



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

P U T U S A N

Nomor 120/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Sby

DEMI KEADILAN BERDASARKAN KETUHANAN YANG MAHA ESA

Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Surabaya, yang memeriksa dan memutus perkara Perselisihan Hubungan Industrial pada tingkat pertama, telah menjatuhkan putusan yang diajukan oleh:

HERY PRIBADI, tempat tanggal lahir: Kudus, 3 April 1979, jenis kelamin: laki-laki, Kewarganegaraan: Indonesia, pekerjaan: karyawan swasta, alamat Perum Tas 4 Regency Blok C-16, RT.025 RW.007 Kelurahan/Desa Jambangan Kecamatan Candi Kabupaten Sidoarjo, berdasarkan Surat Pernyataan Waris Kecamatan Candi Sidoarjo tanggal 28 Nopember 2022, bertindak selaku ahli waris (suami almarhumah V.Nila Kristiana) baik selaku pribadi maupun selaku wali dari kedua anak yang masih di bawah umur yaitu: Fransisca Graciella Prisharini, perempuan, umur 11 tahun dan Gilbertus Andryan Fabiano, laki-laki, umur 8 tahun, dalam hal ini memberi kuasa kepada Yusron Marzuki, S.H., M.H., Sayu Indah Samawati, S.H., M.H., Masing-masing warga Negara Indonesia sebagai Advokat pada Kantor Hukum "YUSRON MARZUKI & REKAN" berkantor di Jl Wiguna selatan III Nomor 10, Kelurahan Gunung Anyar Tambak Kecamatan Gunung Anyar Kota Surabaya alamat e-mail: yusronmz66@gmail.com, berdasarkan Surat Kuasa Khusus tanggal 15 Nopember 2023 yang telah didaftarkan di Kepaniteraan Pengadilan Negeri Surabaya Nomor: 6986/HK/XII/2023, tanggal 20 Desember 2023, sebagai Penggugat Konvensi/Tergugat Rekonvensi;

LAWAN

PT MUNTJUL DIAMOND, beralamat di Jalan Kesatrian Nomor 16 Sono, Kelurahan Sidokerto, Kecamatan Buduran, Kabupaten Sidoarjo, dalam hal ini diwakili oleh Eddy Suwanto Tirtono selaku Direktur Utama yang bertindak untuk dan atas nama Perusahaan berdasarkan Akta Notaris Nomor: 10 tanggal 10 Nopember 2010 yang telah dicatatkan di dalam system Administrasi badan hukum berdasarkan surat Direktorat Jenderal Administrasi Hukum Umum pada Kementrian Hukum dan Hak Asasi Manusia Republik Indonesia Nomor: AHU-11223.AH.01.02.Tahun 2010 tanggal 4 Maret 2010 selanjutnya memberi kuasa kepada: Malvin Reynaldi, S.H., M.H., Riska Yourina, S.H., M.H., Edi Sugiono, S.H., M.H., Para Advokat dan

Halaman 1 dari 47 Putusan PHI Nomor 120/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Sby.



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Konsultan Hukum yang tergabung pada organisasi “ PERADI “ pada kantor Advokat Reynaldi Yourina & Sugiono Law Firm yang beralamat di Gedung Perkantoran The Royal 55, Lantai 7, Unit RO10-0706, Royal Residence, BS 10, Nomor 1-3, Surabaya, berdasarkan Surat Kuasa Khusus tanggal 20 Desember 2023 yang telah didaftarkan di Kepaniteraan Pengadilan Negeri Surabaya Nomor: 118/HK/II/2024 tanggal 9 Januari 2024, sebagai Tergugat Konvensi/Penggugat Rekonvensi;
Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Surabaya;
Setelah Membaca berkas perkara yang bersangkutan;
Setelah Mendengar kedua belah pihak;

TENTANG DUDUK PERKARA

Menimbang bahwa Penggugat dengan Surat Gugatan yang dilampiri anjuran/risalah penyelesaian yang diterima dan didaftarkan di Kepaniteraan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Surabaya pada tanggal 14 Desember 2023 dalam Nomor Register: 120/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Sby telah mengajukan gugatan yang pada pokoknya sebagai berikut:

Adapun yang menjadi dasar-dasar serta alasan-alasan gugatan adalah sebagai berikut :

Kedudukan Hukum (Legal Standing) Antara Almarhumah V. Nila Kristiana Dengan Tergugat

1. Bahwa, kedudukan hukum Penggugat adalah ahli waris dari Almarhumah V. Nila Kristiana, sebagai suami, dalam hal ini bertindak selaku pribadi maupun selaku wali dari kedua anak kandung yang masih di bawah umur;
2. Bahwa, Tergugat adalah Pengusaha yang telah mempekerjakan Almarhumah V. Nila Kristiana;

Hubungan Hukum Antara Almarhumah V. Nila Kristiana Dengan Tergugat

1. Bahwa, kedudukan hukum (legal standing) Almarhumah V. Nila Kristiana merupakan karyawan yang bekerja pada Tergugat dengan data sebagai berikut:

Nama	Jabatan	Tanggal Masuk Kerja	Tanggal Terakhir Kerja	Masa Kerja
V. NILA KRISTIANA	Staff Accounting & Admin Gudang	01 - 06 - 2011	30 - 04 - 2020	8 Tahun 10 Bulan



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

2. Bahwa, gaji yang diberikan Tergugat kepada Almarhumah V. Nila Kristiana terinci masing-masing sebagai berikut:

Nama	Gaji Per Bulan
V. NILA KRISTIANA	Rp. 6.252.741.00

3. Bahwa, hubungan hukum/hubungan kerja antara Almarhumah V. Nila Kristiana dengan Tergugat berlaku dan diatur berdasarkan ketentuan-ketentuan dalam Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) yang dibuat oleh dan antara Almarhumah V. Nila Kristiana dengan Tergugat, masing-masing Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) Almarhumah V. Nila Kristiana terinci sebagai berikut:

Nama : V. Nila Kristiana

Jenis Pekerjaan : Staff Accounting & Admin Gudang

Rincian Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) :

I. Surat Perjanjian Kontrak Kerja Nomor : 025/SPKK-HRD/VI/2011

Jangka Waktu Terhitung sejak 01 Juni 2011 – 31 Desember 2012;

II. Surat Perjanjian Kontrak Kerja Nomor : 002/SPKK-HRD/II/2013

Jangka Waktu Terhitung sejak 01 Februari 2013 – 31 Januari 2015;

III. Surat Perjanjian Kontrak Kerja Nomor : 001/SPKK-HRD/II/2015

Jangka Waktu Terhitung sejak 02 Februari 2015 – 02 Februari 2016;

IV. Surat Perjanjian Kontrak Kerja Nomor : 004/SPKK-HRD/II/2016

Jangka Waktu Terhitung sejak 03 Pebruari 2016 – 02 Februari 2018;

V. Surat Perjanjian Kontrak Kerja Nomor : 001/SPKK-HRD/III/2018

Jangka Waktu Terhitung sejak 03 Maret 2018 – 02 Maret 2020;

4. Bahwa, meskipun terhadap surat perjanjian kontrak kerja tersebut di atas terdapat jeda waktu, namun faktanya Almarhumah V. Nila Kristiana bekerja secara terus menerus dengan memperoleh gaji setiap bulan tanpa terhenti;
5. Bahwa, salah satu syarat Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) yang tidak boleh diabaikan adalah wajib dicatatkan kepada instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan sesuai dengan ketentuan dalam Penjelasan Pasal 59 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan juncto Pasal 13 Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor: KEP.100/MEN/VI/2004 Tahun 2004 Tentang Ketentuan Pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu yang pada pokoknya menyatakan bahwa

Halaman 3 dari 47 Putusan PHI Nomor 120/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Sby.

Disclaimer

Kepaniteraan Mahkamah Agung Republik Indonesia berusaha untuk selalu mencantumkan informasi paling kini dan akurat sebagai bentuk komitmen Mahkamah Agung untuk pelayanan publik, transparansi dan akuntabilitas pelaksanaan fungsi peradilan. Namun dalam hal-hal tertentu masih dimungkinkan terjadi permasalahan teknis terkait dengan akurasi dan keterkinian informasi yang kami sajikan, hal mana akan terus kami perbaiki dari waktu ke waktu. Dalam hal Anda menemukan inakurasi informasi yang termuat pada situs ini atau informasi yang seharusnya ada, namun belum tersedia, maka harap segera hubungi Kepaniteraan Mahkamah Agung RI melalui : Email : kepaniteraan@mahkamahagung.go.id Telp : 021-384 3348 (ext.318)



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

perjanjian kerja dicatatkan kepada instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan;

6. Bahwa, ternyata Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) antara Almarhumah V. Nila Kristiana dan Tergugat tidak dicatatkan kepada Dinas Tenaga Kerja Kota Surabaya, maka demi hukum status hubungan kerja Almarhumah V. Nila Kristiana dengan Tergugat berubah menjadi Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT), hal tersebut ditegaskan dalam Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor: 6/PUU-XVI/2018 yang pada pokoknya menyatakan: “Bahwa, PKWT wajib dicatatkan dan tidak dicatatkannya PKWT sampai dengan batas waktu yang ditentukan demi hukum berubah menjadi PKWTT”;
7. Bahwa gugatan dalam perkara ini adalah mengenai Perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja sebagaimana ketentuan Pasal 1 angka 4 Undang-undang Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial yang berbunyi: “Perselisihan pemutusan hubungan kerja adalah perselisihan yang timbul karena tidak adanya kesesuaian pendapat mengenai pengakhiran hubungan kerja yang dilakukan oleh salah satu pihak”;

Alasan-Alasan Perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja

1. Bahwa, pada tanggal 30 April 2020 Tergugat telah mengeluarkan Surat Keputusan Pemutusan Hubungan Kerja secara sepihak kepada Almarhumah V. Nila Kristiana;
2. Bahwa, pada tanggal 24 Agustus 2023 Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Sidoarjo melalui surat resmi yang ditujukan kepada Penggugat dan Tergugat mengajukan permintaan undangan klarifikasi Nomor: 560/2637/43.5.7/2023 agar segera dilakukan perundingan Bipartit sebagaimana ketentuan Pasal 1 angka 10 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, yang berbunyi: “... Perundingan Bipartit adalah perundingan antara pekerja/buruh atau serikat pekerja/serikat buruh dengan pengusaha untuk menyelesaikan perselisihan hubungan industrial ...”; selanjutnya ketentuan Pasal 3 ayat (1) Undang-undang Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, yang berbunyi: “... Perselisihan hubungan industrial wajib diupayakan penyelesaiannya terlebih dahulu melalui perundingan Bipartit secara musyawarah ...”;

Halaman 4 dari 47 Putusan PHI Nomor 120/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Sby.



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

3. Bahwa, pada tanggal 24 Agustus 2023 telah dilakukan perundingan Bipartit pertama antara Penggugat dan Tergugat bertempat di Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Sidoarjo, yang menghasilkan tuntutan Penggugat berupa hak-hak akibat dari Pemutusan Hubungan Kerja;
4. Bahwa, terhadap tuntutan Penggugat sebagaimana pada angka 3 di atas, Tergugat memberikan keterangan yang pada intinya Tergugat tidak mengakui adanya Pemutusan Hubungan Kerja;
5. Bahwa, pada tanggal 18 September 2023 dilakukan perundingan Bipartit yang ke-2 antara Penggugat dan Tergugat, bertempat di Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Sidoarjo yang hasilnya para pihak tetap pada tuntutan semula;
6. Bahwa, oleh karena perundingan Bipartit gagal (deadlock) in casu Tergugat tidak memenuhi tuntutan Penggugat, maka sesuai dengan ketentuan Pasal 4 ayat (1) Undang-undang Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, pada tanggal 25 September 2023 Penggugat dan Tergugat mengajukan permohonan Perantaraan atau Mediasi kepada Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Sidoarjo agar dilakukan perantaraan atau Mediasi antara Penggugat dengan Tergugat sehubungan dengan adanya Perselisihan Hubungan Industrial antara Penggugat dengan Tergugat;
7. Bahwa, pegawai perantara pada Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Sidoarjo yang menjadi Mediator dalam proses Mediasi antara Penggugat dengan Tergugat telah mengeluarkan Surat Anjuran Nomor: 567/3613/438.5.7 / 2023, tertanggal 24 Oktober 2023 yang isinya antara lain:
 1. Pengusaha PT Muntjul Diamond melalui Kuasa Hukumnya (sdr. Matvin Reynaldi, S.H., M.H. dkk/3 orang, Advokat pada Kantor Advokat Reynaldi Yourina & Sugiono Law Firm) agar segera membayar hak-hak Pekerja (Alm. V. Nila Kristiana) kepada Ahli waris Pekerja (sdr. Hery Pribadi) melalui Kuasa Hukumnya (sdr. Moch. Yusron Mazuki, S.H., M.H. & Sdr. Sayu Indah Samawati, S.H., M.H., Advokat dari Kantor Hukum "Yusron Marzuki & Rekan") dengan perhitungan masa kerja sejak tanggal 1 Desember 2010 sampai dengan 30 April 2020;
 2. Hak-hak yang harus dibayarkan oleh Pengusaha PT Muntjul Diamond sebagaimana diktum anjuran ke - 1 (satu) kepada Ahli waris Pekerja (Sdr. Hery Pribadi), berupa uang pesangon sebesar 2 (dua) kali ketentuan pasal 156 ayat (2), uang penghargaan masa kerja

Halaman 5 dari 47 Putusan PHI Nomor 120/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Sby.



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

sebesar 1 (satu) kali ketentuan pasal 156 ayat (3) dan uang penggantian hak sesuai ketentuan pasal 156 ayat (4) uu No. 13 Tahun 2003;

3. Ahli waris Pekerja (sdr. Hery Pribadi) melalui Kuasa Hukumnya (sdr. Moch. Yusron Mazuki, S.H., M.H. & Sdr. Sayu Indah Samawati, S.H., M.H., Advokat dari Kantor Hukum "Yusron Marzuki & Rekan") dan Pengusaha PT Muntjul Diamond melalui Kuasa Hukumnya (sdr. Malvin Reynaldi, s.H., M.H. dkk/3 orang, Advokat pada Kantor Advokat Reynaldi Yourina & sugiono Law Firm) agar memberikan jawaban selambat - lambatnnya 10 (sepuluh) hari setelah menerima anjuran dengan memberikan tembusan kepada pihak lain;
4. Apabila kedua belah pihak menyetujui anjuran tertulis, selambat - lambatnnya 3 (tiga) hari sejak anjuran tertulis disetujui, para pihak menghadap Majelis Mediator Hubungan Industrial untuk dibuatkan perjanjian bersama;
5. Apabila para pihak tidak memberikan jawaban dalam batas waktu tersebut di atas, maka dianggap menolak anjuran, dan apabila para pihak atau salah satu pihak menolak anjuran, maka salah satu pihak atau para pihak dapat melanjutkan penyelesaian Perselisihan tersebut ke Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri di Surabaya;
8. Bahwa, dengan dikeluarkan anjuran sebagaimana dimaksud angka 7 gugatan a quo, Penggugat menerima anjuran tersebut dengan memberikan Jawaban (Pendirian Pekerja) tertanggal 06 Nopember 2023, sedangkan Tergugat tidak memberikan Jawaban (Pendirian Pengusaha) atas anjuran tersebut;
9. Bahwa, oleh karena Tergugat tidak memberikan jawaban terhadap anjuran pegawai perantara pada Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Sidoarjo, maka agar mendapatkan kepastian hukum, Penggugat mengajukan gugatan Penyelesaian Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Surabaya, dengan demikian gugatan Penggugat telah sesuai dengan ketentuan Pasal 14 ayat (1) Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselesaian Hubungan Industrial, yang berbunyi:
"Dalam hal anjuran tertulis sebagaimana dimaksud dalam Pasal 13 ayat (2) huruf a ditolak oleh salah satu pihak atau para pihak, maka para pihak

Halaman 6 dari 47 Putusan PHI Nomor 120/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Sby.



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

atau salah satu pihak dapat melanjutkan penyelesaian perselisihan ke Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri setempat”;

10. Bahwa, gugatan a quo didaftarkan di Kepaniteraan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Surabaya karena merupakan Kompetensi Relatif Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Surabaya untuk memeriksa perselisihan hubungan industrial antara Almarhumah V. Nila Kristiana dengan Tergugat sebagaimana diatur dalam pasal 81 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial;
11. Bahwa, oleh karena hubungan kerja Almarhumah V. Nila Kristiana dengan Tergugat menjadi PKWTT, maka Tergugat mempunyai kewajiban untuk membayar upah beserta hak-hak lainnya. Hal ini sesuai dengan ketentuan Pasal 155 ayat (2) Undang-undang Nomor 13 Tahun 2013 Tentang Ketenagakerjaan yang menyatakan: “Selama putusan lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial belum ditetapkan, baik pengusaha maupun pekerja/buruh tetap melaksanakan segala kewajibannya”
12. Bahwa, status hubungan kerja antara Pekerja dengan Pengusaha terikat berdasarkan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT), namun demikian oleh karena jenis pekerjaan yang diperjanjikan dan dikerjakan oleh Pekerja sifatnya tetap, terus menerus, tidak terputus-putus dan tidak dibatasi waktu serta merupakan bagian dari proses produksi di perusahaan, sementara masa kerja Almarhumah V. Nila Kristiana lebih dari 5 (lima) tahun lamanya secara terus menerus, maka dengan merujuk pada ketentuan Pasal 59 ayat (7) Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, demi hukum status hubungan kerja antara Almarhumah V. Nila Kristiana dengan Tergugat berubah menjadi Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT) terhitung sejak adanya hubungan kerja;
13. Bahwa, Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) terhadap pekerja oleh pengusaha, terbukti bukan atas dasar kesalahan dan/atau pelanggaran hukum yang dilakukan oleh pekerja melainkan karena pengusaha tidak menghendaki lagi untuk melanjutkan hubungan kerjanya dengan pekerja, maka atas pemutusan hubungan kerja tersebut pekerja berhak memperoleh uang kompensasi pemutusan hubungan kerja berupa uang pesangon, uang penghargaan masa kerja dan hak-hak para pekerja lainnya;

Halaman 7 dari 47 Putusan PHI Nomor 120/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Sby.



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

14. Bahwa, adapun upah dan hak-hak lainnya yang biasa diterima oleh Almarhumah V. Nila Kristiana yang belum dibayarkan oleh Tergugat atas pemutusan hubungan kerja agar dibayar secara tunai dan sekaligus berupa 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) Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan dengan rincian masing-masing sebagai berikut:

- Uang Pesangon: $2 \times 9 \times \text{Rp}6.252.741,00 = \text{Rp}112.549.338,00$
 - Uang Penghargaan Masa Kerja: $3 \times \text{Rp}6.252.741,00 = \text{Rp}18.758.223,00$
 - Uang Penggantian Hak 15 % = $\text{Rp}19.696.134,00$
- TOTAL = $\text{Rp}151.003.695,00$

15. Bahwa, oleh karena ada kekhawatiran pihak Tergugat tidak bersedia untuk melaksanakan isi putusan pengadilan secara sukarela sejak 14 (empat belas) hari putusan perkara ini dibacakan, apabila Tergugat lalai melaksanakan isi putusan, maka kepada Tergugat diwajibkan membayar uang paksa (dwangsom) kepada Penggugat sebesar $\text{Rp}500.000,00$ (lima ratus ribu rupiah) per hari atas keterlambatan melaksanakan putusan pengadilan yang telah berkekuatan hukum tetap (*inkracht van gewijsde*);

16. Bahwa, untuk menjamin agar gugatan Penggugat tidak sia-sia (*illusoir*), serta untuk menghindari adanya itikad buruk Tergugat untuk mengalihkan baik sebagian maupun seluruhnya terhadap harta miliknya baik yang tidak bergerak maupun yang bergerak, maka Penggugat mohon kepada Pengadilan Hubungan Industrial pada Negeri Surabaya agar meletakkan sita jaminan (*conservatoir beslag*) terhadap:

“Sebidang tanah yang terletak di Jalan Kesatrian Nomor 18 Sono, Kelurahan/Desa Sidokerto, Kecamatan Buduran, Kabupaten Sidoarjo, milik Tergugat” beserta barang-barang bergerak yang terdapat di dalamnya;

Berdasarkan segala uraian di atas, maka Penggugat mohon kepada Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Surabaya yang memeriksa dan mengadili perkara a quo, berkenan menjatuhkan putusan sebagai berikut:

1. Mengabulkan gugatan Penggugat seluruhnya;
2. Menyatakan sebagai hukum status hubungan kerja antara Almarhumah V. Nila Kristiana dengan Tergugat sebagai Perjanjian Kerja Waktu Tidak

Halaman 8 dari 47 Putusan PHI Nomor 120/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Sby.



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Tertentu (PKWTT) pada perusahaan Tergugat dengan masa kerja terhitung sejak terjadinya hubungan kerja;

3. Menyatakan putus hubungan kerja antara Almarhumah V. Nila Kristiana dengan Tergugat, terhitung sejak tanggal 30 April 2020;
4. Menghukum Tergugat untuk membayar kepada Penggugat atas hak-hak Almarhumah V. Nila Kristiana atas pemutusan hubungan kerja secara tunai dan sekaligus berupa 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) Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan dengan rincian masing-masing sebagai berikut:
 - Uang Pesangon: $2 \times 9 \times \text{Rp}6.252.741,00 = \text{Rp}112.549.338,00$
 - Uang Penghargaan Masa Kerja: $3 \times \text{Rp}6.252.741,00 = \text{Rp}18.758.223,00$
 - Uang Penggantian Hak 15 % $= \text{Rp}19.696.134,00$
 - TOTAL $=$
 $\text{Rp}151.003.695,00$;
5. Menghukum Tergugat untuk membayar uang paksa (*dwangsom*) kepada Penggugat sebesar Rp500.000,00 (lima ratus ribu rupiah) per hari atas keterlambatan melaksanakan putusan pengadilan yang telah berkekuatan hukum tetap (*inkracht van gewijsde*);
6. Menyatakan sah dan berharga terhadap sita jaminan yang telah diletakkan, yakni berupa: "Sebidang tanah yang terletak di Jalan Kesatrian Nomor 18 Sono, Kelurahan/Desa Sidokerto, Kecamatan Buduran, Kabupaten Sidoarjo, milik Tergugat";
7. Menghukum Tergugat untuk membayar biaya yang timbul dalam perkara ini;

Apabila pengadilan berpendapat lain, mohon putusan yang seadil-adilnya (*ex aequo et bono*).

Menimbang bahwa pada hari persidangan yang telah ditetapkan untuk Penggugat dipersidangan datang menghadap kuasanya dan untuk Tergugat datang menghadap kuasanya;

Menimbang bahwa sesuai dengan ketentuan Pasal 130 HIR Majelis Hakim telah mengupayakan agar kedua belah pihak menempuh upaya perdamaian, akan tetapi tidak berhasil;

Menimbang bahwa kepada Tergugat dimintakan persetujuan untuk melaksanakan persidangan secara elektronik;

Halaman 9 dari 47 Putusan PHI Nomor 120/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Sby.



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Menimbang bahwa terhadap gugatan tersebut Tergugat menyatakan bersedia untuk melakukan persidangan secara elektronik;

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

Menimbang bahwa atas gugatan Penggugat, Tergugat telah mengajukan jawaban yang pada pokoknya:

DALAM KONPENSI

Dalam Eksepsi

1. Gugatan Para Penggugat Prematur

Gugatan Diajukan Tanpa Didahului Adanya Nota Pemeriksaan Khusus Yang Diterbitkan Oleh Pengawas Ketenagakerjaan;

Bahwa dalil Penggugat dalam petitum angka 2 gugatannya memohon agar Majelis Hakim "Menyatakan sebagai hukum status hubungan kerja antara Penggugat dengan Tergugat sebagai Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT) pada perusahaan Tergugat dengan masa kerja terhitung sejak terjadinya hubungan kerja", padahal Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Jawa Timur belum pernah melakukan pemeriksaan secara khusus terkait status kerja Penggugat (V. Nila Kristiana) yang ditandai dengan diterbitkannya Nota Pemeriksaan Khusus kepada Tergugat;

Bahwa meskipun produk akhir dari pemeriksaan perkara ini adalah suatu putusan (mengandung unsure sengketa) dan bukan penetapan (voluntair), namun secara substantive keberadaan nota pemeriksaan khusus yang diterbitkan oleh Pengawas Ketenagakerjaan tersebut telah dipersyaratkan dalam Putusan Mahkamah Konstitusi No. 7/PUU-XII/2014 jo Pasal 34 Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Republik Indonesia No. 33 Tahun 2016 tentang Tata Cara Pengawasan Ketenagakerjaan jo Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Republik Indonesia No. 1 Tahun 2020 tentang Perubahan atas Peraturan Menteri Ketenagakerjaan No. 33 Tahun 2016 tentang Tata Cara Pengawasan Ketenagakerjaan;

Bahwa oleh karena gugatan Penggugat prematur, maka sudah sepatutnya dinyatakan tidak dapat diterima (*Niet Onvakelijke Verklaard*);

2. Gugatan Para Penggugat Kabur (*Obscuur Libel*)

Mendalilkan Gugatannya Sebagai Gugatan Perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja, Padahal Para Penggugat Setelah Adanya Pemutusan Hubungan Kerja Tetap Masih Mau Bekerja Kembali Untuk Tergugat Meskipun Dibawah Bendera Perusahaan Penyedia Jasa Tenaga Kerja;

Halaman 10 dari 47 Putusan PHI Nomor 120/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Sby.

Disclaimer

Kepaniteraan Mahkamah Agung Republik Indonesia berusaha untuk selalu mencantumkan informasi paling kini dan akurat sebagai bentuk komitmen Mahkamah Agung untuk pelayanan publik, transparansi dan akuntabilitas pelaksanaan fungsi peradilan. Namun dalam hal-hal tertentu masih dimungkinkan terjadi permasalahan teknis terkait dengan akurasi dan keterkinian informasi yang kami sajikan, hal mana akan terus kami perbaiki dari waktu ke waktu. Dalam hal Anda menemukan inakurasi informasi yang termuat pada situs ini atau informasi yang seharusnya ada, namun belum tersedia, maka harap segera hubungi Kepaniteraan Mahkamah Agung RI melalui :

Email : kepaniteraan@mahkamahagung.go.id Telp : 021-384 3348 (ext.318)



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Definisi perselisihan hubungan kerja dalam pasal 1 angka 4 Undang-Undang No. 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, telah memberikan batasan bahwa:

"Perselisihan pemutusan hubungan kerja adalah perselisihan yang timbul karena tidak adanya kesesuaian pendapat mengenai pengakhiran hubungan kerja yang dilakukan oleh salah satu pihak", sehingga menjadi tidak masuk akal sehat apabila terdapat perselisihan pemutusan hubungan kerja antara Penggugat dengan Tergugat bila setelah dikeluarkannya surat PHK secara sepihak yang didalilkan oleh Penggugat, tapi selanjutnya Penggugat (V. Nila Kristiana) masih tetap bekerja kembali untuk Tergugat melalui perusahaan penyedia jasa tenaga kerja (PT. Setia Karya Mulia);

Apabila benar terjadi pemutusan hubungan kerja secara sepihak, dan Penggugat (V. Nila Kristiana) tidak dapat menerima pemutusan hubungan kerja tersebut, maka logika akal sehat yang dapat diterima adalah tidak mungkin Penggugat mau tetap bekerja lagi untuk kepentingan Tergugat ketika masih ada perselisihan PHK, kecuali yang sebenarnya terjadi adalah sebenarnya tidak pernah terjadi pemutusan hubungan kerja, melainkan hubungan kerja yang telah berakhir sesuai masa kontrak kerjanya, namun dijanjikan untuk tetap diperkerjakan kembali dibawah bendera perusahaan penyedia jasa tenaga kerja;

Terlebih lagi, selain SK PHK tanggal 30 April 2020 secara tegas tidak diakui oleh Tergugat baik keberadaan maupun keabsahannya, karena tidak ditandatangani dan dibuat oleh Direktur Utama Tergugat sebagaimana telah diatur dalam Anggaran Dasar PT. Muntjul Diamond, namun dari sudut pandang Undang-undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan Undang-undang No. 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial SK PHK tanggal 30 April 2020 tersebut tidak memiliki kekuatan hukum, oleh karena tidak menyebutkan alasan yang menjadi dasar PHK dan tidak pernah dimohonkan kepada Pengadilan Hubungan Industrial pada saat itu;

Bahwa oleh karena gugatan Penggugat kabur, maka sudah sepatutnya gugatan Penggugat dinyatakan tidak dapat diterima (*Niet Onvakelijke Verklaard*);

DALAM POKOK PERKARA:

1. Bahwa Tergugat menolak dengan tegas seluruh dalil-dalil gugatan Penggugat, kecuali yang secara tegas diakui oleh Tergugat;

Halaman 11 dari 47 Putusan PHI Nomor 120/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Sby.

Disclaimer

Kepaniteraan Mahkamah Agung Republik Indonesia berusaha untuk selalu mencantumkan informasi paling kini dan akurat sebagai bentuk komitmen Mahkamah Agung untuk pelayanan publik, transparansi dan akuntabilitas pelaksanaan fungsi peradilan. Namun dalam hal-hal tertentu masih dimungkinkan terjadi permasalahan teknis terkait dengan akurasi dan keterkinian informasi yang kami sajikan, hal mana akan terus kami perbaiki dari waktu ke waktu. Dalam hal Anda menemukan inakurasi informasi yang termuat pada situs ini atau informasi yang seharusnya ada, namun belum tersedia, maka harap segera hubungi Kepaniteraan Mahkamah Agung RI melalui : Email : kepaniteraan@mahkamahagung.go.id Telp : 021-384 3348 (ext.318)



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

2. Bahwa dalil-dalil eksepsi yang diajukan oleh Tergugat dimohon dianggap diulang kembali dalam pokok perkara ini;
3. Bahwa haruslah ditolak dalil gugatan Penggugat yang terkait dengan "Hubungan Hukum Antara Para Penggugat Dengan Tergugat", poin 1 sampai dengan poin 7 yang pada pokoknya mendalilkan bahwa status hubungan kerja Penggugat dengan Tergugat berubah menjadi Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT), oleh karena:
 1. Perjanjian yang dibuat oleh Penggugat dan Tergugat secara sadar, sukarela dan berulang tanpa adanya paksaan dari pihak manapun adalah perjanjian kerja waktu tertentu sebagaimana terbukti dalam PKWT-PKWT sebagai berikut:
 - a. Surat Perjanjian Kontrak Kerja No. 025/SPKK-HRD/VI/2011.
Jangka waktu kontrak kerjanya adalah tanggal 1 Juni 2011 s/d 31 Desember 2012;
 - b. Surat Perjanjian Kontrak Kerja No. 002/SPKK-HRD/II/2013.
Jangka waktu kontrak kerjanya adalah tanggal 1 Februari 2013 s/d 31 Januari 2015;
 - c. Surat Perjanjian Kontrak Kerja No. 001/SPKK-HRD/III/2015.
Jangka waktu kontrak kerja adalah tanggal 2 Februari 2015 s/d 2 Februari 2016;
 - d. Surat Perjanjian Kontrak Kerja No. 004/SPKK-HRD/II/2016
Jangka waktu kontrak kerja adalah tanggal 3 Februari 2016 s/d 2 Februari 2018;
 - e. Surat Perjanjian Kontrak Kerja No. 001/SPKK-HRD/VI/2018
Jangka waktu kontrak kerja adalah tanggal 3 Maret 2018 s/d 2 Maret 2020;
Bahwa ada jeda waktu yang cukup jelas antara PKWT ke-1 dan PKWT ke-2, yaitu 1 bulan atau 30 hari dan kemudian PKWT ke-4 dilanjutkan ke PKWT ke-5 ada jeda waktu 1 bulan atau 30 hari. Sehingga kontrak kerja Penggugat (Almarhumah V. Nila Kristiana) dengan Tergugat tidaklah terus menerus;
 2. Setelah berakhirnya masa kontrak kerja yang ke-2 Penggugat tidak pernah memperselisihkan status hubungan kerja Penggugat (V. Nila Kristiana) dengan Tergugat, bahkan sebaliknya Penggugat secara berulang-ulang menandatangani 3 (tiga) PKWT selanjutnya, yang mana hal ini menandakan bahwa Penggugat secara diam-diam telah sepakat, dan telah menerima status hubungan kerja

Halaman 12 dari 47 Putusan PHI Nomor 120/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Sby.



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

berdasarkan PKWT, dan telah menjadi kebiasaan yang berlaku mengikat diantara Penggugat dan Tergugat. Hal ini sesuai dengan Pasal 1347 KUH Perdata, yang menyatakan: "Syarat-syarat yang selalu diperjanjikan menurut kebiasaan harus dianggap telah termasuk dalam persetujuan, walaupun tidak dengan tegas dimasukkan dalam persetujuan" dan sesuai pula dengan Pasal 100 Undang-undang No. 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, yang menyatakan: "Dalam mengambil putusan Majelis Hakim mempertimbangkan hukum, perjanjian yang ada, kebiasaan dan keadilan";

3. Dengan adanya fiksi hukum yang menganggap semua orang tahu hukum (*presumption iures de iure*), yang disandingkan dengan fakta hukum bahwa Penggugat (V. Nila Kristiana) secara sadar, sukarela dan berulang-ulang menandatangani Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) dengan Tergugat, maka hal tersebut patut disimpulkan sebagai bukti nyata bahwa Penggugat telah sepakat mengesampingkan dan tidak mempermasalahkan ketentuan terkait pencatatan PKWT yang dibuat oleh Penggugat dengan Tergugat;
4. Bahwa haruslah ditolak dalil gugatan Penggugat yang terkait dengan "Alasan-Alasan Pemutusan Hubungan Kerja", poin 1 sampai dengan poin 14 yang pada pokoknya mendalilkan:
 - Pada tanggal 30 April 2020 Tergugat mengeluarkan Surat PHK secara sepihak kepada Penggugat;
 - Status hubungan kerja antara Penggugat dengan Tergugat berubah menjadi Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT), sehingga Tergugat harus membayar uang pesangon, uang penghargaan masa kerja dan uang penggantian hak; oleh karena:
 1. Dalam Pasal 4 angka (3) tiap – tiap PKWT yang ditandatangani oleh Para Penggugat dan Tergugat, telah disepakati: "Pada saat telah berakhirnya masa perjanjian ini secara otomatis hubungan kerja antara Pihak Pertama (Tergugat) dan Pihak Kedua (Penggugat) telah berakhir pula dan Pihak Pertama tidak memberikan pesangon atau imbalan kepada Pihak Kedua";
 2. Pasal 59 ayat (4) UU 13 / 2003 telah mengatur:
"Perjanjian Kerja Waktu Tertentu yang didasarkan atas jangka waktu tertentu dapat diadakan untuk paling lama 2 (dua) tahun dan hanya

Halaman 13 dari 47 Putusan PHI Nomor 120/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Sby.

Disclaimer

Kepaniteraan Mahkamah Agung Republik Indonesia berusaha untuk selalu mencantumkan informasi paling kini dan akurat sebagai bentuk komitmen Mahkamah Agung untuk pelayanan publik, transparansi dan akuntabilitas pelaksanaan fungsi peradilan. Namun dalam hal-hal tertentu masih dimungkinkan terjadi permasalahan teknis terkait dengan akurasi dan keterkinian informasi yang kami sajikan, hal mana akan terus kami perbaiki dari waktu ke waktu. Dalam hal Anda menemukan inakurasi informasi yang termuat pada situs ini atau informasi yang seharusnya ada, namun belum tersedia, maka harap segera hubungi Kepaniteraan Mahkamah Agung RI melalui : Email : kepaniteraan@mahkamahagung.go.id Telp : 021-384 3348 (ext.318)



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

boleh diperpanjang 1 (satu) kali untuk jangka waktu paling lama 1 (satu) tahun” dan oleh karena setelah berakhirnya masa kontrak kerja yang ke-2 Penggugat tidak pernah memperselisihkan status hubungan kerja Penggugat dengan Tergugat, dan tidak pernah menuntut Tergugat untuk mengangkat Penggugat sebagai karyawan tetap, bahkan sebaliknya Penggugat secara berulang-ulang menandatangani PKWT-PKWT selanjutnya, yang mana hal ini menandakan bahwa Penggugat secara diam-diam telah sepakat, dan telah menerima status hubungan kerja sebagai karyawan kontrak. Hal ini patutlah diperhitungkan pula sebagai suatu persetujuan diam-diam yang membentuk Perjanjian Bersama / Perdamaian yang bahkan telah menjadi hukum kebiasaan yang mengikat di antara Para Pihak. Oleh karenanya Penggugat tidak berhak atas uang pesangon, uang penghargaan masa kerja dan uang penggantian hak;

3. Secara logika akal sehat tidaklah dapat diterima, apabila benar tanggal 30 April 2020 terjadi PHK secara sepihak yang menimbulkan perselisihan antara Penggugat dengan Tergugat, tapi selanjutnya Penggugat masih tetap mau bekerja ditempat Tergugat untuk kepentingan Tergugat;
4. Terkait Surat Keputusan Pemutusan Hubungan Kerja (SK PHK), tertanggal 30 April 2020 yang didalilkan Penggugat, Tergugat dalam forum Bipartit dan Mediasi telah membantah dan tidak mengakui keberadaan maupun keabsahannya dan dalam jawaban perkara ini Tergugat kembali secara tegas membantah, tidak mengakui dan menganulir SK PHK tersebut karena keberadaannya diluar pengetahuan Direktur Utama, diluar kewajaran, bertentangan dengan Pasal 4 ayat (3) setiap PKWT yang telah ditandatangani dan disepakati oleh Penggugat dengan Tergugat, serta bertentangan dengan Anggaran Dasar PT Muntjul Diamond;
5. Bahwa haruslah ditolak dalil gugatan Penggugat pada poin 15, oleh karena dalil gugatan Penggugat yang mewajibkan Tergugat membayar uang paksa (*dwangsom*) sebesar Rp 500.000,00 perhari atas keterlambatan melaksanakan putusan pengadilan yang berkekuatan hukum tetap tidak mempunyai dasar dan alasan hukum yang sah. Merujuk pada salah satu putusan pengadilan terkait dengan uang paksa, yaitu putusan Pengadilan Tinggi Mataram No. 131/PDT/2021/PT.MTR

Halaman 14 dari 47 Putusan PHI Nomor 120/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Sby.



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

tanggal 14 Juli 2021, dimana Majelis Hakim membuat pertimbangan hukum sebagai berikut:

“ Menimbang, bahwa petitum angka 5 mengenai uang paksa (dwangsom) berdasarkan putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia tanggal 26 Februari 1973 No. 791 K/Sip/1972, uang paksa tidak berlaku terhadap tindakan untuk membayar uang, maka petitum angka 5 harus ditolak “; Untuk dan oleh karenanya, maka berdasarkan yurisprudensi Mahkamah Agung Republik Indonesia No. 791 K/Sip/1972, maka tuntutan Penggugat terkait dengan uang paksa (dwangsom) dalam perkara aquo haruslah ditolak;

6. Bahwa haruslah ditolak dalil gugatan Penggugat poin 16, oleh karena dasar dalil sangkaan atau kekawatiran Penggugat terhadap Tergugat tidak mempunyai alasan hukum yang sah, maka sudah sepatutnya tuntutan sita jaminan dalam perkara aquo haruslah ditolak;

DALAM REKONPENSI:

1. Bahwa apa yang telah Tergugat uraikan dalam Konpensasi tersebut diatas dimohon dianggap diulang kembali secara mutatis mutandis (tidak terpisahkan) dijadikan bagian dari Rekonsensi ini;
2. Bahwa untuk selanjutnya Tergugat Konpensasi mohon disebut sebagai Penggugat Rekonsensi dan Penggugat Konpensasi disebut sebagai Tergugat Rekonsensi;
3. Bahwa hubungan kerja yang terjalin antara Penggugat Rekonsensi dan Tergugat Rekonsensi adalah berdasar pada perjanjian waktu tertentu yang dibuat secara sadar, sukarela, berlandaskan iktikad baik tanpa adanya paksaan dari pihak manapun dan telah dilakukan secara berulang-ulang yang menjadi kebiasaan, yaitu sebagai berikut:
 - Surat Perjanjian Kontrak Kerja No. 025/SPKK-HRD/VI/2011.
(Jangka waktu kontrak kerjanya adalah tanggal 1 Juni 2011 s/d 31 Desember 2012);
 - Surat Perjanjian Kontrak Kerja No. 002/SPKK-HRD/II/2013.
(Jangka waktu kontrak kerjanya adalah tanggal 1 Februari 2013 s/d 31 Januari 2015);
 - Surat Perjanjian Kontrak Kerja No. 001/SPKK-HRD/II/2015.
(Jangka waktu kontrak kerjanya adalah tanggal 2 Februari 2015 s/d 2 Februari 2016);
 - Surat Perjanjian Kontrak Kerja No. 004/SPKK-HRD/II/2016.

Halaman 15 dari 47 Putusan PHI Nomor 120/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Sby.



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

(Jangka waktukontrakkerjaadalahtanggal 3 Februari 2016 s/d 2 Februari 2018);

- Surat PerjanjianKontrakKerja No. 001/SPKK-HRD/VI/2018.

(Jangka waktukontrakkerjaadalahtanggal 3 Maret 2018 s/d 2 Maret 2020);

4. Dalam Pasal 4 angka (3) tiap – tiap PKWT yang ditandatangani oleh Penggugat Rekonpensi dan Tergugat Rekonpensi, telah disepakati:

“Pada saat telah berakhirnya masa perjanjian ini secara otomatis hubungan kerja antara Pihak Pertama (Tergugat) dan Pihak Kedua (Penggugat) telah berakhir pula dan Pihak Pertama tidak memberikan pesangon atau imbalan kepada Pihak Kedua.”;

5. Bahwa PKWT antara Penggugat Rekonpensi dengan Tergugat Rekonpensi tidaklah berlangsung secara terus menerus, melainkan memiliki jeda waktu 1 bulan atau 30 hari antara lain:

PKWT ke-1 berakhir tanggal 31 Desember 2012 kemudian mulai PKWT ke-2 tanggal 1 Februari 2013, PKWT yang ke-4 berakhir tanggal 2 Februari 2018 kemudian mulai PKWT ke-5 tanggal 3 Maret 2018;

Setelah berakhirnya masa kontrak kerja yang ke-2 Tergugat Rekonpensi tidak pernah memperselisihkan status hubungan kerja Penggugat Rekonpensi dengan Tergugat Rekonpensi, bahkan sebaliknya Tergugat Rekonpensi secara berulang menandatangani 3 (tiga) PKWT-PKWT selanjutnya, yang mana hal ini menandakan bahwa Tergugat Rekonpensi secara diam-diam telah sepakat, dan telah menerima status hubungan kerja sebagai karyawan kontrak. Hal ini patutlah diperhitungkan pula sebagai suatu persetujuan diam-diam yang membentuk Perjanjian Bersama / Perdamaian yang bahkan telah menjadi hukum kebiasaan yang mengikat di antara Para Pihak, halinisesuai pula dengan Pasal 1347 KUH Perdata, yang menyatakan: “Syarat-syarat yang selalu diperjanjikan menurut kebiasaan harus dianggap telah termasuk dalam persetujuan, walaupun tidak dengan tegas dimasukkan dalam persetujuan” dan sesuai pula dengan Pasal 100 Undang-undang No. 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, yang menyatakan: “Dalam mengambil putusan Majelis Hakim mempertimbangkan hukum, perjanjian yang ada, kebiasaan dan keadilan”. Oleh karenanya patutlah seluruh PKWT yang ditandatangani dan disepakati oleh Penggugat Rekonpensi dan Tergugat Rekonpensi dinyatakan berlaku sebagai hukum yang mengikat;

Halaman 16 dari 47 Putusan PHI Nomor 120/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Sby.

Disclaimer

Kepaniteraan Mahkamah Agung Republik Indonesia berusaha untuk selalu mencantumkan informasi paling kini dan akurat sebagai bentuk komitmen Mahkamah Agung untuk pelayanan publik, transparansi dan akuntabilitas pelaksanaan fungsi peradilan. Namun dalam hal-hal tertentu masih dimungkinkan terjadi permasalahan teknis terkait dengan akurasi dan keterkinian informasi yang kami sajikan, hal mana akan terus kami perbaiki dari waktu ke waktu. Dalam hal Anda menemukan inakurasi informasi yang termuat pada situs ini atau informasi yang seharusnya ada, namun belum tersedia, maka harap segera hubungi Kepaniteraan Mahkamah Agung RI melalui : Email : kepaniteraan@mahkamahagung.go.id Telp : 021-384 3348 (ext.318)



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

6. Bahwa PKWT antara Penggugat Rekonpensi dengan Tergugat Rekonpensi berakhir sesuai dengan tanggal berakhirnya perjanjian, dan kontrak kerjaterakhir Tergugat Rekonpensi, yaitu berakhir PKWT nya pada tanggal 2 Maret 2020;

dan oleh karena dalam Pasal 4 angka (3) tiap-tiap PKWT yang ditandatangani oleh Penggugat Rekonpensi dan Tergugat Rekonpensi, telah disepakati: "Pada saat telah berakhirnya masa perjanjian ini secara otomatis hubungan kerja antara Pihak Pertama (Penggugat Rekonpensi) dan Pihak Kedua (Tergugat Rekonpensi) telah berakhir pula dan Pihak Pertama tidak memberikan pesangon atau imbalan kepada Pihak Kedua.",

maka patutlah bila hubungan kerja berdasarkan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu antara Penggugat Rekonpensi dengan Tergugat Rekonpensi dinyatakan telah berakhir pada tanggal berakhirnya masa kontrak tanpa adanya pesangon atau imbalan;

7. Bahwa PKWT tersebut diatas telah diketahui, disepakati, ditandatangani dan telah dilaksanakan secara berulang-ulang tanpa adanya perselisihan apapun sepanjang masa kontrak oleh Penggugat Rekonpensi dan Tergugat Rekonpensi sebagaimana telah diatur dalam Pasal 1320 KUH Perdata dan tidak ada perubahan sampai dengan kontrak kerja tersebut berakhir;

8. Bahwa berdasarkan ketentuan Pasal 1338 KUH Perdata, menyebutkan bahwa "Semua perjanjian yang dibuat secara sah berlaku sebagai undang-undang bagi yang membuatnya". Dengan acuan pada ketentuan tersebut, kontrak kerja PKWT tersebut mengikat dan berlaku, maka status hubungan kerja antara Penggugat Rekonpensi dengan Tergugat Rekonpensi adalah kontrak kerja dengan waktu tertentu, dengan status Tergugat Rekonpensi sebagai karyawan kontrak;

9. Bahwa dengan status hubungan kerja sebagai karyawan kontrak PKWT dan telah dilaksanakan hingga selesainya masa kontrak, maka tidak ada kewajiban Penggugat Rekonpensi yang terutang dalam bentuk apapun kepada Tergugat Rekonpensi;

Berdasarkan uraian tersebut di atas, maka Tergugat/Penggugat Rekonpensi memohon dengan hormat kepada Majelis Hakim Yang Mulia yang memeriksa serta mengadili perkara a quo, berkenan menjatuhkan putusan yang amarnya sebagai berikut:

DALAM KONPENSI:

Halaman 17 dari 47 Putusan PHI Nomor 120/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Sby.

Disclaimer

Kepaniteraan Mahkamah Agung Republik Indonesia berusaha untuk selalu mencantumkan informasi paling kini dan akurat sebagai bentuk komitmen Mahkamah Agung untuk pelayanan publik, transparansi dan akuntabilitas pelaksanaan fungsi peradilan. Namun dalam hal-hal tertentu masih dimungkinkan terjadi permasalahan teknis terkait dengan akurasi dan keterkinian informasi yang kami sajikan, hal mana akan terus kami perbaiki dari waktu ke waktu. Dalam hal Anda menemukan inakurasi informasi yang termuat pada situs ini atau informasi yang seharusnya ada, namun belum tersedia, maka harap segera hubungi Kepaniteraan Mahkamah Agung RI melalui : Email : kepaniteraan@mahkamahagung.go.id Telp : 021-384 3348 (ext.318)



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Dalam Eksepsi:

1. Menyatakan gugatan Penggugat tidak dapat diterima (*Niet Onvakerlijke Verklaard*);
2. Menghukum Penggugat untuk membayar biaya perkara ini;

Dalam Pokok Perkara:

- Menolak gugatan Penggugat untuk seluruhnya;
- Menghukum Penggugat untuk membayar biaya perkara;

DALAM REKONPENSI:

1. Mengabulkan gugatan Penggugat Rekonpensi untuk seluruhnya;
2. Menyatakan seluruh PKWT yang ditandatangani dan disepakati oleh Penggugat Rekonpensi dan Tergugat Rekonpensi dinyatakan berlaku sebagai hukum yang mengikat bagi Penggugat Rekonpensi dan Tergugat Rekonpensi;
3. Menyatakan status kerja Tergugat Rekonpensi (V. Nila Kristiana) adalah sebagai karyawan kontrak Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT);
4. Menyatakan hubungan kerja berdasarkan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu antara Penggugat Rekonpensi dengan Tergugat Rekonpensi telah berakhir, pada tanggal 2 Maret 2020;
5. Menghukum Tergugat Rekonpensi untuk membayar biaya perkara;

Apabila Majelis Hakim yang memeriksa dan mengadili perkara ini berpendapat lain mohon kiranya memberikan putusan yang seadil-adilnya (*ex aequo et bono*).

Menimbang bahwa selanjutnya Penggugat mengajukan Replik dan Tergugat telah pula mengajukan Duplik sebagaimana tercantum dalam Berita Acara;

Menimbang bahwa untuk membuktikan dalil gugatannya, Penggugat telah mengajukan bukti surat berupa bukti P-1 sampai dengan bukti P-24, sebagai berikut:

1. Fotokopi Kartu Tanda Penduduk (KTP) Nomor : 3374060304790003 atas nama Hery Pribadi , diberi tanda P-1;
2. Fotokopi Anjuran Dinas Tenaga Kerja Pemerintah Kabupaten Sidoarjo Nomor 567/3613/438.5.7/2023 tertanggal 24 Oktober 2023, diberi tanda P-2;
3. Fotokopi Kutipan Akta Kematian Nomor:3515-KM-20012023-0038 atas nama V. Nila Kristiana, tertanggal 26 Januari 2023, diberi tanda P-3;

Halaman 18 dari 47 Putusan PHI Nomor 120/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Sby.



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

4. Fotokopi Surat Pernyataan Waris tertanggal 28 Nopember 2022, diberi tanda P-4;
5. Fotokopi Lampiran Keputusan Menteri Hukum dan Hak Asasi Manusia Republik Indonesia Nomor AHU-0028195.AH.01.02. Tahun 2023 tentang Persetujuan Perubahan Anggaran Dasar Perseroan Terbatas PT. Muntjul Diamond tertanggal 23 Mei 2023, diberi tanda P-5;
6. Fotokopi Surat Perjanjian Kontrak Kerja Nomor 025/SPKK-HRDNI/2011 tertanggal 01 Juni 2011, diberi tanda P-6;
7. Fotokopi Surat Perjanjian Kontrak Kerja Nomor 002/SPKK-HRD/11/2013 tertanggal 01 Pebruari 2013, diberi tanda P-7;
8. Fotokopi Surat Perjanjian Kontrak Kerja Nomor 001/SPKK-HRD/11/2015 tertanggal 02 Pebruari 2015, diberi tanda P-8;
9. Fotokopi Surat Perjanjian Kontrak Kerja Nomor 004/SPKK-HRD/11/2016 tertanggal 03 Pebruari 2016, diberi tanda P-9;
10. Fotokopi Surat Perjanjian Kontrak Kerja Nomor 001/SPKK-HRD/111/2018 tertanggal 03 Maret 2018, diberi tanda P-10;
11. Fotokopi Surat Permintaan Informasi Nomor: 074NM/XI/2023 tertanggal 20 Nopember 2023, diberi tanda P-11;
12. Fotokopi Surat Pemberian Informasi Nomor: 560/4072/438.5.7/2023 tertanggal 24 Nopember 2023, diberi tanda P-12;
13. Fotokopi Slip Gaji pekerja atas nama V. Nila Kristiana, diberi tanda P-13;
14. Fotokopi Surat Pemutusan Hubungan Kerja Nomor: 001/MD-SK/IV/2020 atas nama V. Nila Kristiana tertanggal 30 April 2020, diberi tanda P-14;
15. Fotokopi Surat Keterangan Kerja Nomor : 029/MD/XII/2020 atas nama pekerja V.Nila Kristiana tertanggal 12 Desember 2020, diberi tanda P-15;
16. Fotokopi Bukti Pemotongan Pajak Penghasilan Pasal 21 Bagi Pegawai Tetap atau Penerima Pensiun Atau Tunjangan Hari Tua/Jaminan Hari Tua Berkala atas nama pekerja V. Nila Kristiana, diberi tanda P-16;
17. Fotokopi Kartu Keluarga Nomor 3515070611170005, diberi tanda P-17;
18. Fotokopi Salinan Akta Pernyataan Keputusan Rapat Perseroan Terbatas PT Muntjul Diamond Nomor: 5 tanggal 12 Nopember 2010, diberi tanda P-18;

Halaman 19 dari 47 Putusan PHI Nomor 120/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Sby.

Disclaimer

Kepaniteraan Mahkamah Agung Republik Indonesia berusaha untuk selalu mencantumkan informasi paling kini dan akurat sebagai bentuk komitmen Mahkamah Agung untuk pelayanan publik, transparansi dan akuntabilitas pelaksanaan fungsi peradilan. Namun dalam hal-hal tertentu masih dimungkinkan terjadi permasalahan teknis terkait dengan akurasi dan keterkinian informasi yang kami sajikan, hal mana akan terus kami perbaiki dari waktu ke waktu. Dalam hal Anda menemukan inakurasi informasi yang termuat pada situs ini atau informasi yang seharusnya ada, namun belum tersedia, maka harap segera hubungi Kepaniteraan Mahkamah Agung RI melalui :
Email : kepaniteraan@mahkamahagung.go.id Telp : 021-384 3348 (ext.318)



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

19. Fotokopi Salinan Akta Pernyataan Keputusan Rapat Perseroan Terbatas PT Muntjul Diamond Nomor: 10 tanggal 10 Nopember 2010, diberi tanda P-19;
20. Fotokopi Salinan Akta Berita Acara Rapat Umum Pemegang Saham Luar Biasa Pernyataan Rapat Perseroan Terbatas PT Muntjul Diamond Nomor: 7 tanggal 09 Pebruari 2012, diberi tanda P-20;
21. Fotokopi Salinan Akta Berita Acara Rapat Umum Pemegang Saham Luar Biasa Pernyataan Rapat Perseroan Terbatas PT Muntjul Diamond Nomor: 20 tanggal 18 Mei 2012, diberi tanda P-21;
22. Fotokopi Salinan Akta Berita Acara Rapat Umum Pemegang Saham Luar Biasa Pernyataan Rapat Perseroan Terbatas PT Muntjul Diamond Nomor: 23 tanggal 09 Pebruari 2012, diberi tanda P-22;
23. Fotokopi Salinan Akta Berita Acara Rapat Umum Pemegang Saham Luar Biasa Pernyataan Rapat Perseroan Terbatas PT Muntjul Diamond Nomor: 23 tanggal 18 Mei 2012, diberi tanda P-23;
24. Fotokopi Salinan Akta Berita Acara Rapat Umum Pemegang Saham Luar Biasa Pernyataan Rapat Perseroan Terbatas PT Muntjul Diamond Nomor: 8 tanggal 13 Nopember 2020, diberi tanda P-24;

Menimbang bahwa fotokopi Surat-surat bukti tersebut telah diberi tanda dan dicocokkan telah sesuai dengan aslinya kecuali bukti P-4, P-5, P-7, P-8, P-9, P-10, P-11, P-13, P-14, P-18, P-19, P-20, P-21, P-22, P-23 dan P-24 berupa fotokopi dari fotokopi. Selanjutnya terhadap bukti P-1 sampai dengan bukti P-24 tersebut telah dibubuhi meterai secukupnya sehingga diterima sebagai alat bukti di persidangan;

Menimbang bahwa untuk menguatkan dalil gugatannya, Penggugat telah pula mengajukan 2 (dua) orang Saksi sebagai berikut:

1. Saksi Wong Kung Yew, S.E., M.M., M.H., dibawah sumpah memberikan keterangan pada pokoknya sebagai berikut:
 - Bahwa Saksi tidak ada hubungan keluarga, Saksi dalam keadaan sehat, Saksi kenal dengan Penggugat karena Saksi dan Penggugat pernah bekerja pada Perusahaan Tergugat, Saksi bekerja sebagai Direktur, sedangkan Penggugat dibagian Staff Accounting dan Admin Gudang;
 - Bahwa Penggugat meninggal dunia pada bulan November 2022, Penggugat bekerja pada Tergugat dengan kontrak kerja tetapi bekerjanya terus menerus;
 - Bahwa Penggugat di PHK karena ada Pandemi Covid dan kondisi tidak stabil Penggugat belum pernah mendapat uang pesangon;

Halaman 20 dari 47 Putusan PHI Nomor 120/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Sby.

Disclaimer

Kepaniteraan Mahkamah Agung Republik Indonesia berusaha untuk selalu mencantumkan informasi paling kini dan akurat sebagai bentuk komitmen Mahkamah Agung untuk pelayanan publik, transparansi dan akuntabilitas pelaksanaan fungsi peradilan. Namun dalam hal-hal tertentu masih dimungkinkan terjadi permasalahan teknis terkait dengan akurasi dan keterkinian informasi yang kami sajikan, hal mana akan terus kami perbaiki dari waktu ke waktu. Dalam hal Anda menemukan inakurasi informasi yang termuat pada situs ini atau informasi yang seharusnya ada, namun belum tersedia, maka harap segera hubungi Kepaniteraan Mahkamah Agung RI melalui : Email : kepaniteraan@mahkamahagung.go.id Telp : 021-384 3348 (ext.318)



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

- Bahwa Saksi tidak pemegang saham hanya Direkturnya saja;
 - Bahwa Saksi tahu dengan bukti yang diberi tanda P-15 tentang surat PHK Penggugat belum dapat pesangon karena belum ada dana;
 - Bahwa Kondisi perusahaan sekarang baik-baik saja sudah normal;
 - Bahwa benar dalam kontrak kerja tidak ada ketentuan yang baku ketika tanda tangan kontrak tidak ada paksaan, tanda tangan kontrak lebih dari satu kali, pernah ada demo menuntut dari karyawan kontrak menjadi karyawan tetap;
 - Bahwa Saksi membenarkan bukti T-1b dan bukti T-1c walaupun ada jedah tetapi tetap bekerja, tidak pernah ada pembatalan PKWT;
 - Bahwa Saksi bekerja selama 23 tahun pernah sebelumnya ada PHK dan untuk Haknya langsung dibayar;
 - Bahwa Penggugat di PHK tahun 2020 belum mendapat haknya, tidak ada perjanjian tentang hak yang belum diberikan;
 - Bahwa Saksi membenarkan bukti P-13 tentang adanya uang transport dan uang makan berdasarkan kehadiran kerja;
2. Saksi Frangclin Purnomo dibawah sumpah memberikan keterangan pada pokoknya sebagai berikut:
- Bahwa Saksi kenal dengan Penggugat dan Tergugat karena Saksi pernah bekerja pada Tergugat sebagai Direktur dan pemegang saham, Penggugat pernah bekerja pada Perusahaan Tergugat, sedangkan Penggugat dibagian Staff Accounting dan Admin Gudang;
 - Bahwa Saksi menjabat Direktur sejak tahun 2010-2023 saksi berakhir karena ada konflik didalam perusahaan;
 - Bahwa benar saksi yang menerima Penggugat bekerja pada perusahaan Tergugat, Penggugat di PHK karena Covid, mengenai hak PHKnya belum diselesaikan yaitu hak pesangon sebagai karyawan tetap;
 - Bahwa benar sebelumnya pernah ada PHK terhadap karyawan lain dan haknya telah diberikan;
 - Bahwa Tidak ada perjanjiannya mengenai hak PHK yang belum diberikan;
 - Bahwa mengenai kondisi perusahaan sekarang sudah berjalan lancar, tetapi Saksi tidak tahu tentang keadaan keuangan perusahaan;

Halaman 21 dari 47 Putusan PHI Nomor 120/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Sby.



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

- Bahwa Saksi membenarkan bukti yang diberi tanda P-15 merupakan tanda tangannya Saksi;
- Bahwa Penggugat hubungan kerjanya awalnya kontrak kemudian di tahun 2020 dialihkan ke outsourcing, terkait dengan kompensasinya tidak diselesaikan karena Covid;
- Bahwa Saksi membenarkan bukti yang diberi tanda P-15 berupa surat PHK yang membuat Saksi;
- Bahwa Penggugat awalnya kontrak dengan Tergugat beberapa kali tanda tangan PKWT 1 tahun - 2 tahun;
- Bahwa sewaktu tanda tangan kontrak tidak ada paksaan secara sukarela secara tertulis;

Menimbang bahwa untuk membuktikan dalil jawabannya, Tergugat telah mengajukan bukti surat berupa bukti T-1a sampai dengan bukti T-2d, sebagai berikut:

1. Fotokopi Surat Perjanjian Kontrak Kerja No. 002/SPKK-HRD/XII/2010, tertanggal 1 Desember 2010 atas nama V.Nila Kristiana, diberi tanda T-1a;
2. Fotokopi Surat Perjanjian Kontrak Kerja No. 025/SPKK-HRD/VI/2011, tertanggal 1 Juni 2011 atas nama V.Nila Kristiana, diberi tanda T-1b;
3. Fotokopi Surat Perjanjian Kontrak Kerja No. 002/SPKK-HRD/II/2013, tertanggal 1 Februari 2013 atas nama V.Nila Kristiana, diberi tanda T-1c;
4. Fotokopi Surat Perjanjian Kontrak Kerja No. 001/SPKK-HRD/II/2015, tertanggal 2 Februari 2015 atas nama V.Nila Kristiana, diberi tanda T-1d;
5. Fotokopi Surat Perjanjian Kontrak Kerja No. 004/SPKK-HRD/II/2016, tertanggal 3 Februari 2016 atas nama V.Nila Kristiana, diberi tanda T-1e;
6. Fotokopi Surat Perjanjian Kontrak Kerja No. 001/SPKK-HRD/II/2018, tertanggal 3 Maret 2018 atas nama V.Nila Kristiana, diberi tanda T-1f;
7. Fotokopi Akta Perseroan Terbatas PT. Muntjul, No. 185, dibuat dihadapan Notaris Soetjipto SH, tertanggal 28 Juli 1980, diberi tanda T-2a;
8. Fotokopi Akta Pernyataan Keputusan Rapat Umum Luar Biasa Para Pemegang Saham PT. Muntjul Diamond, No. 01, dibuat dihadapan Notaris Syvia Gunawan,SH.,M.Kn, tertanggal 2 Juni 2008, diberi tanda T-2b;

Halaman 22 dari 47 Putusan PHI Nomor 120/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Sby.



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

9. Fotokopi Akta Pernyataan Keputusan Rapat Perseroan Terbatas PT. Muntjul Diamond, No. 10, dibuat dihadapan Notaris Happy Herawati Chandra,SH, tertanggal 10 November 2023, diberi tanda T-2c;

10. Fotokopi Akta Berita Acara No. 10, dibuat dihadapan Notaris Ribka Avie Alreta, SH.,M.Kn, tertanggal 15 Juni 2023, diberi tanda T-2d;

Menimbang bahwa fotokopi Surat-surat bukti tersebut telah diberi tanda dan dicocokkan telah sesuai dengan aslinya kecuali bukti T-1a, T-1b, T-1c, T-1d, T-1e, T-1f berupa fotokopi dari fotokopi. Selanjutnya terhadap bukti T-1a sampai dengan bukti T-2d tersebut telah dibubuhi meterai secukupnya sehingga diterima sebagai alat bukti di persidangan;

Menimbang bahwa atas kesempatan yang diberikan Majelis Hakim, Tergugat menyatakan tidak mengajukan Saksi dalam persidangan;

Menimbang bahwa selanjutnya para pihak telah menyampaikan kesimpulannya masing-masing, yang pada pokoknya Penggugat menerangkan tetap pada Gugatannya dan Tergugat menerangkan tetap pada jawabannya;

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

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

TENTANG PERTIMBANGAN HUKUM

DALAM KONVENSI

Dalam Eksepsi

Menimbang bahwa Tergugat dalam jawabannya telah mengemukakan Eksepsi yang pada pokoknya sebagai berikut:

1. Eksepsi Gugatan Para Penggugat Prematur

Bahwa gugatan diajukan tanpa didahului adanya Nota Pemeriksaan Khusus dari Pengawas Ketenagakerjaan, dalam petitum angka 2 memohon agar Majelis Hakim "Menyatakan sebagai hukum status hubungan kerja antara Penggugat dengan Tergugat sebagai Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT) pada perusahaan Tergugat dengan masa kerja terhitung sejak terjadinya hubungan kerja", Nota Pemeriksaan tersebut dipersyaratkan dalam Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 7/PUU-XII/2014 juncto Pasal 34 Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 33 Tahun 2016 juncto Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 1

Halaman 23 dari 47 Putusan PHI Nomor 120/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Sby.



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Tahun 2020 tentang Perubahan atas Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 33 Tahun 2016, maka gugatan Para Penggugat premature;

2. Eksepsi Gugatan Para Penggugat Kabur (*Obscur Libel*)

Bahwa Gugatan Penggugat adalah perselisihan pemutusan hubungan kerja, setelah adanya pemutusan hubungan kerja Para Penggugat masih mau bekerja kembali untuk Tergugat melalui Perusahaan Penyedia Jasa Tenaga Kerja. Sesuai Pasal 1 angka 4 Undang-undang Nomor 2 Tahun 2004, selanjutnya Penggugat (V. Nila Kristiana) masih tetap bekerja kembali untuk Tergugat melalui perusahaan penyedia jasa tenaga kerja (PT. Setia Karya Mulia), ketika masih ada perselisihan PHK, hubungan kerja yang telah berakhir sesuai masa kontrak kerjanya, namun dijanjikan untuk tetap diperkerjakan kembali oleh perusahaan penyedia jasa tenaga kerja;

Bahwa SK PHK tanggal 30 April 2020 tidak diakui oleh Tergugat baik keberadaan maupun keabsahannya, karena tidak ditandatangani dan dibuat oleh Direktur Utama Tergugat sebagaimana Anggaran Dasar PT. Muntjul Diamond, namun sesuai Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 dan Undang-undang Nomor 2 Tahun 2004, SK PHK tersebut tidak memiliki kekuatan hukum, karena tidak menyebutkan alasan yang menjadi dasar PHK dan tidak pernah dimohonkan kepada Pengadilan Hubungan Industrial pada saat itu;

Menimbang bahwa terhadap eksepsi Gugatan Penggugat Prematur tersebut pihak Penggugat telah menanggapinya dalam repliknya pada pokoknya, sebagai berikut: Bahwa Tergugat tidak memahami kaidah hukum dari Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor: 7/PUU-XII/2014, bahwa, status hubungan kerja antara Penggugat dengan Tergugat terikat berdasarkan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT), oleh karena jenis pekerjaan yang diperjanjikan dan dikerjakan oleh Penggugat sifatnya tetap, terus menerus, tidak terputus-putus dan tidak dibatasi waktu serta merupakan bagian dari proses produksi di perusahaan Tergugat (*core business*), masa kerja Penggugat di atas 5 (lima) tahun secara terus menerus, maka merujuk pada ketentuan Pasal 59 ayat (7) Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, demi hukum status hubungan kerja antara Penggugat dengan Tergugat berubah menjadi Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT) terhitung sejak adanya hubungan kerja. Bahwa, tidak ada kesalahan dan/atau pelanggaran hukum yang dilakukan oleh Penggugat, Tergugat tidak menghendaki untuk melanjutkan hubungan kerjanya dengan

Halaman 24 dari 47 Putusan PHI Nomor 120/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Sby.

Disclaimer

Kepaniteraan Mahkamah Agung Republik Indonesia berusaha untuk selalu mencantumkan informasi paling kini dan akurat sebagai bentuk komitmen Mahkamah Agung untuk pelayanan publik, transparansi dan akuntabilitas pelaksanaan fungsi peradilan. Namun dalam hal-hal tertentu masih dimungkinkan terjadi permasalahan teknis terkait dengan akurasi dan keterkinian informasi yang kami sajikan, hal mana akan terus kami perbaiki dari waktu ke waktu. Dalam hal Anda menemukan inakurasi informasi yang termuat pada situs ini atau informasi yang seharusnya ada, namun belum tersedia, maka harap segera hubungi Kepaniteraan Mahkamah Agung RI melalui : Email : kepaniteraan@mahkamahagung.go.id Telp : 021-384 3348 (ext.318)



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Penggugat, maka Penggugat berhak memperoleh uang kompensasi pemutusan hubungan kerja berupa uang pesangon (*vide* Yurisprudensi Mahkamah Agung Republik Indonesia Nomor 1565 K/Pdt.Sus-PHI/2022 tanggal 06 Desember 2022);

Menimbang bahwa terhadap eksepsi Gugatan Penggugat Kabur (*Obscuur Libel*) tersebut pihak Penggugat telah menanggapi dalam repliknya yang pada pokoknya sebagai berikut: bahwa sesuai ketentuan hukum acara yang berlaku *in casu* HIR/RBg tidak terdapat penegasan merumuskan gugatan secara jelas dan terang, berpedoman pada Pasal 8 Rv (*Reglement op de Burgerlijk Rechtsvordering*), bahwa gugatan Penggugat: dasar dan dalil gugatan sudah sangat jelas, obyek sengketa sangat jelas, antara posita dan petitum gugatan sudah dirinci dengan jelas dan tidak terdapat kontradiksi;

Menimbang bahwa terhadap replik Penggugat tersebut pihak Tergugat telah menanggapi dalam dupliknya yang pada pokoknya sebagai berikut: bahwa Tergugat tidak memahami Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 7/PUU-XII/2014 atas uji materi Pasal 59 ayat (1) juncto Pasal 59 ayat (7) Undang-undang Nomor 13 tentang Ketenagakerjaan adalah keliru dan tidak benar, bahwa dalil replik Penggugat poin 2 karena Penggugat juga mengakui dalam dalil gugatannya pada poin 3 & 4 yang menguraikan tentang hubungan hukum, bahwa kontrak kerja antara Penggugat dengan Tergugat terdapat jeda, yaitu selama 1 bulan atau 30 hari, sehingga dasar dalil replik Penggugat yang mendasarkan pada Pasal 59 ayat (7) Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan adalah tidak benar, berdasarkan Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 7/PUU-XII/2014 juncto Pasal 34 Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 33 Tahun 2016 juncto Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 1 Tahun 2020 tentang Perubahan atas Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 33 Tahun 2016, mengatur terkait dengan status kerja yang menjadi kewenangan Bagian Pengawasan Ketenagakerjaan berupa Nota Pemeriksaan Khusus;

Menimbang bahwa replik terhadap gugatan Penggugat kabur (*obscur libel*) pada poin 1 s/d 7, sama sekali tidak menjawab dalil jawaban eksepsi Tergugat, mendasarkan pada SK PHK tanggal 30 April 2020 adalah tidak benar, karena SK PHK tersebut dibuat secara tidak sah dan bertentangan dengan Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 dan Undang-undang Nomor 2 Tahun 2004, SK PHK tersebut tidak memiliki kekuatan hukum;

Halaman 25 dari 47 Putusan PHI Nomor 120/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Sby.

Disclaimer

Kepaniteraan Mahkamah Agung Republik Indonesia berusaha untuk selalu mencantumkan informasi paling kini dan akurat sebagai bentuk komitmen Mahkamah Agung untuk pelayanan publik, transparansi dan akuntabilitas pelaksanaan fungsi peradilan. Namun dalam hal-hal tertentu masih dimungkinkan terjadi permasalahan teknis terkait dengan akurasi dan keterkinian informasi yang kami sajikan, hal mana akan terus kami perbaiki dari waktu ke waktu. Dalam hal Anda menemukan inakurasi informasi yang termuat pada situs ini atau informasi yang seharusnya ada, namun belum tersedia, maka harap segera hubungi Kepaniteraan Mahkamah Agung RI melalui : Email : kepaniteraan@mahkamahagung.go.id Telp : 021-384 3348 (ext.318)



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Menimbang bahwa terhadap eksepsi kesatu yang dikemukakan oleh Tergugat mengenai gugatan Penggugat premature karena status hubungan kerja antara Penggugat dengan Tergugat berdasarkan perjanjian kerja waktu tertentu demi hukum menjadi perjanjian kerja waktu tidak tertentu dengan mempertimbangkan ketentuan Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 7/PUU-XII/2014 juncto Pasal 34 Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 33 Tahun 2016 juncto Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 1 Tahun 2020 tentang Perubahan atas Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 33 Tahun 2016, bahwa setelah Majelis Hakim mencermati materi Eksepsi Tergugat tersebut maka Eksepsi Tergugat tersebut sudah berkenaan dengan pokok perkara, oleh karena Eksepsi yang dapat diajukan sesuai hukum acara adalah berkenaan dengan syarat formil suatu gugatan, maka eksepsi Tergugat mengenai Gugatan premature mengenai status hubungan kerja antara Penggugat dengan Tergugat mengenai perjanjian kerja waktu tertentu demi hukum menjadi perjanjian kerja waktu tidak tertentu belum adanya Nota Pengawasan dari Pegawai Pengawas Ketenagakerjaan dinyatakan ditolak;

Menimbang bahwa terhadap eksepsi kedua yang dikemukakan oleh Tergugat mengenai gugatan Penggugat kabur (*obscuur libel*) karena surat PHK Tergugat tanggal 30 April 2020 tidak sah dan Penggugat ketika masih ada perselisihan PHK, hubungan kerjanya telah berakhir sesuai masa kontrak kerjanya, namun dijanjikan untuk tetap diperkerjakan kembali oleh perusahaan penyedia jasa tenaga kerja, bahwa setelah Majelis Hakim mencermati materi Eksepsi Tergugat tersebut maka Eksepsi Tergugat tersebut sudah berkenaan dengan pokok perkara, oleh karena Eksepsi yang dapat diajukan sesuai hukum acara adalah berkenaan dengan syarat formil suatu gugatan, maka eksepsi Tergugat mengenai gugatan Penggugat kabur dinyatakan ditolak;

Menimbang bahwa berdasarkan pertimbangan hukum di atas, Majelis Hakim berpendapat bahwa eksepsi Tergugat tidak beralasan hukum sehingga dinyatakan ditolak untuk seluruhnya;

Dalam Pokok Perkara

Menimbang bahwa maksud dan tujuan Gugatan Penggugat Konvensi adalah mengenai perselisihan pemutusan hubungan kerja;

Menimbang bahwa Penggugat Konvensi dalam gugatannya mengemukakan hal-hal yang pada pokoknya sebagai berikut:

1. Bahwa Penggugat adalah ahli waris dari almarhumah V.Nila Kristiana (karyawan Tergugat yang bekerja pada bagian Staaf Accounting & Admin

Halaman 26 dari 47 Putusan PHI Nomor 120/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Sby.



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Gudang masuk bekerja tanggal 1 Juni 2011 terakhir bekerja tanggal 30 April 2020 dengan upah terakhir Rp6.252.741,00);

2. Bahwa status hubungan kerja Almarhumah V.Nila Kristiana dengan Tergugat adalah Perjanjian Kerja Waktu Tertentu dengan lima surat Perjanjian Kontrak Kerja dengan ada jeda waktu, faktanya Almarhum V.Nila Kristiana masuk bekerja terus-menerus dengan mendapatkan gaji setiap bulan tanpa terhenti, bahwa perjanjian kerja tersebut tidak dicatatkan di Dinas Tenaga Kerja Kota Surabaya;
3. Bahwa pada tanggal 30 April 2020 Tergugat mengeluarkan Surat Keputusan Pemutusan Hubungan Kerja kepada V.Nila Kristiana, sudah bipartit gagal. Selanjutnya pada tanggal 24 Oktober 2023 dikeluarkan surat Anjuran dari Dinas Tenaga Kerja Kota Surabaya;
4. Bahwa berdasarkan ketentuan Pasal 81 Undang-undang Nomor 2 Tahun 2004 dan ketentuan Pasal 59 ayat (7) Undang-undang Nomor 13 Tahun 2013, maka Penggugat minta hak-hak atas pemutusan hubungan kerja terhadap Almarhum V.Nila Kristiana berupa uang pesangon sebesar dua kali ketentuan Pasal 156 ayat (2) dan uang penghargaan masa kerja satu kali ketentuan Pasal 156 ayat (3) dan uang penggantian hak sesuai ketentuan Pasal 156 ayat (4) Undang-undang Nomor 13 Tahun 2013;

Menimbang bahwa atas Gugatan Penggugat Konvensi tersebut di atas, Tergugat Konvensi dalam jawabannya telah menyangkalnya dan berpendapat pada intinya sebagai berikut:

1. Bahwa status hubungan kerja V.Nila Kristiana dengan Tergugat Perjanjian Kerja Waktu Tertentu dibuat oleh Penggugat dan Tergugat secara sadar, sukarela dan berulang tanpa adanya paksaan dari pihak manapun adalah perjanjian kerja waktu tertentu ada jeda waktu yang cukup jelas, setelah berakhirnya masa kontrak kerja yang ke-2 tidak pernah memperselisihkan status hubungan kerjanya bahkan secara berulang-ulang menandatangani 3 (tiga) PKWT selanjutnya menandakan secara diam-diam telah sepakat, dan menerima, telah menjadi kebiasaan yang berlaku mengikat sesuai dengan Pasal 1347 KUH Perdata dan ketentuan Pasal 100 Undang-undang Nomor 2 Tahun 2004;
2. Bahwa terhadap alasan pemutusan hubungan kerja, dalam Pasal 4 angka (3) tiap-tiap PKWT yang ditandatangani, Pihak Pertama tidak memberikan pesangon atau imbalan kepada Pihak Kedua". Sesuai Pasal 59 ayat (4) Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003, setelah berakhirnya masa kontrak kerja yang ke-2 tidak pernah memperselisihkan status hubungan

Halaman 27 dari 47 Putusan PHI Nomor 120/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Sby.



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

kerja maka telah menjadi hukum kebiasaan yang mengikat, Penggugat tidak berhak atas uang pesangon, uang penghargaan masa kerja dan uang penggantian hak;

3. Bahwa terkait Surat Keputusan Pemutusan Hubungan Kerja tanggal 30 April 2020, keberadaannya diluar pengetahuan Direktur Utama, di luar kewajaran, bertentangan dengan Pasal 4 ayat (3) setiap PKWT serta bertentangan dengan Anggaran Dasar PT Muntjul Diamond;

Menimbang bahwa yang menjadi pokok persengketaan antara kedua belah pihak adalah status hubungan kerja antara V.Nila Kristiana dengan Tergugat Konvensi berdasarkan perjanjian kerja waktu tertentu yang telah ditandatanganinya dibuat sebanyak lima kali, dikarenakan Tergugat Konvensi mengeluarkan surat Pemutusan Hubungan Kerja kepada V.Nila Kristiana (surat tersebut yang dianggap tidak sah oleh Tergugat Konvensi), maka Penggugat Konvensi (ahli waris dari V.Nila Kristiana) meminta hak-haknya sesuai Undang-undang Ketenagakerjaan dan Tergugat Konvensi menolak karena perjanjian kerja waktu tertentu tersebut mengikat dan telah mengatur dalam hal berakhirnya hubungan kerja karena berakhirnya perjanjian Tergugat Konvensi tidak ada kewajiban membayar pesangon dan imbalan;

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

Menimbang bahwa untuk membuktikan gugatannya Penggugat Konvensi telah mengajukan bukti surat berupa P-1 sampai dengan P-24 dan 2 (dua) orang Saksi;

Menimbang bahwa untuk membuktikan dalil bantahannya, Tergugat Konvensi telah mengajukan bukti surat berupa T-1a sampai T-2d;

Menimbang bahwa dalam mempertimbangkan bukti surat dan Saksi Majelis Hakim tetap memperhatikan dan mempertimbangkan kualitas serta syarat-syarat yang telah diatur dalam Undang-undang yang berlaku baik syarat formil maupun syarat materil dengan relevansi alat bukti baik yang diajukan oleh Penggugat Konvensi maupun diajukan oleh Tergugat Konvensi;

Menimbang bahwa Majelis Hakim hanya akan mempertimbangkan alat-alat bukti baik yang diajukan oleh Penggugat Konvensi dan yang diajukan oleh Tergugat Konvensi hanya sepanjang yang relevan dengan perkara ini, sehingga untuk alat-alat bukti yang tidak dipertimbangkan dalam perkara aquo dianggap dikesampingkan karena dianggap tidak relevan;

Halaman 28 dari 47 Putusan PHI Nomor 120/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Sby.



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Menimbang bahwa berdasarkan pertimbangan dan hal-hal tersebut diatas maka Majelis Hakim perlu mempertimbangkan terlebih dahulu hal-hal sebagai berikut:

1. Apakah perjanjian kerja waktu tertentu yang telah ditandatangani oleh Tergugat Konvensi dengan V.Nila Krisiana telah sesuai dengan Undang-undang Ketenagakerjaan?
2. Apakah Penggugat Konvensi berhak atas hak-haknya akibat dari putusnya hubungan kerja antara V.Nila Kristiana dengan Tergugat Konvensi sesuai Undang-undang Ketenakerjaan?

Menimbang bahwa dengan berlakunya Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang dirubah dengan Undang-undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja, maka gugatan Perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja haruslah berdasarkan pada ketentuan pasal-pasal yang diatur didalamnya beserta Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 Tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja selaku Peraturan pelaksanaanya;

Menimbang bahwa oleh karena telah diakui atau setidaknya tidak disangkal maka harus dianggap terbukti, bahwa V.Nila Kristiana adalah karyawan dari Tergugat Konvensi yang bekerja dengan status perjanjian kerja waktu tertentu telah menandatangani surat perjanjian kerja waktu tertentu sebanyak lima kali, bahwa pada tanggal 30 April 2020 V.Nila Kristiana menerima surat pemutusan hubungan kerja dari Tergugat Konvensi;

Menimbang bahwa apakah perjanjian kerja waktu tertentu yang telah ditandatangani oleh Tergugat Konvensi dengan V.Nila Krisiana telah sesuai dengan Undang-undang Ketenagakerjaan?

Menimbang bahwa sesuai dengan bukti: P-6, P-7, P-8, P-9, P-10, identik dengan bukti T-1a, T-1b, T-1c, T-1d, T-1e, berupa Surat Perjanjian Kontrak Kerja antara V.Nila Kristiana dengan PT Muntjul Diamond diketahui bahwa status hubungan kerjanya adalah perjanjian kerja waktu tertentu yang dibuat sebanyak 5 (lima) kali, terdapat jeda selama satu bulan pada perjanjian kerja yang kedua dan yang kelima;

Menimbang bahwa sesuai bukti P-11 dan bukti P-12 berupa surat permintaan informasi dan jawabannya diketahui bahwa perjanjian kerja antara V.Nila Kristiana dengan PT Muntjul Diamond tidak ditemukan register PKWT atas nama Sdri.V.Nila Kristiana dari PT Muntjul Diamond;

Halaman 29 dari 47 Putusan PHI Nomor 120/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Sby.



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Menimbang bahwa sesuai bukti P-13 berupa tanda terima gaji dan pembayaran Jamsostek atas nama V.Nila Kristiana, S.E. diketahui bahwa Nila Kristiana menerima gaji selama bulan Desember 2010 sampai dengan Maret 2020 dan dan membayar Jamsostek bulan Juni 2010 sampai dengan Februari 2020, serta biodata V.Nila Kristiana;

Menimbang bahwa sesuai bukti P-14 berupa bukti pemotongan pajak penghasilan tahun 2012 sampai dengan tahun 2021 atas nama V.Nila Kristiana diketahui bahwa nama pemotong adalah PT Muntjul Diamond;

Menimbang bahwa sesuai bukti P-15 berupa surat PHK diketahui bahwa V.Nila Kristiana akan dialihkan ke perusahaan out source selaku karyawan kontrak;

Menimbang bahwa bukti P-16 berupa surat Keterangan Kerja diketahui bahwa V.Nila Kristiana jabatan Supervisor Accounting & Finance masa kerja: 1 Desember 2010 sampai dengan 30 April 2020;

Menimbang bahwa sesuai dengan keterangan Saksi dari Penggugat Konvensi yaitu Wong Kung Yew dan Frangklin Purnomo yang pada pokoknya menerangkan bahwa Saksi membenarkan bahwa surat perjanjian kontrak kerja itu dibuat lebih dari satu kali (beberapa kali) ada jeda tetapi tetap bekerja, tidak pernah ada pembatalan kontrak kerja kemudian tahun 2020 dialihkan ke outshourching karena covid, bahwa tanda tangan kontrak tidak ada paksaan secara sukarela secara tertulis;

Menimbang bahwa sesuai dengan ketentuan Pasal 59 Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 sebagaimana telah diubah Undang-undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja, menyatakan: Ayat (1) Perjanjian kerja untuk waktu tertentu hanya dibuat untuk pekerjaan tertentu yang menurut jenis dan sifat atau kegiatan pekerjaannya akan selesai dalam waktu tertentu, Ayat (2) Perjanjian kerja untuk waktu tertentu tidak dapat diadakan untuk pekerjaan yang bersifat tetap, Ayat (3) Perjanjian kerja untuk waktu tertentu yang tidak memenuhi ketentuan sebagaimana dimaksud pada Ayat (1) dan Ayat (2) demi hukum menjadi perjanjian kerja waktu tidak tertentu;

Menimbang bahwa sesuai dengan Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 7/PUU-XII/2014 menyatakan bahwa Frasa “demi hukum” dalam Pasal 59 ayat (7) Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan tidak mempunyai kekuatan hukum mengikat sepanjang tidak dimaknai

Halaman 30 dari 47 Putusan PHI Nomor 120/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Sby.



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

"Pekerja/buruh dapat meminta pengesahan nota pemeriksaan pegawai pengawas ketenagakerjaan kepada Pengadilan Negeri setempat;

Menimbang bahwa sesuai bukti dan fakta di dalam persidangan diketahui bahwa hubungan kerja antara V.Nila Kristiana dengan PT Muntjul Diamond adalah perjanjian kerja waktu tertentu yang dibuat 5 (lima) kali terdapat jeda selama satu bulan pada perjanjian kerja kedua dan kelima, tanda tangan kontrak tanpa paksaan (sukarela), tidak ditemukan register PKWTnya di Dinas Tenaga Kerja, V.Nila Kristiana menerima upah bulan Desember 2010 sampai dengan Maret 2020 dan membayar Jamsostek selama bulan Desember 2010 sampai dengan Februari 2020, jabatan V.Nila Kristiana sebagai Supervisor Accounting, Finance & Tax, selanjutnya setelah diputus hubungan kerja oleh Tergugat V.Nila Kristiana beralih hubungan kerjanya sebagai karyawan kontrak perusahaan outsourcing, dipekerjakan di perusahaan Tergugat Konvensi;

Menimbang bahwa sesuai dengan Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 7/PUU-XII/2014 yang menyatakan bahwa Frasa "demi hukum" berkenaan dengan perjanjian kerja tertentu tidak mempunyai kekuatan hukum mengikat sepanjang tidak dimaknai "Pekerja/buruh dapat meminta pengesahan nota pemeriksaan pegawai pengawas ketenagakerjaan kepada Pengadilan Negeri setempat";

Menimbang bahwa dalam perkara aquo, Majelis Hakim tidak mendapatkan bukti Nota Pemeriksaan dari Pengawas Ketenagakerjaan terkait keberatan adanya PKWT, maka frasa "demi hukum" tidak dapat diberlakukan dalam perkara aquo, sehingga Majelis Hakim berpendapat bahwa Perjanjian Kerja Waktu Tertentu yang ditandatangani antara V.Nila Kristiana dengan PT Muntjul Diamond, berlaku dan mengikat kedua belah pihak;

Menimbang bahwa selanjutnya apakah Penggugat Konvensi berhak atas hak-haknya akibat dari putusannya hubungan kerja antara V.Nila Kristiana dengan Tergugat Konvensi sesuai Undang-undang Ketenakerjaan Majelis Hakim mempertimbangkan sebagai berikut?

Menimbang bahwa sesuai bukti P-10, identik dengan bukti, T-1f, berupa Surat Perjanjian Kontrak Kerja antara V.Nila Kristiana dengan PT Muntjul Diamond yang ditandatangani terakhir oleh para pihak diketahui bahwa hubungan kerjanya dengan perjanjian kerja waktu tertentu dengan jangka waktu 2 (dua) tahun yaitu 03 Maret 2018 sampai dengan tanggal 02 Maret 2020;

Halaman 31 dari 47 Putusan PHI Nomor 120/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Sby.

Disclaimer

Kepaniteraan Mahkamah Agung Republik Indonesia berusaha untuk selalu mencantumkan informasi paling kini dan akurat sebagai bentuk komitmen Mahkamah Agung untuk pelayanan publik, transparansi dan akuntabilitas pelaksanaan fungsi peradilan. Namun dalam hal-hal tertentu masih dimungkinkan terjadi permasalahan teknis terkait dengan akurasi dan keterkinian informasi yang kami sajikan, hal mana akan terus kami perbaiki dari waktu ke waktu. Dalam hal Anda menemukan inakurasi informasi yang termuat pada situs ini atau informasi yang seharusnya ada, namun belum tersedia, maka harap segera hubungi Kepaniteraan Mahkamah Agung RI melalui :

Email : kepaniteraan@mahkamahagung.go.id Telp : 021-384 3348 (ext.318)



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Menimbang bahwa sesuai bukti P-15 berupa surat PHK diketahui bahwa V.Nila Kristiana diputus hubungan kerjanya oleh Tergugat Konvensi pada tanggal 30 April 2020 dengan alasan akan dialihkan ke perusahaan out source selaku karyawan kontrak dan pesangon sesuai masa kerja akan diberikan sesuai dengan Undang-undang Nomor 13 tahun 2003 dan akan diberikan ketika karyawan tersebut berhenti bekerja atau meninggal dunia;

Menimbang bahwa oleh karena perjanjian kerja waktu tertentu antara V.Nila Kristiana dengan PT Muntjul Diamond yang ditanda tangani terakhir dengan jangka waktu 2 (dua) tahun yaitu 03 Maret 2018 sampai dengan tanggal 02 Maret 2020 (bukti P-10 / bukti T-1f) Maka demi hukum hubungan kerja antara V.Nila Kristiana dengan PT Muntjul Diamond telah berakhir pada tanggal 02 Maret 2020 karena perjanjian kerja waktu tertentu telah berakhir;

Menimbang bahwa sesuai dengan bukti: P-6, P-7, P-8, P-9, P-10, identik dengan bukti T-1a, T-1b, T-1c, T-1d, T-1e, berupa Surat Perjanjian Kontrak Kerja antara V.Nila Kristiana dengan PT Muntjul Diamond diketahui pada ketentuan Pasal 4 angka 2, menyatakan "Bahwa saat telah berakhirnya masa perjanjian ini secara otomatis hubungan kerja antara Pihak Pertama dan Pihak Kedua telah berakhir pula dan Pihak Pertama tidak memberikan pesangon atau imbalan kepada Pihak Kedua";

Menimbang bahwa walaupun antara V.Nila Kristiana dengan PT Muntjul Diamond hubungan kerjanya telah berakhir namun V.Nila Kristiana masih tetap kerja di PT Muntjul Diamond dengan tanpa menandatangani perjanjian kerja terlebih dahulu seperti biasanya sehingga dapat dimaknai bahwa sejak tanggal 03 Maret 2020 hubungan kerja antara V.Nila Kristiana dengan PT Muntjul Diamond adalah hubungan kerja dengan perjanjian kerja waktu tidak tertentu;

Menimbang bahwa berdasarkan bukti P 15 diperoleh fakta bahwa PT Muntjul Diamond telah melakukan Pemutusan hubungan kerja kepada V.Nila Kristiana pada tanggal 30 April 2020;

Menimbang bahwa sesuai bukti P-18, P-19, P-20, P-21, P-22, P-23, P-24 dan bukti T-2a, T-2b, T-2c, T-2d berupa akta Perseroan Terbatas PT Muntjul Diamond diketahui bahwa Direktur Utama adalah Eddy Suwanto Tirtono dan Franklin Purnomo sebagai Direktur pada perusahaan Tergugat Konvensi;

Menimbang bahwa sesuai dengan keterangan Saksi Penggugat Konvensi yaitu Wong Kung Yew dan Frangklin Purnomo yang pada pokoknya menerangkan bahwa Saksi membenarkan bukti P-15 berupa surat PHK

Halaman 32 dari 47 Putusan PHI Nomor 120/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Sby.



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

dibuat dan ditanda tangani oleh Saksi, karena pandemi covid kondisi perusahaan tidak normal, kondisi perusahaan sekarang sudah normal, namun Saksi tidak tahu kondisi keuangannya;

Menimbang bahwa sesuai bukti dan fakta di dalam persidangan bahwa Tergugat Konvensi telah mengakhiri hubungan kerja kepada V.Nila Kristiana pada tanggal 30 April 2020, karena pandemic covid kondisi perusahaan tidak normal, dan V.Nila Kristiana menerima dengan akan diberikan pesangon sesuai dengan Undang-undang Nomor 13 tahun 2003 dan selanjutnya hubungan kerja beralih kepada perusahaan penyedia jasa pekerja, maka Majelis Hakim berpendapat bahwa hubungan kerja antara Tergugat Konvensi dengan V.Nila Kristiana dinyatakan putus sejak tanggal 30 April 2020 karena pandemi covid dan selanjutnya hubungan kerja V.Nila Kristiana beralih kepada perusahaan penyedia jasa pekerja;

Menimbang bahwa sesuai dengan ketentuan Pasal 151 Undang-undang Nomor 13 tahun 2003 sebagaimana telah diubah Undang-undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja juncto Pasal 39 ayat (3) Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021, maka keputusan hubungan kerja dalam perkara a quo diproses melalui lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial;

Menimbang bahwa sesuai dengan ketentuan Pasal 156 ayat (1) Undang-undang Nomor 13 tahun 2003 sebagaimana telah diubah Undang-undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja juncto Pasal 40 ayat (1) Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021, bahwa dalam hal terjadi keputusan hubungan kerja, Tergugat Konvensi berkewajiban membayar uang pesangon dan/atau uang penghargaan masa kerja dan uang penggantian hak yang seharusnya diterima oleh V.Nila Kristiana;

Menimbang bahwa oleh karena keputusan hubungan kerja dalam perkara a quo melalui lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial, maka hubungan kerja antara Tergugat Konvensi dengan V.Nila Kristiana dinyatakan putus sejak tanggal 30 April 2020 karena pandemic covid dan selanjutnya hubungan kerja V.Nila Kristiana telah beralih kepada Perusahaan Penyedia Jasa Pekerja maka terhadap keputusan hubungan kerja tersebut dikualifikasikan sebagai keputusan hubungan kerja karena perusahaan melakukan efisiensi untuk mencegah kerugian, dengan demikian berdasarkan ketentuan Pasal 43 ayat (2) Peraturan Pemerintah Nomor 35

Halaman 33 dari 47 Putusan PHI Nomor 120/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Sby.



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja Dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja, menyatakan: Pekerja/buruh berhak atas uang pesangon sebesar 1 (satu) kali ketentuan Pasal 40 ayat (2) uang penghargaan masa kerja sebesar 1 (satu) kali ketentuan Pasal 40 ayat (3) dan uang penggantian hak sesuai ketentuan Pasal 40 ayat (4);

Menimbang bahwa uang penggantian hak sesuai dengan ketentuan Pasal 40 ayat (4). meliputi: a). cuti tahunan yang belum diambil dan gugur, b). biaya atau ongkos pulang untuk pekerja/buruh dan keluarganya ke tempat pekerja/buruh diterima bekerja, c). hal-hal lain yang ditetapkan dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama, oleh karena tidak ditemukan cukup bukti terkait hal-hal tersebut dalam persidangan maka ketentuan tersebut tidak dapat dipertimbangkan;

Menimbang bahwa sebelum Majelis Hakim menetapkan hak-hak Penggugat Konvensi maka terlebih dahulu Majelis Hakim mempertimbangkan masa kerja dan upah sebagai dasar perhitungan hak-hak Penggugat Konvensi;

Menimbang bahwa berdasarkan pertimbangan sebelumnya bahwa hubungan kerja antara V.Nila Kristiana dengan PT Muntjul Diamond dengan perjanjian kerja waktu tidak tertentu dimulai sejak 03 Maret 2020 dan diakhiri pada tanggal 30 April 2020 maka masa kerjanya adalah 1 (satu) bulan 17 (tujuh belas) hari;

Menimbang bahwa sesuai bukti P-13 diketahui upah V.Nila Kristiana bulan April 2020 sebesar Rp6.252.741,00 terdiri dari gaji pokok Rp4.194.000,00, Tunjangan Jabatan Rp1.000.000,00, Tunjangan Makan Rp436.241,00, Tunjangan transport Rp172.000,00, Tunjangan lembur Rp450.000,00;

Menimbang bahwa sesuai dengan ketentuan Pasal 157 ayat (1) Undang-undang Nomor 13 tahun 2003 sebagaimana telah diubah Undang-undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja menyatakan Komponen upah yang digunakan sebagai dasar perhitungan uang pesangon dan uang penghargaan masa kerja terdiri atas: a.upah pokok, dan b.tunjangan tetap yang diberikan kepada pekerja/buruh,maka upah sebagai perhitungan berupa gaji pokok Rp4.194.000,00 dan Tunjangan Jabatan Rp1.000.000,00, yaitu sebesar Rp5.194.000,00;

Menimbang bahwa sesuai dengan ketentuan Pasal 61 ayat (5)

Halaman 34 dari 47 Putusan PHI Nomor 120/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Sby.



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Undang-undang Nomor 13 tahun 2003 sebagaimana diubah Undang-undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja, menyatakan: Dalam hal pekerja/buruh meninggal dunia, ahli waris pekerja/buruh berhak mendapatkan hak-haknya sesuai dengan peraturan perundang-undangan atau hak-hak yang telah diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama;

Menimbang bahwa sesuai bukti P-3 berupa Kutipan Akte Kematian diketahui bahwa V.Nila Kristiana meninggal dunia di Sidoarjo tanggal 23 Nopember 2022, bahwa sesuai bukti P-4 berupa Surat Pernyataan Waris diketahui V.Nila Kristiana kawin sah dengan Hery Pribadi telah melahirkan 2 (dua) orang anak yaitu: Franssisca Graciella Prisharini dan Gilbertus Andryan Fabiano, bahwa sesuai bukti P-17 berupa Kartu Keluarga dan bukti P-1 berupa KTP diketahui bahwa Hery Pribadi adalah suami V.Nila Kristiana;

Menimbang bahwa sesuai dengan bukti dan fakta di persidangan bahwa Hery Pribadi adalah suami sah dari V.Nila Kristiana, maka sesuai dengan ketentuan Pasal 61 ayat (5) Undang-undang Nomor 13 tahun 2003 sebagaimana diubah Undang-undang Nomor 6 Tahun 2023, Penggugat Konvensi berhak atas hak-hak yang seharusnya diterima oleh V.Nila Kristiana, sebagai berikut:

- Uang Pesangon = 1 X Rp5.194.000,00
- Uang penghargaan masa kerja = 0
- Uang Penggantian hak = 0
- Jumlah = Rp5.194.000,00

(lima juta seratus sembilan puluh empat ribu rupiah).

Menimbang bahwa berdasarkan pertimbangan-pertimbangan tersebut di atas maka terhadap petitum angka 2 (dua) angka 3 (tiga) dan angka 4 (empat) beralasan hukum untuk dikabulkan sebagian;

Menimbang bahwa selanjutnya terhadap petitum angka 5 dari gugatan Penggugat Konvensi yang memohon agar menghukum Tergugat untuk membayar uang paksa (*dwangsom*) kepada Penggugat sebesar Rp500.000,00 (lima ratus ribu rupiah) per hari atas keterlambatan melaksanakan putusan pengadilan yang telah berkekuatan hukum tetap (*inkracht van gewijsde*). Menimbang bahwa sesuai dengan yurisprudensi Putusan Mahkamah Agung RI No.2331 K/Pdt/2008, tanggal 23 Juli 2009 menyatakan “ Bahwa penghukuman pembayaran sejumlah uang tidak dapat

Halaman 35 dari 47 Putusan PHI Nomor 120/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Sby.



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

dikenakan uang paksa (*dwangsom*) oleh karenanya beralasan hukum tuntutan pembayaran uang paksa (*dwangsom*) dinyatakan ditolak;

Menimbang bahwa terhadap petitum angka 6 dari gugatan Penggugat Konvensi yang memohon agar menyatakan sah dan berharga terhadap sita jaminan yang telah diletakkan, yakni berupa: sebidang tanah yang terletak di jalan Kesatrian Nomor 18 Sono Kelurahan/Desa Sidokerto, Kecamatan Buduran, Kabupaten Sidoarjo milik Tergugat. Bahwa sesuai dengan ketentuan Pasal 227 ayat (1) HIR yang menyatakan sita *conservatoir* hanya dapat dilakukan apabila ada dugaan/sangkaan beralasan bahwa Tergugat akan melakukan serangkaian upaya untuk menghilangkan barang-barangnya dengan maksud untuk menghindarkan diri dari gugatan Penggugat sebelum perkaranya diputus dan mendapat kekuatan hukum, bahwa dalam permohonan penyitaan oleh Penggugat Konvensi tidak diajukan secara tegas dan terperinci serta dilengkapi bukti-bukti yang sah oleh karenanya Majelis Hakim menyatakan terhadap petitum angka 6 dinyatakan ditolak;

Menimbang bahwa berdasarkan pertimbangan-pertimbangan tersebut di atas, maka gugatan Penggugat Konvensi dikabulkan untuk sebagian oleh karenanya petitum angka 1 (satu) Penggugat Konvensi dikabulkan sebagian dan gugatan Penggugat Konvensi selain dan selebihnya haruslah ditolak;

Menimbang bahwa dengan telah dipertimbangkannya pokok perkara tersebut maka terhadap eksepsi Tergugat Konvensi mengenai gugatan Penggugat Konvensi premature dan gugatan Penggugat Konvensi kabur (*obscur libel*) tidak terbukti oleh karenanya dinyatakan ditolak;

DALAM REKONVENSI

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

Menimbang bahwa setelah memeriksa gugatan Penggugat Rekonvensi, Majelis Hakim berpendapat bahwa dalil-dalil gugatan Penggugat Rekonvensi tersebut merupakan bagian dari pokok perkara dalam Konvensi;

Menimbang bahwa segala sesuatu yang telah dipertimbangkan pada bagian Konvensi dianggap termuat dalam pertimbangan Rekonvensi ini sepanjang hal tersebut ada hubungannya dengan gugatan Rekonvensi;

Halaman 36 dari 47 Putusan PHI Nomor 120/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Sby.



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Menimbang bahwa dalam perkara aquo Penggugat Rekonvensi tidak mengajukan alat bukti selain yang diajukannya untuk perkara Rekonvensi ini begitu pula Tergugat Rekonvensi tidak mengajukan alat bukti selain yang diajukannya untuk perkara Rekonvensi ini, maka Majelis Hakim berpendapat bahwa alat bukti dalam perkara Konvensi yang diajukan oleh Penggugat Rekonvensi dan alat bukti dalam perkara Konvensi yang diajukan oleh Tergugat Rekonvensi adalah menjadi suatu kesatuan dengan perkara Rekonvensi ini;

Menimbang bahwa oleh karena pada bagian Konvensi Majelis Hakim telah memutuskan dengan menyatakan gugatan Penggugat Konvensi dikabulkan sebagian sementara gugatan Penggugat Rekonvensi substansinya didasarkan atas gugatan Konvensi maka gugatan Penggugat Rekonvensi tersebut tidak relevan lagi untuk dipertimbangkan, dengan demikian cukup beralasan Majelis Hakim menyatakan gugatan Penggugat Rekonvensi dinyatakan ditolak seluruhnya;

DALAM KONVENSI DAN REKONVENSI

Menimbang bahwa oleh karena gugatan Penggugat Konvensi/ Tergugat Rekonvensi dikabulkan sebagian dan gugatan Penggugat Rekonvensi/Tergugat Konvensi ditolak untuk seluruhnya maka Tergugat Konvensi/Penggugat Rekonvensi berada dipihak yang kalah, bahwa oleh karena dalam gugatan lebih dari Rp150.000.000,00 (seratus lima puluh juta rupiah), maka terhadap biaya perkara dalam perkara ini sejumlah Rp650.000,00 (enam ratus lima puluh ribu rupiah) dibebankan kepada Penggugat Rekonvensi/Tergugat Konvensi;

Menimbang bahwa dalam musyawarah, Hakim Anggota Kedua berbeda pendapat (*dissenting opinion*) dengan pertimbangan sebagai berikut:

DALAM KONVENSI

Dalam Eksepsi

Menimbang bahwa Tergugat dalam jawabannya telah mengemukakan Eksepsi yang pada pokoknya sebagai berikut:

1. Eksepsi Gugatan Para Penggugat Prematur
2. Eksepsi Gugatan Para Penggugat Kabur (*Obscuur Libel*)

Menimbang bahwa berdasarkan pertimbangan hukum tersebut di atas, Majelis Hakim berpendapat bahwa eksepsi Tergugat tidak beralasan hukum sehingga dinyatakan ditolak untuk seluruhnya;

Dalam Pokok Perkara

Halaman 37 dari 47 Putusan PHI Nomor 120/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Sby.



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Menimbang bahwa maksud dan tujuan Gugatan Penggugat Konvensi adalah mengenai perselisihan pemutusan hubungan kerja;

Menimbang bahwa Penggugat Konvensi dalam gugatannya mengemukakan hal-hal yang pada pokoknya sebagaimana tersebut di atas:

Menimbang bahwa atas Gugatan Penggugat Konvensi tersebut di atas, Tergugat Konvensi dalam jawabannya telah menyangkalnya dan berpendapat pada intinya sebagaimana tersebut di atas:

Menimbang bahwa yang menjadi pokok persengketaan antara kedua belah pihak adalah status hubungan kerja antara V.Nila Kristiana dengan Tergugat Konvensi berdasarkan perjanjian kerja waktu tertentu yang telah ditandatanganinya dibuat sebanyak lima kali, dikarenakan Tergugat Konvensi mengeluarkan surat Pemutusan Hubungan Kerja kepada V.Nila Kristiana (surat tersebut yang dianggap tidak sah oleh Tergugat Konvensi), maka Penggugat Konvensi (ahli waris dari V.Nila Kristiana) meminta hak-haknya sesuai Undang-undang Ketenagakerjaan dan Tergugat Konvensi menolak karena perjanjian kerja waktu tertentu tersebut mengikat dan telah mengatur dalam hal berakhirnya hubungan kerja karena berakhirnya perjanjian Tergugat Konvensi tidak ada kewajiban membayar pesangon dan imbalan;

Menimbang bahwa untuk membuktikan gugatannya Penggugat Konvensi telah mengajukan bukti surat berupa P-1 sampai dengan P-24 dan 2 (dua) orang saksi;

Menimbang bahwa untuk membuktikan dalil bantahannya, Tergugat Konvensi telah mengajukan bukti surat berupa T-1a sampai T-2d;

Menimbang bahwa oleh karena telah diakui atau setidaknya tidaknya tidak disangkal maka harus dianggap terbukti, bahwa V.Nila Kristiana adalah karyawan dari Tergugat Konvensi yang bekerja dengan status perjanjian kerja waktu tertentu telah menandatangani surat perjanjian kerja waktu tertentu sebanyak lima kali, bahwa pada tanggal 30 April 2020 V.Nila Kristiana menerima surat pemutusan hubungan kerja dari Tergugat Konvensi;

Menimbang bahwa apakah perjanjian kerja waktu tertentu yang telah ditandatangani oleh Tergugat Konvensi dengan V.Nila Krisiana telah sesuai dengan Undang-undang Ketenagakerjaan?

Menimbang bahwa sesuai dengan bukti: P-6, P-7, P-8, P-9, P-10, identik dengan bukti T-1a, T-1b, T-1c, T-1d, T-1e, berupa Surat Perjanjian Kontrak Kerja antara V.Nila Kristiana dengan PT Muntjul Diamond diketahui bahwa status hubungannya adalah perjanjian kerja waktu tertentu yang

Halaman 38 dari 47 Putusan PHI Nomor 120/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Sby.



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

dibuat sebanyak 5 (lima) kali, terdapat jeda selama satu bulan pada perjanjian kerja yang kedua dan yang kelima;

Menimbang bahwa sesuai bukti P-11 dan bukti P-12 berupa surat permintaan informasi dan jawabannya diketahui bahwa perjanjian kerja antara V.Nila Kristiana dengan PT Muntjul Diamond tidak ditemukan register PKWT atas nama Sdri.V.Nila Kristiana dari PT Muntjul Diamond di Dinas Tenaga Kerja;

Menimbang bahwa sesuai bukti P-13 berupa tanda terima gaji dan pembayaran Jamsostek atas nama V.Nila Kristiana, S.E. diketahui bahwa V.Nila Kristiana menerima gaji selama bulan Desember 2010 sampai dengan Maret 2020 dan dan membayar Jamsostek bulan Juni 2010 sampai dengan Pebruari 2020, serta biodata V.Nila Kristiana;

Menimbang bahwa sesuai bukti P-14 berupa bukti pemotongan pajak penghasilan tahun 2012 sampai dengan tahun 2021 atas nama V.Nila Kristiana diketahui bahwa nama pemotong adalah PT Muntjul Diamond;

Menimbang bahwa sesuai bukti P-15 berupa surat PHK diketahui bahwa V.Nila Kristiana akan dialihkan ke perusahaan out source selaku karyawan kontrak;

Menimbang bahwa bukti P-16 berupa surat Keterangan Kerja diketahui bahwa V.Nila Kristiana jabatan Supervisor Accounting & Finance masa kerja: 1 Desember 2010 sampai dengan 30 April 2020;

Menimbang bahwa sesuai dengan keterangan Saksi dari Penggugat Konvensi yaitu Wong Kung Yew dan Frangklin Purnomo yang pada pokoknya menerangkan bahwa Saksi membenarkan bahwa surat perjanjian kontrak kerja itu dibuat lebih dari satu kali (beberapa kali) ada jeda tetapi tetap bekerja, tidak pernah ada pembatalan kontrak kerja kemudian tahun 2020 dialihkan ke outshourching karena covid, bahwa tanda tangan kontrak tidak ada paksaan secara sukarela secara tertulis;

Menimbang bahwa sesuai dengan ketentuan Pasal 59 Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 sebagaimana telah diubah Undang-undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja, menyatakan: Ayat (1) Perjanjian kerja untuk waktu tertentu hanya dibuat untuk pekerjaan tertentu yang menurut jenis dan sifat atau kegiatan pekerjaannya akan selesai dalam waktu tertentu, Ayat (2) Perjanjian kerja untuk waktu tertentu tidak dapat diadakan untuk pekerjaan yang bersifat tetap, Ayat (3) Perjanjian kerja untuk waktu tertentu yang tidak memenuhi ketentuan sebagaimana

Halaman 39 dari 47 Putusan PHI Nomor 120/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Sby.



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

dimaksud pada Ayat (1) dan Ayat (2) demi hukum menjadi perjanjian kerja waktu tidak tertentu;

Menimbang bahwa sesuai dengan Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 7/PUU-XII/2014 menyatakan bahwa Frasa “demi hukum” dalam Pasal 59 ayat (7) Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan tidak mempunyai kekuatan hukum mengikat sepanjang tidak dimaknai “Pekerja/buruh dapat meminta pengesahan nota pemeriksaan pegawai pengawas ketenagakerjaan kepada Pengadilan Negeri setempat;

Menimbang bahwa sesuai dengan Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 7/PUU-XII/2014 yang menyatakan bahwa Frasa “demi hukum” berkenaan dengan perjanjian kerja waktu tertentu tidak mempunyai kekuatan hukum mengikat sepanjang tidak dimaknai “Pekerja/buruh dapat meminta pengesahan nota pemeriksaan pegawai pengawas ketenagakerjaan kepada Pengadilan Negeri setempat”, bahwa sesuai bukti dan fakta dalam persidangan terdapat informasi tidak ditemukan register PKWTnya antara V.Nila Kristiana dengan PT Muntjul Diamond, namun tidak ditemukan adanya nota pemeriksaan dari Pengawas Ketenagakerjaan terkait keberatan adanya PKWT tersebut, maka frasa “demi hukum” tidak dapat diterapkan dalam perkara ini, Majelis Hakim berpendapat bahwa terhadap Perjanjian Kerja Waktu Tertentu yang ditandatangani antara V.Nila Kristiana dengan PT Muntjul Diamond diketahui telah terjalin hubungan kerjanya secara terus menerus tidak pernah terputus selama 9 (sembilan) tahun 6 (enam) bulan yaitu tanggal 1 Desember 2010 sampai dengan 30 April 2020 (bukti P-15 dan bukti P-16);

Menimbang bahwa sesuai dengan ketentuan Pasal 51 ayat (2) Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 sebagaimana telah diubah Undang-undang Nomor 6 Tahun 2023 menyatakan: Perjanjian kerja yang dipersyaratkan secara tertulis dilaksanakan sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku:

Menimbang bahwa sesuai dengan ketentuan Pasal 52 Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 sebagaimana telah diubah Undang-undang Nomor 6 Tahun 2023 menyatakan: (1) Perjanjian kerja dibuat atas dasar: a. kesepakatan kedua belah pihak, b. kemampuan atau kecakapan melakukan perbuatan hukum, c. adanya pekerjaan yang diperjanjikan, d. pekerjaan yang diperjanjikan tidak bertentangan dengan ketertiban umum, kesusilaan dan peraturan perundang-undangan yang berlaku. (2) Perjanjian kerja yang dibuat oleh para pihak yang bertentangan dengan ketentuan sebagaimana

Halaman 40 dari 47 Putusan PHI Nomor 120/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Sby.



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

dimaksud dalam ayat (1) huruf a dan b dapat dibatalkan. (3) Perjanjian kerja yang dibuat oleh para pihak yang bertentangan dengan ketentuan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) huruf c dan d batal demi hukum;

Menimbang bahwa sesuai dengan ketentuan Pasal 59 Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 sebagaimana telah diubah Undang-undang Nomor 6 Tahun 2023 menyatakan: (2) Perjanjian kerja untuk waktu tertentu tidak dapat diadakan untuk pekerjaan yang bersifat tetap. Juncto ketentuan Pasal 8 Peraturan Pemerintah Nomor 35 tahun 2021 menyatakan: (1) PKWT berdasarkan jangka waktu sebagaimana dimaksud dalam Pasal 5 ayat (1) dapat dibuat untuk paling lama 5 (lima) tahun;

Menimbang bahwa sesuai bukti dan fakta di dalam persidangan diketahui bahwa hubungan kerja antara V.Nila Kristiana dengan PT Muntjul Diamond adalah perjanjian kerja waktu tertentu yang dibuat 5 (lima) kali terdapat jeda selama satu bulan pada perjanjian kerja kedua dan kelima, tanda tangan kontrak tanpa paksaan (sukarela), tidak ditemukan register PKWTnya di Dinas Tenaga Kerja, V.Nila Kristiana menerima upah bulan Desember 2010 sampai dengan April 2020 dan membayar Jamsostek selama bulan Desember 2010 sampai dengan Februari 2020, jabatan V.Nila Kristiana sebagai Supervisor Accounting, Finance & Tax, selanjutnya setelah diputus hubungan kerjanya oleh Tergugat, selanjutnya V.Nila Kristiana beralih hubungan kerjanya sebagai karyawan kontrak perusahaan outsourcing, yang dipekerjakan di perusahaan Tergugat Konvensi. Majelis Hakim berpendapat bahwa pekerjaan V.Nila Kristiana adalah merupakan pekerjaan yang ada terus menerus, sehingga PKWT tersebut bertentangan dengan ketentuan Pasal 59 Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 sebagaimana telah diubah Undang-undang Nomor 6 Tahun 2023 juncto Pasal 8 Peraturan Pemerintah Nomor 35 tahun 2021, bahwa sesuai dengan ketentuan Pasal 52 ayat (3) Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 sebagaimana telah diubah Undang-undang Nomor 6 Tahun 2023, PKWT tersebut batal demi hukum. Oleh karena kedudukan PKWT batal demi hukum, maka Majelis Hakim berpendapat bahwa beralasan hukum apabila V.Nila Kristiana mendapatkan haknya berupa pengakuan masa kerja selama adanya hubungan kerja sebagaimana bukti P-15 dan bukti P-16 yaitu 1 Desember 2010 sampai dengan 30 April 2020;

Menimbang bahwa selanjutnya apakah Penggugat Konvensi berhak atas hak-haknya akibat dari putusannya hubungan kerja antara V.Nila Kristiana dengan Tergugat Konvensi sesuai Undang-undang Ketenakerjaan Majelis

Halaman 41 dari 47 Putusan PHI Nomor 120/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Sby.

Disclaimer

Kepaniteraan Mahkamah Agung Republik Indonesia berusaha untuk selalu mencantumkan informasi paling kini dan akurat sebagai bentuk komitmen Mahkamah Agung untuk pelayanan publik, transparansi dan akuntabilitas pelaksanaan fungsi peradilan. Namun dalam hal-hal tertentu masih dimungkinkan terjadi permasalahan teknis terkait dengan akurasi dan keterkinian informasi yang kami sajikan, hal mana akan terus kami perbaiki dari waktu ke waktu. Dalam hal Anda menemukan inakurasi informasi yang termuat pada situs ini atau informasi yang seharusnya ada, namun belum tersedia, maka harap segera hubungi Kepaniteraan Mahkamah Agung RI melalui : Email : kepaniteraan@mahkamahagung.go.id Telp : 021-384 3348 (ext.318)



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Hakim mempertimbangkan sebagai berikut?

Menimbang bahwa sesuai bukti P-15 berupa surat PHK diketahui bahwa V.Nila Kristiana diputus hubungan kerjanya oleh Tergugat Konvensi pada tanggal 30 April 2020 dengan alasan akan dialihkan ke perusahaan out source selaku karyawan kontrak dan pesangon sesuai masa kerja akan diberikan sesuai dengan Undang-undang Nomor 13 tahun 2003 dan akan diberikan ketika karyawan tersebut berhenti bekerja atau meninggal dunia;

Menimbang bahwa sesuai bukti P-18, P-19, P-20, P-21, P-22, P-23, P-24 dan bukti T-2a, T-2b, T-2c, T-2d berupa akta Perseroan Terbatas PT Muntjul Diamond diketahui bahwa Direktur Utama adalah Eddy Suwanto Tirtono dan Franklin Purnomo sebagai Direktur pada perusahaan Tergugat Konvensi;

Menimbang bahwa sesuai dengan keterangan Saksi Penggugat Konvensi yaitu Wong Kung Yew dan Frangklin Purnomo yang pada pokoknya menerangkan bahwa Saksi membenarkan bahwa adanya bukti P-15 berupa surat PHK dibuat dan ditanda tangani oleh Saksi, karena pandemi covid kondisi perusahaan tidak normal, kondisi perusahaan sekarang sudah normal, namun Saksi tidak tahu kondisi keuangannya;

Menimbang bahwa sesuai bukti dan fakta di dalam persidangan bahwa Tergugat Konvensi telah mengakhiri hubungan kerja kepada V.Nila Kristiana pada tanggal 30 April 2020, karena pandemic covid kondisi perusahaan tidak normal, dan V.Nila Kristiana menerima dengan akan diberikan pesangon sesuai dengan Undang-undang Nomor 13 tahun 2003 dan selanjutnya hubungan kerja beralih kepada perusahaan penyedia jasa pekerja, maka Majelis Hakim berpendapat bahwa hubungan kerja antara Tergugat Konvensi dengan V.Nila Kristiana dinyatakan putus sejak tanggal 30 April 2020 karena pandemi covid dan selanjutnya hubungan kerja V.Nila Kristiana beralih kepada perusahaan penyedia jasa pekerja;

Menimbang bahwa sesuai dengan ketentuan Pasal 151 Undang-undang Nomor 13 tahun 2003 sebagaimana telah diubah Undang-undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja juncto Pasal 39 ayat (3) Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021, maka pemutusan hubungan kerja dalam perkara a quo diproses melalui lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial;

Menimbang bahwa sesuai dengan ketentuan Pasal 156 ayat (1) Undang-undang Nomor 13 tahun 2003 sebagaimana telah diubah Undang-

Halaman 42 dari 47 Putusan PHI Nomor 120/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Sby.

Disclaimer

Kepaniteraan Mahkamah Agung Republik Indonesia berusaha untuk selalu mencantumkan informasi paling kini dan akurat sebagai bentuk komitmen Mahkamah Agung untuk pelayanan publik, transparansi dan akuntabilitas pelaksanaan fungsi peradilan. Namun dalam hal-hal tertentu masih dimungkinkan terjadi permasalahan teknis terkait dengan akurasi dan keterkinian informasi yang kami sajikan, hal mana akan terus kami perbaiki dari waktu ke waktu. Dalam hal Anda menemukan inakurasi informasi yang termuat pada situs ini atau informasi yang seharusnya ada, namun belum tersedia, maka harap segera hubungi Kepaniteraan Mahkamah Agung RI melalui :

Email : kepaniteraan@mahkamahagung.go.id Telp : 021-384 3348 (ext.318)



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja juncto Pasal 40 ayat (1) Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021, bahwa dalam hal terjadi pemutusan hubungan kerja, Tergugat Konvensi berkewajiban membayar uang pesangon dan/atau uang penghargaan masa kerja dan uang penggantian hak yang seharusnya diterima oleh V.Nila Kristiana;

Menimbang bahwa oleh karena pemutusan hubungan kerja dalam perkara a quo melalui lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial, maka hubungan kerja antara Tergugat Konvensi dengan V.Nila Kristiana dinyatakan putus sejak tanggal 30 April 2020 karena pandemic covid dan selanjutnya hubungan kerja V.Nila Kristiana telah beralih kepada Perusahaan Penyedia Jasa Pekerja maka terhadap pemutusan hubungan kerja tersebut dikualifikasikan sebagai pemutusan hubungan kerja karena perusahaan melakukan efisiensi untuk mencegah kerugian, dengan demikian berdasarkan ketentuan Pasal 43 ayat (2) Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja Dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja, menyatakan: Pekerja/buruh berhak atas uang pesangon sebesar 1 (satu) kali ketentuan Pasal 40 ayat (2) uang penghargaan masa kerja sebesar 1 (satu) kali ketentuan Pasal 40 ayat (3) dan uang penggantian hak sesuai ketentuan Pasal 40 ayat (4);

Menimbang bahwa uang penggantian hak sesuai dengan ketentuan Pasal 40 ayat (4). meliputi: a). cuti tahunan yang belum diambil dan gugur, b). biaya atau ongkos pulang untuk pekerja/buruh dan keluarganya ke tempat pekerja/buruh diterima bekerja, c). hal-hal lain yang ditetapkan dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama, oleh karena tidak ditemukan cukup bukti terkait hal-hal tersebut dalam persidangan maka ketentuan tersebut tidak dapat dipertimbangkan;

Menimbang bahwa sebelum Majelis Hakim menetapkan hak-hak Penggugat Konvensi maka terlebih dahulu Majelis Hakim mempertimbangkan masa kerja dan upah sebagai dasar perhitungan hak-hak Penggugat Konvensi;

Menimbang bahwa sesuai bukti P-15 dan bukti P-16 berupa surat pemutusan hubungan kerja diketahui masa kerja V.Nila Kristiana sejak tanggal 1 Desember 2010 sampai dengan 30 April 2020 maka masa kerjanya adalah 9 (sembilan) tahun 5 (lima) bulan;

Menimbang bahwa sesuai bukti P-13 diketahui upah V.Nila Kristiana

Halaman 43 dari 47 Putusan PHI Nomor 120/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Sby.



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

bulan April 2020 sebesar Rp6.252.741,00 terdiri dari gaji pokok Rp4.194.000,00, Tunjangan Jabatan Rp1.000.000,00, Tunjangan Makan Rp436.241,00, Tunjangan transport Rp172.000,00, Tunjangan lembur Rp450.000,00;

Menimbang bahwa sesuai dengan ketentuan Pasal 157 ayat (1) Undang-undang Nomor 13 tahun 2003 sebagaimana telah diubah Undang-undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja menyatakan Komponen upah yang digunakan sebagai dasar perhitungan uang pesangon dan uang penghargaan masa kerja terdiri atas: a.upah pokok, dan b.tunjangan tetap yang diberikan kepada pekerja/buruh,maka upah sebagai perhitungan berupa gaji pokok Rp4.194.000,00 dan Tunjangan Jabatan Rp1.000.000,00, yaitu sebesar Rp5.194.000,00;

Menimbang bahwa sesuai dengan ketentuan Pasal 61 ayat (5) Undang-undang Nomor 13 tahun 2003 sebagaimana diubah Undang-undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja, menyatakan: Dalam hal pekerja/buruh meninggal dunia, ahli waris pekerja/buruh berhak mendapatkan hak-haknya sesuai dengan peraturan perundang-undangan atau hak-hak yang telah diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama;

Menimbang bahwa sesuai bukti P-3 berupa Kutipan Akte Kematian diketahui bahwa V.Nila Kristiana meninggal dunia di Sidoarjo tanggal 23 Nopember 2022, bahwa sesuai bukti P-4 berupa Surat Pernyataan Waris diketahui V.Nila Kristiana kawin sah dengan Hery Pribadi telah melahirkan 2 (dua) orang anak yaitu: Franssisca Graciella Prisharini dan Gilbertus Andryan Fabiano, bahwa sesuai bukti P-17 berupa Kartu Keluarga dan bukti P-1 berupa KTP diketahui bahwa Hery Pribadi adalah suami V.Nila Kristiana;

Menimbang bahwa sesuai dengan bukti dan fakta di persidangan bahwa Hery Pribadi adalah suami sah dari V.Nila Kristiana, maka sesuai dengan ketentuan Pasal 61 ayat (5) Undang-undang Nomor 13 tahun 2003 sebagaimana diubah Undang-undang Nomor 6 Tahun 2023, Penggugat Konvensi berhak atas hak-hak yang seharusnya diterima oleh V.Nila Kristiana, sejumlah Rp67.522.000,00 (enam puluh tujuh juta lima ratus dua puluh dua ribu rupiah), dengan rincian sebagai berikut:

- Uang Pesangon = $1 \times 9 \times \text{Rp}5.194.000,00 = \text{Rp}46.746.000,00$
- Uang penghargaan masa kerja = $1 \times 4 \times \text{Rp}5.194.000,00 = \text{Rp}20.776.000,00$

Halaman 44 dari 47 Putusan PHI Nomor 120/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Sby.



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

- Uang Penggantian hak = 0
- Jumlah = Rp67.522.000,00

(enam puluh tujuh juta lima ratus dua puluh dua ribu rupiah);

Menimbang bahwa berdasarkan pertimbangan-pertimbangan tersebut di atas bahwa perjanjian kerja waktu tertentu antara V.Nila Kristiana dengan Tergugat Konvensi batal demi hukum, Majelis Hakim menyatakan masa kerja V.Nila Kristiana dihitung sejak adanya hubungan kerja, maka terhadap petitum angka 2 (dua) dikabulkan sebagian;

Menimbang bahwa berdasarkan pertimbangan-pertimbangan tersebut di atas maka terhadap petitum angka 3 (tiga) dan angka 4 (empat) beralasan hukum untuk dikabulkan sebagian yaitu menyatakan hubungan kerja antara V.Nila Kristiana putus sejak tanggal 30 April 2020, dan menghukum Tergugat Konvensi untuk membayar hak-hak Penggugat Konvensi sebesar Rp67.522.000,00 (enam puluh tujuh juta lima ratus dua puluh dua ribu rupiah);

Menimbang bahwa untuk pertimbangan-pertimbangan selain hak-hak yang harus diterima oleh Penggugat Konvensi adalah sebagaimana dipertimbangkan dalam perkara ini yaitu menolak petitum Penggugat Konvensi angka 5 (lima), angka 6 (enam), serta menolak gugatan Penggugat Konvensi untuk selain dan selebihnya;

Menimbang bahwa dengan telah dipertimbangkannya pokok perkara tersebut maka terhadap eksepsi Tergugat Konvensi mengenai gugatan Penggugat Konvensi premature dan gugatan Penggugat Konvensi kabur (*obscuur libel*) tidak terbukti oleh karenanya dinyatakan ditolak;

DALAM REKONVENSİ

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

Menimbang bahwa setelah memeriksa gugatan Penggugat Rekonvensi, Majelis Hakim berpendapat bahwa dalil-dalil gugatan Penggugat Rekonvensi tersebut merupakan bagian dari pokok perkara dalam Konvensi;

Menimbang bahwa segala sesuatu yang telah dipertimbangkan pada bagian Konvensi dianggap termuat dalam pertimbangan Rekonvensi ini sepanjang hal tersebut ada hubungannya dengan gugatan Rekonvensi;

Menimbang bahwa dalam perkara aquo Penggugat Rekonvensi tidak mengajukan alat bukti selain yang diajukannya untuk perkara Rekonvensi ini begitu pula Tergugat Rekonvensi tidak mengajukan alat bukti selain yang diajukannya untuk perkara Rekonvensi ini, maka Majelis Hakim berpendapat

Halaman 45 dari 47 Putusan PHI Nomor 120/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Sby.



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

bahwa alat bukti tersebut menjadi suatu kesatuan dengan perkara Rekonvensi ini;

Menimbang bahwa oleh karena pada bagian Konvensi Majelis Hakim telah memutuskan dengan menyatakan gugatan Penggugat Konvensi dikabulkan sebagian sementara gugatan Penggugat Rekonvensi substansinya didasarkan atas gugatan Konvensi maka gugatan Penggugat Rekonvensi tersebut tidak relevan lagi untuk dipertimbangkan, dengan demikian cukup beralasan Majelis Hakim menyatakan gugatan Penggugat Rekonvensi dinyatakan ditolak seluruhnya;

DALAM KONVENSI DAN REKONVENSI

Menimbang bahwa oleh karena gugatan Penggugat Konvensi/Tergugat Rekonvensi dikabulkan sebagian dan gugatan Penggugat Rekonvensi/Tergugat Konvensi ditolak untuk seluruhnya maka Tergugat Konvensi/Penggugat Rekonvensi berada dipihak yang kalah, bahwa oleh karena dalam gugatan lebih dari Rp150.000.000,00 (seratus lima puluh juta rupiah), maka terhadap biaya perkara dalam perkara ini sejumlah Rp650.000,00 (enam ratus lima puluh ribu rupiah) dibebankan kepada Penggugat Rekonvensi/Tergugat Konvensi;

Memperhatikan Undang-undang Nomor 2 Tahun 2004, Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang dirubah dengan Undang-undang Nomor 6 tahun 2023, dan Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja Dan Waktu Istirahat dan Pemutusan Hubungan Kerja serta peraturan-peraturan lain yang berhubungan dengan perkara tersebut;

MENGADILI

DALAM KONVENSI

Dalam Eksepsi

- Menolak eksepsi Tergugat;

Dalam Pokok Perkara

1. Mengabulkan gugatan Penggugat Konvensi untuk sebagian;
2. Menyatakan Hubungan Kerja antara Tergugat Konvensi dengan V.Nila Kristiana putus sejak tanggal 30 April 2020;
3. Menghukum Tergugat Konvensi untuk membayar secara tunai kepada Penggugat Konvensi uang Pesangon sejumlah Rp5.194.000,00 (lima juta seratus sembilan puluh empat ribu rupiah);
4. Menolak gugatan Penggugat Konvensi untuk selain dan selebihnya;

Halaman 46 dari 47 Putusan PHI Nomor 120/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Sby.



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

DALAM REKONVENSI

- Menolak gugatan Penggugat Rekonvensi/Tergugat Konvensi untuk seluruhnya;

DALAM KONVENSI DAN REKONVENSI

- Menghukum Penggugat Rekonvensi/Tergugat Konvensi untuk membayar biaya yang timbul dalam perkara ini sejumlah Rp650.000,00 (enam ratus lima puluh ribu rupiah);

Demikianlah diputuskan dalam rapat Permusyawaratan Majelis Hakim Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Surabaya, pada hari Kamis tanggal 21 Maret 2024 oleh kami Alex Adam Faisal, S.H., sebagai Hakim Ketua, Eko Sukaryanto, S.H., M.H., dan Mistianah, S.H., M.H., Hakim Ad-Hoc sebagai Hakim Anggota, putusan tersebut pada hari Selasa tanggal 2 April 2024 diucapkan dalam persidangan terbuka untuk umum oleh Hakim Ketua dengan dihadiri oleh para Hakim Anggota tersebut, Sri Iswahyuningsih, S.H. M.H., Panitera Pengganti, serta dihadiri oleh Kuasa Penggugat dan Kuasa Tergugat secara elektronik dan telah dikirim melalui sistem informasi pengadilan pada hari itu juga;

Hakim-Hakim Anggota,

Hakim Ketua,

TTD

TTD

Eko Sukaryanto, S.H., M.H.

Alex Adam Faisal, S.H.

TTD

Mistianah, S.H., M.H.

Panitera Pengganti

TTD

Sri Iswahyuningsih, S.H. M.H.

Rincian biaya perkara:

- Biaya pnbp pendaftaran : Rp30.000,00
- Biaya atk/proses : Rp95.000,00
- Biaya pemanggilan tercatat : Rp495.000,00
- Biaya pnbp : Rp10.000,00
- Biaya redaksi : Rp10.000,00

Halaman 47 dari 47 Putusan PHI Nomor 120/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Sby.

Disclaimer

Kepaniteraan Mahkamah Agung Republik Indonesia berusaha untuk selalu mencantumkan informasi paling kini dan akurat sebagai bentuk komitmen Mahkamah Agung untuk pelayanan publik, transparansi dan akuntabilitas pelaksanaan fungsi peradilan. Namun dalam hal-hal tertentu masih dimungkinkan terjadi permasalahan teknis terkait dengan akurasi dan keterkinian informasi yang kami sajikan, hal mana akan terus kami perbaiki dari waktu ke waktu. Dalam hal Anda menemukan inakurasi informasi yang termuat pada situs ini atau informasi yang seharusnya ada, namun belum tersedia, maka harap segera hubungi Kepaniteraan Mahkamah Agung RI melalui : Email : kepaniteraan@mahkamahagung.go.id Telp : 021-384 3348 (ext.318)



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

- Biaya Meterai : Rp10.000,00
- Jumlah : Rp650.000,00
(enam ratus lima puluh ribu rupiah)

Disclaimer

Kepaniteraan Mahkamah Agung Republik Indonesia berusaha untuk selalu mencantumkan informasi paling kini dan akurat sebagai bentuk komitmen Mahkamah Agung untuk pelayanan publik, transparansi dan akuntabilitas pelaksanaan fungsi peradilan. Namun dalam hal-hal tertentu masih dimungkinkan terjadi permasalahan teknis terkait dengan akurasi dan keterkinian informasi yang kami sajikan, hal mana akan terus kami perbaiki dari waktu ke waktu. Dalam hal Anda menemukan inakurasi informasi yang termuat pada situs ini atau informasi yang seharusnya ada, namun belum tersedia, maka harap segera hubungi Kepaniteraan Mahkamah Agung RI melalui :
Email : kepaniteraan@mahkamahagung.go.id Telp : 021-384 3348 (ext.318)