/VII/2009 tertanggal 01 Juli 2010, Bahwa bukti ini yang pada pokoknya menjelaskan tentang perpanjangan/pembaharuan Perjanjian Kerja antara

Penggugat dengan Tergugat;

4. **Bukti P-4** berupa Foto copy surat Keputusan Pengurus Yayasan Pendidikan Islam Adzkia Nomor: B.1-I/SK-GR/ADZ-098/2010 Tentang Pengangkatan Guru Kelas Yayasan Pendidikan Islam Adzkia Tahun Ajaran 2010/2011 tertanggal 1 Juli 2010, Bahwa bukti ini yang pada pokoknya menjelaskan tentang Pengangkatan Penggugat sebagai guru kelas di Yayasan Pendidikan Islam Adzkia untuk Tahun Ajaran 2010/2011;
5. **Bukti P-5** berupa Foto copy surat Keputusan Pengurus Yayasan Pendidikan Islam Adzkia Nomor: B.1-I/SK-GR/ADZ-118/2011 Tentang

*Halaman 13 dari 30 Putusan Nomor 19/Pdt.Sus-
PHI/2018/PN Pdg*

Pengangkatan Guru Kelas Yayasan Pendidikan Islam Adzkia Tahun Ajaran 2011/2012 tertanggal 1 Juli 2011, Bahwa bukti ini yang pada pokoknya menjelaskan tentang Pengangkatan Penggugat sebagai guru kelas di Yayasan Pendidikan Islam Adzkia untuk Tahun Ajaran 2011/2012

6. **Bukti P-6** berupa Foto copy surat Keputusan Pengurus Yayasan Pendidikan Islam Adzkia Nomor: B.1-I/SK-GR/ADZ-173/2013 Tentang Pengangkatan Guru Kelas Yayasan Pendidikan Islam Adzkia Tahun Ajaran 2013/2014 tertanggal 1 Juli 2013, Bahwa bukti ini yang pada pokoknya menjelaskan tentang Pengangkatan Penggugat sebagai guru kelas di Yayasan Pendidikan Islam Adzkia untuk Tahun Ajaran 2013/2014;
7. **Bukti P-7** berupa Foto copy surat Keputusan Pengurus Yayasan Pendidikan Islam Adzkia Nomor: B.1-I/SK-GR/ADZ-126/2014 Tentang Pengangkatan Guru Kelas Yayasan Pendidikan Islam Adzkia Tahun Ajaran 2014/2015 tertanggal 1 Juli 2014, Bahwa bukti ini yang pada pokoknya menjelaskan tentang Pengangkatan Penggugat sebagai guru kelas di Yayasan Pendidikan Islam Adzkia untuk Tahun Ajaran 2014/2015;
8. **Bukti P-8** berupa Foto copy surat Keputusan Pengurus Yayasan Pendidikan Islam Adzkia Nomor: B.1-I/SK-GR/ADZ-145/2016 Tentang Pengangkatan Guru Kelas Yayasan Pendidikan Islam Adzkia Tahun Ajaran 2016/2017 tertanggal 18 Juli 2016, Bahwa bukti ini yang pada pokoknya menjelaskan tentang Pengangkatan Penggugat sebagai guru kelas di Yayasan Pendidikan Islam Adzkia untuk Tahun Ajaran 2016/2017;

9. **Bukti P-9** berupa Foto copy rekening koran atas Nama Deli Masmeri,
Bahwa bukti ini menerangkan adanya pembayaran gaji Penggugat setiap bulannya dari tahun 2014 sampai dengan 2018
10. **Bukti P-10** berupa Foto copy Surat Keputusan Kepala SDIT Adzkie Nomor: 688/SDIT-ADZ/III/2009 Tentang Penerimaan Siswa Baru TP.2009-2010 tertanggal 15 Januari 2009, Bahwa bukti ini menerangkan tentang penunjukan Penggugat menjadi panitia penerimaan Siswa Baru Tahun Ajaran 2019/2010;

*Halaman 14 dari 30 Putusan Nomor19/Pdt.Sus-
PHI/2018/PN Pdg*

11. **Bukti P-11** berupa Foto copy Surat Keputusan Kepala SDIT Adzkie Padang Nomor: 001/SDIT-ADZ/VI/2009 Tentang Penetapan Panitia Wisuda dan Khataman Al Qur'an SDIT Adzkie Tahun Ajaran 2008- 2009 tertanggal 01 Juni 2009, Bahwa bukti ini menerangkan tentang penunjukan Penggugat menjadi Panitia Wisuda dan Khataman Al Qur'an SDIT Adzkie Tahun Ajaran 2008-2009;
12. **Bukti P-12** berupa Foto copy Surat Keputusan Kepala SDIT Adzkie Padang Nomor: 800/316/A/SKMT-Adz/Pdg/VIII/2010 Tentang Pembagian Tugas Mengajar Guru pada Semester I Tahun Pelajaran 2010-2011 tertanggal 13 Agustus 2010;
13. **Bukti P-13** berupa Foto copy Surat Keputusan Kepala SDIT Adzkie Padang Nomor: 238/SK/Perjusami/SDIT-Adz/I/2013 Tentang Penetapan Panitia Perjusami SDIT Adzkie Tahun Ajaran 2012-2013 tertanggal 21 Januari 2013;
14. **Bukti P-14** berupa Foto copy Surat Keputusan Kepala SDIT Adzkie Padang Nomor: 312/A/SK/SDIT-ADZ/Pdg/V/2014 Tentang Penetapan Panitia Wisuda dan Khataman Al Qur'an Angkatan XIII Tahun Pelajaran 2013-2014 tertanggal 20 Mei 2014;
15. **Bukti P-15** berupa Foto copy Surat Ketua Yayasan Adzkie Sumatera Barat Tentang Penetapan Panitia Pekan Muharram 1437 H Yayasan Adzkie Sumatera Barat Nomor: 008/A.2-03/YASB/2015 tertanggal 5 Oktober 2015;
16. **Bukti P-16** berupa Foto copy Risalah Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial secara Bipartit bulan Agustus 2018;

17. **Bukti P-17** berupa Foto copy Panggilan Sidang Mediasi dari Dinas Tenaga Kerja dan Perindustrian Kota Padang Nomor: 563/12.83/DTKP/2018 Tertanggal 23 Agustus 2018;
18. **Bukti P-18** berupa Foto copy Panggilan Sidang Mediasi dari Dinas Tenaga Kerja dan Perindustrian Kota Padang Nomor: 563/14.54/DTKP/2018 Tertanggal 12 September 2018;
19. **Bukti P-19** berupa Foto copy Risalah Perundingan melalui Mediasi pada hari selasa tanggal 16 Oktober 2018;
20. **Bukti P-20** berupa Foto copy Risalah Perundingan melalui Mediasi pada hari selasa tanggal 25 September 2018;

21. **Bukti P-12** berupa Foto copy Anjuran dari Dinas Tenaga Kerja dan Perindustrian Nomor: 563/17.54/DTKP/2018 tetanggal 2 November 2018;
22. **Bukti P-17** berupa Foto copy Surat Keterangan Pengalaman Kerja Penggugat dari Yayasan Adzkia Sumatera Barat, Sekolah Dasar Islam Terpadu Adzkia Padang II Nomor: 094/A/SDIT Adz-2/Pdg/VII/2018 tertanggal 18 Juli 2018;

Menimbang, bahwa selain bukti surat untuk membuktikan dalil gugatannya, Penggugat mengajukan 2 (dua) saksi yang telah didengar keterangannya dibawah sumpah, yakni Muhammad Ihsan Basyar dan Nurhamsi Asmamenerangkan sebagai berikut:

1. Saksi Muhammad Ihsan Basyar
 - Bahwa saksi Pernah bekerja sebagai guru pada Yayasan Tergugat;
 - Bahwa saksi kenal dengan Penggugat dan mengetahui i Penggugat bekerja di Yayasan Adzkia Sumatera Barat serta tidak ada hubungan keluarga antara saksi dengan Penggugat;
 - Bahwa saksi tidak mengetahui kapan Penggugat mulai bekerja pada Tergugat dan juga tidak mengetahui berapa gaji Penggugat;
 - Bahwa saksi mengetahui Penggugat bekerja sebagai Guru Pendidikan Agama Islam (PAI) dan Al Qur'an di SDIT 2 Yayasan Adzkia Sumatera Barat;
 - Bahwa saksi mengetahui Penggugat sering tidak hadir pada acara pengajian rutin yang merupakan bagian dari Peraturan Yayasan ;
 - Bahwa saksi mengetahui secara umum jika melanggar Peratuaran Yayasan akan diberi sanksi berupa teguran;

- Bahwa saksi mengetahui jam kerja guru di Yayasan Tergugat masuk pukul 07.15 WIB;
- Bahwa saksi mengetahui Penggugat pernah terlambat;
- Bahwa saksi mengetahui Penggugat menerima THR akan tetapi tidak mengetahui berapa jumlahnya;
- Bahwa saksi menerangkan selain gaji Penggugat ada menerima uang dari dana BOS yang diberikan 3 (tiga) bulan sekali, sama dengan guru guru yang lain yang jumlahnya bervariasi;

*Halaman 16 dari 30 Putusan Nomor19/Pdt.Sus-
PHI/2018/PN Pdg*

- Bahwa sepengetahuan saksi Penggugat tidak masuk bekerja lagi sejak bulan juli 2018;

2. Saksi Nurhamsiasma

- Bahwa saksi pernah bekerja sebagai guru bersama dengan Penggugat di Yayasan Tergugat;
- Bahwa saksi kenal dengan Penggugat dan mengetahui Penggugat bekerja di Yayasan Adzkia Sumatera Barat serta tidak ada hubungan keluarga antara saksi dengan Penggugat;
- Bahwa saksi tahu Penggugat adalah karyawan kontrak di Yayasan Adzkia Sumatera Barat;
- Bahwa sepengetahuan saksi selain mendapatkan gaji Penggugat juga diberi Tunjangan Hari Raya;
- Bahwa saksi mengetahui Penggugat selain bertugas sebagai guru juga merangkap PBM;
- Bahwa kehadiran tepat waktu merupakan peraturan Yayasan yang harus dipatuhi setiap Guru dan lainnya;
- Bahwa jika guru terlambat masuk akan menghambat proses belajar mengajar;
- Bahwa saksi mengetahui Penggugat mendapat jaminan kesehatan;
- Bahwa saksi menerangkan waktu bekerja bagi Guru dengan status kontrak dari 07.20-16.00 WIB dan masuk kerja setiap hari kecuali hari libur;

Menimbang, bahwa untuk mempertahankan dalil-dalil sangkalan/bantahan dalam jawabannya, Tergugat mengajukan fotocopy bukti-bukti surat yang telah dibubuhi materai secukupnya yakni bukti T.1 sampai dengan T.4 dan telah diperlihatkan aslinya ternyata cocok kecuali bukti T-1 hanya berupa fotocopy dari fotocopy, bukti bukti tersebut diberi tanda sebagai berikut:

1. **Bukti T-1** berupa Foto copy Surat Keputusan Pengurus Yayasan Adzkie Sumatera Barat, terdiri dari 8 (delapan) Surat Keputusan yang mana surat surat ini menjelaskan tentang Penetapan Penggugat sebagai Guru Kelas di Yayasan Tergugat secara periodik setiap memasuki Tahun Ajaran baru berdasarkan kesepakatan antara

*Halaman 17 dari 30 Putusan Nomor 19/Pdt.Sus-
PHI/2018/PN Pdg*

Penggugat dengan Tergugat sejak tanggal 1 Januari 2009 sampai dengan 30 Juni 2017 sekaligus menerangkan masa kerja Penggugat;

2. **Bukti T-2** (tidak jadi diajukan Tergugat)
3. **Bukti T-3** berupa Foto copy surat No.1/A/S.Teg/SDIT-Adz2/Pdg/2017 tentang Surat Teguran, yang mana surat ini pada pokoknya menjelaskan bahwa kepada Penggugat pernah diberikan teguran tertulis;
4. **Bukti T-4** berupa Foto copy Laporan Kehadiran Penggugat Periode 2016 - 2017 yang mana bukti ini menerangkan tentang tingkat kedisiplinan Penggugat;

Menimbang, bahwa selain bukti surat, Tergugat mengajukan 2 (dua) orang saksi yang telah didengar keterangannya dibawah sumpah, yakni Dian Siswanto dan Fifi Armaili menerangkan sebagai berikut:

1. Saksi Dian Siswanto

- Bahwa saksi adalah guru yang masih aktif bekerja pada Yayasan Adzkia Sumatera Barat;
- Bahwa saksi kenal dengan Penggugat dan mengetahui Penggugat bekerja Yayasan Adzkia Sumatera Barat serta tidak ada hubungan keluarga antara saksi dengan Penggugat;
- Bahwa saksi tahu Penggugat bekerja sebagai guru di Yayasan Adzkia Sumatera Barat dengan status karyawan kontrak;
- Bahwa saksi pernah melihat Penggugat datang terlambat;
- Bahwa saksi mengetahui dan pernah membaca peraturan Yayasan Adzkia Sumatera Barat yang harus dipatuhi setiap karyawan dan peraturan Yayasan tersebut telah disosialisasikan;

- Bahwa saksi menerangkan adanya sanksi terhadap karyawan yang melanggar peraturan yayasan berupa teguran lisan dan tertulis;
 - Bahwa sepengetahuan saksi, Penggugat diberhentikan karena melanggar peraturan yayasan yakni tidak disiplin;
 - Bahwa saksi pernah melihat Penggugat dipanggil Kepala sekolah karena datang terlambat;
2. Saksi Fifi Armaili
- Bahwa saksi bekerja sebagai guru di Yayasan Adzkie Sumatera Barat
- ;

*Halaman 18 dari 30 Putusan Nomor19/Pdt.Sus-
PHI/2018/PN Pdg*

- Bahwa saksi kenal dengan Penggugat dan mengetahui Penggugat bekerja pada Yayasan Adzkia Sumatera Barat serta tidak ada hubungan keluarga antara saksi dengan Penggugat;
- Bahwa saksi mengetahui jika Penggugat merupakan guru Yayasan Adzkia Sumatera Barat sejak tahun 2009 sampai dengan tahun 2018 dengan status kontrak yang diperpanjang setiap Tahun Ajaran Baru;
- Bahwa saksi tahu Penggugat diberhentikan karena kurang disiplin dan kurang bertanggung jawab dalam pekerjaan;
- Bahwa saksi mengetahui Penggugat sering datang terlambat dan sudah melewati kewajaran dan hampir setiap hari sehingga merugikan murid kelasnya;
- Bahwa saksi tahu, Penggugat selalu terlambat memberikan informasi mengenai keterlambatannya sehingga sulit mencari penggantinya karena mendadak dan akhirnya murid murid tidak belajar;
- Bahwa saksi menerangkan adanya kesepakatan antara guru/karyawan dengan pihak Yayasan terkait hak dan kewajiban masing masing;
- Bahwa saksi menerangkan diantara hak guru/karyawan adalah gaji, THR dan tunjangan lainnya termasuk fasilitas kesehatan;
- Bahwa saksi menerangkan frekuensi keterlambatan Penggugat mencapai 1 sampai 2 kali setiap minggu;

Menimbang, bahwa terhadap seluruh alat bukti tersebut, yang akan diperiksa dan dipertimbangkan hanya yang ada hubungannya dengan Pokok Perkara, sedangkan alat bukti lainnya, baik karena tidak berkaitan dengan Pokok Perkara ataupun karena terbantahkan oleh alat bukti lain yang tela.

dipertimbangkan harus dikesampingkan ;

Menimbang, bahwa pada akhir pemeriksaan perkara, Penggugat dan Tergugat mengajukan kesimpulan secara tertulis pada tanggal 11 Februari 2019;

Menimbang, bahwa selanjutnya segala sesuatu yang termuat dalam Berita Acara Persidangan perkara ini, untuk menyingkat putusan ini dianggap telah termuat dan menjadi bagian yang tak terpisahkan dengan putusan ini ;

Menimbang, bahwa akhirnya para pihak menyatakan tidak ada hal-hal yang diajukan lagi dan selanjutnya mohon putusan ;

*Halaman 19 dari 30 Putusan Nomor19/Pdt.Sus-
PHI/2018/PN Pdg*

**TENTANG PERTIMBANGAN
HUKUMNYA DALAM POKOK PERKARA**

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

Menimbang, bahwa dalil pokok gugatan *aquo* adalah :

1. Bahwa Penggugat adalah tenaga pendidik yang telah bekerja pada Yayasan Adzkia Sumbar sebagai Guru kontrak berdasarkan perjanjian kontrak kerja yang telah ditandatangani terhitung sejak 1 Januari 2009 dengan jabatan terakhir sebagai Guru Bidang Studi Pendidikan Agama Islam (PAI) dan guru Al-Qur'an dengan menerima upah senilai Rp 1.640.000,- (*satu juta enam ratus empat puluh ribu rupiah*) / bulan, namun sejak bulan Juli 2017 s/d Mei 2018 Penggugat menerima gaji sesuai dengan jam mengajar Penggugat;
2. Bahwa selama Penggugat bekerja di Yayasan Adzkia Sumbar dengan memakai sistem kontrak selaku tenaga pendidik, antara penggugat dengan pihak Yayasan Adzkia Sumbar yang setiap tahunnya kontrak kerja pengugat selaku pendidik selalu diperpanjang lebih secara berkala dengan rincian sebagai berikut :
 1. Pada awal masuk bekerja, Penggugat telah menandatangani surat perjanjian kerja TMT 1 Januari 2009 s/d 30 Juni 2009 yang disyaratkan Penggugat dalam masa percobaan selama 6 bulan;
 2. TMT 1 Juli 2009 s/d 30 Juni 2010 selama 1 (satu) Tahun;
 3. TMT 1 Juli 2010 s/d 30 Juni 2012 selama 2 (dua) Tahun;
 4. TMT 1 Juli 2012 s/d 30 Juni 2014 selama 2 (dua) Tahun;
 5. TMT 1 Juli 2014 s/d 30 Juni 2015 selama 1 (satu) Tahun;
3. Bahwa pada saat awal bulan Juli tahun 2018 Penggugat

diberhentikan oleh Tergugat secara lisan melalui Kepala Sekolah SD Adzkie 2 yaitu Syukri Hamdi, S.S. tanpa alasan yang jelas, hanya dalam bentuk penyampaian yang disampaikan kepada Pengugat, dengan mengatakan Pihak Yayasan Adzkie Sumbar tidak mau lagi memperpanjang kontrak kerja Pengugat;

4. **Bahwa dari alasan-alasan tersebut di atas, Pengugat menuntut hak-hak Pengugat sesuai dengan ketentuan **Pasal 156 ayat 1, 2 dan 3 Undang- Undang Nomor 13 Tahun 2003;****

*Halaman 20 dari 30 Putusan Nomor19/Pdt.Sus-
PHI/2018/PN Pdg*

Menimbang, bahwa dalil bantahan Tergugat pada pokoknya adalah :

1. Bahwa Penggugat melamar ke Adzkia untuk menjadi guru dan harus bekerja sesuai Surat Perjanjian Kerja yang ditandatangani bersama, yang di dalam dalam Bab Hak dan Kewajiban penggugat berkewajiban mematuhi segala ketentuan yang berlaku, secara khusus di sekolah tempat bertugas dan secara umum termuat dalam aturan kepegawaian Adzkia, hal ini yang dilanggar oleh penggugat, kedisiplinan yang buruk dengan keterlambatan yang sangat tinggi, (batas maksimal 3 kali setiap bulan).
2. Bahwa Di Yayasan Adzkia, sebagai lembaga pendidikan, guru dikontrak secara berkala sesuai kebutuhan, penggugat diberi Sk secara berkala, yang dilengkapi dengan surat perjanjian kerja yang di dalamnya komitmen-komitmen yang harus dipatuhi. Dan pada 1 tahun terakhir adalah kebijakan yayasan menetapkan sebagai tenaga honor karena sikap indisipliner dan tidak mengikuti kajian keIslaman dengan rutin sebagai konsekwensi sebagai guru Adzkia.
3. Bahwa Masih ada 2 surat kontrak :
 - a. TMT 23 Juni 2015 s/d 30 Juni 2016
 - b. TMT 18 Juli 2016 s/d 30 Juni 2017
 - c. Menjadi guru honor karena sebab sikap indisipliner dan tidak mau mengikuti kajian keislaman secara rutin.
 - d. ...dikarenakan loyalitas yang penggugat miliki... □ kalau punya loyalitas tentu akan memperlihatkan tanggungjawab yang tinggi terhadap amanah yang dipikul, tapi justru tidak disiplin dan sering meninggalkan tugas serta tidak mematuhi aturan yayasan.
4. Bahwa Alasan penggugat diberhentikan **karena sudah tidak bisa bekerjasama lagi**. Dalam aturan yayasan 3 kali terlambat masuk kerja setiap bulannya adalah pelanggaran.

ringan, kalau itu dilakukan berulang- ulang setiap bulan seharusnya sudah mendapatkan sanksi tahap III, dikeluarkan.

Menimbang, bahwa oleh karena telah diakui Tergugat atau setidak- tidaknya tidak disangkal maka menurut hukum harus dianggap terbukti hal-hal:

*Halaman 21 dari 30 Putusan Nomor19/Pdt.Sus-
PHI/2018/PN Pdg*

- bahwa Penggugat adalah benar karyawan Tergugat yang telah bekerja sejak 1 Januari 2009 sampai 30 Juni 2018 dengan sistem kontrak secara berkala yang diperbaharui per Tahun Ajaran dengan jabatan terakhir sebagai Guru Bidang Studi Pendidikan Agama Islam (PAI) dan guru Al-Qur'an dengan menerima upah senilai Rp 1.640.000,- (satu juta enam ratus empat puluh ribu rupiah) / bulan -;
- bahwa Penggugat telah di PHK tanggal 01 Juli 2018 oleh Tergugat tanpa membayar hak-hak penggugat;

Menimbang, bahwa dari jawab menjawab antara Penggugat dan Tergugat maka persoalan hukum yang harus dibuktikan adalah :

- 1. Bagaimana status hubungan kerja antara Penggugat dengan Tergugat sebelum terjadi Pemutusan Hubungan Kerja?**
- 2. dan jika terjadi Pemutusan Hubungan Kerja, apa yang menjadi hak hak Penggugat?**

Menimbang, bahwa karena gugatan Penggugat telah di sangkal oleh Tergugat maka berdasarkan ketentuan Pasal 283 Rbg/163 HIR/1865 KUH Perdata beban pembuktian terlebih dahulu akan diberikan kepada Penggugat sebagai pihak yang mendalilkan;

Menimbang, bahwa untuk menguatkan dalil gugatannya Penggugat telah mengajukan bukti surat berupa foto copy yang telah diberi materai secukupnya yang diberi tanda P-1 sampai dengan P-22 dan telah dicocokkan dengan aslinyakecuali bukti P-3 dan mengajukan 2 (dua) orang saksi kepersidangan yang bernama Muhammad Ihsan Basyardan Nurhamsi Asmayang

memberikan keterangannya dibawah sumpah sedangkan untuk menguatkan dalil bantahannya Tergugat telah mengajukan bukti surat berupa foto copy yang telah diberi materai secukupnya dan telah dicocokkan dengan aslinya berupa bukti T-1 sampai dengan T-4 kecuali bukti T-1 hanya berupa foto copy dari foto copy serta mengajukan 2 (dua) orang saksi yang bernama Dian Siswanto dan Fifi Armaili yang memberikan keterangannya dibawah sumpah dan oleh Kuasa Penggugat menolak karena adanya hubungan kerja dengan Tergugat;

Menimbang, bahwa terhadap sekalian alat bukti baik yang diajukan

Penggugat maupun oleh Tergugat, maka alat bukti yang akan

dipertimbangkan adalah alat bukti yang mempunyai relevansi dengan perkara a quo;

Menimbang, bahwa berdasarkan hal tersebut diatas maka Majelis Hakim perlu mempertimbangkan terlebih dahulu status hubungan kerja antara Penggugat dengan Tergugat;

Menimbang, bahwa terhadap adanya hubungan hukum antara Penggugat dengan Tergugat terlihat dan dapat dibuktikan dengan adanya Surat Keputusan Pengurus Yayasan Pendidikan Islam Adzkie Nomor: B.1-I/SK-GR/ADZ-091/2009 tentang Pengangkatan Guru Kelas Yayasan Pendidikan Islam Adzkie Tahun Ajaran 2009/2010 tertanggal 1 Januari 2009 yang mana dalam Surat Keputusan tersebut Penggugat ditetapkan terhitung mulai tanggal 1 Januari 2009 sebagai Guru Kelas sebagaimana bukti P-2. yang identik dengan bukti T-1;

Menimbang, bahwa terhadap penetapan Penggugat sebagai Guru/tenaga pendidik, antara Penggugat dan Tergugat masing masing memiliki Hak dan Kewajiban meliputi adanya pekerjaan, perintah dan upah yang disepakati dalam Surat Perjanjian Kerja Guru dan Karyawan SDIT AZDKIA No: 800/035/SPK/SDIT Adz/VII/2009 tanggal 21 Juli 2009, vide bukti P-1;

Menimbang, bahwa Perjanjian kerja antara Penggugat dengan Tergugat diperbaharui dengan Surat Perjanjian Kerja Guru dan Karyawan SDIT AZDKIA No: 800/007/SPK/SDIT Adz/VII/2010 tanggal 1 Juli 2010, vide bukti P-3;

Menimbang, bahwa hubungan kerja antara Penggugat selaku Pekerjadengan Yayasan Adzkie Sumatera Barat selaku Pemberi Kerja sebagaimana diuraikan diatas maka haruslah tunduk kepada Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan sebab telah memenuhi ketentuan Pasal

1 angka 3, angka 4, angka 5.a dan b, angka 6.a dan b dan angka 15;

Menimbang bahwa Penggugat terhitung sejak tanggal 01 Januari 2009 telah menjadi Guru di Yayasan Adzkie Sumatera Barat sebagaimana tertuang dalam Surat Keputusan seperti diuraikan di atas, dan masih terus berlangsung hingga 30 Juni 2017 dengan adanya Surat Keputusan yang dikeluarkan oleh Tergugat setiap memasuki Tahun Ajaran baru berdasarkan kesepakatan kedua belah pihak sebagai mana diakui Tergugat pada

*Halaman 23 dari 30 Putusan Nomor 19/Pdt.Sus-
PHI/2018/PN Pdg*

jawabannya angka 1 sampai 4, yang mana hal ini juga dibuktikan dengan bukti surat P-2, P-4, P-5, P-6, P-7 dan P-8 yang diajukan oleh Penggugat dan identik dengan bukti T-1 yang diajukan Tergugat berupa kumpulan foto copy surat surat Keputusan tersebut;

Menimbang, bahwa berdasarkan bukti P-8 merupakan Surat Keputusan terakhir yang dikeluarkan Pengurus Yayasan Pendidikan Islam Adzkia yang pada pokoknya selain menerangkan penetapan Penggugat sebagai Guru Kelas juga menerangkan tentang masa kerja Penggugat yakni 8 (delapan) tahun 6 (enam) bulan;

Menimbang, berdasarkan alat-alat bukti yang diajukan oleh kedua belah pihak sebagaimana tersebut di atas dalam kaitannya satu sama lain yang ternyata bersesuaian terdapat fakta sebagai berikut:

- Bahwa benar Penggugat adalah Pekerja pada Yayasan Tergugat sejak tanggal 01 Januari 2009 sampai dengan 30 Juni 2017,
- Bahwa pekerjaan yang diperjanjikan bersifat tetap yakni sebagai guru/tenaga pendidik, yang mana menetapannya dilakukan pembaharuan setiap tahun per Tahun Ajaran baru secara terus menerus,
- Bahwa benar penetapan Penggugat sebagai Guru Kelas berdasarkan kesepakatan antara Penggugat dengan Tergugat dilakukan lebih dari dua kali,
- Bahwa perpanjangan atau pembaharuan Perjanjian Kerja yang lama dengan Perjanjian kerja yang baru antara Penggugat dengan Tergugat tanpa ada tenggang waktu,
- Bahwa Perjanjian Kerja antara Penggugat dengan Tergugat dengan sistem perpanjangan atau pembaharuan berkala

dilakukan lebih dari 3 (tiga) tahun,

Menimbang, bahwa sebelum Penggugat diputus Hubungan Kerjanya pada awal bulan Juli 2018, Penggugat masih bekerja pada Tergugat sebagai guru honor sebagaimana dalil posita Penggugat angka 4 dan diakui Tergugat pada Duplik angka 1 yang mana hubungan kerja tersebut disepakati secara lisan;

Menimbang, bahwa berdasarkan ketentuan Pasal 59 ayat (1) Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, yang mengutip slengkapnya, *Perjanjian kerja untuk waktu tertentu hanya dapat dibuat untuk*

*Halaman 24 dari 30 Putusan Nomor19/Pdt.Sus-
PHI/2018/PN Pdg*

pekerjaan yang menurut jenis dan sifat atau kegiatan pekerjaannya akan selesai dalam waktu tertentu, yaitu:

- a. pekerjaan yang sekali selesai atau yang sementara sifatnya;*
- b. pekerjaan yang diperkirakan penyelesaiannya dalam waktu yang tidak terlalu lama dan paling lama 3 (tiga) tahun;*
- c. pekerjaan yang bersifat musiman; atau*
- d. pekerjaan yang berhubungan dengan produk baru, kegiatan baru, atau produk tambahan yang masih dalam percobaan atau penjajakan.*

Menimbang, bahwa PKWT hanya boleh dilakukan paling lama 2 (dua) tahun dan hanya boleh diperpanjang 1 (satu) kali untuk jangka waktu paling lama 1 (satu) tahun (vide Pasal 59 ayat [4]).

Menimbang, bahwa ditegaskan pula dalam Pasal 3 ayat (2) Kepmenakertrans Nomor Kep-100/Men/VI/2004 Tahun 2004 Tentang Ketentuan Pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, bahwa PKWT hanya dibuat untuk paling lama 3 (tiga) tahun;

Menimbang, bahwa pembaharuan perjanjian kerja waktu tertentu hanya dapat diadakan setelah melebihi masa tenggang waktu 30 (tiga puluh) hari berakhirnya perjanjian kerja waktu tertentu yang lama, pembaharuan perjanjian kerja waktu tertentu ini hanya boleh dilakukan 1 (satu) kali dan paling lama 2 (dua) tahun (vide Pasal 59 ayat [6] UUK);

Menimbang, bahwa Perjanjian Kerja Waktu Tertentu yang tidak memenuhi ketentuan pasal 59 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan sebagaimana diuraikan di atas konsekwensinya adalah demi hukum menjadi Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT);

Menimbang, bahwa berdasarkan pertimbangan pertimbangan diatas Majelis Hakim berpendapatstatus Hubungan kerja Penggugat dengan Tergugat adalah sebagai **Pekerja Tetap dengan masa kerja 9 (Sembilan) Tahun 6 (enam) bulan;**

Selanjutnya Majelis Hakim akan mempertimbangkan tentang Pemutusan Hubungan Kerja yang dilakukan Tergugat terhadap Penggugat sebagai berikut:

Menimbang, posita Penggugat angka 5 mendalilkan bahwa pada awal bulan Juli tahun 2018 Penggugat diberhentikan oleh Tergugat secara lisan melalui Kepala Sekolah SD Adzkia 2 yaitu Syukri Hamdi, S.S;

*Halaman 25 dari 30 Putusan Nomor19/Pdt.Sus-
PHI/2018/PN Pdg*

Menimbang, tanggapan Tergugat terhadap posita angka 5 tersebut pada jawabannya bahwa yang menjadi alasan Tergugat melakukan Pemutusan Hubungan Kerja terhadap Penggugat pada pokoknya adalah dikarenakan kedisiplinan Penggugat yang buruk dengan keterlambatan yang sangat tinggi sehingga Tergugat menganggap sudah tidak bisa bekerja sama lagi;

Menimbang, bahwa berdasarkan bukti T-4 berupa Laporan Kehadiran Penggugat Periode 2016 - 2017 terdapat fakta tingkat kedisiplinan Penggugat yang sangat buruk dengan perincian:

- Hari Kerja efektif : 249 hari
- Tidak hadir : 15 hari
- Kehadiran : 236 hari
- Kehadiran tepat waktu : 34 hari
- Jumlah hari keterlambatan : 130 hari
- Jumlah menit keterlambatan : 2395 menit

yang mana hal ini merupakan pelanggaran terhadap Perjanjian Kerja yang ditanda tangani bersama antara Penggugat dengan Tergugat sebagaimana Bukti P-3;

Menimbang, bahwa bersesuaian dengan keterangan saksi Fifi Armali, bahwa benar Penggugat kurang disiplin karena sering terlambat dan sudah melewati kewajaran dan hampir setiap hari, disamping itu Penggugat selalu terlambat memberikan informasi mengenai keterlambatan maupun ketidakhadirannya sehingga mengganggu proses belajar yang berdampak kurang baik terhadap murid, untuk itu Penggugat telah berulang kali diberi peringatan secara lisan oleh Tergugat namun Penggugat masih terus mengulangi kesalahannya;

Menimbang, bahwa berdasarkan bukti T-3 berupa surat No.1/A/S.Teg/SDIT-Adz2/Pdg/2017 tentang Surat Teguran terdapat fakta bahwa atas ketidak disiplin Penggugat telah

diberikan surat peringatan sebanyak satu kali;

Menimbang, bahwa dikarenakan Penggugat terbukti melakukan kesalahan sebagaimana yang telah Majelis uraikan di dalam pertimbangan hukum di atas, maka terhadap Penggugat tetap dinyatakan bersalah oleh Majelis, akan tetapi proses Pemutusan Hubungan kerja terhadap Penggugat

*Halaman 26 dari 30 Putusan Nomor 19/Pdt.Sus-
PHI/2018/PN Pdg*

belum memenuhi ketentuan Pasal 161 ayat (1) Undang Undang No.13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan;

Menimbang, bahwa antara Penggugat dengan Tergugat sudah tidak dapat bekerja sama lagi sebagaimana dalil dalil serta bukti bukti yang dikemukakan Penggugat dan Tergugat serta fakta selama pemeriksaan perkara a quo, oleh karenanya Majelis Hakim berpendapat, cukup arif dan bijaksana jika terhadap Penggugat di putus hubungan kerjanya pada tanggal 01 Juli 2018 dengan alasan tidak terpenuhinya dasar Perjanjian Kerja sebagaimana diatur pada Pasal 52 Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan dengan diberikan uang pesangon sebesar 1 (satu) kali ketentuan Pasal 156 ayat(2), uang penghargaan masa kerja 1 (satu) kali ketentuan Pasal 156 ayat (3) dan uang penggantian hak atas perumahan dan pengobatan 15 % sesuai ketentuan Pasal 156 ayat (4) Undang Undang No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan ;

Menimbang, bahwa oleh karena upah Penggugat dibawah ketentuan Keputusan Gubernur Sumatera Barat Nomor: 562-879-2018 tentang Upah Minimum Provinsi Sumatera Barat Tahun 2018, yaitu sebesar Rp2.119.067,00 (*dua juta seratus sembilan belas ribu enam puluh tujuh rupiah*), maka sudah seharusnya yang menjadi dasar perhitungan hak atas Pemutusan Hubungan Kerja terhadap Penggugat dihitung berdasarkan Upah Minimum Provinsi Sumatera Barat tahun 2018, dengan rincian sebagai berikut:

- Uang Pesangon 1 x 9 bulan x Rp. 2.119.067,- = Rp.19.071.603,-
- Uang Penghargaan Masa Kerja 4 x 2.119.067,- = Rp. 8.476.268,-
- Uang perumahan serta pengobatan dan perawatan 15% x Rp.27.547.871,- = Rp.

4.132.180,65 Menimbang, bahwa sesuai ketentuan Pasal

79 ayat (2) huruf (c) UU

No.13 Tahun 2003,” bahwa cuti tahunan sekurang-kurangnya 12 (dua belas) hari setelahpekerja/buruh yang bersangkutan bekerja selama 12 (dua belas) bulan secara terus menerus”, maka atas dasar ketentuan dimaksud tentang cuti tahunan yang belum dibayarkan Tergugat kepada Penggugat wajib dibayarkan dengan perhitungan 1 (satu) bulan upah dibagi 25 dikalikan 12 hari kerja maka Majelis Hakim berpendapat terhadap tuntutan cuti Penggugat yang belum dibayarkan sebesar $12/25 \times \text{Rp.2.119.067,-} = \text{Rp.1.017.152,-}$ haruslah **dikabulkan;**

*Halaman 27 dari 30 Putusan Nomor19/Pdt.Sus-
PHI/2018/PN Pdg*

Menimbang, bahwa terhadap tuntutan Penggugat mengenai kekurangan upah Januari 2012 sampai dengan Juni 2017 dan kekurangan upah bulan Juli 2017 sampai dengan Juni 2018, oleh karena Penggugat tidak merinci kekurangan upah per tahun berdasarkan Upah Minimum tahun berjalan yang tentunya berbeda beda, disamping itu selama hubungan kerja antara Penggugat dengan Tergugat berlangsung selama 9 tahun 6 bulan, Penggugat tidak pernah mempermasalahkannya atau minimal melaporkan kekurangan upah tersebut kepada Pegawai Pengawas Ketenagakerjaan setempat, maka menurut hemat Majelis Hakim tuntutan tersebut tidak beralasan dan haruslah dinyatakan **ditolak**;

Menimbang, bahwa berdasarkan Surat Edaran Mahkamah Agung Republik Indonesia Nomor 3 Tahun 2018 tentang Pemberlakuan Rumusan Hasil Rapat Pleno Kamar Mahkamah Agung Tahun 2018 Sebagai Pedoman Pelaksanaan Tugas bagi Pengadilan, huruf B angka 1 yang mengutip selengkapnya *“Dalam hal terjadi perubahan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) menjadi Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT) pekerja tidak berhak atas Upah Proses apabila terjadi Pemutusan Hubungan Kerja (PHK), oleh karenanya Majelis Hakim berpendapat terhadap tuntutan Penggugat mengenai upah proses haruslah ditolak*;

Menimbang, bahwa berdasarkan Peraturan Menteri Tenaga Kerja No. 06 Tahun 2016 karyawan yang berhak mendapatkan THR adalah yang masa kerjanya minimal 1 bulan. Setelah masa kerja 1 tahun, karyawan mendapatkan THR penuh, yaitu minimal sebesar 1x upah per bulan, berkenaan dengan itu terhadap tuntutan Penggugat atas kekurangan THR

tahun 2018 sebesar Rp.1.919.067,- yang mana hal ini tidak dibantah oleh Tergugat maka menurut Majelis Hakim haruslah **dikabulkan;**

Menimbang, bahwa terhadap Permohonan Pembayaran Uang Paksa (Dwangsom) sebagaimana Petitum angka III gugatan Penggugat, Majelis berpendapat karena bentuk hukuman kepada Tergugat merupakan pembayaran sejumlah uang dihubungkan dengan pasal 611 Rv jo Pasal 1234 KUHPdt jo Putusan Mahkamah Agung RI No. 301K/Sip/1976 yang mangisyaratkan tuntutan uang paksa dapat ditolak dalam hal putusan dapat dilaksanakan dengan eksekusi riil bila putusan yang bersangkutan

*Halaman 28 dari 30 Putusan Nomor19/Pdt.Sus-
PHI/2018/PN Pdg*

mempunyai kekuatan hukum tetap, maka tuntutan uang paksa seperti ini patut untuk **ditolak** ;

Menimbang, bahwa men genai permohonan petitum angka IV dalam gugatan Penggugat menyatakan sita jaminan yang kuat, sah dan berharga atas kendaraan miliki Tergugat, oleh karena Pengadilan Hubungan Industri al pada Pengadilan Negeri Padang Kelas IA tidak melakukan sita jaminan dalam perkara ini maka permohonan ini tidak berdasar dan menurut hukum **haruslah ditolak**;

Menimbang, bahwa berdasarkan pasal 191 ayat (1) RBg juncto Surat Edaran Mahkamah Agung RI Nomor 3 Tahun 2000 Tentang Putusan Serta Merta (Uitvoerbaarrbijvooraad) mengenai petitum dalam gugatan Penggugat karena dalam perkara ini terhadap putusan masih ada upaya hukum kasasi, sehingga putusan ini belum inkraucht atau mempunyai kekuatan hukum tetap, maka menurut Majelis Hakim belum cukup alasan menurut hukum untuk mengabulkan permohonan ini, sehingga petitum gugatan yang menyatakan putusan ini dapat dijalankan terlebih dahulu meskipun diajukan perlawanan, **haruslah dinyatakan ditolak**;

Menimbang, bahwa oleh karena nilai gugatan Penggugat dibawah R p 150.000.000,- maka berdasarkan ketentuan Pasal 58 UU No. 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial biaya yang timbul dalam perkara *a quo* dibebankan kepada Negara;

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

MENGADILI

DALAM POKOK PERKARA:

1. Mengabulkan gugatan Penggugat untuk sebagian;
2. Menyatakan Putus Hubungan Kerja antara Penggugat dan Tergugat sejak tanggal 01 Juli 2018;
3. Menghukum Tergugat untuk membayar hak-hak atas Pemutusan Kerja kepada Penggugat secara tunai dan sekaligus sebesar Rp.34.616.270,- (Tiga Puluh Empat Juta Enam Ratus Enam Belas Ribu Dua Ratus Tujuh Puluh Rupiah)

*Halaman 29 dari 30 Putusan Nomor 19/Pdt.Sus-
PHI/2018/PN Pdg*

Dengan rincian sebagai berikut :

- Uang Pesangon 1 x 9 bulan x Rp. 2.119.067,-	=	Rp.19.071.603,
	-	
- Uang Penghargaan Masa Kerja 4 x 2.119.067,-	= Rp.	<u>8.476.268,-</u>
		Rp.27.547.871,-
- Uang perumahan serta pengobatan dan perawatan 15% x Rp.27.547.871,-	= Rp.	4.132.180,-
- Cuti yang belum dibayarkan sebesar 12/25 x Rp.2.119.067,-	= Rp.	1.017.152,-
- Kekurangan THR tahun 2018 sebesar	= Rp.	<u>1.919.067,-</u> +
Total	=	Rp.34.616.270,
		-

4. Membebaskan biaya perkara kepada Negara;

5. Menolak Gugatan Penggugat selain dan selebihnya;

Demikian diputuskan dalam rapat permusyawaratan Majelis Hakim Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Padang, pada hari senin tanggal 11 Februari 2019, oleh kami SYUKRI,SH.M.Hum Sebagai Hakim Ketua, ABDUL RAHMAN LUBIS, SP dan MASDALENA LUBIS, SH,

masing masing sebagai Hakim Anggota, yang ditunjuk berdasarkan Surat Penetapan Ketua Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Nomor 19/Pdt.Sus-PHI/2018/PN Pdg tanggal 13 Desember 2018, Putusan tersebut diucapkan dalam sidang yang terbuka untuk Umum pada hari Jumat, tanggal 15 Februari 2019, oleh Ketua Majelis tersebut, dengan didampingi

oleh Hakim-Hakim Anggota dan dibantu oleh M. ARI SULTONI, S.H., M.H Panitera Pengganti Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Padang, dengan dihadiri oleh Kuasa Penggugat dan Kuasa Tergugat.

Hakim-Hakim Ad Hoc

Hakim Ketua,

1. ABDUL RAHMAN LUBIS, S.P

SYUKRI, S.H, M.Hum

2 MASDALENA LUBIS, S.H

Panitera Pengganti,

M. ARI SULTONI, S.H., MH