



Perlindungan Hukum Bagi Pekerja Kontrak Yang Mengalami Pemutusan Hubungan Kerja Pada Masa Kontrak

Legal Protection For Contract Workers Who Are Experienced With Termination Of Working Relationships In The Contract

Sintha Dewi Silalahi*, Zaini Munawir, M. Yusrizal Adi Syaputra

Program Studi Ilmu Hukum, Fakultas Hukum, Universitas Medan Area, Indonesia

Abstrak

Hubungan kerja yang terjadi antara perusahaan adalah hubungan yang bersifat timbal balik, yakni hubungan yang saling membutuhkan. Perusahaan tidak akan dapat menjalankan aktivitasnya tanpa memiliki pekerja dan demikian juga sebaliknya. Individu yang bekerja dalam suatu perusahaan tentunya bekerja untuk mendapatkan upah. Berdasarkan hubungan tersebut, sudah selayaknya masing-masing pihak yakni perusahaan dan pekerja dilindungi hak-hak dan kewajibannya. Tipe penelitian ini yuridis normatif dilakukan dengan cara mengkaji berbagai aturan hukum yang bersifat formil seperti Undang-undang, peraturan-peraturan serta literatur yang berisi konsep-konsep teoritis yang kemudian dihubungkan dengan permasalahan yang akan dibahas. Analisa data dilakukan dengan analisis kualitatif, yaitu dengan cara menafsirkan gejala yang terjadi, tidak dalam paparan perilaku, tetapi dalam sebuah kecenderungan. Hubungan kerja antara Penggugat dengan Tergugat faktanya tidaklah memenuhi syarat-syarat sebagaimana yang diuraikan yakni hubungan kerja yang bersifat tetap, karena tidak terpenuhi hal-hal yang menjadi syarat tersebut sehingga hubungan kerja antara Penggugat dengan Tergugat harus dimaknai pekerjaan yang bersifat tidak tetap. Hubungan kerja antara Penggugat dengan Tergugat yang bersifat tidak tetap tersebut, maka dengan sendirinya dapat mendasari hubungan kerja antara Penggugat dengan Tergugat di buat hubungan kerja berdasarkan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT).

Kata Kunci: Ketenagakerjaan, Hubungan Kerja, PKWT .

Abstract

Work relationships that occur between companies are reciprocal relationships, i.e. relationships that need each other. The company will not be able to carry out its activities without having workers and vice versa. Individuals who work in a company certainly work to get a wage. Based on this relationship, each party, namely the company and workers, is protected by their rights and obligations. This type of normative juridical research is carried out by reviewing various formal legal rules such as laws, regulations and literature containing theoretical concepts which are then linked to the issues to be discussed. Data analysis is done by qualitative analysis, namely by interpreting the symptoms that occur, not in exposure to behavior, but in a tendency. The working relationship between the Plaintiff and the Defendant is in fact not fulfilling the requirements as described, namely a permanent work relationship, because the conditions that are not fulfilled so that the employment relationship between the Plaintiff and the Defendant must be interpreted as non-permanent work. The working relationship between the Plaintiff and the Defendant which is not permanent, then by itself can be the basis of the working relationship between the Plaintiff and the Defendant is made working relations based on the Specific Time Work Agreement (PKWT)

Keywords: Employment, Employment Relations, PKWT.

How to Cite: Silalahi, S.D, Munawir, Z & Syaputra, M.Y.A, (2019). Perlindungan Hukum Bagi Pekerja Kontrak Yang Mengalami Pemutusan Hubungan Kerja Pada Masa Kontrak (Studi Kasus Putusan Nomor : 82/Pdt.Sus-Phi/2016/PN. Mdn). *JUNCTO: Jurnal Ilmiah Hukum*, 1(2) 2019: 174-182,



PENDAHULUAN

Undang-undang Ketenagakerjaan menegaskan bahwa PHK yang tidak memenuhi ketentuan Undang-undang (sewenang-wenang) adalah batal demi hukum. Dengan demikian secara hukum, pekerja wajib dipekerjakan kembali oleh pengusaha, demikian seluruh hak-haknya harus diberikan. (Pasal 170 UU No. 13 Tahun 2003). Dalam prakteknya, baik pekerja maupun pengusaha akan enggan untuk kembali melanjutkan hubungan kerja, bila sebelumnya surat PHK sudah pernah dikeluarkan. Disharmoni telah mengakibatkan salah satu atau kedua belah pihak tidak bersedia melanjutkan hubungan kerja. Hal itu berarti PHK akan tetap dilaksanakan kendati undang-undang menentukan lain. Jika hal itu terjadi, maka ketentuan Pasal 170 tidak dapat menyelesaikan persoalan. Demikian juga UU No. 13 Tahun 2003, secara umum tidak mengatur kompensasi atas PHK yang demikian. Karena tidak adanya batasan/aturan, maka pengusaha maupun pekerja dimungkinkan untuk mengajukan penawaran sesuai keinginannya. Pengusaha akan menawarkan kompensasi serendah-rendahnya, sedangkan pekerja akan meminta kompensasi yang setinggi-tingginya (Damanik, 2004).

Dalam hubungan industrial, ketentuan yang mengatur sah tidaknya suatu perjanjian ditentukan pada Pasal 52 UU No. 13 Tahun 2003. Menurut pasal tersebut suatu perjanjian kerja harus dibuat atas dasar :

1. Kesepakatan kedua belah pihak.
2. Kemampuan atau kecakapan untuk melakukan perbuatan hukum.
3. Adanya pekerjaan yang diperjanjikan.
4. Pekerja tersebut tidak bertentangan dengan ketertiban umum, kesusilaan, dan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Peraturan pengusaha adalah aturan yang yang dibuat secara tertulis oleh pengusaha yang memuat syarat-syarat kerja dan tata tertib perusahaan. Peraturan perusahaan dibuat oleh perusahaan setiap dua tahun dan di perbaharui dan disahkan oleh pejabat yang berwenang, tertulis, dan dapat tidak berbahasa Indonesia (Simanjuntak, Hasibuan & Mubarak, 2017; Sumardi & Mubarak, 2018; Lase, Isnaini dan Syafaruddin, 2018). Pengusaha memperkerjakan pekerja sekurang-kurangnya 10 orang wajib memuat peraturan perusahaan. Isi peraturan perusahaan adalah syarat kerja yang belum diatur dalam perundang-undangan dan perincian pelaksana ketentuan dalam peraturan perundang-undangan. Dalam hal peraturan perusahaan akan mengatur kembali materi dari peraturan perundangan, ketentuan dalam peraturan perusahaan tersebut harus lebih dari ketentuan dalam perundang-undangan (Sembiring, 2016).

Peraturan perusahaan sekurang-kurangnya memuat mengenai :

1. Hak dan kewajiban pengusaha
2. Hak dan kewajiban pekerja
3. Syarat kerja.
4. Tata tertib perusahaan.
5. Jangka waktu berlakunya peraturan perusahaan, dan
6. Kesepakatan kerja bersama.

Namun UU No. 13 Tahun 2003 telah diatur mengenai hal-hal yang dapat dijadikan dasar untuk memutuskan hubungan kerja sebagaimana diatur pada Pasal 158 ayat (1),

yakni pekerja telah melakukan kesalahan berat yang terdiri atas tindakan-tindakan sebagai berikut :

1. Melakukan penipuan, pencurian, atau penggelapan barang dan/atau uang milik perusahaan.
2. Memberikan keterangan palsu atau dipalsukan sehingga merugikan perusahaan
3. Mabuk, meminum minuman keras yang memabukkan, memakai dan/atau mengedarkan narkotika, dan zat adiktif lainnya di lingkungan kerjanya.
4. Melakukan perbuatan asusila atau perjudian di lingkungan kerja.
5. Menyerang, menganiaya, mengancam, atau mengintimidasi teman sekerja atau perusahaan di lingkungan kerja.
6. Membujuk teman sekerja atau perusahaan untuk melakukan perbuatan yang bertentangan dengan peraturan perundang-undangan.
7. Dengan ceroboh atau sengaja merusak atau membiarkan dalam keadaan bahaya barang milik perusahaan yang menimbulkan kerugian bagi perusahaan.
8. Dengan ceroboh atau sengaja membiarkan teman sekerja atau perusahaan dalam keadaan bahaya di tempat kerja.
9. Membongkar atau membocor rahasia perusahaan yang seharusnya dirahasiakan kecuali untuk kepentingan Negara, atau;
10. Melakukan perbuatan lainnya di lingkungan perusahaan yang diancam pidana penjara 5 (lima) tahun atau lebih.

Penulis tertarik dengan judul dan putusan ini adalah karena penulis dapat mengetahui lebih dalam tentang perjanjian kerja kontrak di Indonesia dan bagaimana pertimbangan hakim bagi pekerja kontrak yang mengalami pemutusan hubungan kerja dalam masa kontrak nya. Serta penulis ingin juga mengetahui jenis-jenis pekerja dan apa saja penyebab pemutusan hubungan kerja yang sering terjadi di masyarakat. Lalu penulis juga ingin tahu lebih dalam apa itu Hubungan Industrial dan apa saja upaya-upaya yang dapat diperjuangkan oleh pekerja kontrak yang hak nya tidak dapat di berikan. (Hidayani & Munthe, 2018; Sumardi & Mubarak, 2018).

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian yang digunakan dalam penyusunan skripsi ini adalah yuridis normatif (*legal research*) (Ibrahim, 2008), yaitu penelitian yang difokuskan untuk mengkaji penerapan-penerapan kaidah atau norma-norma dalam hukum positif yang berlaku (Marzuki, 2010). Tipe penelitian yuridis normatif dilakukan dengan cara mengkaji berbagai aturan hukum yang bersifat formil seperti Undang-undang, peraturan-peraturan serta literatur yang berisi konsep-konsep teoritis yang kemudian dihubungkan dengan permasalahan yang akan dibahas dalam penelitian ini.

Sifat penelitian ini adalah deskriptif analitis (Soekanto, 1995), artinya bahwa penelitian ini menggambarkan bagaimana suatu ketentuan hukum dalam konteks teori-teori hukum yang dalam pemaparannya menggambarkan tentang berbagai persoalan yang berkaitan dengan Ketenagakerjaan.

Penelitian Yuridis Normatif pada prinsipnya melakukan penelitian dengan studi kepustakaan (*library reseach*) yakni dengan menginventarisir peraturan perundang-

undangan, teori-teori hukum yang sesuai dengan permasalahan penelitian dan bahan-bahan hukum yang terkait dengan judul dalam penelitian ini. Penelitian ini dilakukan pada Pengadilan Negeri Medan dengan mengambil beberapa putusan Pengadilan Negeri Medan sebagai salah satu sumber bahan hukum yang dipergunakan dalam penelitian ini. Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah bahan hukum primer, bahan hukum sekunder.

Bahan hukum primer adalah bahan hukum yang bersifat autoritatif artinya mempunyai otoritas. Bahan hukum primer terdiri dari peraturan perundang-undangan yang diurut berdasarkan hierarki, seperti peraturan perundang-undangan yang berkaitan dengan penelitian ini yaitu peraturan perundang-undangan yang berkaitan terhadap tindak pidana yakni Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

Bahan hukum sekunder adalah bahan hukum yang terdiri atas buku-buku teks yang ditulis oleh ahli hukum yang berpengaruh, jurnal-jurnal hukum, pendapat para sarjana, kasus-kasus hukum, yurisprudensi, dan hasil-hasil simposium mutakhir yang berkaitan dengan topik penelitian. Dalam penelitian ini, bahan hukum sekunder yang digunakan adalah berupa buku-buku rujukan yang relevan, hasil karya tulis ilmiah, dan berbagai makalah yang berkaitan dengan judul penelitian ini.

Metode/alat Pengumpulan Data dilakukan 2 (dua) cara yaitu penelitian kepustakaan (*library research*) dan penelitian lapangan (*field research*). Penelitian kepustakaan yaitu Penulis dalam mengkaji persoalan yang berhubungan dengan permasalahan bersumber pada literatur-literatur yang relevan dengan permasalahan tersebut dengan sumber hukum primer yang berasal dari peraturan perundang-undangan. Selain sumber hukum primer tersebut Penulis juga akan merujuk pada sumber hukum sekunder berupa tulisan-tulisan, baik dalam bentuk buku maupun artikel yang mengandung komentar maupun analisis tentang Ketenagakerjaan, disamping itu juga Penulis menggunakan sumber hukum tersier seperti ensiklopedi, kamus dan lain-lain yang relevan dengan kajian skripsi ini sebagai pendukung terhadap 2 (dua) rujukan yang telah disebutkan sebelumnya (Sunggono, 2003).

Penelitian lapangan dilakukan guna memperoleh data primer. Data ini diperoleh melalui wawancara dengan responden yang merupakan narasumber yang terkait dengan penelitian, seperti : 1). Hakim Pengadilan Negeri Medan; 2). Panitera Pengadilan Negeri Medan; 3). Dosen Fakultas Hukum Universitas Medan Area.

Analisa data dilakukan dengan analisis kualitatif, yaitu dengan cara menafsirkan gejala yang terjadi, tidak dalam paparan perilaku, tetapi dalam sebuah kecenderungan. Analisa bahan hukum dilakukan dengan cara mengumpulkan semua bahan hukum yang diperlukan, yang bukan merupakan angka-angka dan kemudian menghubungkannya dengan permasalahan yang ada.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Faktor Tidak Diterimanya Gugatan dari Pekerja yang Mengalami Pemutusan Hubungan Kerja Dalam Masa Kontrak dalam Putusan No : 82 / Pdt. Sus - PHI / 2016 /PN-Mdn

Dalam gugatan No:82/Pdt.Sus-PHI/2016/PN-Mdn disebutkan bahwa faktor gugatan tersebut tidak diterima karena menurut Hakim Jamaluddin penggugat dalam gugatan tidak memperhatikan dengan baik isi dalam perjanjian kerja yang diberikan oleh PT. MNC Sky Vision, dan langsung menandatangani perjanjian kerja tersebut tanpa tau batas waktu yang tercantum dalam perjanjian tersebut.

Pertimbangan Hakim Jamaluddin, SH.,MH. dalam memutuskan gugatan No : 82 / Pdt. Sus - PHI / 2016 / PN - Mdn adalah berdasarkan gugatan posita dan gugatan petitum yaitu :

- a. Harus mengacu terhadap gugatan, gugatan tersebut dibuktikan oleh Tergugat maupun Penggugat .
- b. Adanya pembuktian sah atau tidaknya suatu perjanjian dan didukung oleh pertimbangan saksi apakah ada saksi atau tidak saat terjadinya perjanjian.
- c. Bila sudah terpenuhi syarat-syarat diatas kemudian lihat KUHPerdara, kalau terbukti melanggar baru diputuskan Wanprestasi atau tidak.

Hal tersebut sangat merugikan Penggugat dan PT. MNC Sky Vision dapat menunjukkan bukti bahwa apa yang ditanda tangani oleh tergugat itu sah dalam perjanjian kerja yang diatur dalam syarat sah nya perjanjian kerja sebagaimana diatur dalam Pasal 1320 KUHPerdara. Bahwa apa yang ditanda tangani oleh penggugat itu sah dan PT. MNC Sky Vision dapat membuktikannya.

Menurut analisis penulis juga bahwa didalam gugatan benar ditolak karena penggugat benar sudah memenuhi syarat dan tidak ada yang dirugikan dalam perjanjian tersebut hanya saja mungkin penggugat kurang teliti dalam membaca syarat, waktu, dan pekerjaan apa yang tercantum didalam perjanjian kerja tersebut. Sehingga ia merasa bahwa penggugat dirugikan dalam masalah waktu maka penggugat menggugat PT. MNC Sky Vision atas tuntutan bahwa penggugat di PHK. Tetapi penggugat yang tidak teliti dan menandatangani perjanjian dengan sah. Maka gugatan penggugat ditolak seluruhnya oleh Majelis Hakim. Penggugat pun tidak dapat menuntut hak-haknya yang diinginkan dalam gugatan karena seluruh gugatan ditolak oleh Majelis Hakim.

Akibat Hukum yang Timbul dalam Putusan No : 82 / Pdt. Sus - PHI / 2016 / PN - Mdn dan Upaya Hukum yang Dilakukan

a. Akibat Hukum yang Timbul

Berdasarkan pada putusan tentang Perkara Perdata Khusus (Perselisihan Hubungan Industrial) maka akibat hukum yang timbul dari putusan No : 82/Pdt.Sus-PHI/2016/PN-Mdn adalah dengan beberapa pertimbangan dari Majelis Hakim bahwa hubungan kerja penggugat dengan tergugat berakhir dan segala hak-hak yang di tuntutan oleh penggugat seperti Sita Jaminan dan Uang paksa tidak beralasan dan berdasar untuk dikabulkan maka tuntutan tersebut ditolak oleh Majelis Hakim.

Jika menurut pertimbangan hakim, gugatan yang diajukan tidak didukung alat bukti yang memenuhi batas minimal pembuktian, hakim dapat menolak gugatan penggugat. Sekiranya penggugat keberatan terhadap putusan itu, iya dapat mengajukan banding berdasarkan Pasal 8 ayat (1) Undang-Undang No. 20 Tahun 1947.

b. Upaya Hukum yang Dilakukan

Sama halnya dengan putusan pada umumnya, terhadap putusan Pengadilan Hubungan Industrial juga dapat dilakukan upaya-upaya hukum. Namun demikian tidak semua upaya hukum yang berlaku pada pengadilan pada umumnya dapat diajukan pada Pengadilan Hubungan Industrial. Upaya hukum yang dapat dilakukan dalam perkara perselisihan hubungan industrial adalah upaya hukum biasa, berupa *verzet* dan kasasi, serta upaya hukum luar biasa, berupa peninjauan kembali.

Upaya hukum banding tidak dapat ditempuh oleh para pihak dalam perkara hubungan industrial. Disamping dengan adanya tenggang waktu yang ditentukan untuk penyelesaian pada setiap persidangan hubungan industrial, juga dilakukan pembatasan dengan peniadaan upaya hukum banding, jadi dalam perselisihan tertentu para pihak langsung dapat menempuh upaya hukum Kasasi ke Mahkamah Agung, dengan maksud agar penyelesaian perselisihan tidak sampai berlarut-larut (Ugo dan Pujiyo, 2012).

Penolakan atas gugatan penggugat menghilangkan hak penggugat untuk mengajukan kembali perkara itu untuk kedua kali. Penolakan gugatan merupakan putusan yang bersifat positif, sehingga apabila putusan berkekuatan hukum tetap, pada putusan melekat *ne bis in idem* berdasarkan Pasal 1917 KUH Perdata. Oleh karena itu, apabila penggugat keberatan terhadap putusan, tindakan yang dapat dilakukannya adalah mengajukan upaya banding dan kasasi (Harahap, 2004).

Setelah Majelis Hakim Pengadilan HI mengeluarkan putusan atas suatu perselisihan, maka hanya ada satu upaya hukum yang dapat dilakukan yaitu kasasi. Namun upaya hukum tersebut tidak dapat dilakukan terhadap semua Perselisihan Hubungan Industrial. Upaya hukum kasasi hanya dapat dilakukan terhadap perselisihan hak dan perselisihan PHK.

Selain upaya hukum biasa, dalam Perselisihan Hubungan Industrial juga dikenal upaya PK. Namun upaya hukum ini juga tidak dapat dilakukan terhadap semua perselisihan, melainkan hanya terbatas pada perselisihan kepentingan dan perselisihan antara serikat pekerja/buruh yang ada didalam satu perusahaan, yang diputus oleh Lembaga Arbitrase. Batasan ini dilakukan sesuai dengan sifat dari upaya hukum luar biasa yang hanya dapat dilakukan terhadap putusan yang telah berkekuatan hukum tetap.

1. Kasasi

Setelah Majelis Hakim mengeluarkan putusan dalam perkara perselisihan hak dan perselisihan kepentingan, maka pihak yang merasa dirugikan atas putusan tersebut berhak mengajukan kasasi ke MA. Sebagaimana dijelaskan, dalam perkara hubungan industrial tidak dikenal upaya hukum banding ke Pengadilan Tinggi.

Mengingat Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tidak mengatur tata cara permohonan kasasi atas putusan Pengadilan Perselisihan Hubungann Industrial, maka

hukum acara yang berlaku adalah Undang-Undang Nomor 14 Tahun 1985 tentang Mahkamah Agung. Menurut Undang-undang ini, ada beberapa tahapan kasasi, yaitu :

a. Pendaftaran Permohonan Kasasi

Permohonan kasasi dilakukan secara lisan atau tertulis melalui panitera PHI (Pengadilan Hubungan Industrial) dalam tenggang waktu selambat-lambatnya 14 (empat belas) hari terhitung sejak putusan diberitahukan secara sah. Sesuai dengan pasal 58 Undang-undang Nomor 2 Tahun 2004, biaya pendaftaran kasasi tidak dikenakan kepada para pihak apabila nilai perkara kurang dari Rp 150.000.000,- (seratus lima puluh juta rupiah).

Setelah permohonan diterima, maka panitera mencatat permohonan tersebut dalam buku daftar perkara serta membuat akta permohonan kasasi yang dilampirkan pada berkas perkara. Selambat-lambatnya 7 (tujuh) hari setelah permohonan didaftarkan maka panitera Pengadilan HI wajib memberitahukan permohonan tersebut secara tertulis kepada lawan.

Apabila permohonan tidak dilakukan dalam tenggang waktu 14 (empat belas) hari sejak putusan diberitahukan, maka semua pihak dianggap telah menerima isi putusan. Hal itu berarti putusan tersebut telah siap untuk dilaksanakan (eksekusi).

b. Penyampaian Memori dan Kontra Memori Kasasi

Pihak yang mengajukan permohonan kasasi wajib menyampaikan keberatannya kepada MA. Keberatan tersebut disusun dalam bentuk memori kasasi, yang harus sudah diserahkan kepada panitera PHI dalam waktu selambat-lambatnya 14 hari terhitung sejak permohonan kasasi didaftarkan di panitera Pengadilan HI.

Adapun isi dari memori kasasi terdiri dari : judul, identitas para pihak, putusan pengadilan yang di kasasi, alasan-alasan kasasi dan *petitum*. Unsur yang paling penting untuk menentukan dapat atau tidaknya suatu permohonan kasasi dikabulkan adalah alasan-alasan pengajuan kasasi. Alasan-alasan tersebut harus diberikan dengan penjelasan yang logis disertai dengan dasar hukum yang kuat, baik undang-undang maupun yurisprudensi atas persoalan yang sama.

Menurut Pasal 30 Undang-undang Nomor 14 Tahun 1985 ada tiga alasan yang dapat digunakan untuk mengajukan permohonan kasasi, yaitu adanya ketidakwenangan pengadilan atau melampaui batas wewenangnya, kesalahan dalam penerapan hukum dan kelalaian memenuhi syarat-syarat yang diwajibkan oleh peraturan perundang-undangan, yang mengancam kelalaian itu dengan batalnya putusan yang bersangkutan.

Alasan-alasan tersebut disusun dan dijabarkan dengan mengemukakan fakta-fakta dan bukti-bukti yang telah terungkap di pengadilan. Dalam mengajukan kasasi, alasan tersebut tidak harus ketiga-tiganya terpenuhi. Salah satu syarat saja yang terpenuhi, sudah cukup untuk mengabulkan suatu permohonan kasasi.

Setelah permohonan kasasi menyerahkan memori kasasi kepada Panitera Pengganti, maka Panitera Pengadilan wajib menyerahkan salinan memori tersebut kepada pihak lawan dalam waktu selambat-lambatnya 30 hari. Jawaban atau kontra memori kasasi atas memori kasasi tersebut harus sudah diserahkan kepada Panitera selambat-lambatnya 14 hari. Sejak diterima salinan memori kasasi (Pasal 47 UU No. 15 Tahun 1985 tentang MA).

2. Peninjauan Kembali (PK)

Alasan-alasan PK dalam Perselisihan Hubungan Industrial sedikit berbeda dalam perdata, sebagaimana diatur dalam UU No. 15 Tahun 1985 tentang MA, menurut Pasal 67, adapun alasan melakukan PK adalah :

1. Apabila putusan didasarkan pada suatu kebohongan atau tipu muslihat pihak lawan yang diketahui setelah perkara diputus atau disadarkan pada bukti-bukti yang kemudian oleh hakim pidana dinyatakan palsu.
2. Apabila setelah perkara diputus ditemukan bukti-bukti baru (*novum*) yang menentukan.
3. Apabila telah dikabulkan mengenai suatu hal yang tidak dituntut atau lebih dari pada yang dituntut.
4. Apabila mengenai suatu bagian dari tuntutan belum diputus tanpa dipertimangkan sebab-sebabnya.
5. Putusan bertentangan antara satu dengan lainnya. Dalam hal ini terdapat pihak-pihak yang sama, soal yang sama, atas dasar yang sama dan oleh pengadilan yang sama atau sama tingkatnya.
6. Apabila dalam suatu putusan terdapat suatu kekhilafan hakim atau suatu kekeliruan yang sangat nyata.

Proses pelaksanaan PK dimulai dari pendaftaran permohonan PK di kepaniteraan pengadilan yang sama. Dalam perkara Hubungan Industrial, hal itu dilakukan pada kepaniteraan Pengadilan Negeri yang meliputi wilayah kerja arbitrase. Permohonan tersebut disertai dengan alasan-alasan diajukannya PK. Atas pendaftaran tersebut panitera pengadilan akan membuat akta peninjauan kembali.

SIMPULAN

Menurut analisis penulis juga bahwa didalam gugatan benar ditolak karena penggugat benar sudah memenuhi syarat dan tidak ada yang dirugikan dalam perjanjian tersebut hanya saja mungkin penggugat kurang teliti dalam membaca syarat, waktu, dan pekerjaan apa yang tercantum didalam perjanjian kerja tersebut. Sehingga ia merasa bahwa penggugat dirugikan dalam masalah waktu maka penggugat menggugat PT. MNC Sky Vision atas tuntutan bahwa penggugat di PHK. Tetapi penggugat yang tidak teliti dan menandatangani perjanjian dengan sah. Maka gugatan penggugat ditolak seluruhnya oleh Majelis Hakim. Penggugat pun tidak dapat menuntut hak-haknya yang diinginkan dalam gugatan karena seluruh gugatan ditolak oleh Majelis Hakim. Berdasarkan pada putusan tentang Perkara Perdata Khusus (Perselisihan Hubungan Industrial) maka akibat hukum yang timbul dari putusan No : 82 / Pdt. Sus -PHI/2016/PN-Mdn adalah dengan beberapa pertimbangan dari Majelis Hakim bahwa hubungan kerja penggugat dengan tergugat berakhir dan segala hak-hak yang di menuntut oleh penggugat seperti Sita Jaminan dan Uang paksa tidak beralasan dan berdasar untuk dikabulkan maka tuntutan tersebut ditolak oleh Majelis Hakim.

DAFTAR PUSTAKA

Damanik, S, (2004), Hukum Acara Perburuhan, Jakarta : Dss Publihing.

- Harahap, M. Y, (2004), *Acara Hukum Acara Perdata*, Jakarta : Sinar Grafika.
- Ibrahim, J, (2008), *Teori dan Metodologi Penelitian Hukum Normatif*, Surabaya : Bayumedia.
- Lase, A.Y., Isnaini, dan Syafaruddin, (2018), Hubungan Sistem Pengupahan Dengan Tingkat Kesejahteraan Buruh Di (PT Persero Pelindo 1 Cabang Gunung Sitoli, Mercatoria, 1 (2): 141-149
- Marzuki, P.M, (2010), *Penelitian Hukum*, Jakarta : Kencana Persada Group.
- Sembiring, J.J, (2016), *Hak dan Kewajiban Pekerja*, Jakarta Selatan : Visi Media.
- Simanjuntak, S , Hasibuan , A,L & Mubarak, R (2017). Tinjauan Yuridis Pemutusan Hubungan Kerja Sepihak Oleh Perusahaan Kepada Pekerja (Study Kasus: Putusan No.36/G/2014/PHI Medan) *Jurnal Ilmiah Penegakan Hukum* 4 (1) 2017: 23-29
- Soekanto, S, (1995), *Penelitian Hukum Normatif*, Jakarta : Raja Grafindo Persada.
- Sumardi, F. & Mubarak, R. (2018). Tinjauan Yuridis Terhadap Perjanjian Kerja Yang Dibuat Secara Lisan, *Jurnal Ilmiah Penegakan Hukum* 5 (1) 2018 : 8-13.
- Sunggono, B, (2003), *Metodologi Penelitian Hukum*, Jakarta : Raja Grafindo Persada.
- Ugo dan Pujiyo, (2012), *Hukum Acara Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial*, Jakarta : Sinar Grafika.
- Hidayani, S., & Munthe, R. (2018). Aspek Hukum Terhadap Pemutusan Hubungan Kerja yang Dilakukan oleh Pengusaha. *JURNAL MERCATORIA*, 11(2), 127-140. doi:<https://doi.org/10.31289/mercatoria.v11i2.2017>
- Sumardi, F. & Mubarak, R. (2018). Tinjauan Yuridis Terhadap Perjanjian Kerja Yang Dibuat Secara Lisan, *Jurnal Ilmiah Penegakan Hukum* 5 (1) 2018 : 8-13.