



PUTUSAN

Nomor 2/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Gto

DEMI KEADILAN BERDASARKAN KETUHANAN YANG MAHA ESA

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

IDRAK JUBA, Jenis Kelamin : Laki-laki, Tempat/Tanggal Lahir : Gorontalo, 15-05-1986, Warganegara : Indonesia, Agama : Islam, Pekerjaan : Karyawan swasta, Alamat : Jl. Prof DR. Jhon Ario Katili RT 004/001, Kelurahan Tapa, Kecamatan Sipatana, Kota Gorontalo, dalam hal ini memberikan kuasa kepada MEYSKE ABDULLAH S.Sos., S.H., CLA, SOFYAN LAUDIU, S.H., Advokat dari kantor hukum MEYSKE ABDULLAH & Rekan berkedudukan di Jalan Mayor Dullah No. 129, RT 001/RW.001, Kelurahan Talumolo, Kecamatan Dumbo Raya, Kota Gorontalo, Provinsi Gorontalo, 96118, Hp. 081340802506, email : abdullahmeyske@yahoo.co.id berdasarkan Surat Kuasa Khusus tanggal 6 Januari 2023 yang telah didaftarkan di Kepaniteraan pada Pengadilan Negeri Gorontalo pada hari Selasa tanggal 10 Januari 2023 dengan register nomor: W20-U1/4/AT-03.05/PHI/I/2023, sebagai Penggugat;

Lawan

PT SINAR MAS MULTIFINANCE, beralamat di Jl. Prof HB Jassin No.3 Kota Gorontalo, di Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Gorontalo, sebagai Tergugat;

Pengadilan Hubungan Industrial tersebut;
Membaca berkas perkara yang bersangkutan;
Mendengar Penggugat;
Memperhatikan bukti-bukti yang diajukan oleh Penggugat;

Halaman 1 dari 20, Putusan Nomor 2/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Gto

KM	HA 1	HA 2



TENTANG DUDUK PERKARA

Menimbang, bahwa Penggugat dengan Surat Gugatan tanggal 20 Februari 2023 yang dilampiri anjuran atau risalah penyelesaian, yang diterima dan didaftarkan di Kepaniteraan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Gorontalo pada tanggal 21 Februari 2023 dalam Register Nomor 2/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Gto, telah mengajukan gugatan sebagai berikut:

1. Bahwa Penggugat dahulu adalah karyawan Tergugat yang mulai berkerja pada Tergugat (PT Sinar Mas Multifinance) sejak bulan November 2016 – bulan April 2022 (5 tahun, 5 bln) dengan jabatan Collection dengan upah Rp3.200.000,00 (tiga juta dua ratus ribu rupiah);
2. Bahwa pekerjaan yang dilakukan oleh Penggugat adalah melakukan penagihan pada wilayah Kota Gorontalo, Paguyaman (Kabupaten Gorontalo), Kecamatan Taludaa (Kabupaten Bone Bolango) sampai ke Kabupaten Bolmong Selatan;
3. Bahwa sejak awal bekerja, yakni pada bulan November 2016, Penggugat menandatangani kontrak kerja dengan Tergugat, kemudian pada tahun-tahun selanjutnya menandatangani kontrak kerja pada setiap tahun;
4. Bahwa setiap selesai kontrak, sambil menunggu tanda tangan kontrak baru, dengan jeda selama 1 (satu) bulan, Penggugat tetap bekerja seperti biasa namun pekerjaan Penggugat dengan tugas penagihan ke nasabah-nasabah macet;
5. Bahwa setelah selesai kontrak, Penggugat tidak mendapatkan kompensasi apapun dari Tergugat sehingga patutlah Majelis Hakim untuk mempertimbangkan kompensasi yang harus diterima oleh Penggugat yang dihitung berdasarkan waktu Penggugat bekerja yakni 5 tahun 5 bulan;
6. Bahwa pada tanggal 14 Desember 2021 Penggugat menandatangani Perjanjian Kerja Waktu Tertentu dengan Tergugat Nomor 00089/PKWT/SMMF-053/XII/2021;
7. Bahwa pada Pasal 1 angka 1 Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, 00089/PKWT/SMMF-053/XII/2021, disebutkan:
Pasal 1
Penempatan

1. Pihak kedua bersedia bekerja dengan status karyawan kontrak pada Pihak Pertama sebagai Support Officer Mobil pada PT SINAR MAS MULTIFINANCE, kantor cabang GORONTALO, dengan masa

Halaman 2 dari 20, Putusan Nomor 2/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Gto

KM	HA 1	HA 2



kontrak 12 (dua belas) bulan efektif terhitung tanggal 15 Desember 2021 sampai dengan 14 Desember 2022.

2. Pihak Kedua dengan ini mengikat diri dan berjanji akan taat dan patuh terhadap peraturan-peraturan yang berlaku dan yang akan diberlakukan oleh Pihak Pertama, baik secara tertulis maupun lisan.

8. Bahwa namun pada Tanggal 9 Mei 2022 sekitar pukul 08:00 pagi, pak Haris jabatan Head Collection menyampaikan kepada Penggugat untuk tidak melakukan penagihan dulu dan menunggu kabar dari kantor pusat;

9. Bahwa Penggugat yang baru bekerja kembali dengan kontrak baru, telah diberhentikan oleh Tergugat sebelum habis masa kontrak Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, dengan masa kontrak 12 (dua belas) bulan efektif terhitung tanggal 15 Desember 2021 sampai dengan 14 Desember 2022. Namun, telah diberhentikan pada Tanggal 9 Mei 2022 terhitung masih 8 bulan masa kontrak dengan Tergugat;

10. Bahwa olehnya Tergugat wajib membayarkan ganti rugi kepada Pengugat yakni 8 bulan upah yang dikalikan dengan upah Penggugat sebesar Rp. Rp3.200.000,00 (tiga juta dua ratus ribu rupiah) dengan perincian:

$$8 \text{ bulan upah} \times \text{Rp}3.200.000,00 = \text{Rp}25.600.000,00$$

11. Bahwa ketika Penggugat bertanya apa kesalahan Penggugat, Pak Haris hanya menyampaikan menunggu saja info dari kantor pusat;

12. Bahwa saat itu Penggugat sudah tidak bisa login ke akun Perusahaan sehingga sudah tidak bisa melakukan absensi;

13. Bahwa kepesertaan BPJS Ketenagakerjaan dan BPJS Kesehatan Penggugat juga telah di non aktifkan pada bulan Mei 2022;

14. Bahwa Penggugat juga sudah dikeluarkan dari grup Whats app Collection;

15. Bahwa Penggugat juga bertanya kepada Bpk Gani Setiawan selaku Branch Manager melalui telp dan wa tetapi tidak direspon;

16. Bahwa Penggugat mencoba menanyakan statusnya kepada Sdr Andri jabatan operational Head, tetapi Sdr Andri menyatakan tidak tahu;

17. Bahwa selama Penggugat bekerja pada Tergugat, Penggugat tidak pernah melakukan kesalahan atau Pelanggaran yang merugikan Tergugat, Penggugat selalu bekerja sesuai perintah Tergugat dan tidak pernah mendapatkan surat peringatan baik secara lisan maupun tertulis;

KM	HA 1	HA 2



18.Bahwa dalam aturan ketenagakerjaan, Pengusaha yang mengakhiri hubungan kerja dengan karyawan kontrak sebelum masa kontraknya habis wajib membayar ganti rugi dan uang kompensasi;

19.Bahwa apabila salah satu pihak mengakhiri hubungan kerja sebelum berakhirnya jangka waktu yang ditetapkan dalam perjanjian kerja waktu tertentu, pihak yang mengakhiri hubungan kerja diwajibkan membayar ganti rugi kepada pihak lainnya sebesar upah pekerja/buruh sampai batas waktu berakhirnya jangka waktu perjanjian kerja;

20.Bahwa selain ganti rugi sebesar sisa gaji selama sisa kontrak, karyawan kontrak juga berhak menerima uang kompensasi;

21.Dengan demikian, selain menerima ganti rugi sebesar sisa gaji selama sisa kontrak, Penggugat juga wajib menerima uang kompensasi yang besarnya dihitung berdasarkan jangka waktu PKWT yang telah dijalani;

22.Bahwa uang Kompensasi yang harus di terima oleh Penggugat adalah sebesar 5 bulan upah dikalikan dengan upah Penggugat;

23.Bahwa olehnya wajib Tergugat membayarkan kompensasi kepda Penggugat sebesar 5 bulan x Rp3.200.000,00 = Rp16.000.000,00;

24.Bahwa oleh karena Penggugat diberhentikan tanpa alasan, Penggugat menunggu informasi status Penggugat namun tidakada kejelasannya dan pemberhentian tersebut sebagai Pemutusan kerja sepihak yang dilakukan oleh Tergugat, maka Tergugat wajib membayar pesangon terhadap Penggugat sesuai aturan ketenagakerjaan;

25.Bahwa tindakan Tergugat yang telah melakukan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) secara sepihak terhadap Penggugat tanpa penetapan dari lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial adalah merupakan suatu perbuatan yang bertentangan dengan peraturan perundang-undangan;

26.Bahwa berdasarkan dalil tersebut di atas telah jelas bahwa tindakan Tergugat yang melakukan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) secara sepihak dimana hal tersebut telah menimbulkan kerugian yang sangat besar bagi Penggugat, yakni kehilangan pekerjaan yang berarti kehilangan penghasilan. Oleh karena itu adalah pantas dan layak menurut hukum jika Pengadilan Hubungan Industrial Gorontalo menghukum Tergugat untuk membayar uang pesangon dua kali ketentuan Pasal 156 ayat (2), Uang Penghargaan masa Kerja sesuai dengan ketentuan Pasal 156 ayat (3), dan Uang Pengganti Hak sesuai dengan Pasal 156 ayat (4) Undang-Undang

Halaman 4 dari 20, Putusan Nomor 2/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Gto

KM	HA 1	HA 2



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan kepada Penggugat dengan perincian sebagai berikut:

Uang pesangon

6 x Rp. 3.200.000,00 x 2 kali ketentuan = Rp38.400.000,00

Penghargaan Masa Kerja (PMK)

2 x Rp3.200.000,00 = Rp6.400.000,00

Penggantian Hak Cuti yang belum diambil

24/25 x Rp3.200.000,00 = Rp3.072.000,00

Penggantian perumahan Serta pengobatan & perawatan

15% x Rp44.800.000,00 = Rp6.720.000,00

Jumlah

= Rp54.592.000,00

(terbilang: lima puluh empat juta lima ratus sembilan puluh dua ribu rupiah)

27. Bahwa oleh karena sudah sekitar 2 (dua) bulan Penggugat tidak mendapatkan kejelasan tentang status dan apa kesalahan Penggugat, maka Penggugat melaporkan masalah ini kepada dinas Tenaga Kerja Koperasi dan UKM Kota Gorontalo;

28. Bahwa perundingan dilaksanakan sebanyak 3 (tiga) kali, perundingan pertama pada tanggal 6 Juli 2022, perundingan kedua pada tanggal 13 Juli 2022 dan perundingan ketiga tanggal 27 Juli 2022 tetapi tidak terjadi kesepakatan karena Tergugat tidak mempunyai itikad baik untuk menyelesaikannya sehingga mediator telah mengeluarkan anjuran Nomor : 560/Disnakerkop&UKM/VII/2022 dan Risalah Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial pada tanggal 27 Juli 2022;

29. Bahwa sesuai dengan ketentuan Pasal 155 ayat (1), ayat (2) dan ayat (3) UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan maka Tergugat diwajibkan untuk membayar upah yang biasa diterima oleh Penggugat setiap bulannya. Dan dengan mengacu pada Putusan Mahkamah Konstitusi No. 37/PUU-IX/2011 tentang upah proses, maka patut dan layak jika Tergugat juga membayar upah Proses Penyelesaian kepada Penggugat yang dikalikan upah sebesar Rp3.200.000,00 (tiga juta dua ratus ribu rupiah) yaitu gaji/upah dari selama 6 (enam) bulan sebesar : $Rp3.200.000,00 \times 6 = Rp19.200.000,00$ (sembilan belas juta dua ratus ribu rupiah)

Berdasarkan uraian tersebut diatas Penggugat melalui Kuasa Hukum dengan hormat memohon kepada Ketua Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Gorontalo, berkenan memanggil kedua belah pihak untuk

Halaman 5 dari 20, Putusan Nomor 2/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Gto

KM	HA 1	HA 2



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

duduk bersidang dalam suatu ruang sidang yang telah ditentukan dan mengambil putusan yang amarnya sebagai berikut:

DALAM POKOK PERKARA

1. Mengabulkan gugatan Penggugat untuk seluruhnya ;
2. Menyatakan bahwa Tergugat telah melanggar Undang-Undang Ketenagakerjaan;
3. Menghukum Tergugat untuk membayarkan ganti rugi kepada Pengugat yakni 8 bulan upah yang dikalikan dengan upah Penggugat sebesar Rp. Rp.3.200.000,00 (tiga juta dua ratus ribu rupiah) yakni:

$$8 \text{ bulan upah} \times \text{Rp. } 3.200.000,00 = \text{Rp. } 25.600.000,00$$

4. Menghukum Tergugat untuk membayar kompensasi kepada Penggugat sebesar 5 bulan \times Rp. 3.200.000,00 = Rp.16.000.000,00;

5. Menghukum Tergugat untuk membayarkan kepada Penggugat berupa uang pesangon sebesar 2 (dua) kali ketentuan Pasal 156 ayat (2), Uang Penghargaan masa kerja 1 (satu) kali ketentuan dalam pasal 156 ayat (3), Uang Pengganti Hak sesuai ketentuan dalam pasal 156 ayat (4) UU RI No. 13 tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, dengan perincian sebagai berikut:

Uang pesangon

$$6 \times \text{Rp}3.200.000,00 \times 2 \text{ kali ketentuan} = \text{Rp}38.400.000,00$$

Penghargaan Masa Kerja (PMK)

$$2 \times \text{Rp}3.200.000,00 = \text{Rp}6.400.000,00$$

Penggantian Hak Cuti yang belum diambil

$$24/25 \times \text{Rp}3.200.000,00 = \text{Rp}3.072.000,00$$

Penggantian perumahan Serta pengobatan & perawatan

$$15\% \times \text{Rp}44.800.000,00 = \text{Rp}6.720.000,00$$

$$\text{Jumlah} = \text{Rp}54.592.000,00$$

(terbilang: lima puluh empat juta lima ratus sembilan puluh dua ribu rupiah)

6. Menghukum Tergugat untuk membayar upah Proses Penyelesaian Perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja kepada Penggugat sejak diberhentikan pada Mei 2022 yang dikalikan upah Rp3.200.000,00 (tiga juta dua ratus ribu rupiah) yaitu gaji/upah dari selama 6 (enam) bulan sebesar: $\text{Rp}3.200.000,00 \times 6 = \text{Rp}19.200.000,00$ (sembilan belas juta dua ratus ribu rupiah);

SUBSIDER

Halaman 6 dari 20, Putusan Nomor 2/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Gto

KM	HA 1	HA 2



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Apabila Majelis Hakim yang mengadili dan memeriksa perkara ini berpendapat lain mohon putusan yang seadil-adilnya;

Menimbang, bahwa pada hari sidang yang telah di tentukan Penggugat telah datang menghadap kuasa hukumnya Meyske Abdullah, S.Sos., S.H., CLA, di persidangan, akan tetapi Tergugat tidak datang menghadap ataupun menyuruh orang lain menghadap untuk mewakilinya, meskipun berdasarkan risalah panggilan sidang pada :

- Hari Jumat tanggal 24 Maret 2023, untuk hadir pada persidangan hari Kamis tanggal 23 Maret 2023 surat panggilan diterima oleh Nia selaku pimpinan PT Sinar Mas Multifinance, namun demikian karena tanggal 23 Maret 2023 ditetapkan sebagai cuti bersama maka perlu ditetapkan kembali sidang pada tanggal 30 Maret 2023;
- Hari Senin tanggal 27 Maret 2023, untuk hadir pada persidangan hari Kamis tanggal 30 Maret 2023 surat panggilan diterima oleh Saiful Hidayat selaku pimpinan PT Sinar Mas Multifinance;
- Hari Kamis tanggal 30 Maret 2023, untuk hadir pada persidangan hari Kamis tanggal 6 April 2023 surat panggilan diterima oleh Ibu Nia selaku pekerja PT Sinar Mas Multifinance;

Menimbang, bahwa berdasarkan risalah panggilan tersebut di atas Tergugat telah dipanggil secara sah dan patut, sedangkan ternyata bahwa tidak datangnya Tergugat itu disebabkan oleh sesuatu halangan yang sah;

Menimbang, bahwa dengan tidak hadirnya Tergugat tersebut meskipun telah dipanggil secara sah dan patut, maka pemeriksaan perkara ini tetap dilanjutkan tanpa hadirnya Tergugat;

Menimbang, bahwa oleh karena itu pemeriksaan perkara dilanjutkan dengan pembacaan surat gugatan yang isinya tetap dipertahankan oleh Penggugat;

Menimbang, bahwa terhadap gugatan Penggugat tersebut untuk selanjutnya persidangan dilakukan secara elektronik;

Menimbang, bahwa untuk membuktikan dalil gugatannya, Penggugat telah mengajukan bukti surat berupa:

1. Bukti P. 1 : Fotocopy dari scan berupa Perjanjian Kerja Waktu Tertentu PT Sinar Mas Multifinance No. 00089/PKWT/SMMF-053/XII/2021, selanjutnya diberi tanda P. 1;
2. Bukti P. 2 : Fotocopy sesuai dengan aslinya berupa Surat Nomor: 560/Disnakerkop&UKM/ /VII/2022 tanggal 27 Juli 2022

Halaman 7 dari 20, Putusan Nomor 2/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Gto

KM	HA 1	HA 2



Perihal Anjuran, selanjutnya diberi tanda P. 2;

3. Bukti P. 3 : Fotocopy sesuai dengan aslinya berupa Risalah Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, selanjutnya diberi tanda P. 3;

Menimbang, bahwa untuk menguatkan dalil gugatannya, Penggugat telah pula mengajukan saksi yang memberikan keterangan pada pokoknya sebagai berikut:

1. Saksi Tomy Trianto Tobuto;

- Bahwa Saksi sebelumnya bekerja sebagai Tim Support di PT Sinar Mas Multifinance dan mengenal Penggugat sejak bekerja di PT Sinar Mas Multifinance;
- Bahwa setahu Saksi Penggugat bekerja sebagai Tim Support di PT Sinar Mas Multifinance sejak bulan November 2016, di bagian mobil sama dengan Saksi;
- Bahwa setahu Saksi nama lain dari Tim Support adalah penagih atau collector;
- Bahwa setahu Saksi persyaratan untuk menjadi Tim Support harus mempunyai SIM (Surat Izin Mengemudi);
- Bahwa setahu Saksi Penggugat membuat surat lamaran tertulis untuk menjadi Tim Support yang ditujukan kepada PT Sinar Mas Multifinance;
- Bahwa setahu Saksi Penggugat mengetahui bahwa dirinya diterima di PT Sinar Mas Multifinance karena adanya telepon dari pihak PT Sinar Mas Multifinance untuk interview kemudian disuruh membuat rekening gaji;
- Bahwa setahu Saksi perjanjian kerja Penggugat dengan Tergugat mulai bulan November 2016;
- Bahwa setahu Saksi perjanjian kerja dikeluarkan oleh PT Sinar Mas Multifinance yang diberikan kepada masing-masing pekerja;
- Bahwa Saksi menandatangani perjanjian kerja yang isinya tentang jam kerja, pakaian yang digunakan pada waktu kerja, prosedur kerja dan tugas-tugas karyawan;
- Bahwa setahu Saksi jangka waktu perjanjian kerja selama 1 (satu) tahun mulai bulan November 2016 sampai dengan bulan November 2017;
- Bahwa setahu Saksi setelah selesai kontrak tidak ada kontrak baru, langsung otomatis kerja;

Halaman 8 dari 20, Putusan Nomor 2/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Gto

KM	HA 1	HA 2



- Bahwa Saksi membenarkan perjanjian kerja yang diperlihatkan kepada Saksi sebagaimana bukti T. 1;
- Bahwa setahu Saksi perjanjian kerja dibuat 1 (satu) rangkap yang diserahkan ke perusahaan;
- Bahwa setahu Saksi tugas Tim Support adalah melakukan penagihan kepada nasabah macet;
- Bahwa setahu Saksi uang hasil penagihan itu harus disetorkan ke bank;
- Bahwa setahu Saksi gaji Penggugat sejumlah Rp3.200.000,00 (tiga juta dua ratus ribu rupiah) dengan komponen yaitu gaji pokok sesuai dengan UMP sejumlah Rp2.800.000,00 (dua juta delapan ratus ribu rupiah), kemudian ada uang pulsa sejumlah Rp100.000,00 (seratus ribu rupiah) dan uang transport;
- Bahwa setahu Saksi tunjangan transport dan tunjangan pulsa tetap atau berubah baik untuk tugas di dalam dan di luar kota;
- Bahwa setahu Saksi cara pembayaran gaji tersebut melalui transfer;
- Bahwa setahu Saksi pada bulan Mei 2022 Penggugat sudah tidak bekerja, tetapi saat itu masih dalam kontrak kerja;
- Bahwa setahu Saksi berakhirnya kontrak kerja Penggugat pada bulan Desember 2022;
- Bahwa setahu Saksi yang mengeluarkan Penggugat dari PT Sinar Mas Multifinance Pak Haris yang menjabat sebagai Head Collection;
- Bahwa setahu Saksi Pak Haris memberhentikan Penggugat dengan cara dikirim pesan WA agar Penggugat jangan melakukan penagihan dulu, menunggu dari pusat;
- Bahwa setahu Saksi Penggugat masih masuk kerja setelah diberhentikan, tetapi Penggugat sudah tidak diizinkan absen dan login aplikasi Tim Support;
- Bahwa setahu Saksi Penggugat berhenti bekerja pada bulan Mei 2022, dan sejak bulan Juni 2022 Saksi tidak melihat Penggugat hadir di PT Sinar Mas Multifinance;
- Bahwa setahu Saksi Tergugat tidak pernah memanggil kembali Penggugat untuk bekerja;
- Bahwa setahu Saksi Penggugat tidak pernah mendapat SP (Surat Peringatan);

Halaman 9 dari 20, Putusan Nomor 2/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Gto

KM	HA 1	HA 2



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

- Bahwa setahu Saksi tidak ada kesalahan Penggugat sehingga diberhentikan;
- 2. Saksi Jeyne Witry Patras;
 - Bahwa Saksi masuk bekerja di PT Sinar Mas Multifinance pada tahun 2011, dan mengenal Penggugat sejak masuk di PT Sinar Mas Multifinance pada tahun 2016;
 - Bahwa ketika pertama masuk di PT Sinar Mas Multifinance Saksi sebagai Accounting;
 - Bahwa Saksi membuat surat lamaran yang ditujukan kepada pimpinan PT Sinar Mas Multifinance beserta persyaratannya;
 - Bahwa Saksi menjadi AR Admin sampai dengan tahun 2021, kurang lebih selama 5 (lima) tahun;
 - Bahwa setahu Saksi tugas dari AR Admin adalah mengeluarkan surat peringatan dan laporan nasabah yang menyetor tetapi setorannya tidak masuk;
 - Bahwa setahu Saksi gaji AR Admin per bulan sejumlah Rp3.000.000,00 (tiga juta rupiah) karena tidak ada tunjangan transport;
 - Bahwa Saksi berhenti kerja di PT Sinar Mas Multifinance pada bulan Januari tahun 2021 karena Saksi menolak ikut pendidikan di Jakarta untuk di promosi dengan alasan keluarga;
 - Bahwa Saksi sebagai pekerja kontrak untuk 2 (dua) tahun pertama, demikian pula Penggugat;
 - Bahwa setahu Saksi perjanjian kerja dibuat 1 (satu) rangkap dan diserahkan ke perusahaan
 - Bahwa setahu Saksi dari tahun 2016 sampai dengan tahun 2021, Penggugat masih bekerja di Tim Support;
 - Bahwa setahu Saksi gaji Penggugat per bulan sejumlah Rp3.200.000,00 (tiga juta dua ratus ribu rupiah);
 - Bahwa setahu Saksi tugas Tim Support adalah melakukan penanganan nasabah, angsuran, dan surat peringatan nasabah yang menunggak;
 - Bahwa Saksi tahu tugas Tim Support tersebut dimana pada tahun 2016 Saksi dipindahkan ke bagian AR (*Account Responsible*) admin yang ada hubungannya dengan Tim Support;
 - Bahwa setahu Saksi tugas Tim Support tersebut dilaporkan ke atasan dalam bentuk daily report melalui WA;

Halaman 10 dari 20, Putusan Nomor 2/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Gto

KM	HA 1	HA 2



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

- Bahwa setahu Saksi ada evaluasi target per bulan oleh kepala *collection* kemudian dilaporkan kepada *branch manager*;
- Bahwa setahu Saksi dalam melaksanakan tugasnya sebagai Tim Support, Penggugat paling rajin dan mencapai target sehingga Saksi kaget ketika Penggugat di *terminate* tahun 2022;
- Bahwa setahu Saksi istilah *terminate* itu adalah istilah dari perusahaan yang artinya pemutusan atau penghentian hubungan kerja;
- Bahwa setahu Saksi seorang pekerja mengetahui bahwa dirinya di *terminate* karena disampaikan secara lisan atau ada pemberitahuan melalui WA;
- Bahwa Saksi mengetahui Penggugat tidak diperpanjang kontraknya dari Penggugat dan dari teman-teman yang ada di kantor;
- Bahwa setahu Saksi tidak ada catatan bahwa *performance* Penggugat kurang dan tidak ada keluhan dari atasan atas kinerja Penggugat;
- Bahwa setahu Saksi Penggugat tidak pernah melakukan kesalahan dalam pekerjaan dan tidak pernah mendapat SP (Surat Peringatan);
- Bahwa setahu Saksi Penggugat berhenti dari PT Sinar Mas Multifinance pada bulan Mei 2022;
- Bahwa setahu Saksi tidak ada panggilan dari PT Sinar Mas Multifinance kepada Penggugat untuk bekerja lagi;

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

Menimbang, bahwa untuk menyingkat putusan, segala sesuatu yang termuat dalam berita acara persidangan dianggap telah termuat dan menjadi bagian yang tidak terpisahkan dengan putusan ini;

TENTANG PERTIMBANGAN HUKUM

Menimbang, bahwa maksud dan tujuan gugatan Penggugat yang pada pokoknya adalah mengenai adanya pemutusan hubungan kerja pada tanggal 9 Mei 2022 pada saat perjanjian kerja masih berjalan, serta menuntut adanya uang kompensasi dan uang ganti rugi atas adanya pemutusan hubungan kerja tersebut;

Menimbang, bahwa oleh karena jangka waktu dan formalitas menurut hukum telah diindahkan dengan sepatutnya serta gugatan itu tidak melawan

Halaman 11 dari 20, Putusan Nomor 2/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Gto

KM	HA 1	HA 2



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

hukum dan bukan tidak beralasan, maka Tergugat yang telah dipanggil dengan sepatutnya akan tetapi tidak datang menghadap di persidangan dan tidak pula Tergugat menyuruh orang lain untuk hadir sebagai wakilnya, maka Majelis Hakim menganggap bahwa Tergugat tidak mau mempertahankan haknya atas adanya gugatan dari Penggugat;

Menimbang, bahwa setelah Majelis Hakim membaca dan mempelajari, ternyata gugatan Penggugat beralasan dan tidak bertentangan dengan hukum dan cukup alasan bagi Majelis Hakim untuk menerima gugatan Penggugat dengan putusan tidak hadirnya Tergugat (*Verstek*);

Menimbang, bahwa Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan telah dirubah, dihapus dan ditambahkan sebagian oleh Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja yang telah diundangkan pada tanggal 2 November 2020, yang bila dihubungkan dengan perkara *a quo* Penggugat diberhentikan pada bulan Mei 2022, dan perkara ini diajukan pendaftaran gugatan serta teregister pada tanggal 21 Februari 2023, maka Majelis Hakim berpendapat untuk menggunakan ketentuan Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja dan peraturan pelaksanaannya untuk memeriksa dan memutus perkara ini dan apabila ada aturan yang tidak dirubah atau dihapus dalam Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja maka Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan tetap akan dipergunakan;

Menimbang, bahwa atas permasalahan yang terjadi antara Penggugat dan Tergugat sebagaimana dalam gugatan *a quo*, maka sebelum mempertimbangkan petitum Penggugat Majelis Hakim akan terlebih dahulu mempertimbangkan hubungan kerja yang terjadi antara Penggugat dengan Tergugat hingga munculnya perselisihan hubungan kerja antara Penggugat dan Tergugat;

Menimbang, bahwa Penggugat dalam gugatannya menguraikan bahwa sebagai karyawan/pekerja dari Tergugat yang mulai bekerja pada Tergugat sejak bulan November 2016 – bulan April 2022 (memiliki masa kerja 5 tahun 5 bulan) dengan jabatan sebagai Collection dengan upah sejumlah Rp3.200.000,00 (tiga juta dua ratus ribu rupiah) hal mana menyangkut tentang upah yang diterima oleh Penggugat ini dikuatkan oleh keterangan Saksi Tomy Trianto Tobuto dan Saksi Jeyne Witri Patras;

Halaman 12 dari 20, Putusan Nomor 2/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Gto

KM	HA 1	HA 2



Menimbang, bahwa secara lebih lanjut pada pokoknya Penggugat mendalilkan mempunyai hubungan kerja dengan Tergugat berdasarkan pada perjanjian kerja waktu tertentu dengan Tergugat sejak November 2016 kemudian pada tahun-tahun selanjutnya menandatangani kontrak kerja pada setiap tahun (*vide* : dalil gugatan Penggugat pada angka 3 (tiga), 4 (empat) dan 5 (lima)), dan mempertegas dalil tersebut dengan menguraikan bahwa Penggugat telah menandatangani perjanjian kerja nomor 00089/PKWT/SMMF-053/XII/2021 (*vide* : dalil gugatan Penggugat pada angka 6 (enam) dan 7 (tujuh)) hal mana dibuktikan dengan bukti P. 1 dan dikuatkan dengan keterangan Saksi Tomy Trianto Tobuto ketika diperlihatkan oleh Majelis Hakim dipersidangan membenarkan perjanjian kerja sebagaimana bukti P. 1;

Menimbang, bahwa berdasarkan keterangan Saksi Tomy Trianto Tobuto yang menerangkan bahwa “perjanjian kerja Penggugat dengan Tergugat mulai bulan November 2016, dan jangka waktu perjanjian kerja berlangsung selama 1 (satu) tahun mulai bulan November 2016 sampai dengan bulan November 2017”;

Menimbang, bahwa berdasarkan pada ketentuan Pasal 2 Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 35 tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja, menyebutkan bahwa :

- (1) Hubungan kerja terjadi karena adanya perjanjian kerja antara Pengusaha dan Pekerja/Buruh.
- (2) Perjanjian kerja dibuat secara tertulis atau lisan.
- (3) Perjanjian kerja yang dibuat secara tertulis dilaksanakan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.
- (4) Perjanjian kerja dibuat untuk waktu tertentu atau waktu tidak tertentu.

Menimbang, bahwa Penggugat telah mendalilkan hubungan kerjanya dengan Tergugat berdasarkan pada Perjanjian Kerja Waktu Tertentu dan dibuktikan oleh bukti P. 1 dan dikuatkan oleh keterangan Saksi Tomy Trianto Tobuto dan berdasarkan ketentuan Pasal 2 Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 35 tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja sebagaimana diuraikan di atas, maka Majelis Hakim berpendapat bahwa hubungan kerja yang terjadi antara Penggugat dengan Tergugat adalah berdasarkan pada perjanjian kerja waktu tertentu yang berlangsung setiap tahun

Halaman 13 dari 20, Putusan Nomor 2/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Gto

KM	HA 1	HA 2



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

sejak bulan November tahun 2016 hingga Penggugat diakhiri hubungan kerjanya oleh Tergugat;

Menimbang, bahwa Penggugat dalam dalil gugatannya pada pokoknya mendalilkan pada tanggal 9 Mei 2022 sekitar pukul 08.00 pagi, pak Haris selaku *Head Collection* menyampaikan Penggugat untuk tidak melakukan penagihan dulu dan menunggu kabar dari kantor pusat (*vide* : dalil gugatan pada angka 8 (delapan)), dan Penggugat bertanya apa kesalahan Penggugat, Pak Haris hanya menyampaikan menunggu saja info dari kantor pusat (*vide* : dalil gugatan pada angka 11 (sebelas));

Menimbang, bahwa saat itu Penggugat sudah tidak bisa login ke akun perusahaan sehingga sudah tidak bisa melakukan absensi, kepesertaan BPJS Ketenagakerjaan dan BPJS Kesehatan Penggugat juga telah dinon aktifkan, dan juga sudah dikeluarkan dari grup whats app collection (*vide* : dalil gugatan pada angka 12 (dua belas), 13 (tiga belas), 14 (empat belas)) dan Penggugat juga bertanya kepada Bpk Gani Setiawan selaku *Branch Manager* melalui telpon dan wa tetapi tidak direspon, dan Penggugat juga menanyakan statusnya kepada Sdr. Andri jabatan *operational head*, tetapi Sdr. Andri menyatakan tidak tahu (*vide* : dalil gugatan pada angka 15 (lima belas) dan 16 (enam belas));

Menimbang, bahwa dalil-dalil tersebut sesuai dengan keterangan Saksi Tomy Trianto Tobuto yang pada pokoknya menerangkan bahwa “Pak Haris memberhentikan Penggugat dengan dikirim pesan WA agar Penggugat jangan melakukan penagihan dulu, menunggu dari pusat dan Penggugat sudah tidak diijinkan absen dan login aplikasi Tim Support, sejak bulan juni 2022 tidak melihat Penggugat hadir di PT. Sinar Mas Multifinance”;

Menimbang, bahwa berdasarkan keterangan Saksi Jeyne Witry Patras yang menerangkan “dalam melaksanakan tugasnya sebagai Tim Support Penggugat paling rajin dan mencapai target sehingga Saksi kaget ketika Penggugat di *terminate* atau dilakukan pemutusan hubungan kerjanya dan setahu Saksi Pengugat tidak pernah melakukan kesalahan dalam pekerjaan dan tidak pernah mendapat surat peringatan (SP)”;

Menimbang, bahwa lebih lanjut Saksi Tomy Trianto Tobuto dan Saksi Jeyne Witri Patras pada pokoknya menerangkan hal yang sama yaitu bahwa sejak diberhentikan ini tidak ada panggilan dari Tergugat kepada Penggugat untuk kembali bekerja, maka Majelis Hakim berpendapat bahwa Penggugat telah diberhentikan hubungan kerjanya oleh Tergugat sejak bulan Mei 2022;

Halaman 14 dari 20, Putusan Nomor 2/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Gto

KM	HA 1	HA 2



Menimbang, bahwa berdasarkan ketentuan Pasal 151 ayat (1) dan ayat (2) Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja *juncto* Pasal 37 ayat (1) ayat (2) dan ayat (3) Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 35 Tahun 2021 Tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja disebutkan “bahwa Pengusaha, pekerja/buruh, serikat pekerja/serikat buruh, dan Pemerintah harus mengupayakan agar tidak terjadi pemutusan hubungan kerja, dalam hal pemutusan hubungan kerja tidak dapat dihindari, maka maksud dan alasan pemutusan hubungan kerja tersebut diberitahukan dalam bentuk surat pemberitahuan dan disampaikan secara sah dan patut oleh Pengusaha kepada Pekerja dan/atau Serikat Pekerja paling lama 14 (empat belas) hari kerja sebelum pemutusan hubungan kerja oleh Pengusaha kepada Pekerja/Serikat Pekerja”;

Menimbang, bahwa berdasarkan pada uraian di atas tentang penyebab Penggugat tidak dapat melakukan pekerjaan dan telah diakhiri hubungan kerjanya oleh Tergugat serta tidak pernah dipanggil kembali untuk bekerja, dan dihubungkan dengan ketentuan Pasal 151 ayat (1) dan ayat (2) Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja *juncto* Pasal 37 ayat (1) ayat (2) dan ayat (3) Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 35 Tahun 2021 Tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja, maka terhadap petitum Pengugat pada angka 2 yang menyatakan bahwa Tergugat telah melanggar Undang-undang ketenagakerjaan dapat dikabulkan;

Menimbang, bahwa terhadap petitum Penggugat pada angka 3 (tiga) yang meminta untuk menghukum Tergugat untuk membayarkan ganti rugi kepada Pengugat yakni 8 bulan upah yang dikalikan dengan upah Penggugat sebesar Rp3.200.000,00 (tiga juta dua ratus ribu rupiah) yakni : 8 bulan upah x Rp3.200.000,00 = Rp25.600.000,00, Majelis Hakim akan mempertimbangkannya sebagai berikut;

Menimbang, bahwa sebagaimana telah diuraikan di atas menyangkut tentang hubungan kerja antara Penggugat dengan Tergugat berdasarkan pada perjanjian kerja waktu tertentu dan terakhir Penggugat telah menandatangani perjanjian kerja dengan nomor 00089/PKWT/SMMF-053/XII/2021 (*vide* : dalil gugatan Penggugat pada angka 6 (enam) dan 7 (tujuh)) hal mana dibuktikan dengan bukti P. 1 dan dikuatkan dengan keterangan Saksi Tomy Trianto Tobuto yang membenarkan perjanjian kerja sebagaimana bukti P. 1, dan Penggugat

Halaman 15 dari 20, Putusan Nomor 2/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Gto

KM	HA 1	HA 2



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

diberhentikan hubungan kerjanya pada bulan Mei 2022 maka berdasarkan bukti P. 1 Penggugat terakhir memiliki hubungan kerja berdasarkan perjanjian kerja dari tanggal 15 Desember 2021 sampai dengan 14 Desember 2022, sehingga memiliki sisa masa kerja selama 7 bulan;

Menimbang, bahwa ketentuan Pasal 62 Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan tidak dihapus ataupun dirubah oleh Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta kerja, yang menyebutkan "Apabila salah satu pihak mengakhiri hubungan kerja sebelum berakhirnya jangka waktu yang ditetapkan dalam perjanjian kerja waktu tertentu, atau berakhirnya hubungan kerja bukan karena ketentuan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 61 ayat (1), pihak yang mengakhiri hubungan kerja diwajibkan membayar ganti rugi kepada pihak lainnya sebesar upah pekerja/buruh sampai batas waktu berakhirnya jangka waktu perjanjian kerja";

Menimbang, bahwa Tergugat telah menghentikan hubungan kerja dengan Penggugat yang bekerja berdasarkan perjanjian kerja waktu tertentu maka berdasarkan ketentuan Pasal 62 Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan Penggugat berhak atas ganti rugi sebesar upah Penggugat sampai batas waktu berakhirnya jangka waktu perjanjian kerja yaitu sejumlah Rp3.200.000,00 (tiga juta dua ratus ribu rupiah) x 7 bulan = Rp22.400.000,00 (dua puluh dua juta empat ratus ribu rupiah), sehingga terhadap petitum Penggugat pada angka 3 dapat dikabulkan untuk sebagian;

Menimbang, bahwa terhadap petitum Penggugat pada angka 4 (empat) yang meminta menghukum Tergugat untuk membayar kompensasi kepada Penggugat sebesar 5 bulan x Rp3.200.000,00 = Rp16.000.000,00, Majelis Hakim akan mempertimbangkannya sebagai berikut;

Menimbang, bahwa sejak diberlakukannya Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja pada tanggal 2 November 2020 maka bagi pekerja yang mempunyai hubungan kerja berdasarkan pada perjanjian kerja waktu tertentu dalam hal ini Penggugat berhak atas uang kompensasi atas berakhirnya perjanjian kerja waktu tertentu sebagaimana diatur Pasal 61 A Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja yang berbunyi:

Ayat (1) Dalam hal perjanjian kerja waktu tertentu berakhir sebagaimana dimaksud dalam Pasal 61 ayat (1) huruf b dan

Halaman 16 dari 20, Putusan Nomor 2/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Gto

KM	HA 1	HA 2



huruf c, pengusaha wajib memberikan uang kompensasi kepada pekerja/buruh;

Ayat (2) Uang kompensasi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diberikan kepada pekerja/buruh sesuai dengan masa kerja pekerja/buruh di perusahaan yang bersangkutan;

Ayat (3) Ketentuan lebih lanjut mengenai uang kompensasi diatur dalam Peraturan Pemerintah;

Menimbang, bahwa berdasarkan ketentuan Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja khususnya dalam Pasal 16 ayat (1) huruf c disebutkan bahwa besaran uang kompensasi diberikan sesuai dengan ketentuan sebagai berikut :
c. PKWT selama lebih dari 12 (dua belas) bulan, dihitung secara proporsional dengan perhitungan:

masa kerja x 1 (satu) bulan Upah.

12

Menimbang, bahwa dihubungkan dengan berakhirnya perjanjian kerja waktu tertentu antara Penggugat dengan Tergugat sebagaimana telah dipertimbangkan diatas dan Majelis Hakim telah menyatakan bahwa hubungan kerja berakhir pada bulan Mei 2022, maka uang kompensasi yang dapat dihitung adalah sejak diberlakukannya Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja pada bulan Februari 2021 sebagai aturan pelaksana dari Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja, adalah hubungan kerja berdasarkan perjanjian kerja waktu tertentu terhitung sejak bulan

Menimbang, bahwa Penggugat memiliki hubungan perjanjian kerja waktu tertentu dengan Tergugat setiap tahunnya dan terakhir dibuktikan dengan bukti P. 1 maka Penggugat terhitung memiliki perjanjian kerja terhitung dari bulan Februari 2021 sampai dengan bulan Mei 2022 yaitu selama selama 1 tahun 5 bulan atau 17 bulan, maka berdasarkan ketentuan Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja dalam Pasal 16 ayat (1) huruf c yaitu : besaran uang kompensasi diberikan sesuai dengan ketentuan sebagai berikut : c. PKWT

KM	HA 1	HA 2



selama lebih dari 12 (dua belas) bulan, dihitung secara proporsional dengan perhitungan:

$$\frac{17 \text{ bulan}}{12} \times \text{Rp}3.200.000,00 = \text{Rp}4.533.333,00$$

Total kompensasi yang diterima Penggugat dari Tergugat sejumlah Rp4.533.333,00 (empat juta lima ratus tiga puluh tiga ribu tiga ratus tiga puluh tiga rupiah);

Menimbang, bahwa terhadap petitum Penggugat pada angka 5 (lima) dan 6 (enam) yang meminta untuk menghukum Tergugat untuk membayarkan kepada Penggugat berupa uang pesangon sebesar 2 (dua) kali ketentuan Pasal 156 ayat (2), Uang Penghargaan masa kerja 1 (satu) kali ketentuan dalam pasal 156 ayat (3), Uang Pengganti Hak sesuai ketentuan dalam pasal 156 ayat (4) UU RI No. 13 tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, dan menghukum Tergugat untuk membayar upah Proses Penyelesaian Perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja kepada Penggugat sejak diberhentikan pada Mei 2022 yang dikalikan upah Rp3.200.000,00 (tiga juta dua ratus ribu rupiah) yaitu gaji/upah dari selama 6 (enam) bulan sebesar: $\text{Rp}3.200.000,00 \times 6 = \text{Rp}19.200.000,00$ (sembilan belas juta dua ratus ribu rupiah), Majelis Hakim akan mempertimbangkannya secara bersama-sama sebagai berikut;

Menimbang, bahwa terhadap petitum Penggugat pada angka 5 (lima) dan angka 6 (enam) identik dengan Petitum dimana pekerja memiliki status hubungan kerja sebagai pekerja dengan perjanjian kerja waktu tidak tertentu atau pekerja tetap, dan Majelis Hakim telah mempertimbangkan berdasarkan pada dalil-dalil yang diajukan oleh Penggugat serta dibuktikan dengan bukti surat dan saksi-saksi, sebagaimana telah diuraikan di atas dan telah dinyatakan bahwa hubungan kerja antara Penggugat dan Tergugat berdasarkan pada perjanjian kerja waktu tertentu dan telah dinyatakan berakhir pada bulan Mei 2022, maka Majelis Hakim berpendapat terhadap petitum Penggugat pada angka 5 (lima) dan angka 6 (enam) untuk ditolak;

Menimbang, bahwa berdasarkan segala sesuatu yang telah dipertimbangkan di atas serta terhadap bukti-bukti lainnya yang tidak memiliki korelasi dengan pokok perkara, maka tidak akan dipertimbangkan lebih lanjut oleh karenanya cukup alasan bagi Majelis Hakim untuk mengabulkan gugatan Penggugat untuk sebagian dan menolak selain dan selebihnya;

Menimbang, bahwa oleh karena gugatan Penggugat dikabulkan untuk sebagian dan Tergugat sebagai pihak yang kalah harus pula dihukum untuk

Halaman 18 dari 20, Putusan Nomor 2/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Gto

KM	HA 1	HA 2



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

membayar biaya perkara, oleh karena nilai gugatan Penggugat dalam perkara ini kurang dari Rp150.000.000,00 (seratus lima puluh juta rupiah), maka sesuai ketentuan Pasal 58 Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 2 tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial biaya perkara akan ditetapkan dalam amar putusan dan ditanggung oleh Negara;

Memperhatikan Undang-undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Undang-undang Republik Indonesia Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja dan Undang-undang Republik Indonesia Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial dan peraturan-peraturan lain yang bersangkutan;

MENGADILI:

1. Menyatakan Tergugat telah dipanggil secara patut akan tetapi tidak hadir;
2. Mengabulkan gugatan Penggugat untuk sebagian dengan *verstek*;
3. Menyatakan Pemutusan Hubungan Kerja yang dilakukan oleh Tergugat menyalahi ketentuan Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja;
4. Menyatakan putus hubungan kerja antara Penggugat dengan Tergugat terhitung sejak bulan Mei 2022;
5. Menghukum Tergugat untuk membayarkan ganti rugi kepada Penggugat sejumlah Rp22.400.000,00 (dua puluh dua juta empat ratus ribu rupiah)
6. Menghukum Tergugat untuk membayar uang kompensasi kepada Penggugat sejumlah Rp4.533.333,00 (empat juta lima ratus tiga puluh tiga ribu tiga ratus tiga puluh tiga rupiah);
7. Menolak gugatan Penggugat untuk selain dan selebihnya;
8. Menetapkan biaya perkara dalam perkara ini sejumlah Rp310.000,00 (tiga ratus sepuluh ribu rupiah) yang dibebankan kepada Negara;

Demikian diputuskan dalam rapat musyawarah Majelis Hakim Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Gorontalo, pada hari Rabu, tanggal 31 Mei 2023, oleh kami, HASCARYO, S.H., M.H. sebagai Hakim Ketua, BAYU LESMANA TARUNA, S.H.I., M.H., dan HENDRO AGUNG WIBOWO, S.H., M.H. masing-masing Hakim Ad-hoc sebagai Hakim Anggota, putusan tersebut telah diucapkan dalam persidangan terbuka untuk umum pada hari Rabu, tanggal 7 Juni 2023, dengan dihadiri oleh AWAL RATNA MARGASARI, S.E., S.H., M.H. sebagai Panitera Pengganti dan telah dikirim secara elektronik melalui sistem informasi pengadilan pada hari itu juga;

Halaman 19 dari 20, Putusan Nomor 2/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Gto

KM	HA 1	HA 2



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia
putusan.mahkamahagung.go.id

Hakim-hakim Anggota :

Hakim Ketua,

BAYU LESMANA TARUNA, S.H.I., M.H.

HASCARYO, S.H., M.H.

HENDRO AGUNG WIBOWO, S.H., M.H.

Panitera Pengganti

AWAL RATNA MARGASARI, S.E., S.H., M.H.

Perincian biaya :

1. ATK	Rp90.000,00
2. Meterai @ 10.000,00	Rp10.000,00
3. Panggilan Tergugat	<u>Rp210.000,00 +</u>
(3 kali Panggilan @ Rp70.000,00)	
Total Keseluruhan	Rp310.000,00
	(tiga ratus sepuluh ribu rupiah)

Halaman 20 dari 20, Putusan Nomor 2/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Gto

KM	HA 1	HA 2