



P U T U S A N

Nomor 41/Pdt.Sus-PHI/2020/PN Ptk

DEMI KEADILAN BERDASARKAN KETUHANAN YANG MAHA ESA.

Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Pontianak memeriksa dan memutus perkara-perkara perselisihan hubungan industrial pada tingkat pertama, telah menjatuhkan putusan sebagai berikut dalam perkara gugatan antara :

HENDRA BAGUS RUSTIANTORO, beralamat di Jalan Gusti Hamzah, Rt.001/Rw.010, Kelurahan Sungai Bangkong, Kecamatan Pontianak Kota, Kota Pontianak, Provinsi Kalimantan Barat; Dalam hal ini memberikan kuasa kepada NIKOLAS RAFFEL KILIKILY, SH, USMAN JUNTAK, SH., MH, BERNADSIUS ARIF, SH, dan BAMBANG SUDIONO, SH, kesemuanya Advokat, beralamat Kantor Advokat / Penasihat hukum "NIKOLAS RAFFEL KILIKILY, SH & ASSOCIATES" di Jalan Tanjung Pura Gang Martapura Baru No.11 Pontianak, Kalimantan Barat, berdasarkan Surat Kuasa Khusus tanggal 15 Oktober 2020, selanjutnya disebut sebagai **PENGGUGAT** ;

L a w a n

PT. UPAYA TEHNIK, berkedudukan di Jalan Rawajati Timur Raya Blok 1<-8, Jakarta Selatan yang memiliki Kantor Operasional di Jalan Putri Candramidi, Gang Suka Rame No. 22A, Pontianak, yang diwakili oleh SARLI MASNAR SIREGAR selaku Direktur, dalam hal ini memberikan kuasa kepada INGKAMAT dan M ADITYA YUDHA KUSUMA, selaku karyawan pemberi kuasa berdasarkan Surat Kuasa Khusus tanggal 4 Januari 2021, selanjutnya disebut sebagai.....**TERGUGAT** ;

Pengadilan Hubungan Industrial Pada Pengadilan Negeri Pontianak;

Halaman 1 dari 24 hal Perkara No.41/Pdt.Sus-PHI/2020/PN.Ptk



Setelah membaca berkas perkara beserta surat-surat yang bersangkutan;

Setelah mendengar kedua belah pihak yang berperkara;

Setelah mendengar keterangan saksi dalam persidangan;

TENTANG DUDUK PERKARA

Menimbang, bahwa Penggugat dengan Surat Gugatan tanggal 17 November 2020 yang dilampiri anjuran atau risalah penyelesaian, yang diterima dan didaftarkan di Kepaniteraan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Pontianak pada tanggal 25 November 2020 dalam Register Nomor 41/Pdt.Sus-PHI/2020/PN.Ptk telah mengajukan gugatan sebagai berikut :

1. Bahwa Penggugat adalah eks Karyawan PT. Upaya Teknik yang terikat hubungan kerja dengan Tergugat terhitung sejak tanggal 1 Juni 2016 sampai dengan 29 Februari 2020, dengan jabatan sebagai Teknisi Assurance, sesuai dengan Surat Keterangan tertanggal 3 Agustus 2020, yang mendapat upah setiap bulannya sebesar Rp.3.419.000,- (*tiga juta empat ratus sembilan belas ribu rupiah*);

2. Bahwa pekerjaan yang dilakukan Penggugat sebagai Teknisi Assurance adalah merupakan pekerjaan yang bersifat tetap yang dilakukan secara terus menerus karena pekerjaan yang dikerjakan Penggugat adalah memperbaiki jaringan-jaringan Telepon dan memperbaiki jaringan-jaringan Internet;

3.-----Bahwa sifat dan jenis pekerjaan yang dikerjakan oleh Penggugat adalah bersifat tetap yang dilakukan secara terus menerus, maka Perjanjian Kontrak Kerja yang dibuat oleh Tergugat dan Penggugat berubah sifatnya dari "*Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT)*" berubah menjadi "*Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT)*" dan hubungan kerja yang terjadi antara Penggugat dengan Tergugat secara hukum menjadi "*Perjanjian Kerja Tetap*", karena sesuai ketentuan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Pasal 59 Ayat (1) Perjanjian Kerja untuk pekerjaan tertentu yang menurut jenis dan sifatnya atau kegiatan pekerjaannya akan selesai dalam waktu tertentu yaitu:

- a. Pekerja yang sekali selesai atau sementara sipatnya;
- 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 produk tambahan yang masih dalam percobaan atau penajakan.

Ayat (2) Perjanjian Kerja untuk waktu tertentu tidak dapat diadakan untuk pekerjaan yang bersifat tetap dan Ayat (7) Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) yang tidak memenuhi ketentuan sebagaimana dimaksud dalam Ayat (1), ayat (2), ayat (4), ayat (5) dan ayat (6), maka demi hukum menjadi Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu.

4.--Bahwa Tergugat telah melakukan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) secara sepihak kepada Penggugat tanpa diberikan Surat Peringatan terlebih dahulu apabila Penggugat ada melakukan kesalahan dalam pekerjaan, akan tetapi Tergugat langsung memberhentikan Penggugat sesuai dengan surat Nomor : 373/UT-ADM/III/2020, tertanggal 1 Maret 2020, Perihal Pemutusan Kerja, yang menyatakan *"berdasarkan penilaian produktivitas kerja dan komitmen saudara dalam penyelesaian pekerjaan, yang menurut pertimbangan kami saudara tidak memenuhi target serta sikap indisipliner yang saudara lakukan, maka terhitung mulai tanggal 01 Maret 2020, saudara kami berhentikan"*, sedangkan selama Penggugat bekerja pada Tergugat tidak pernah melakukan kesalahan hal ini dibuktikan dengan Surat Keterangan tertanggal 03 Agustus 2020 yang dikeluarkan oleh Site Manager yang menyatakan *"adalah benar karyawan PT. Upaya Teknik terhitung mulai tanggal 01 Juni 2016 sampai dengan 29 Februari 2020 jabatan sebagai Teknisi Assurance. dan yang bersangkutan selama ini bekerja sangat baik"*, sehingga tindakan Tergugat yang melakukan Pemutusan Hubungan Kerja secara tanpa memberikan Surat Peringatan terlebih dahulu adalah bertentangan dengan ketentuan Pasal 161 ayat (1) dan (2) Undang-Undang Nomor : 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan yang menyebutkan ayat (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"*, Dan Ayat (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”;

5.-----Bahwa tindakan Pemutusan Hubungan Kerja secara sepihak yang dilakukan oleh Tergugat tanpa adanya Penetapan dari Lembaga Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial dan tanpa memberikan Peringatan secara tertulis kepada Penggugat, telah dilakukan upaya perundingan bipartit, tetapi tidak menemukan kesepakatan penyelesaian. Oleh karena itu upaya penyelesaian dilanjutkan melalui Mediasi hubungan industrial dan Mediator Dinas Tenaga Kerja Provinsi Kalimantan Barat yang mengeluarkan Risalah Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial tertanggal 30 September 2020 sebagai akibat gagalnya mediasi dalam menemukan kesepakatan penyelesaian antara Penggugat dan Tergugat.

6.-----Bahwa pengakhiran hubungan kerja dari Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) secara sepihak tanpa ada penetapan Lembaga Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial tidak sesuai dengan ketentuan pasal 154 huruf (b) Jo pasal 155 ayat (1) Jo pasal 151 ayat (3) Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan, sehingga dengan demikian tindakan Tergugat yang melakukan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) kepada Penggugat secara sepihak dan tanpa penetapan Lembaga Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial adalah batal demi hukum;

7.-----Bahwa terhadap Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) yang telah dilakukan oleh Tergugat secara sepihak dan belum ada penetapan Lembaga Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, maka cukup alasan bagi Penggugat meminta Majelis Hakim yang Mulia memerintahkan Tergugat membayar upah kepada Penggugat secara tunai dan sekaligus kepada Penggugat berupa Upah bulan Maret 2020 s/d November 2020 = 9 x Rp. 3.419.000,- = Rp.30.771.000,- (*tiga puluh juta tujuh ratus tujuh puluh satu ribu rupiah*), sampai putusan ini berkekuatan hukum tetap;

8.---Bahwa atas Pemutusan Hubungan Kerja sepihak yang dilakukan oleh Tergugat dan sesuai dengan ketentuan Pasal 156 ayat (1), ayat (2) ayat (3) dan ayat (4) Undang-Undang No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan sangat jelas menyatakan “*bahwa dalam hal terjadi pemutusan hubungan kerja, pengusaha diwajibkan membayar pesangon*



dan uang penghargaan masa kerja serta uang penggantian hak yang seharusnya diterima” Untuk itu, Mohon kepada Majelis Hakim Yang Mulia untuk menyatakan putus hubungan kerja antara para Penggugat dengan Tergugat, terhitung sejak diterimanya Gugatan ini dan memerintahkan Tergugat membayar Uang Pesangon, Uang Penghargaan Masa Kerja dan Uang Penggantian Hak yang seharusnya diterima oleh Penggugat, dengan rincian perhitungan sebagai berikut ;

a.-----Pesangon 2 X 4 bulan upah X Rp. 3.419.000,-=
Rp.27.352.000,-

b.-----Uang Penghargaan Masa Kerja 2 Bulan upah X Rp.3.419.000,-
.....=
Rp.6.838.000,-

c.-----Uang Penggantian Hak 15% X (Uang Pesangon dan Uang Penghargaan Masa Kerja) 15% X (Rp.27.352.000,- + Rp.6.838.000,-)
= Rp.5.128.500,-

TOTAL =

Rp.39.318.500,-

(tiga puluh sembilan juta tiga ratus delapan belas ribu lima ratus rupiah);

9.-----Bahwa agar Tergugat bertanggungjawab mentaati isi putusan dalam perkara ini ataupun agar Tergugat tidak mengalihkan dengan cara menjual, menggadaikan, menjadi jaminan hutang kepada pihak lain, maka sangat patut dan beralasan hukum diletak Sita Jaminan meskipun ada perlawanan/verzet, maupun kasasi, terhadap “1 (satu) unti kendaraan roda empat dengan Plat Kendaraan Bermotor Nomor B 9847 SAH” sampai adanya putusan dalam perkara ini berkekuatan hukum tetap.

10.-----Bahwa untuk menghindari Tergugat tidak melaksanakan tanggungjawabnya dalam mentaati putusan ini, maka sangat beralasan hukum, Tergugat dihukum membayar uang paksa (*dwangsoom*) atas keterlambatan setiap hari dalam melaksanakan putusan ini sebesar Rp.5.000.000,- (*lima juta rupiah*).

11.---Bahwa oleh karena gugatan Penggugat didasarkan pada bukti-bukti yang kuat menurut hukum yang tidak terbantahkan oleh Tergugat, maka sangat patut dan beralasan hukum gugatan Penggugat dikabulkan untuk seluruhnya;



Bahwa berdasarkan uraian tersebut diatas, mohon Majelis Hakim yang memeriksa dan mengadili perkara ini untuk memanggil Penggugat dan Tergugat untuk hadir dalam persidangan guna dilakukan pemeriksaan atas gugatan ini dan selanjutnya mohon putusan sebagai berikut :

- 1.-----Mengabulkan Gugatan Penggugat untuk seluruhnya;
- 2.-----Menyatakan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu yang dibuat antara Tergugat dengan Penggugat melanggar Pasal 59 ayat (1), ayat (2) Undang-Undang No. 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan;
- 3.-----Menyatakan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu yang dibuat antara Tergugat dengan Penggugat demi hukum berubah menjadi Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT) sejak pertama kali bekerja di PT. UPAYA TEKNIK;
- 4.-----menyatakan tindakan Tergugat yang telah melakukan Pemutusan Hubungan Kerja secara sepihak kepada Penggugat tanpa memberikan Surat Peringatan terlebih dahulu bertentangan dengan ketentuan Pasal 161 ayat (1) dan (2) Undang-undang Nomor:13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan;
- 5.----Menghukum dan memerintahkan kepada Tergugat untuk membayar Upah Proses selama Penggugat tidak dipekerjakan yaitu dari bulan Maret 2020 s/d November 2020 = 9 x Rp.3.419.000,- = Rp.30.771.000,- (tiga puluh juta tujuh ratus tujuh puluh satu ribu rupiah), sampai putusan ini berkekuatan hukum tetap.
- 6.-----Menyatakan Putus Hubungan Kerja antara Penggugat dengan Tergugat sejak dibacakannya putusan ini;
- 7.-----Menghukum dan Memerintahkan Tergugat untuk Membayar Uang Pesangon kepada Penggugat sebesar Rp.39.318.500,- (tiga puluh sembilan juta tiga ratus delapan belas juta lima ratus ribu rupiah), dengan rincian perhitungan sebagai berikut :
 - a.-----Pesangon 2 X 4 bulan upah X Rp. 3.419.000,- = Rp.27.352.000,-
 - b.-----Uang Penghargaan Masa Kerja 2 Bulan upah X Rp.3.419.000,- = Rp.6.838.000,-
 - c.-----Uang Penggantian Hak 15% X (Uang Pesangon dan Uang Penghargaan Masa Kerja) 15% X (Rp.27.352.000,- + Rp.6.838.000,-)= Rp.5.128.500,-



8.-----Menyatakan sah dan berharga sita jaminan terhadap "1 (satu) unit kendaraan roda empat dengan Plat Kendaraan Bermotor Nomor B 9847 SAH" meskipun ada perlawanan/verzet, maupun kasasi, sampai adanya putusan dalam perkara ini berkekuatan hukum tetap;

9. Menghukum Tergugat untuk membayar uang paksa (*dwangsoom*) atas keterlambatan setiap hari dalam melaksanakan putusan ini sebesar

Rp. 5.000.000,- (*lima juta rupiah*);

10.-----Menghukum Tergugat untuk membayar segala biaya yang timbul dalam perkara ini;

Atau apabila Majelis Hakim Yang Mulia berpendapat lain Mohon Putusan yang seadil-adilnya (*Ex aequo et bono*).

Menimbang, bahwa pada hari persidangan yang telah ditentukan, untuk Penggugat dan Tergugat masing-masing menghadap Kuasanya tersebut;

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

Menimbang, bahwa oleh karena upaya perdamaian tidak berhasil, pemeriksaan perkara dilanjutkan dengan pembacaan surat gugatan yang isinya tetap dipertahankan oleh Penggugat;

Menimbang, bahwa terhadap gugatan Penggugat tersebut pihak Tergugat telah memberikan jawaban secara tertulis tertanggal 4 Januari 2021 pada pokoknya sebagai berikut :

1. Bahwa TERGUGAT adalah perusahaan perseroan yang bergerak salah satunya menyediakan jasa. Dalam hal ini melakukan pemborongan jasa penanganan gangguan dan pemeliharaan jaringan telekomunikasi milik PT Telekomunikasi Indonesia (Pesero) Tbk. (selanjutnya disebut Telkom).

2. Selanjutnya, pekerjaan tersebut oleh Telkom dikerjasamakan dengan anak perusahaannya, yaitu PT Telkom Akses (selanjutnya disebut TA). Oleh TA, karena yang bersangkutan tidak memiliki sumber daya manusia yang cukup untuk menangani pekerjaan dimaksud, maka TA mengundang perusahaan mitranya, salah satunya adalah TERGUGAT, untuk ikut menangani gangguan dan melakukan pemeliharaan jaringan telekomunikasi milik Telkom dengan mengadakan tender sebagaimana ketentuan yang berlaku.



3. Bahwa berdasarkan butir 2 di atas, TERGUGAT dinyatakan dan ditetapkan sebagai salah satu perusahaan yang memenangkan tender tersebut dengan Kontrak No. 00214/HK.810/TA-370000/10-2020 tanggal 01 Oktober 2020 Yang berlaku selama kurang lebih 2 (dua) tahun. (bukti T 1)

4. Bahwa TERGUGAT sudah beberapakali oleh TA dinyatakan sebagai pemenang tender dan masa laku kontraknya adalah 1 (satu) tahun dan ada yang masa laku kontraknya 2 (dua) tahun. Hal ini perlu kami tegaskan bahwa pekerjaan yang TERGUGAT peroleh dari TA tidak secara terus menerus atau dalam jangka waktu yang panjang, kebetulan setiap habis masa kontrak, TERGUGAT dinilai oleh TA memenuhi syarat dan memiliki rekam jejak yang bagus untuk mengerjakan pekerjaan dimaksud.

5. Bahwa dengan diperolehnya kontrak pekerjaan dari TA tersebut, maka TERGUGAT merekrut tehni-tehni yang handal untuk menangani gangguan dan pemeliharaan jaringan milik Telkom. Oleh karenanya TERGUGAT merekrut PENGGUGAT untuk menjadi salah satu tehni penanganan gangguan (assurance) selama 1 (satu) tahun dengan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) dan apabila TERGUGAT memperoleh kontrak baru dari TA, maka kepada PENGGUGAT ditawarkan untuk menjadi tehni dengan kontrak yang baru lagi.

6. Bahwa butir 5 di atas TERGUGAT lakukan, karena induk kontrak pekerjaan (antara TA dengan TERGUGAT) hanya berlaku satu tahun atau paling lama dua tahun. Tidak ada jaminan bahwa tahun-tahun berikutnya TERGUGAT akan memperoleh atau ditetapkan sebagai pemenang tender lagi Oleh TA, sehingga tidak mungkin TERGUGAT akan merekrut dan menetapkan PENGGUGAT sebagai karyawan tetap dengan Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT).

7. Bahwa PENGGUGAT telah TERGUGAT kontrak dari tahun 2018 selama 1 (satu) tahun dengan Perjanjian Kerja No. 351/UT-PKS/1V2018 tanggal 01 Februari 2018 (bukti T 2).

8. Bahwa berdasarkan butir 3 dan 4 di atas, terbukti bahwa pekerjaan yang dilakukan Oleh TERGUGAT adalah bukan pekerjaan yang terus menerus dan begitu juga pekerjaan yang dilakukan oleh PENGGUGAT bukan pekerjaan yang sifatnya tetap dan dibatasi oleh jangka waktu yang terbatas, maka hal tersebut telah memenuhi unsur-unsur



sebagaimana dimaksud dalam Undang-undang no. 13 tahun 2003 pasal 59 ayat (1). Sehingga Pejanjian Kerja terhadap PENGGUGAT tidak dapat berubah dari Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) ke Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT).

9. Bahwa PENGGUGAT telah melakukan indisipliner dalam melaksanakan tugas, seringnya PENGGUGAT tidak masuk kantor tanpa keterangan yang jelas, terbukti dengan absensi PENGGUGAT (bukti T 7) dan sangat lambat dalam penyelesaian pekerjaannya yang berdampak kepada TERGUGAT sampai mendapat Surat Peringatan tentang kinerja TERGUGAT dari TA. Tentang hal kinerjanya PENGGUGAT yang buruk tersebut telah diperingatkan oleh TERGUGAT, baik secara lisan maupun tertulis, namun PENGGUGAT tidak mau merubah sikap dan perilakunya. Maka dengan berat TERGUGAT terpaksa melakukan pemutusan hubungan kerja dimaksud.

10. Bahwa Surat Keterangan tertanggal 3 Agustus 2020 yang dibuat Oleh TERGUGAT tersebut, semata-mata adalah itikad baik TERGUGAT kepada PENGGUGAT, dengan maksud apa bila PENGGUGAT ingin mencari pekerjaan di tempat lain PENGGUGAT mempunyai catatan kerja yang baik. Apabila Surat Keterangan dimaksud TERGUGAT buat berdasarkan fakta yang ada, maka dapat dipastikan PENGGUGAT akan kesulitan mendapatkan pekerjaan di tempat lain. Hal ini TERGUGAT lakukan karena mempertimbangkan dari Sisi kemanusiaan semata.

11. Bahwa kepada PENGGUGAT setiap akhir masa Perjanjian Kerja telah diberikan uang pesangon yang TERGUGAT istilahkan Uang Tali Asih sebesar Upah Minimum Kota (LJN4K) yang berlaku pada saat itu (bukti T 8), sehingga tidak berdasar dan relevan kalau PENGGUGAT menuntut uang pesangon lagi.

12. Bahwa TERGUGAT tidak akan melarikan diri atau menghindar dari tanggung jawab atas tuntutan yang PENGGUGAT ajukan. Jadi tidak relevan jika PENGGUGAT menuntut diletakkan sita jaminan atas kendaraan milik TERGUGAT dan apabila itu dilakukan akan sangat mengganggu aktivitas operasional TERGUGAT.

13. Bahwa hak-hak PENGGUGAT selama menjadi karyawan kontrak telah dipenuhi semua oleh TERGUGAT, maka sepatutnya gugatan PENGGUGAT ditolak seluruhnya.



Berdasarkan penjelasan dan uraian tersebut di atas, mohon Yth. Majelis Hakim yang memeriksa perkara ini memutuskan sebagai berikut:

- i. Menolak seluruh gugatan PENGGUGAT;
 2. Menyatakan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu antara TERGUGAT dan PENGGUGAT adalah sah menurut hukum;
 3. Menyatakan pemutusan hubungan kerja yang dilakukan oleh TERGUGAT sudah benar berdasarkan fakta yang ada;
 4. Menolak dan membebaskan TERGUGAT untuk membayar upah proses maupun pesangon sebagaimana dituntut oleh PENGGUGAT;
 5. Menolak untuk meletakkan sitajaminan atas asset milik TERGUGAT;
- Apabila Yth. Majelis Hakim berpendapat lain, mohon keputusan yang seadil-adilnya (ex aequo et bono).

Menimbang, bahwa terhadap Jawaban Tergugat tersebut, Kuasa pihak Penggugat telah mengajukan Replik tertanggal 18 Januari 2021 dan selanjutnya Tergugat telah pula mengajukan Duplik tertanggal 25 Januari 2021 yang selengkapnya termuat atau terlampir dalam Berita Acara Persidangan;

Menimbang, bahwa untuk membuktikan kebenaran dalil-dalil gugatannya, Penggugat telah mengajukan alat bukti surat yang bertanda P-1 sampai dengan P-4 sebagai berikut:

1. Foto copy Surat Keterangan dari Site Manager PT. Upaya Teknik, tertanggal 03 Agustus 2020, diberi tanda P-1;
2. Foto copy Surat dari Direktur PT. Upaya Teknik, No. : 373/UT-ADM/III/2020, tertanggal 01 Maret 2020, tentang Pemutusan Kerja sdr. Hendra Bagus Rustiantoro, diberi tanda bukti P-2;
3. Foto copy Slip Gaji atas nama Hendra Bagus Rustiantoro, Jabatan Teknisi Assurance PT. Upaya Teknik, diberi tanda bukti P-3;
4. Foto copy Risalah Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial tertanggal 30 September 2020, diberi tanda bukti P-3;

Menimbang, bahwa untuk mendukung Gugatannya, pihak Penggugat telah pula mengajukan seorang saksi bernama Angga Pranata yang telah



memberikan keterangan dipersidangan dengan dibawah sumpah menurut agamanya yang pada pokoknya menerangkan sebagai berikut :

- Bahwa Saksi mengetahui keberadaan Tergugat PT. Upaya Tehnik karena saksi dulunya juga pernah bekerja pada Tergugat;
- Bahwa Usaha Tergugat PT. Upaya Tehnik adalah dalam bidang Jaringan seperti Telkom;
- Bahwa Penggugat pernah bekerja pada Tergugat PT. Upaya Tehnik, sebagai Tehnisi ‘
- Bahwa Penggugat pernah bekerja pada Tergugat PT. Upaya Tehnik, sejak tahun 2016, sampai dengan bulan Maret 2020;
- Bahwa Gaji Penggugat perbulannya sekitar Rp.3.000.000,- (tiga juta rupiah);
- Bahwa saksi tidak tahu sebab Penggugat diberhentikan bekerja di PT. Upaya Tehnik;
- Bahwa Penggugat sebagai Karyawan Kontrak di PT. Upaya Tehnik, kontraknya diperpanjang setiap 1 (satu) tahun sekali;
- Bahwa Kontrak Kerja Penggugat dengan pihak Tergugat, tidak dengan Perusahaan lain;
- Bahwa saksi pernah bekerja pada Tergugat PT. Upaya Tehnik sejak bulan Maret 2016 hingga bulan September 2020;
- Bahwa saksi memasukkan lamaran kerja dan Perusahaan tersebut sudah berjalan lama ketika kami baru masuk kerja;
- Bahwa yang saksi ketahui, Perusahaan tersebut hanya bergerak dalam bidang usaha Jaringan Internet saja, seperti pemasangan jaringan dan perbaikan kalau ada kerusakan;
- Bahwa sejak masuk kerja, tidak pakai masa percobaan, langsung masuk kerja saja dengan gaji pertama sebesar Rp.1.900.000,- (satu juta Sembilan ratus ribu rupiah) setiap bulan;
- Bahwa Tandatanganan Kontrak Kerja Pertama setelah 6 (enam) bulan saksi bekerja, dengan gaji Rp.2.900.000,- (dua juta sembilan ratus ribu rupiah) perbulan;



- Bahwa saksi bersama Penggugat telah 2 (dua) kali menandatangani Kontrak Kerja;
- Bahwa saksi mengundurkan diri, kalau Penggugat diberhentikan Tergugat;
- Bahwa saksi hanya dapat uang gaji saja, kalau Penggugat saya tidak tahu, apakah ia dapat pesangon atau tidak;
- Bahwa kami ada BPJS Kesehatan dan Kecelakaan Kerja;
- Penggugat tidak cerita, kenapa ia di PHK oleh Tergugat;
- Setahu saksi Tergugat PT. Upaya Tehnik bekerja sama dengan PT. Telkom;
- Masuk kerja Jam 07.00 Wib. hingga jam 17.00 Wib. Kadang pulang hingga jam 23.00 Wib, tanpa ada upah lembur;
- Bahwa Kami tidak pernah menerima uang lembar walau lewat Jam kerja;
- Bahwa Gaji dibayarkan lewat transfer ke rekening;
- Bahwa saksi menerima uang Tali Asih dari Tergugat sebesar Rp.2.400.000,- (dua juta empat ratus ribu rupiah), kalau Penggugat, saksi tidak tahu;

Menimbang, bahwa untuk membuktikan kebenaran dalil-dalil bantahan nya, pihak Tergugat telah mengajukan alat bukti surat yang bertanda T-1 sampai dengan T-14 sebagai berikut:

1. Foto copy Surat Perjanjian Kontrak Harga Satuan (KHS) antara PT. Telkom Akses dengan PT. Upaya Tehnik, Nomor : 0686/HK.810/TA-0200/03-2017, tanggal 29 Maret 2017, diberi tanda bukti T-1;
2. Foto copy Amandemen Pertama Perjanjian Kontrak Harga Satuan (KHS) antara PT. Telkom Akses dengan PT. Upaya Tehnik, Nomor : 0663/HK.820/TA-0200/05-2017, tanggal 31 Mei 2017, diberi tanda bukti T-2;
3. Foto copy surat Perjanjian Kontrak Harga Satuan (KHS) antara PT. Telkom Akses dengan PT. Upaya Tehnik, Nomor : 0273/HK.820/TA-0200/02-2018, tanggal 1 Februari 2018, diberi tanda bukti T-3;



4. Foto copy Surat Perjanjian Kontrak Harga Satuan (KHS) antara PT. Telkom Akses dengan PT. Upaya Teknik, Nomor : 0622/HK.820/TA-0200/06-2018, tanggal 28 Juni 2018, diberi tanda bukti T-4;
5. Foto copy Surat Perjanjian Kontrak Harga Satuan (KHS) antara PT. Telkom Akses dengan PT. Upaya Teknik, Nomor : 0541/HK.820/TA-0200/01-2019, tanggal 24 Januari 2019, diberi tanda bukti T-5;
6. Foto copy Perjanjian Kerja Waktu Tertentu No. 351/UT-PKS/II/2018, tanggal 1 Februari 2018, antara Hendro Pramono dengan Hendra Bagus Rustiantoro, diberi tanda bukti T-6;
7. Foto copy Surat Pernyataan dari Hendra Bagus tanggal 20 September 2018 , diberi tanda bukti T-7;
8. Foto copy Surat Pernyataan dari Hendra Bagus Rusiantoro, tanggal 30 November 2017, diberi tanda bukti T-8;
9. Foto copy Surat Pernyataan dari Hendra Bagus Rusiantoro, diberi tanda bukti T-9;
10. Foto copy Surat Peringatan Pertama No. SPI.10094/PS.830/TA-0104/11-2018, tanggal 18 Desember 2018, diberi tanda bukti T-10;
11. Foto copy Surat dari PT. Upaya Teknik, No. 373/UT-ADM/III/2020, tertanggal 01 Maret 2020, ditujukan kepada sdr. Hendra Bagus Rustiantoro, tentang Pemutusan Kerja, diberi tanda bukti T-11;
12. Foto copy Surat Keterangan dari Hendro Pramono kepada ndra Bagus Rustiantoro, tertanggal 01 Maret 2020, diberi tanda Bukti : T-12;
13. Foto copy capture bukti transfer uang Tali Asih dari Ingkamat kepada Hendra Bagus Rustian, tertanggal 13 Agustus 2020, diberi tanda bukti: T-13;
14. Foto copy Transfer uang Tali Asih ke Hendra Bagus Rustianto, diberi tanda Bukti :T-14;

Menimbang, bahwa selanjutnya pihak Tergugat dalam persidangan telah menyatakan tidak mengajukan saksi ;

Menimbang, bahwa selanjutnya pihak Penggugat maupun pihak Tergugat telah mengajukan Kesimpulannya masing-masing tertanggal 8 Februari 2021 sebagaimana selengkapanya termuat dalam Berita Acara Persidangan;



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 mohon putusan;

TENTANG PERTIMBANGAN HUKUM

Menimbang, bahwa maksud dan tujuan gugatan Penggugat adalah sebagaimana telah terurai dalam duduk perkara tersebut diatas;

Menimbang, bahwa maksud dan tujuan gugatan Penggugat yang pada pokoknya adalah mengenai Gugatan Perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja dan Hak-hak Penggugat yang belum dibayar;

Menimbang, bahwa oleh karena telah diakui atau setidaknya tidak disangkal maka menurut hukum harus dianggap terbukti hal-hal sebagai berikut;

1. Bahwa Penggugat adalah karyawan di PT.UPAYA TEHNIK;
2. Bahwa antara Penggugat dengan Tergugat telah terjadi Hubungan Kerja;
3. Bahwa upah pokok yang diterima Penggugat setiap bulan sebesar Rp.2.515.000,-

Menimbang, bahwa yang menjadi persengketaan antara kedua belah pihak adalah mengenai Gugatan Perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja dan Penggugat menuntut hak yang belum dibayar antara lain;

1. Uang Pesangon
2. Uang Penghargaan masa kerja;
3. Uang Penggantian Perumahan dan Pengobatan;
4. Upah Proses selama penyelesaian perselisihan hubungan industrial.

Menimbang, bahwa berdasarkan hal tersebut di atas maka Majelis Hakim perlu mempertimbangkan terlebih dahulu hal-hal sebagai berikut:

Menimbang, bahwa berdasarkan Pasal 163 HIR/283 R.Bg Penggugat berkewajiban untuk membuktikan hal tersebut di atas;

Menimbang, bahwa Penggugat untuk menguatkan dalilnya telah mengajukan alat bukti surat sebanyak 4 (empat) surat yang diberi tanda bukti P-1 sampai dengan P-4 dan seorang saksi bernama **Angga Pranata**;

Menimbang, bahwa alat bukti surat yang diajukan pihak Penggugat tersebut telah dibubuhi materai cukup dan telah pula diteliti ternyata sesuai



dengan aslinya, sehingga keseluruhannya secara formil dapat diterima dan telah memenuhi syarat sebagai suatu alat bukti yang sah;

Menimbang, bahwa Tergugat untuk menguatkan dalil sangkalannya telah mengajukan alat bukti surat sebanyak 14 (empat belas) surat yang diberi tanda bukti T-I sampai dengan T-14;

Menimbang, bahwa alat bukti surat yang diajukan pihak Tergugat tersebut telah dibubuhi materai cukup dan telah pula diteliti ternyata sesuai dengan aslinya, sehingga keseluruhannya secara formil dapat diterima dan telah memenuhi syarat sebagai suatu alat bukti yang sah;

Menimbang, bahwa berdasarkan alat-alat bukti yang diajukan oleh kedua belah pihak sebagaimana tersebut di atas dalam kaitannya satu sama lain yang ternyata bersesuaian Majelis Hakim berpendapat sebagai berikut;

Menimbang, bahwa berdasarkan pada ketentuan umum pasal 1 angka 14 Undang-undang No.13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan yang menegaskan bahwa; *"Perjanjian kerja adalah perjanjian antara pekerja / buruh dengan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat syarat kerja, hak, dan kewajiban para pihak"*.

Menimbang, bahwa berdasarkan pada ketentuan umum pasal 1 angka 15 Undang-undang No.13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan yang mengatur bahwa; *"Hubungan kerja adalah hubungan antara pengusaha dengan pekerja/buruh berdasarkan perjanjian kerja, yang mempunyai unsur pekerjaan, upah dan perintah"*;

Menimbang, bahwa berdasarkan pada Pasal 50 Undang-undang No.13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan yang menyatakan bahwa; *"Hubungan kerja terjadi karena adanya perjanjian kerja antara pengusaha dan pekerja/buruh"*.

Menimbang, bahwa berdasarkan pada Pasal 51 Undang-undang No.13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan yang mengatur bahwa; (1) *Perjanjian kerja dibuat secara tertulis atau lisan. (2) Perjanjian kerja yang dipersyaratkan secara tertulis dilaksanakan sesuai dengan peraturan perundang undangan yang berlaku.*

Menimbang, bahwa berdasarkan pada ayat (1) Pasal 52 Undang-undang No.13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan yang menegaskan bahwa; *"Perjanjian kerja dibuat atas dasar : a. kesepakatan kedua belah pihak; b. kemampuan atau kecakapan melakukan perbuatan hukum; c. adanya pekerjaan yang diperjanjikan; dan d. pekerjaan yang diperjanjikan"*



tidak bertentangan dengan ketertiban umum, kesusilaan, dan peraturan perundang undangan yang berlaku”.

Menimbang, bahwa berdasarkan pada Pasal 56 Undang-undang No.13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan yang menyatakan bahwa; (1) *Perjanjian kerja dibuat untuk waktu tertentu atau untuk waktu tidak tertentu.* (2) *Perjanjian kerja untuk waktu tertentu sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) didasarkan atas : a. jangka waktu; atau b. selesainya suatu pekerjaan tertentu.*

Menimbang, bahwa berdasarkan pada Pasal 58 Undang-undang No.13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan yang menyatakan bahwa; (1) *Perjanjian kerja untuk waktu tertentu tidak dapat mensyaratkan adanya masa percobaan kerja.* (2) *Dalam hal disyaratkan masa percobaan kerja dalam perjanjian kerja sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) masa percobaan kerja yang disyaratkan batal demi hukum*

Menimbang, bahwa berdasarkan pada Pasal 59 Undang-undang No.13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan yang mengatur bahwa;

- (1) *Perjanjian kerja untuk waktu tertentu hanya dapat dibuat untuk pekerjaan tertentu 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.*
- (2) *Perjanjian kerja untuk waktu tertentu tidak dapat diadakan untuk pekerjaan yang bersifat tetap.*
- (3) *Perjanjian kerja untuk waktu tertentu dapat diperpanjang atau diperbaharui.*
- (4) *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.*
- (5) *Pengusaha yang bermaksud memperpanjang perjanjian kerja waktu tertentu tersebut, paling lama 7 (tujuh) hari sebelum perjanjian kerja waktu tertentu berakhir telah memberitahukan maksudnya secara tertulis kepada pekerja/buruh yang bersangkutan.*



(6) *Pembaruan perjanjian kerja waktu tertentu hanya dapat diadakan setelah melebihi masa tenggang waktu 30 (tiga puluh) hari berakhirnya perjanjian kerja waktu tertentu yang lama, pembaruan perjanjian kerja waktu tertentu ini hanya boleh dilakukan 1 (satu) kali dan paling lama 2 (dua) tahun.*

(7) *Perjanjian kerja untuk waktu tertentu yang tidak memenuhi ketentuan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1), ayat (2), ayat (4), ayat (5), dan ayat (6) maka demi hukum menjadi perjanjian kerja waktu tidak tertentu.*

Menimbang, bahwa berdasarkan pada peraturan perundang-undangan sebagaimana tersebut di atas maka Majelis Hakim perlu mempertimbangkan hal-hal sebagai berikut;

Menimbang, bahwa berdasarkan alat-alat bukti yang diajukan oleh para pihak sebagaimana tersebut di atas dalam kaitannya satu sama lain yang ternyata bersesuaian Majelis Hakim berpendapat sebagai berikut;

Menimbang, bahwa berdasarkan pada alat bukti surat Penggugat yang diberi tanda bukti P-1, P-2, P-3 dan P-4 yang bersesuaian dengan bukti Tergugat yang diberi tanda T-6, T-10, T-11, T-12, T-13 dan T-14, maka majelis hakim berpendapat hubungan kerja yang terjadi antara Penggugat dengan Tergugat telah memenuhi unsur adanya perintah, adanya pekerjaan dan adanya upah yang diberikan oleh Tergugat (PT. UPAYA TEHNIK) kepada Penggugat;

Menimbang, bahwa Penggugat (HENDRA BAGUS RUSTIANTORO) mulai bekerja di tempat Tergugat (PT.UPAYA TEHNIK) sejak 1 Juni 2016 sampai dengan 29 Februari 2020, sebagai tehniisi assurance, dengan upah pokok terakhir sebesar Rp.2.515.000,- (dua juta lima ratus lima belas ribu rupiah) perbulan (bukti P-1 dan P-3);

Menimbang, bahwa Penggugat mulai bekerja di tempat Tergugat dengan menandatangani Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) tanggal 1 Februari 2018 sebagai pelaksana penanganan gangguan dan pemeliharaan jaringan, (bukti T-6);

Menimbang, bahwa jenis usaha Tergugat (PT.UPAYA TEHNIK) bergerak di bidang infrastruktur akses yang meliputi Assurance (penanganan gangguan), Privisioning (pekerjaan pasang sambungan baru) terhadap infrastruktur akses dan pekerjaan access managed service lainnya, dimana Penggugat bekerja sebagai Tehniisi Assurance, dimana pekerjaan yang



dilakukan oleh Penggugat tersebut merupakan jenis pekerjaan pokok di tempat Tergugat (bukti T-1, T-2, T-3, T-4 dan T-5);

Menimbang, bahwa sifat dan jenis pekerjaan yang dilakukan oleh Penggugat sebagai Tehnisi Assurance, merupakan pekerjaan pokok ditempat Tergugat sehingga tidak memenuhi syarat untuk sifat dan jenis pekerjaan yang dapat dilakukan dengan perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT) sesuai Pasal 59 ayat (1) Undang-undang No. 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, dengan demikian Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) yang dilakukan tersebut diatas telah menyimpang dari Pasal 59 ayat (1) yang menyatakan bahwa: *"Perjanjian kerja untuk waktu tertentu hanya dapat dibuat untuk pekerjaan tertentu yang menurut jenis dan sifat atau kegiatan pekerjaan 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;*
- d. *Pekerjaan yang berhubungan dengan produk baru, kegiatan baru, atau produk tambahan yang masih dalam percobaan atau penjajakan;*

Sedangkan dalam Pasal 59 ayat (2) telah ditegaskan bahwa : *"Perjanjian kerja untuk waktu tertentu tidak dapat di adakan untuk pekerjaan yang bersifat tetap".*

Menimbang, bahwa berkaitan dengan masa percobaan. pada Pasal 58 berbunyi: *"Perjanjian kerja untuk waktu tertentu tidak dapat mensyaratkan adanya masa percobaan kerja". Dalam hal disyaratkan masa percobaan kerja dalam perjanjian kerja sebagaimana dimaksud dalam ayat (1), masa percobaan kerja yang disyaratkan batal demi hukum".*

Menimbang, bahwa pada Pasal 59 ayat (6) berbunyi: *"Pembaruan Perjanjian kerja waktu tertentu hanya dapat diadakan setelah melebihi masa tenggang waktu 30 (tiga puluh) hari berakhirnya perjanjian kerja waktu tertentu yang lama, pembaruan perjanjian kerja waktu tertentu ini hanya boleh dilakukan 1 (satu) kali dan paling lama 2 (dua) tahun".*

Menimbang, bahwa pada Pasal 59 ayat (7) telah ditegaskan: *"Perjanjian kerja untuk waktu tertentu yang tidak memenuhi ketentuan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1), ayat (2), ayat (3), ayat (4), ayat (5) dan ayat (6) maka demi hukum menjadi Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu;*



Menimbang, bahwa dengan tidak terpenuhinya syarat substantif pada Pasal 59 ayat (1) dan ayat (2) Undang-undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, maka Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) terhadap Penggugat batal demi hukum dan berubah menjadi Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT), dengan demikian maka status Penggugat dalam hubungan kerja dengan Tergugat dengan sendirinya berubah menjadi pekerja tetap;

Menimbang, bahwa dengan adanya perubahan perjanjian kerja waktu tertentu Penggugat berubah menjadi perjanjian kerja waktu tidak tertentu, maka status Penggugat secara otomatis berubah menjadi pekerja tetap dan apabila terjadi pemutusan hubungan kerja terhadap Penggugat maka Penggugat berhak atas uang pesangon sebesar 2 (dua) kali ketentuan Pasal 156 ayat (2), uang penghargaan masa kerja sebesar 1 (satu) kali ketentuan Pasal 156 ayat (3) dan uang penggantian hak sesuai ketentuan Pasal 156 ayat (4);

Menimbang, bahwa berdasarkan alat-alat bukti yang diajukan oleh kedua belah pihak sebagaimana tersebut di atas dalam kaitannya satu sama lain yang ternyata bersesuaian, Majelis Hakim berpendapat bahwa Penggugat terbukti bekerja pada Tergugat sebagai Tehnisi Assurance dengan dasar Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, dimana pekerjaan yang dilakukan oleh Penggugat tersebut merupakan jenis pekerjaan pokok di tempat Tergugat;

Menimbang, bahwa berdasarkan pada Pasal 1 angka 25 Undang-undang No. 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan yang menyatakan bahwa; *"Pemutusan hubungan kerja adalah pengakhiran hubungan kerja karena suatu hal tertentu yang mengakibatkan berakhirnya hak dan kewajiban antara pekerja/buruh dan pengusaha"*.

Menimbang, bahwa berdasarkan pada Pasal 151 Undang-undang No.13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan yang menyatakan bahwa; (1) *Pengusaha, pekerja/buruh, serikat pekerja/serikat buruh, dan pemerintah, dengan segala upaya harus mengusahakan agar jangan terjadi pemutusan hubungan kerja. (2) Dalam hal segala upaya telah dilakukan, tetapi pemutusan hubungan kerja tidak dapat dihindari, maka maksud pemutusan hubungan kerja wajib dirundingkan oleh pengusaha dan serikat pekerja/serikat buruh atau dengan pekerja/buruh apabila pekerja/buruh yang bersangkutan tidak menjadi anggota serikat pekerja/serikat buruh. (3) Dalam*



hal perundingan sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) benar-benar tidak menghasilkan persetujuan, pengusaha hanya dapat memutuskan hubungan kerja dengan pekerja/buruh setelah memperoleh penetapan dari lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial.

Menimbang, bahwa berdasarkan pada Pasal 155 Undang-undang No.13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan yang menyatakan bahwa; (1) *Pemutusan hubungan kerja tanpa penetapan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 151 ayat (3) batal demi hukum. (2) Selama putusan lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial belum ditetapkan, baik pengusaha maupun pekerja/buruh harus tetap melaksanakan segala kewajibannya.*

Menimbang, bahwa berdasarkan pada ketentuan peraturan perundang-undangan tersebut di atas maka Majelis Hakim berpendapat sebagai berikut:

Menimbang, bahwa berdasarkan pertimbangan tersebut di atas petitum angka 2 (dua) yang menyatakan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu yang dibuat antara Tergugat dengan Penggugat melanggar Pasal 59 ayat (1), ayat (2) Undang-undang No. 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Majelis Hakim berpendapat petitum angka 2 (dua) beralasan hukum untuk dapat dikabulkan, *karena Perjanjian kerja untuk waktu tertentu yang tidak memenuhi ketentuan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1), ayat (2), ayat (3), ayat (4), ayat (5) dan ayat (6) maka demi hukum menjadi Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu;*

Menimbang, bahwa selanjutnya mengenai petitum angka 3 (tiga) yang menyatakan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu yang dibuat antara Tergugat dengan Penggugat demi hukum berubah menjadi Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT) sejak pertama kali bekerja di PT. UPAYA TEKNIK, Majelis Hakim berpendapat petitum angka 3 (tiga) beralasan hukum untuk dapat dikabulkan;

Menimbang, bahwa selanjutnya mengenai petitum angka 4 (empat) yang menyatakan tindakan Tergugat yang telah melakukan Pemutusan Hubungan Kerja secara sepihak kepada Penggugat tanpa memberikan Surat Peringatan terlebih dahulu bertentangan dengan ketentuan Pasal 161 ayat (1) dan (2) Undang-Undang Nomor : 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, Majelis Hakim berpendapat petitum angka 4 (empat) beralasan hukum untuk dapat dikabulkan;



Menimbang, bahwa berdasarkan pendapat dan pertimbangan yang dikemukakan diatas, maka mengenai petitum angka 5 (lima) yang menyatakan Menghukum dan Memerintahkan kepada Tergugat untuk membayar Upah Proses selama Penggugat tidak dipekerjakan yaitu dari bulan Maret 2020 s/d November 2020 = $9 \times \text{Rp.3.419.000,-} = \text{Rp.30.771.000,-}$ (tiga puluh juta tujuh ratus tujuh puluh satu ribu rupiah), sampai putusan ini berkekuatan hukum tetap, Majelis Hakim berpendapat berdasarkan surat edaran Mahkamah Agung Republik Indonesia Nomor: 3 tahun 2018 tertanggal 16 November 2018 tentang pemberlakuan rumusan hasil rapat pleno kamar Mahkamah Agung tahun 2018 sebagai pedoman pelaksanaan tugas bagi pengadilan terkait rumusan kamar perdata khusus Pengadilan hubungan Industrial pada huruf B point (1) yang mengatur tentang Hak pekerja atas upah proses disebutkan : Dalam hal terjadi perubahan perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT) menjadi perjanjian kerja waktu tidak tertentu (PKWTT), pekerja tidak berhak atas upah proses apa bila terjadi Pemutusan Hubungan Kerja, dengan demikian maka petitum angka 5 (lima) beralasan hukum untuk tidak dapat dikabulkan;

Menimbang, bahwa berdasarkan pendapat dan pertimbangan yang dikemukakan diatas, maka mengenai petitum angka 6 (enam) yang menyatakan Putus Hubungan Kerja antara Penggugat dengan Tergugat sejak dibacakannya putusan ini; Majelis Hakim berpendapat petitum angka 6 (enam) beralasan hukum untuk dapat dikabulkan;

Menimbang, bahwa berdasarkan pendapat dan pertimbangan yang dikemukakan diatas, maka mengenai petitum angka 7 (tujuh) yang menyatakan Menghukum dan Memerintahkan Tergugat untuk Membayar Uang Pesangon kepada Penggugat sebesar **Rp.39.318.500,-** (tiga puluh sembilan juta tiga ratus delapan belas ribu lima ratus rupiah), dengan rincian perhitungan sebagai berikut:

- a. Pesangon : $2 \times 4 \times \text{Rp.2.515.000,-} = \text{Rp.27.352.000,-}$
- b. Uang Penghargaan Masa Kerja : $2 \times \text{Rp.3.419.000,-} = \text{Rp.6.838.000,-}$
- c.-----Uang Penggantian Hak: $15\% \times (\text{Rp.27.352.000,-} + \text{Rp.6.838.000,-}) = \text{Rp.5.128.500,-}$

Majelis Hakim berpendapat bahwa berdasarkan pada Pasal 157 ayat (1) Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaa mengatakan : *Komponen upah yang digunakan sebagai dasar perhitungan uang pesangon, uang penghargaan masa kerja, dan uang pengganti hak*



yang seharusnya diterima yang tertunda, terdiri atas : a. Upah pokok; b. Segala macam bentuk tunjangan yang bersifat tetap yang diberikan kepada pekerja/buruh dan keluarganya, termasuk harga pembelian dari catu yang diberikan kepada pekerja/buruh secara cuma-cuma, yang apabila catu harus dibayar pekerja/buruh dengan subsidi, maka sebagai upah dianggap selisih antara harga pembelian dengan harga yang harus dibayar oleh pekerja/buruh.

Menimbang, bahwa sesuai dengan bukti surat yang bertanda P-2 menunjukkan bahwa upah pokok Penggugat setiap bulan sebesar Rp. 2.515.000,-(dua juta lima ratus lima belas ribu rupiah) sehingga upah pokok tersebut menjadi dasar perhitungan pesangon yang akan diterima oleh Penggugat, dengan demikian mengenai petitum angka 7 (tujuh) beralasan hukum untuk dapat dikabulkan sebagian dengan perhitungan sebagai berikut

- a.-----Pesangon : $2 \times 4 \times \text{Rp. } 2.515.000,-$ -----=
Rp.20.120.000,-
b.Uang Penghargaan Masa Kerja: $2 \times \text{Rp.}2.515.000,-$ = Rp.5.030.000,-
c.-Uang Penggantian Hak 15% $\times \text{Rp.}25.150.000,-$ = Rp.3.772.500,-
Total= **Rp.28.922.500,-**

(dua puluh delapan juta sembilan ratus dua puluh dua ribu lima ratus rupiah)

Menimbang, bahwa berdasarkan pendapat dan pertimbangan yang dikemukakan diatas, maka mengenai petitum angka 8 (delapan) yang menyatakan sah dan berharga sita jaminan terhadap "1 (satu) unit kendaraan roda empat dengan Plat Kendaraan Bermotor Nomor B 9847 SAH" meskipun ada perlawanan/verzet, maupun kasasi, sampai adanya putusan dalam perkara ini berkekuatan hukum tetap, Majelis Hakim berpendapat karena tidak ada dokumen pendukung yang lengkap, maka petitum angka 8 (delapan) terkait dengan sita jaminan beralasan hukum untuk tidak dapat dikabulkan;

Menimbang, bahwa berdasarkan pendapat dan pertimbangan yang dikemukakan diatas, maka mengenai petitum angka 9 (sembilan) yang menyatakan menghukum Tergugat untuk membayar uang paksa (*dwangsoom*) atas keterlambatan setiap hari dalam melaksanakan putusan ini sebesar Rp. 5.000.000,- (*lima juta rupiah*), Majelis Hakim berpendapat karena Tergugat telah dihukum dengan melakukan pembayaran kepada Penggugat maka Majelis Hakim berpendapat petitum angka 9 (sembilan) tidak dapat dikabulkan;



Menimbang, bahwa berdasarkan segala sesuatu yang telah dipertimbangkan diatas dan tanpa perlu lagi mempertimbangkan bukti-bukti lainnya telah cukup alasan bagi Majelis Hakim untuk menyatakan mengabulkan gugatan Penggugat untuk sebagian dan menolak selain dan selebihnya;

Menimbang, bahwa oleh karena gugatan Penggugat dikabulkan sebagian dan Tergugat berada di pihak yang kalah maka Tergugat harus dihukum untuk membayar biaya perkara yang timbul dalam perkara ini sebesar **Rp.112.000,-**(seratus dua belas ribu rupiah);

Menimbang, bahwa oleh karena gugatan Penggugat dikabulkan dan nilai gugatan kurang dari Rp.150.000.000,00 (seratus lima puluh juta rupiah), maka biaya perkara dibebankan kepada Negara;

Menimbang, bahwa terhadap surat-surat bukti yang diajukan oleh para pihak, setelah Majelis Hakim mencermati keseluruhan bukti-bukti tersebut, maka terhadap bukti-bukti surat para pihak selebihnya yang tidak dipertimbangkan, secara mutatis mutandis, Majelis Hakim menyatakan bukti-bukti surat tersebut tidak lagi memiliki relevansi dengan pokok perkara a quo sehingga patut untuk dikesampingkan;

Memperhatikan Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan Undang-undangan Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial dan peraturan-peraturan lain yang bersangkutan.

M E N G A D I L I :

1. Mengabulkan gugatan Penggugat untuk sebagian ;
2. Menyatakan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) antara Penggugat dan Tergugat batal demi hukum dan berubah menjadi Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT);
3. Menyatakan tindakan Tergugat yang melakukan Pemutusan Hubungan Kerja terhadap Penggugat tanpa memberikan peringatan baik secara lisan maupun tulisan bertentangan dengan ketentuan Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan ;
4. Menyatakan PHK yang dilakukan Tergugat terhadap Penggugat bukan karena kesalahan Penggugat;
5. Menyatakan putus hubungan kerja antara Penggugat dengan Tergugat karena Pemutusan Hubungan Kerja sejak putusan ini dibacakan;

Halaman 23 dari 24 hal Perkara No.41/Pdt.Sus-PHI/2020/PN.Ptk



6. Menghukum Tergugat untuk membayar hak Penggugat secara tunai dan sekaligus dengan perincian sebagai berikut :

1)-----Pesangon : 2 X 4 X Rp. 2.515.000,-..... =
Rp.20.120.000,-

2)-----Uang Penghargaan Masa Kerja: 2 X Rp.2.515.000,-=
Rp.5.030.000,-

3)-----Uang Penggantian Hak 15% X Rp.25.150.000,-=
Rp.3.772.500,-

Total = **Rp.28.922.500,-**

(dua puluh delapan juta sembilan ratus dua puluh dua ribu lima ratus rupiah)

7. Menolak gugatan Penggugat untuk selain dan selebihnya;

8. Membebaskan biaya perkara yang timbul dari perkara ini kepada Negara sebesar **Rp.112.000,-**(seratus dua belas ribu rupiah);

Demikian diputuskan dalam sidang permusyawaratan Majelis Hakim Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Pontianak, pada hari senin, tanggal 8 Februari 2021 oleh kami, Bonny Sanggah, S.H., M.Hum., sebagai Hakim Ketua, Siti Umi Akhirokh, S.H., M.H., dan Prana Jaya, SH, masing - masing Hakim Ad-hoc sebagai Hakim Anggota, yang ditunjuk berdasarkan Surat Penetapan Ketua Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Pontianak Nomor 41/Pdt.Sus-PHI/2020/PN.Ptk tanggal 25 November 2020, putusan tersebut diucapkan pada hari *Senin, tanggal 15 Februari 2021* diucapkan dalam persidangan terbuka untuk umum oleh Hakim Ketua dengan didampingi para Hakim Anggota tersebut, dibantu oleh Mahyus, Panitera Pengganti serta dihadiri oleh Kuasa Penggugat maupun Kuasa Tergugat;

Hakim-Hakim Anggota,

Hakim Ketua

Siti Umi Akhirokh, S.H., M.H.

Bonny Sanggah, S.H.,M.Hum.

Prana Jaya, S.H.

Panitera Pengganti,



M a h y u s

Perincian biaya :

1. Materai..... Rp. 12.000,00;
2. Panggilan Rp.100.000,00;

Jumlah **Rp.112.000,00;** (seratus dua belas ribu rupiah);