



PUTUSAN

Nomor. 20/Pdt.Sus-PHI/2022/PN.Kpg

DEMI KEADILAN BERDASARKAN KETUHANAN YANG MAHA ESA

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

Nama : **Renathe Irene Mang Blegur**;
Jenis Kelamin : Perempuan;
Pekerjaan : Wiraswasta;
Alamat : Jalan Atambua RT. 004 / RW 002. Kelurahan Pasir Panjang, Kecamatan Kota Lama, Kota Kupang, Provinsi Nusa Tenggara Timur, telah memberikan kuasa kepada:

1. Norsy P.Malelak, S.H.;
2. Ade Luis M.O, Lapailaka, S.H.;
3. Aryanto Faot, S.H.;
4. Tesar SHAN Demas Haba, S.H.;
5. Penina Welmintje Milla, S.H.;

Kesemuanya Advokat dan Konsultan Hukum pada Kantor **Lembaga Bantuan Hukum Bintang Fajar Iustitia** beralamat Jalan Sam Ratulangi RT.019 / RW.007, Kelurahan Oesapa Barat, Kecamatan Kelapa Lima, Kota Kupang, Provinsi Nusa Tenggara Timur, berdasarkan Surat Kuasa Khusus Nomor : 11/S.Ku-PDT/LBH-BIFA IUSTITIA/XII/2022 tertanggal 13 Desember 2022, yang telah didaftarkan dikepaniteraan Pengadilan Negeri Kupang Kelas IA dibawah Regisater Nomor : 45/LGS/SK/Pdt/2022/PN.Kpg, tanggal, 19 Desember 2022, selanjutnya disebut sebagai **Penggugat**;

Lawan

PT. Angkasa Pura Suport, berkedudukan di Kantor Pusat di Sainath Tower, Lantai 11, Jalan Selangit Blok B-9 Nomor. 7 Gunung Sahari Selatan, Jakarta Pusat dan kantor PT Angkasa Pura Suport Cabang Kupang di Jalan Adi Sucipto Terminal B, Kota Kupang, Provinsi Nusa Tenggara Timur, diwakili I Dewa Gede Mahyana Plt Direktur Utama memberi Kuasa kepada :

1. Ahmad Pardian, Branch Manager PT. Angkasa Pura Suport Cabang Kupang;

Halaman 1 dari 27 Putusan Perdata Khusus Gugatan Nomor 20/Pdt.Sus-PHI/2022/PN Kpg



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

2. Ambrosius Leonardo Kia, Staf Human Capital PT Angkasa Pura Suport Cabang Kupang;
3. Marthinus Alberthus Ndolu Key Account API PT Angkasa Pura Suport Cabang Kupang;
4. Armi Armando, Industrial Relation Officer PT. Angkasa Pura Suport;

Berdasarkan Surat Kuasa Khusus Nomor: SKA/01/APS-DU/II/2023 tertanggal 9 Januari 2023 dan telah didaftarkan pada Kepaniteraan Pengadilan Negeri Kupang Kelas I.A di bawah Register Nomor : 01/LGS/SK/PHI/2023/PN.KPG tanggal 13 Januari 2023, selanjutnya disebut sebagai **Tergugat**;

Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Kupang Kelas I.A, tersebut;

Setelah membaca berkas perkara beserta surat-surat yang bersangkutan;

Setelah mendengar kedua belah pihak yang berperkara;

TENTANG DUDUK PERKARA

Menimbang, bahwa Penggugat dengan Surat Gugatannya tanggal 16 Desember 2022 yang dilampiri anjuran atau risalah penyelesaian, yang diterima dan didaftarkan di Kepaniteraan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Kupang Kelas I.A pada tanggal 16 Desember 2022 dalam Register Nomor: 19/PDT.SUS-PHI/2022/PN.Kpg, telah mengajukan gugatan sebagai berikut:

1. Bahwa Penggugat bekerja pada PT. Angkasa Pura Suport cabang Kupang yang berkedudukan di Jalan Adi Sucipto Kompleks Bandara El Tari Kota Kupang, Provinsi Nusa Tenggara Timur dari tanggal 1 April 2014 dengan surat Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Nomor : SP.126/KP.04/2014-ADM.KOE sampai dengan tanggal 31 Desember 2021 sebagai tenaga Admin Officer;
2. Bahwa Tergugat pada tanggal 11 Nopember 2021 mengeluarkan pengumuman kepada Penggugat tentang hal pengurangan tenaga kerja outsourcing yang dikaryakan pada PT Angkasa Pura 1 (perusahaan induk), pengurangan tenaga kerja tersebut disebabkan oleh mewabahnya Pandemi covidn19;
3. Bahwa Penggugat kemudian menerima informasi dari Tergugat terkait dengan pengumuman dan persyaratan seleksi administrasi dan kuota formasi karyawan outsourcing yang dilaksanakan pada tanggal 24 Nopember 2021;

Halaman 2 dari 27 Putusan Perdata Khusus Gugatan Nomor 20/Pdt.Sus-PHI/2022/PN Kpg



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

4. Bahwa kemudian Penggugat mengikuti seleksi administrasi yang dimaksud dan dinyatakan lulus oleh Tergugat pada tanggal 11 Desember 2021;
5. Bahwa Penggugat selanjutnya mengikuti tahapan tes berikutnya yaitu psikotes pada tanggal 4 Desember 2021 dan dinyatakan lulus oleh Tergugat;
6. Bahwa Penggugat selanjutnya pada tanggal 15 Desember 2021 mengikuti tahapan tes yang terakhir yaitu tes wawancara yang dilakukan secara online oleh Tergugat;
7. Bahwa Penggugat akhirnya dinyatakan lulus oleh Tergugat setelah sebelumnya pihak Tergugat tidak memberikan informasi secara terbuka kepada seluruh peserta tes (pemanggilan via telepon) kepada orang-orang tertentu;
8. Bahwa Penggugat akhirnya pada tanggal 31 Desember 2021 disuruh oleh Tergugat untuk menandatangani surat berakhirnya hubungan kerja karena alasan pengurangan karyawan karena dampak pandemi covid 19;
9. Bahwa Tergugat telah melakukan perbuatan melanggar Hukum dalam pasal 59 Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 dan pasal 81 angka 15 Undang-undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja yang mengatur tentang kondisi-kondisi dan syarat yang mengakibatkan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) demi hukum menjadi Perjanjian yang bersifat tetap, jangka waktu perjanjian kerja harian melebihi batas yang ditetapkan, pengusaha tidak melakukan pencatatan PKWT. Sebelumnya Undang-undang No 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan hanya membolehkan PKWT dibuat untuk jangka waktu paling lama 2 (dua) tahun dan hanya boleh diperpanjang 1 (satu) kali untuk 1 (satu) tahun. Sehingga total jangka waktu PKWT beserta perpanjangannya adalah paling lama 3 (tiga) tahun saja, apabila jangka waktu yang disepakati melebihi dari ketentuan tersebut PKWT demi hukum berubah menjadi PKWTT. Dengan berlakunya Undang-undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja, ketentuan jangka waktu tersebut telah diubah menjadi jumlah jangka waktu PKWT beserta perpanjangannya tidak boleh lebih dari 5 (lima) tahun, hal ini ditegaskan lagi dengan Putusan Mahkamah Konstitusi RI Nomor 96/PUU-XI/2013 tanggal 7 Mei 2014;
10. Bahwa Pengkhiran hubungan secara sepihak oleh Tergugat seyogyanya harus sesuai dengan peraturan perundang-undangan dalam pasal 61 Undang-undang Nomor 13 tahun 2003 yang berbunyi :
 - a. Perjanjian kerja berakhir apabila :

Halaman 3 dari 27 Putusan Perdata Khusus Gugatan Nomor 20/Pdt.Sus-PHI/2022/PN Kpg



- b. Pekerja meninggal dunia;
 - c. Berakhirnya jangka waktu perjanjian kerja;
 - d. Adanya putusan pengadilan dan/atau putusan atau penetapan Lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang telah mempunyai kekuatan hukum tetap; atau
 - e. Adanya keadaan atau kejadian tertentu yang dicantumkan dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama yang dapat menyebabkan berakhirnya hubungan kerja;
11. Bahwa Tergugat telah melakukan perbuatan melanggar hukum dalam ketentuan Peraturan Pemerintah Nomor 36 Tahun 2021 tentang Pengupahan, dan Surat Edaran Menaker Nomor M/3/HK.04/III/2020 tentang Perlindungan Pekerja/buruh, dan Kelangsungan Usaha dalam Rangka Pencegahan dan Penanggulangan Covid-19, Surat Edaran Menakertrans No 907/MEN/PHI-PPHI/X/2004 tentang Pencegahan Pemutusan Hubungan Kerja Masal Dimana Penggugat telah mengalami kerugian akibat pemotongan gaji sebesar Rp. 1.851.000 (satu juta delapan ratus lima puluh satu ribu rupiah) dari periode bulan Mei tahun 2020 sampai dengan bulan Desember tahun 2021 dengan alasan Tergugat mengalami kerugian selama masa Pandemi Covid-19;
12. Bahwa antara Penggugat dengan Tergugat sudah dilakukan perundingan Bipartit tahap ke dua tertanggal 25 Juli 2022 namun tidak mencapai kesepakatan karena pihak Tergugat tetap berpendirian bahwa mereka mengalami kerugian dalam keadaan Force Majeure karena dampak dari Pandemi Covid 19, sehingga hak-hak yang telah dibayarkan kepada Penggugat berdasarkan hak-hak sebagai Pekerja dengan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, sementara Penggugat sudah bekerja melebihi jangka waktu dari ketentuan undang-undang dengan pekerjaan yang sifatnya tetap;
13. Bahwa Penggugat Menolak anjuran Mediator Hubungan Industrial agar Penggugat melaksanakan dan menjalankan berita acara kesepakatan bersama yang telah dibuat antara Penggugat dan Tergugat pada tanggal 31 Desember 2021 yang mana Tergugat telah membayar kepada Penggugat sebesar Rp. 16.282.000 (enam belas juta dua ratus delapan puluh dua ribu rupiah), yang tidak sesuai dengan ketentuan pasal 40 Peraturan Pemerintah Nomor 35 tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja;

Halaman 4 dari 27 Putusan Perdata Khusus Gugatan Nomor 20/Pdt.Sus-PHI/2022/PN Kpg



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

14. Bahwa Penggugat menuntut hak-hak antara lain; uang pesangon, uang penghargaan masa kerja, uang penggantian hak dan atau uang pisah, yang perinciannya sebagai berikut; Uang Pesangon : 8 bulan x Rp. 3.351.000 = Rp. 26.808.000, Uang Penghargaan Masa Kerja; 3 bulan x Rp. 3.351,000 = Rp. 10.053.000, Uang Penggantian Hak : Uang Cuti : 1231 x Rp. 3.351.000 = Rp. 1.297161, Uang Transportasi : Rp. 1.000.000, total Rp. 39.158.161, dikurangi dengan yang telah dibayarkan oleh Tergugat sebesar Rp 16.282.000 menjadi sisanya Rp 22.876.161;
15. Bahwa untuk menjamin gugatan Penggugat tersebut maka Penggugat mohon kepada Majelis Hakim Hubungan Industrial untuk meletakkan sita jaminan terhadap harta Tergugat yang senilai dengan Upah Penggugat yang dituntut;

Berdasarkan uraian dan fakta hukum di atas, dengan ini Penggugat memohon kepada Majelis Hakim yang terhormat untuk berkenan memutus perkara ini dengan amar putusan sebagai berikut:

Dalam Pokok Perkara:

1. Mengabulkan Gugatan Penggugat untuk seluruhnya;
2. Menyatakan Pemutusan Hubungan Kerja sepihak yang dilakukan Tergugat kepada Penggugat tidak sah, dan tidak berlawanan hukum;
3. Menyatakan Tergugat telah melakukan perbuatan yang telah bertentangan dengan undang-undang ketenagakerjaan;
4. Menyatakan Tergugat telah melakukan perbuatan melanggar hukum dengan tidak memberikan hak-hak yang harus dibayar oleh Tergugat sesuai dengan ketentuan Pasal 40 Peraturan Pemerintah Nomor 35 tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja, Waktu Istirahat dan Pemutusan Hubungan Kerja;
5. Menghukum Tergugat untuk membayar sesuai dengan sisa hak-hak Penggugat yang telah dibayar oleh Tergugat sebesar Rp 16.282.000 (enam belas juta dua ratus delapan puluh dua juta rupiah) dengan perinciannya sebagai berikut; Uang Pesangon : 8 bulan x Rp. 3.351.000 = Rp. 26.808.000, Uang Penghargaan Masa Kerja; 3 bulan x Rp. 3.351,000 = Rp. 10.053.000, Uang Penggantian Hak : Uang Cuti : 1231 x Rp. 3.351.000 = Rp. 1.297161, Uang Transportasi : Rp. 1.000.000, total Rp. 39.158.161, dikurangi dengan yang telah dibayarkan oleh Tergugat sebesar Rp 16.282.000 menjadi sisa yang harus dibayarkan oleh Tergugat sebesar Rp 22.876.161 (dua puluh dua juta delapan ratus tujuh puluh enam ribu seratus

Halaman 5 dari 27 Putusan Perdata Khusus Gugatan Nomor 20/Pdt.Sus-PHI/2022/PN Kpg

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

enam puluh satu ribu rupiah) akibat Pemutusan Hubungan Kerja sepihak yang dilakukan oleh Tergugat;

6. Menyatakan sah dan berharga sita jaminan terhadap harta Tergugat yang senilai dengan sisa upah Penggugat;
7. Menghukum Tergugat untuk membayar biaya perkara;

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

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

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

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

Menimbang, bahwa terhadap gugatan Penggugat tersebut pihak Tergugat memberikan Jawaban tertanggal 11 Januari 2023 yang diterima dalam persidangan yang pada pokoknya sebagai berikut:

Dalam Pokok Perkara

Hubungan Kerja Antara Penggugat Dengan Tergugat Berubah Menjadi Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT) Pada Saat Berakhirnya Hubungan Kerja

1. Pada angka 9 posita gugatan, Penggugat mendalilkan:

"Bahwa Tergugat telah melakukan perbuatan melanggar hukum dalam pasal 59 Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 dan pasal 81 angka 15 Undang-undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja yang mengatur tentang kondisi-kondisi dan syarat yang mengakibatkan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) demi hukum menjadi Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT) yakni : PKWT memperjanjikan pekerjaan yang bersifat tetap, jangka waktu perjanjian kerja harian melebihi batas waktu yang ditetapkan, pengusaha tidak melakukan pencatatan PKWT.";

Berdasarkan dalil tersebut, Penggugat menyimpulkan bahwa hubungan hukum antara Penggugat dan Tergugat demi hukum menjadi PKWTT;

Sebagaimana dalam proses Bipartit dan Mediasi bahwa benar karena adanya hal-hal yang tidak sesuai dengan peraturan Perundang-undangan yang didalilkan oleh Penggugat pada angka 9 Posita gugatan, maka pada saat proses berakhirnya hubungan kerja, antara Penggugat dan Tergugat, Penggugat diberikan hak kompensasi selayaknya PKWTT;

Halaman 6 dari 27 Putusan Perdata Khusus Gugatan Nomor 20/Pdt.Sus-PHI/2022/PN Kpg



Oleh karena itu, patut bagi Majelis Hakim untuk menerima peselisihan atas perubahan status dari PKWT menjadi PKWTT;

Pengakhiran Hubungan Kerja Oleh Tergugat Telah Sesuai Dengan Peraturan Perundang-undangan dan Hubungan Kerja Antara Penggugat dan Tergugat Berakhir pada 31 Desember 2021;

2. Tidak benar dan tidak berdasar seluruh dalil Penggugat pada angka 10 Posita gugatan;

3. Pasal 1 angka 14 UU Nomor 13 tahun 2003 mengatur :

“Perjanjian kerja adalah perjanjian antara pekerja/buruh dengan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat-syarat kerja, dan kewajiban para pihak.”;

Pasal 1 angka 15 UU Nomor 13 tahun 2003 mengatur :

“Hubungan kerja adalah hubungan antara pengusaha dengan pekerja/buruh berdasarkan perjanjian kerja, yang mempunyai unsur pekerjaan, upah, dan perintah.”;

Pasal 61 ayat 1 huruf b undang-undang Nomor 13 tahun 2003 yang telah diubah dalam undang-undang Nomor 11 tahun 2020 (Perpu Nomor 2 tahun 2022) mengatur :

(1) Perjanjian kerja berakhir apabila :

- a. pekerja buruh meninggal dunia;
- b. berakhirnya jangka waktu perjanjian kerja;
- c. selesainya suatu pekerjaan tertentu;
- d. adanya putusan pengadilan dan/atau putusan atau penetapan lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang telah mempunyai kekuatan hukum tetap; atau
- e. Adanya keadaan atau kejadian tertentu yang dicantumkan dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama yang dapat menyebabkan berakhirnya hubungan kerja;

Berdasarkan ketentuan tersebut, maka:

1. Untuk membuktikan adanya hubungan kerja antara pengusaha dan pekerja maka harus dibuktikan dengan adanya perjanjian kerja;
2. Salah satu alasan berakhirnya perjanjian kerja adalah karena berakhirnya jangka waktu;
4. Pada huruf d halaman 1 Perjanjian Kerja Waktu Tertentu tertanggal 1 Januari 2021, Nomor SP.058/KP.04/2021.KOE (“PKWT”), dinyatakan sebagai berikut :

Halaman 7 dari 27 Putusan Perdata Khusus Gugatan Nomor 20/Pdt.Sus-PHI/2022/PN Kpg



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

“d. pihak kedua telah mengajukan lamaran kerja kepada pihak pertama tanpa ada paksaan dari pihak manapun.”;

Pasal 1 ayat (2) PKWT mengatur sebagai berikut:

“Perjanjian kerja ini berlaku mulai tanggal 1 Januari 2021 sampai dengan 31 Desember 2021.”;

Pasal 8 ayat (1) huruf a dan g PKWT mengatur sebagai berikut:

“Pihak Kedua memahami dan menyetujui bahwa PKWT ini dapat berakhir dengan ketentuan :

(1)Pemutusan Hubungan Kerja oleh Pihak Pertama;

Pihak pertama dapat mengakhiri PKWT secara sepihak terhadap Pihak Kedua tanpa membayar kompensasi dalam bentuk apapun dalam hal:

- a. PKWT ini berakhir demi hukum dengan berakhirnya jangka waktu sebagaimana diatur dalam Pasal 1 PKWT ini;
- b. Atas permintaan Pihak Pemberi Kerja terhadap Pihak Pertama dalam rangka pengurangan dan atau penggantian pekerja pada Perusahaan Pihak Pertama”;

Terbukti bahwa :

- a. Penggugat bekerja pada Tergugat sebagai Pembantu Pekerjaan Operasional Airport Operation and Hospitality di PT Angkasa Pura I wilayah Bandar Udara El Tari Kupang sejak 1 Januari 2021, dengan status PKWT;
- b. PKWT Penggugat berakhir pada 31 Desember 2021;
- c. Hubungan kerja antara Penggugat dan Tergugat berakhir karena berakhirnya jangka waktu PKWT; dan

Karena PKWT Penggugat berakhir pada 31 Desember 2021, maka sesuai Pasal 64 PP Nomor 35 tahun 2021 besaran uang kompensasi yang menjadi kewajiban Tergugat kepada Penggugat adalah masa kerja Penggugat yang dihitung sejak 2 November 2020 yaitu sebesar Rp 2.713.666,-;

Tetapi, atas berakhirnya jangka waktu PKWT Penggugat, Tergugat menyadari bahwa hubungan hukum yang semula PKWT demi hukum berubah menjadi PKWTT maka Tergugat memberikan hak uang kompensasi selayaknya PKWTT dengan dasar alasan PHK Perusahaan melakukan efisiensi yang disebabkan Perusahaan mengalami kerugian sebesar Rp 16.282.000,-;

Pasal 36 huruf b PP Nomor 35 tahun 2021 mengatur :

“Pemutusan hubungan kerja dapat terjadi karena alasan :

Halaman 8 dari 27 Putusan Perdata Khusus Gugatan Nomor 20/Pdt.Sus-PHI/2022/PN Kpg

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

b. Perusahaan melakukan efisiensi diikuti dengan penutupan Perusahaan tidak diikuti dengan penutupan Perusahaan yang disebabkan Perusahaan mengalami kerugian:

Pasal 40 ayat (1) PP Nomor 35 tahun 2021 mengatur :

“(1) Dalam hal terjadi pemutusan hubungan kerja, pengusaha wajib membayar uang pesangon dan atau uang penghargaan masa kerja, dan uang penggantian hak yang seharusnya diterima.”;

Pasal 43 ayat (1) PP Nomor 35 tahun 2021 mengatur:

“(1) Pengusaha dapat melakukan Pemutusan hubungan Kerja terhadap Pekerja/buruh karena alasan Perusahaan melakukan efisiensi yang disebabkan Perusahaan mengalami kerugian maka Pekerja /buruh berhak atas:

- a. uang pesangon sebesar 0,5 (nol koma lima) kali ketentuan Pasal 40 ayat (20);
- b. uang penghargaan masa kerja sebesar 1 (satu) kali ketentuan Pasal 40 ayat (3); dan
- c. uang penggantian hak sesuai ketentuan Pasal 40 ayat (4)”;

Bahwa Penggugat dan Tergugat telah menandatangani kesepakatan bersama berakhirnya hubungan kerja pada tanggal 31 Desember 2021 dan telah dicatatkan pada Pengadilan Negeri Kupang dan menjadi Akta Perjanjian Bersama melalui Biparti Nomor: 241/BIP/2022/PHI/PN.KPG tanggal 5 September 2022, dengan hak kompensasi yang disepakati untuk dibayarkan adalah sebesar Rp 16.282.000,-;

Oleh karena itu, tidak benar dan berdasar dalil Penggugat pada angka 10 Posita gugatan sehingga patut bagi Majelis hakim menolak gugatan Penggugat;

Penyesuaian Upah Kerja Sudah Sesuai Dengan SE Menaker Nomor .M/3/HK.04/III/2020 Tentang Perlindungan Pekerja/Buruh Dan Kelangsungan Usaha Dalam Rangka Pencegahan Dan Penanggulangan Covid-19;

5. Sangat mengada-ada dalil Penggugat pada angka 11 Posita gugatan. Surat Edaran (SE) Meteri Ketenagakerjaan Nomor M/3/HK.04/III/2020 Poin .. angka 4, disebutkan:

“Bagi Perusahaan yang melakukan pembatasan kegiatan usaha akibat kebijakan pemerintah di daerah masing-masing guna pencegahan dan penanggulangan Covid-19, sehingga menyebabkan Sebagian atau seluruh pekerja/buruhnya tidak masuk kerja, dengan mempertimbangkan

Halaman 9 dari 27 Putusan Perdata Khusus Gugatan Nomor 20/Pdt.Sus-PHI/2022/PN Kpg

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

kelangsungan usaha maka perubahan besaran maupun cara pembayaran upah pekerja/buruh dilakukan sesuai dengan kesepakatan antara pengusaha dengan pekerja/buruh.”;

Penggugat telah menandatangani Perjanjian Bersama Penyesuaian Upah nomor PB/065/XII/KUP.KOE, disepakati sebagai berikut :

“(1) Para Pihak sepakat untuk dilakukan penyesuaian terhadap upah yang dibayarkan mulai tanggal 01 April 2021 sampai dengan adanya ketentuan lain dari Pemberi Kerja;

(2) Pihak Pertama akan memberlakukan penjadwalan jam kerja yang baru kepada Pihak Kedua yang mengakibatkan berkurangnya jam kerja Pihak Kedua, maka upah yang didapat akan dilakukan penyesuaian,”

Dalam Anjuran tanggal 21 september 2022, Nomor 565/36/KTKT 4.3.D Pertimbangan Hukum dan Kesimpulan Mediator :

“Bahwa pemotongan/penyesuaian upah dilakukan akibat adanya pengurangan jam kerja (dari 140–160 jam sebulan menjadi 70 jam sebulan) oleh PT Angkasa Pura Suport Cabang Kupang pada masa pandemic covid-19 telah sejalan dengan Surat Edaran Menteri Ketenagakerjaan Republik Indonesia Nomor M/3/HK.04/III/2020 tanggal 17 Maret 2020....”;

“...Adapun pemotongan upah ini juga telah dilakukan melalui pertemuan yang dihadiri oleh masing-masing pimpinan unit dan diberitahukan juga tentang rencana pemotongan upah ini ke seluruh pekerja,”;

Putusan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Samarinda Nomor 102/Pdt.Sus-PHI/2021/PN antara Tengku Putra Anugrah, S.H dengan PT angkasa Pura Suport, halaman 58, dalam Putusan Majelis Hakim PHI Pengadilan Negeri Samarinda menyatakan:

“...Bahwa oleh karena Penggugat dan Tergugat telah sepakat melakukan penyesuaian penurunan upah, maka menurut Majelis Hakim Penggugat telah kehilangan dasar hukum untuk mengajukan tuntutan kekurangan pembayaran upah, karenanya cukup beralasan bagi Majelis Hakim untuk menolak tuntutan kekurangan pembayaran upah tersebut,”;

Dengan demikian, terbukti sangat mengada-ada dalil Penggugat pada angka 11 Posita gugatan sehingga patut bagi Majelis Hakim menolak dalil Penggugat tersebut;

Tergugat Mengalami Kerugian Sehingga Melakukan Efisiensi;

6. Tidak benar dan tidak berdasar dalil Penggugat pada angka 12 sampai dengan 14 Posita gugatan;

Halaman 10 dari 27 Putusan Perdata Khusus Gugatan Nomor 20/Pdt.Sus-PHI/2022/PN Kpg



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Bahwa hak-hak yang diterima Penggugat adalah hak kompensasi selayaknya PKWTT dengan mengacu pada dasar alasan PHK Pasal 43 ayat (1) PP Nomor 35 tahun 2021:

“Pengusaha dapat melakukan Pemutusan Hubungan Kerja terhadap Pekerja/buruh karena alasan Perusahaan melakukan efisiensi yang disebabkan Perusahaan mengalami kerugian maka Pekerja.Buruh berhak atas :

- a. uang pesangon sebesar 0,5 (nol koma lima) ketentuan Pasal 40 ayat (2);
- b. uang penghargaan masa kerja sebesar 1 (satu) kali ketentuan Pasal 40 ayat (3) ; dan
- c. uang penggantian hak sesuai ketentuan Pasal 40 ayat (4).”;

Penjelasan Pasal 43 ayat (1) PP.35/2021 menjelaskan:

“Perusahaan mengalami kerugian dapat dibuktikan antara lain berdasarkan hasil audit internal atau audit eksternal.”;

Berdasarkan Pasal 43 ayat (1) PP Nomor 35 tahun 2021 tersebut, Tergugat telah melakukan langkah-langkah yang sesuai dengan unsur pasal terkait yaitu dengan persyaratan menyertakan hasil audit internal beserta hasil audit eksternal pada tahun buku 2020 dan 2021 yang menyatakan kerugian Perusahaan Tergugat pada tahap Bipartit hingga Mediasi;

Dalam Anjuran tertanggal 21 September 2022, Nomor 565/36/KTKT 4,3, D Pertimbangan Hukum dan Kesimpulan Mediator poin 4, diperoleh fakta bahwa :

“...dapat mediator sampaikan bahwa berdasarkan bukti dan fakta saat mediasi dimana pihak PT Angka Pura Suport Cabang Kupang juga telah melampirkan hasil audit keuangan oleh lembaga auditor independent Purwanto, Sungkora dan Surja yang beralamat di Indonesia Stock Exchange Building Tower 2 Jalan Jenderal Sudirman Kav, 52-53 Jakarta 12190, Indonesia yang mana juga hasil audit ini telah disampaikan kepada pihak kuasa hukum sehingga menurut pendapat mediator alasan PHK dan pembayaran akibat PHK yang dilakukan oleh perusahaan telah memenuhi unsur Pasal 43 ayat (1)...”;

Putusan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Samarinda Nomor 102/Pdt.Sus-PHI/2021/PN Smr (Putusan Kasasi Nomor 1227 K/Pdt. Sus-PHI/2022) antara Tengku Putra Anugrah, S.H dengan PT Angkasa Pura Suport, Halaman 50-51, Majelis Hakim PHI menyatakan :

“....Menimbang, bahwa selanjutnya terhadap dalil Penggugat yang menyatakan hubungan kerja antara Penggugat dan Tergugat berakhir

Halaman 11 dari 27 Putusan Perdata Khusus Gugatan Nomor 20/Pdt.Sus-PHI/2022/PN Kpg

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

karena Tergugat melakukan efisiensi karena kerugian atau bukan karena kerugian, sebagai berikut:

Menimbang bahwa berdasar bukti T-6 berupa laporan audit Nomor: 00993/2.1032/AU.1/05/0697-3/IV/2021 oleh auditor independen Purwanto, Sungkono & Surja dan bukti T-7 berupa laporan posisi keuangan PT Angkasa Pura Suport tahun berjalan 2021 tertanggal 5 April 2022, menyebutkan bahwa auditor independen Purwanto, Sungkono dan Surja telah melakukan audit terhadap laporan posisi keuangan PT Angkasa Pura Suport. Bahwa dalam laporan audit tersebut bereksimpulan pada tahun berjalan 2020 yang berakhir pada tanggal 31 Desember 2020 PT Angkasa Pura Suport telah mengalami kerugian komprehensif berjumlah Rp 102.435.684.306,00 (seratus dua milyar empat ratus tiga puluh lima juta enam ratus delapan puluh empat ribu tiga ratus enam rupiah) dan pada tahun berjalan 2021 yang berakhir pada tanggal 31 Desember 2021 PT Angkasa Pura Suport telah mengalami kerugian komprehensif berjumlah Rp 154.238.838.487,00 (Seratus lima puluh empat milyar duaratus tiga puluh delapan juta delapan ratus tiga puluh delapan ribu empat ratus delapan puluh tujuh rupiah);

Menimbang, bahwa berdasarkan fakta dan hukum tersebut di atas, oleh karena telah terbukti Tergugat mengalami kerugian pada tahun berjalan 2020 dan tahun 2021 yang telah diaudit oleh auditor independen, maka cukup beralasan bagi Majelis Hakim untuk menyatakan bahwa hubungan kerja antara Penggugat dan Tergugat adalah berakhir karena Tergugat melakukan efisiensi yang disebabkan Tergugat mengalami kerugian:";

Putusan Mahkamah Agung Nomor 1227 K/Pdt.Sus-PHI/2022, Kasasi atas Putusan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Samarinda Nomor 102/Pdt.Sus-PHI/2021/PN Smr, antara Tengku Putra Anugrah, S.H dengan PT Angkasa Pura Suport, halaman 6 menyatakan :

"....menimbang bahwa berdasarkan pertimbangan tersebut di atas bahwa putusan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Samarinda dalam perkara ini tidak bertentangan dengan hukum dan atau undang-undang, sehingga Pemohon Kasasi Tengku Putra Anugrah,S.H tersebut harus ditolak;

MENGADILI

1. Menolak permohonan Kasasi dari Pemohon Kasasi Tengku Putra Anugrah,S.H., tersebut:";

Halaman 12 dari 27 Putusan Perdata Khusus Gugatan Nomor 20/Pdt.Sus-PHI/2022/PN Kpg

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 tergugat telah membayarkan hak kompensasi selayaknya PKWTT dengan menghitung keseluruhan masa kerja Penggugat pada perusahaan Tergugat, bukan saja hanya karena masa kerja sebagai PKWT berdasarkan alasan PHK Perusahaan melakukan efisiensi yang disebabkan Perusahaan mengalami kerugian;

Pada Pasal 4 ayat(1), (2), (3) halaman 3 Perjanjian Kerja Waktu Tertentu tertanggal 1 Januari 2021, Nomor: SP.058/KP.04/2021.KOE (PKWT) dinyatakan sebagai berikut :

“(1) Pihak Kedua berhak memperoleh gaji dasar dari Pihak Pertama sebesar Rp.2.101.000,- (dua juta seratus satu ribu rupiah) setiap bulan yang pembayarannya dilakukan oleh Pihak Pertama kepada Pihak Kedua;
(2) Pihak Kedua berhak memperoleh Tunjangan Makan, Tunjangan Transportasi dan Tunjangan Lembur yang besarnya ditentukan oleh Pihak Pertama antara lain :

Tunjangan Makan : Rp.500.000,- (lima ratus ribu rupiah);

Tunjangan Transportasi : Rp.525.000,- (lima ratus dua puluh lima ribu rupiah);

Tunjangan Lembur :Rp.225.000,- (dua ratus dua puluh lima ribu rupiah);

(3) Tunjangan Makan, Tunjangan Transportasi dan Tunjangan Lembur sebagaimana dalam ayat (2) bersifat tidak tetap sesuai jumlah kehadiran Pihak Kedua dalam waktu kerja;

Pasal 66 ayat(3) PP.36/2021 mengatur :

“(3) Dalam hal komponen upah yang digunakan yaitu upah pokok dan tunjangan tidak tetap maka dasar perhitungan uang pesangon dan uang penghargaan masa kerja yaitu upah pokok.”;

Bahwa atas berakhirnya hubungan kerja yang telah Tergugat berikan adalah berdasarkan kesepakatan antara Penggugat dengan Tergugat yang dituangkan menjadi kesepakatan bersama berakhirnya hubungan kerja pada tanggal 31 Desember 2021 dan telah dicatatkan pada Pengadilan Negeri Kupang dan menjadi Akta Perjanjian Bersama melalui Bipartit Nomor.241/BIP/2022/PHI/PN.KPG tanggal 5 September 2022;

Pasal 7 undang-undang Nomor 2 Tahun 2004 mengatur :

“(1) Dalam hal sebagaimana dimaksud dalam Pasal 3 dapat mencapai kesepakatan penyelesaian, maka dibuat Perjanjian Bersama yang ditandatangani oleh Para Pihak;

(2) Perjanjian Bersama yang dimaksud ayat (1) mengikat dan menjadi hukum serta wajib dilaksanakan oleh para Pihak;

Halaman 13 dari 27 Putusan Perdata Khusus Gugatan Nomor 20/Pdt.Sus-PHI/2022/PN Kpg



(3) Perjanjian Bersama sebagaimana dimaksud ayat (1) wajib didaftarkan oleh para pihak yang melakukan perjanjian pada Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri di wilayah para pihak mengadakan Perjanjian Bersama;

(4) Perjanjian Bersama yang telah didaftarkan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) diberikan bukti pendaftaran Perjanjian Bersama dan merupakan bagian yang tidak terpisahkan dari Perjanjian Bersama;

Angka 7 Kesepakatan bersama berakhirnya hubungan kerja tanggal 31 Desember 2021 antara Tergugat dengan Penggugat menyepakati:

“Dengan ditandatanganinya kesepakatan ini dan diterimanya pembayaran kompensasi di atas, pekerja dengan ini menyatakan bahwa hubungan kerja berakhir pada 31 Desember 2021 dan pekerja karenanya melepaskan haknya tanpa ada dikecualikan untuk menuntut pembayaran lainnya dalam bentuk apapun tanpa ada yang dikecualikan atas berakhirnya hubungan kerja.”;

Oleh karena itu, terbukti tidak benar dan tidak berdasar dalil Penggugat pada angka 12 sampai dengan angka 14 Posita gugatan sehingga patut bagi Majelis Hakim menolak gugatan Penggugat;

Dalam Pokok Perkara;

1. Menerima gugatan Penggugat untuk sebagian;
2. Menghukum Penggugat untuk membayar biaya perkara;

Apabila Majelis Hakim berpendapat lain, mohon putusan yang seadil-adilnya (*ex aequo et bono*);

Menimbang, bahwa atas Jawaban Tergugat, Penggugat mengajukan Replik pada persidangan tanggal 19 Januari 2023;

Menimbang, bahwa atas Replik Penggugat, Tergugat, mengajukan Duplik pada persidangan tanggal 24 Januari 2023;

Menimbang, bahwa untuk menguatkan dalil-dalil gugatannya dipersidangan, Penggugat telah mengajukan alat-alat bukti surat, berupa foto copy yang diberi tanda P.1 sampai dengan P.9 yang telah dibubuhi materai cukup dan dicocokkan dengan aslinya, yaitu sebagai berikut;

1. Fotokopi Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Nomor: SP.126/KP.04/2014-ADM.KOE, tanggal 01 April 2014, yang selanjutnya diberi tanda bukti P.1;
2. Fotokopi Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Nomor: SP.058/KP.04/2015-ADM.KOE, tanggal 01 April 2015, yang selanjutnya diberi tanda bukti P.2;
3. Fotokopi Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Nomor : SP.058/KP.04/2017-OPS.KOE, tanggal 31 Maret 2017, yang selanjutnya diberi tanda bukti P.3;



4. Fotokopi Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Nomor : SP.058/KP.04/2021-KOE, tanggal 1 Januari 2021, yang selanjutnya diberi tanda bukti P.4;
5. Fotokopi Kesepakatan Bersama Berakhirnya Hubungan Kerja, tanggal 31 Desember 2021, yang selanjutnya diberi tanda bukti P.5;
6. Fotokopi Print Out rekening Bank BNI Taplus an. Renathe Irene Mang Blegur, yang selanjutnya diberi tanda bukti P.6 dan P.7;
7. Fotokopi Berita Acara, tanggal 24 desember 2021, yang selanjutnya diberi tanda bukti P.8;
8. Fotokopi Pengumuman, yang selanjutnya diberi tanda bukti P.9;

Menimbang, bahwa untuk menguatkan bukti-bukti surat, Para Penggugat mengajukan 2 (dua) orang saksi yaitu; 1. Surya Kurniawan Adiputra, 2. Fitriani, yang memberikan keterangan di bawah sumpah/janji menurut agamanya, pada pokoknya menerangkan sebagai berikut:

1. Saksi Surya Kurniawan Adiputra :

- Bahwa Saksi mengenal Penggugat karena kami sama-sama diterima bekerja di Angkasa Pura Suport (Tergugat) pada tanggal 1 April 2014, namun kami berbeda unit;
- Bahwa Penggugat bekerja pada Angkasa Pura Suport di bagian operasional, khususnya sebagai staf informasi bandara. Namun Pada tanggal 31 Desember 2021 terhadap Penggugat dilakukan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) dan saya juga telah diberhentikan;
- Bahwa katanya Penggugat di PHK karena telah habis masa kontraknya;
- Bahwa setahu saksi Penggugat menerima uang kompensasi ± Rp18 juta (delapan belas juta rupiah) sehingga Penggugat protes karena menurut Penggugat uang kompensasi tersebut kurang;
- Bahwa saksi tidak tahu rincian perhitungan uang kompensasi yang diterima oleh Penggugat;
- Bahwa jenis Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) antara Penggugat dengan Tergugat sejak awal sampai dengan dilakukan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK);
- Bahwa Penggugat tahu tentang jenis Perjanjian Kerja Waktu Tertentu karena diperpanjang setiap tahun;
- Bahwa saksi tidak pernah membaca Peraturan Perusahaan, terhadap kami hanya pernah dilakukan sosialisasi pada awal kami mulai bekerja;
- Bahwa saksi tidak tahu berapa gaji Penggugat karena kami beda unit dan user;



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

- Bahwa Penggugat memperoleh jaminan kesehatan dan jaminan sosial dari perusahaan;
- Bahwa tidak ada Perundingan Bipartit sebelum dilakukan Pemutusan Hubungan Kerja;
- Bahwa tidak ada peringatan oleh Tergugat kepada sebelum dilakukan Pemutusan Hubungan Kerja;
- Bahwa Tergugat merupakan perusahaan pelaksana pekerjaan Tenaga Kerja Outsourcing di PT Angkasa Pura I;
- Bahwa Penggugat bekerja pada Tergugat \pm 7 (tujuh) tahun;
- Bahwa saksi tidak tahu pemberian kompensasi terhadap Penggugat tersebut telah didaftarkan ke Pengadilan Hubungan Industrial;
- Bahwa Pada bulan Desember 2021 Penggugat diberikan Surat Kesepakatan Bersama Berakhirnya Hubungan Kerja karena telah habis masa kontrak, namun ternyata ada tes seleksi penerimaan pegawai dan Penggugat juga mengikuti tes seleksi tersebut dan dinyatakan lulus namun tidak dipanggil untuk bekerja bahkan diberikan Surat Kesepakatan Bersama Berakhirnya Hubungan Kerja;
- Bahwa saksi tahu dari cerita Penggugat bahwa pada saat Penggugat melapor ke Dinas Tenaga Kerja dan dilakukan mediasi yang dihadiri oleh Penggugat dan Tergugat baru diketahui kalau Penggugat lulus dalam mengikuti seleksi tersebut berdasarkan berita acara kelulusan yang ada sedangkan ada orang yang bernama Sinta Bulan yang tidak mengikuti tes seleksi namun dinyatakan lulus dan diterima bekerja;
- Bahwa pada saat pandemi Covid-19 Manager Cabang menyampaikan secara verbal / lisan tentang adanya potongan gaji tersebut sebanyak 2 (dua) kali;
- Bahwa setahu saksi ada pemotongan jam kerja dari admin namun saksi tidak tahu jam kerja Penggugat karena kami beda unit. Selain itu hari Minggu Penggugat tetap masuk kerja karena bekerja di bagian operasional;
- Bahwa saksi tidak tahu tentang masalah apa sehingga Penggugat mengajukan gugatan pada sidang ini;
- Bahwa pada awalnya saksi dan Penggugat sama-sama diterima di Angkasa Pura Suport namun selanjutnya saksi pindah ke SITA karena Angkasa Pura Suport dan SITA tidak kerjasama lagi sehingga saya dan Penggugat beda unit dan beda perusahaan;

Halaman 16 dari 27 Putusan Perdata Khusus Gugatan Nomor 20/Pdt.Sus-PHI/2022/PN Kpg

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)



2. Saksi Fitriani :

- Bahwa saksi mengenal Penggugat karena kami sama-sama diterima bekerja di Angkasa Pura Suport (Tergugat) pada tanggal 1 April 2014 sampai kami dilakukan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK);
- Bahwa Penggugat bekerja pada Angkasa Pura Suport / Tergugat di bagian operasional, khususnya sebagai staf informasi bandara bersama dengan saksi. Namun Pada tanggal 31 Desember 2021 terhadap Penggugat dan saksi dilakukan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) oleh Tergugat;
- Bahwa katanya Penggugat di PHK karena ada pandemi Covid-19 sehingga dilakukan pengurangan pegawai;
- Bahwa setahu saksi Penggugat menerima uang kompensasi ± 16 (enam belas juta rupiah) yang dicicil sebanyak 4 (empat) kali;
- Bahwa saksi tidak tahu pemberian kompensasi terhadap Penggugat tersebut telah didaftarkan ke Pengadilan Hubungan Industrial;
- Bahwa saksi tidak tahu rincian perhitungan uang kompensasi yang diterima Penggugat;
- Bahwa jenis perjanjian kerja antara Penggugat dengan Tergugat adalah Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) sejak awal sampai dengan dilakukan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK);
- Bahwa saksi tidak tahu dan tidak pernah membaca tentang Peraturan Perusahaan;
- Bahwa, benar Penggugat menerima gaji sesuai UMR yang ada;
- Bahwa saksi tidak tahu berapa gaji Penggugat;
- Bahwa Penggugat memperoleh jaminan kesehatan dan jaminan sosial dari perusahaan;
- Bahwa saksi tidak tahu sebelum dilakukan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) ada dilakukan perundingan Bipartit;
- Bahwa saksi tidak tahu sebelum dilakukan Pemutusan Hubungan Kerja ada dilakukan pemberitahuan oleh Tergugat;
- Bahwa ada 3 (tiga) unit yang berbeda dan ada 4 (empat) orang yang bekerja pada Tergugat termasuk saksi diberhentikan karena pandemi Covid-19, namun ada seleksi tes penerimaan pegawai dan Penggugat dinyatakan lulus untuk menjadi pegawai tetap sedangkan saksi tidak lulus;
- Bahwa seleksi tes tersebut dilakukan sebelum terhadap kami dilakukan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) oleh Tergugat, dan pengumuman hasil seleksi dilakukan melalui telepon;



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

- Bahwa pandemi Covid-19 sangat berpengaruh ke perusahaan karena penerbangan berkurang atau tidak ada penerbangan;
- Bahwa saksi tahu tentang Tergugat mengalami kerugian, hal tersebut yang disampaikan secara lisan dan ada potongan gaji dan potongan jam kerja namun kami tetap bekerja sampai selesai jam penerbangan pesawat dan sistem kerja kami bergantian;
- Bahwa saksi tahu Penggugat dinyatakan lulus dari cerita Penggugat sendiri bahwa pada saat Penggugat melapor ke Dinas Tenaga Kerja dan dilakukan mediasi yang dihadiri oleh Penggugat dan Tergugat baru diketahui kalau Penggugat lulus dalam mengikuti seleksi tersebut berdasarkan berita acara kelulusan yang ada;
- Bahwa Penggugat bekerja pada Tergugat ± 7 (tujuh) tahun;
- Bahwa saksi tahu karena saksi juga mengikuti sosialisasi tentang adanya pengurangan pegawai dan seleksi penerimaan pegawai yang dilakukan PT Angkasa Pura Suport tersebut, dan apabila lulus maka diterima menjadi pegawai sedangkan yang tidak lulus dilakukan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) oleh Tergugat;
- Bahwa setahu saksi ada 2 (dua) tahapan tes yaitu tes tertulis dan wawancara;

Menimbang, bahwa untuk menguatkan dalil-dalil sangkalannya dipersidangan, Tergugat telah mengajukan alat bukti surat, berupa foto copy yang diberi tanda T.1 sampai dengan T.11, tidak ada Bukti T.6 yang telah dibubuhi materai cukup dan dicocokkan dengan aslinya, yaitu sebagai berikut;

1. Fotokopi Kesepakatan Bersama Akhirnya Hubungan Kerja, tanggal 31 Desember 2021 dan Akta Perjanjian Bersama Melalui Bipartit, Nomor : 241/BIP/2022/PHI/PM KPG, tanggal 5 September 2022, yang selanjutnya diberi tanda bukti T.1;
2. Fotokopi Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Nomor : SP.058/KP.04/2021-KOE, tanggal 1 Januari 2021, yang selanjutnya diberi tanda bukti T.2;
3. Fotokopi Perjanjian Bersama Penyesuaian Upah, Nomor : PB/065/XII/KUP.KOE, tanggal 1 April 2021, yang selanjutnya diberi tanda bukti T.3;
4. Fotokopi Rincian Komponen Pesangon dan Bukti Transfer Pesangon ke rekening Penggugat/Perhitungan Kompensasi Rasionalisasi 31 Desember 2021, yang selanjutnya diberi tanda bukti T.4;

Halaman 18 dari 27 Putusan Perdata Khusus Gugatan Nomor 20/Pdt.Sus-PHI/2022/PN Kpg



5. Fotokopi Anjuran Disnaker Prov. NTT/ Surat dari Disnakertrans Nomor : 565/36/KTKT 4.3, Perihal : Anjuran, tanggal 21 September 2022, yang selanjutnya diberi tanda bukti T.5;
6. Fotokopi Slip Gaji Penggugat 2020 bulan Mei, Juni, Juli (Upah Normal Tidak Ada Pemotongan)/Pay Slip May-2020 an. Renathe Irene Mang Blegur, yang selanjutnya diberi tanda bukti T.7;
7. Fotokopi Surat Pelaksanaan Efisiensi dari User/Surat dari Angkasa Pura I Nomor : AP.I.5817/KP.01/2021/DP-R, Perihal : Persiapan Rencana Rasionalisasi Jumlah Tenaga Penunjang Operasional Dan Administrasi Di Seluruh Kantor Cabang PT Angkasa Pura I (Persero) Tahun 2022, tanggal 14 Oktober 2021, yang selanjutnya diberi tanda bukti T.8;
8. Fotokopi Perusahaan Merugi Audited 2020 & 2021/Laporan Keuangan, tanggal 31 Desember 2021 yang selanjutnya diberi tanda bukti T.9;
9. Fotokopi Sample Pemotongan Upah Karena Efisiensi Pandemi Terhadap Staff Dan Manager/Pay Slip Apr-2021 an. Agus Supriyadi, yang selanjutnya diberi tanda bukti T.10;
10. Fotokopi Putusan, Nomor 102/Pdt.Sus-PHI/2021/PN Smr, tanggal 26 April 2022, yang selanjutnya diberi tanda bukti T.11;

Menimbang, bahwa untuk menguatkan bukti-bukti surat, Tergugat mengajukan 2 (dua) orang saksi yaitu; 1. Erven Fictor Maryon Fanggidae, 2. Roby Densy Stefanus Kaho, SE, yang memberikan keterangan di bawah sumpah/janji menurut agamanya, pada pokoknya menerangkan sebagai berikut:

1. Saksi Erven Fictor Maryon Fanggidae :

- Bahwa saksi diminta oleh Tergugat untuk mengikuti sidang ini tentang masalah perusahaan;
- Bahwa saksi tidak tahu kapan Penggugat mulai bekerja, ketika saksi masuk bekerja pada Tergugat, Penggugat sudah ada. Dan saksi dengan Penggugat diperbantukan di angkasa Pura I;
- Bahwa saksi tidak tahu kapan Penggugat tidak bekerja lagi pada Tergugat karena kami beda bagian;
- Bahwa saksi tidak tahu apakah Penggugat merupakan pegawai kontrak;
- Bahwa karena pandemi covid-19 maka terjadi pengurangan jam kerja sehingga ada dilakukan potongan gaji milik saksi namun terhadap Penggugat saksi tidak tahu karena kami beda bagian;
- Bahwa saksi pernah dirumahkan selama 7 (tujuh) bulan oleh Tergugat karena pandemi covid-19 dan berakhirnya kontrak;

Halaman 19 dari 27 Putusan Perdata Khusus Gugatan Nomor 20/Pdt.Sus-PHI/2022/PN Kpg



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

- Bahwa saya menerima uang pesangon dari Tergugat yang dicicil sebanyak 4 (empat) kali namun saksi lupa jumlahnya. Setelah menerima uang pesangon baru saksi diberikan surat kompensasi;
- Bahwa sebelum dirumahkan saksi dipanggil dan disampaikan tentang hal tersebut dan bahwa ada rasionalisasi. Tentang rasionalisasi tersebut disampaikan sendiri oleh Angkasa Pura I dan Tergugat kepada kami;
- Bahwa saksi pernah mengikuti tes seleksi namun tidak lulus. Setahu saksi karena pandemi sehingga tes seleksi tersebut dilakukan untuk memenuhi permintaan atau kebutuhan Angkasa Pura I / User. Selanjutnya pada tahun 2022 saksi dipanggil kembali untuk bekerja pada Tergugat;
- Bahwa tes seleksi tersebut dilakukan sebelum kontrak kerja kami berakhir;
- Bahwa benar saksi mengikutites lagi sebelum dipanggil kembali untuk bekerja pada Tergugat;
- Bahwa saksi tidak tahu tentang perjanjian antara Penggugat dengan Tergugat;
- Bahwa benar Tergugat merupakan perusahaan alih daya dari Angkasa Pura I dan hal tersebut sudah berlaku pada saat saksi masuk bekerja pada Tergugat tahun 2014, dan saat itu Penggugat juga sudah bekerja pada Tergugat;
- Bahwa Penggugat bekerja pada Angkasa Pura Suport di bagian operasional, khususnya sebagai staf informasi bandara;
- Bahwa saksi tidak tahu berapa lama Penggugat bekerja pada Tergugat;
- Bahwa saksi tidak tahu Tergugat pernah merugi;
- Bahwa ada surat dari Tergugat tentang adanya efisiensi pegawai dan ditanda tangani oleh semua pegawai namun saksi lupa waktunya;
- Bahwa saksi tidak tahu Penggugat lulus dalam tes seleksi oleh Tergugat;
- Bahwa saksi tidak tahu ada pegawai yang lulus tanpa mengikuti tes seleksi;

2. Saksi Roby Densy Stefanus Kaho, SE :

- Bahwa saksi mengenal Penggugat karena kami sama-sama diterima bekerja di Angkasa Pura Suport (Tergugat) pada tahun 2014;
- Bahwa Penggugat bekerja pada Angkasa Pura Suport/Tergugat di bagian operasional, khususnya sebagai staf informasi bandara;

Halaman 20 dari 27 Putusan Perdata Khusus Gugatan Nomor 20/Pdt.Sus-PHI/2022/PN Kpg

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 pernah melihat kontrak kerja dari Penggugat;
- Bahwa saksi tahu Penggugat diberhentikan karena adanya rasionalisasi;
- Bahwa saksi tidak tahu perjanjian bersama antara Penggugat dan Tergugat telah didaftarkan ke Pengadilan;
- Bahwa saat pandemi kami kerja bergantian dan WFH, oleh karena ada pengurangan jam kerja sehingga ada pemotongan gaji pegawai sesuai dana dari Angkasa Pura I dan tentang hal tersebut ada surat pemberituannya;
- Bahwa saksi pernah dirumahkan oleh Tergugat karena pandemi covid-19 dan berakhirnya kontrak;
- Bahwa saksi tahu tentang perusahaan pernah melakukan pengurangan pegawai dimana akibat pandemi covid-19 maka dilakukan pengurangan pegawai untuk efisiensi keuangan perusahaan. Sebelumnya semua pegawai dikumpulkan di lantai 2 (dua) untuk disampaikan tentang hal tersebut, namun saksi tidak ikut karena berhalangan. Setelah itu teman-teman yang memberitahukan saksi tentang hasil pertemuan tersebut;
- Bahwa saksi tahu ada tes seleksi yang dilakukan oleh Tergugat sesuai dengan permintaan dari Angkasa Pura I dengan 3 (tiga) tahapan tes yaitu tes administrasi, psikotes dan wawancara. Apabila tidak lulus maka akan dirumahkan dan saksi juga mengikuti tes tersebut namun tidak lulus. Saat itu pengumuman tentang tes ditempel di papan pengumuman dan hasil tes disampaikan melalui telepon ke masing-masing peserta;
- Bahwa saksi pernah dirumahkan oleh Tergugat karena pandemi covid-19 dan sekarang saksi telah dipanggil kembali untuk bekerja sejak tanggal 1 Januari 2022;
- Bahwa saksi menerima uang pesangon sesuai masa kerja dari Tergugat yang dicicil sebanyak 4 (empat) kali;
- Bahwa saksi tahu tentang Angkasa Pura I melalui Tergugat akan memanggil kembali pegawai yang dirumahkan apabila keekonomian perusahaan sudah stabil atau pandemi berakhir;
- Bahwa saksi tidak tahu Berita Acara Kelulusan Tes seleksi yang dilakukan oleh Tergugat, saksi hanya menerima pengumuman lewat telepon bahwa saksi tidak lulus;
- Bahwa status kami yaitu PKWTT namun dihargai sebagai PKWT sehingga mendapat kompensasi;

Halaman 21 dari 27 Putusan Perdata Khusus Gugatan Nomor 20/Pdt.Sus-PHI/2022/PN Kpg

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 tahu Penggugat lulus dalam tes seleksi oleh Tergugat karena pemberitahuan tentang hasil tes disampaikan lewat telepon masing-masing peserta;

Menimbang, bahwa setelah Penggugat dan Tergugat mengajukan bukti-bukti dan saksi-saksi, maka Majelis Hakim memberikan kesempatan kepada Penggugat dan Tergugat untuk menyampaikan Kesimpulannya;

Menimbang, bahwa selanjutnya Penggugat dan Tergugat telah mengajukan kesimpulannya pada persidangan tanggal 7 Februari 2023;

Menimbang, bahwa untuk menyingkat isi putusan ini, maka segala sesuatu yang terdapat dalam Berita Acara Pemeriksaan Perkara ini dianggap telah termuat dan merupakan satu kesatuan yang tidak terpisahkan dengan putusan ini;

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

TENTANG PERTIMBANGAN HUKUM

Dalam Pokok Perkara

Menimbang, bahwa maksud dan tujuan gugatan Penggugat yang pada pokoknya adalah mengenai Perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja karena diberhentikan oleh Tergugat dengan alasan pengurangan Tenaga Kerja dan dampak pandemik Covid-19 serta berakhirnya masa Perjanjian Kerja;

Menimbang, bahwa oleh karena telah diakui atau setidaknya tidak disangkal maka menurut hukum harus dianggap terbukti hal-hal hubungan kerja, masa kerja dan hak-hak penggugat yang dituntut.;

Menimbang, bahwa yang menjadi persengketaan antara kedua belah pihak adalah mengenai Pemutusan Hubungan Kerja yang dilakukan Tergugat dengan pesangon sesuai Perjanjian Kesepakatan Bersama tanggal 31 Desember 2021, Posita Angka 13 (bukti P.5 dan T.1), yang mana bukti T.1 telah didaftarkan ke Panitera Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Kupang Kelas I.A, dengan Register Nomor.241/Bip/PHI/2022/PN.KPG, tertanggal 5 September 2022;

Menimbang, bahwa berdasarkan hal tersebut di atas maka Majelis Hakim perlu mempertimbangkan terlebih dahulu apakah ada hubungan kerja antara Penggugat dengan Tergugat;

Menimbang, bahwa sesuai posita point 1 Penggugat mulai bekerja sejak 1 April 2014 sampai dengan 31 Desember 2021 secara terus menerus yang tidak disangkal Tergugat dengan demikian maka terbukti ada hubungan

Halaman 22 dari 27 Putusan Perdata Khusus Gugatan Nomor 20/Pdt.Sus-PHI/2022/PN Kpg

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

kerja antara Penggugat dengan Tergugat selama 7 (tujuh) Tahun 8 (delapan) bulan;

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

Menimbang, bahwa untuk membuktikan kebenaran gugatannya Penggugat telah mengajukan bukti-bukti P.1 sampai dengan P.9 dan mengajukan 2 (dua) orang saksi, yaitu : 1. Surya Kurniawan Adiputra, 2. Fitriani, sedangkan Tergugat untuk menguatkan sangkalannya telah mengajukan bukti-bukti T.1 sampai dengan T.11 dan 2 (dua) orang saksi yaitu: 1. Erven Fictor Maryon Fanggaldae, 2. Roby Densy Stefanus Kaho, SE, sebagaimana lengkapnya dalam Berita Acara selama persidangan;

Menimbang, bahwa dari alat-alat bukti yang diajukan oleh Penggugat yaitu alat bukti surat dan keterangan saksi-saksi tersebut di atas yang pada pokoknya menerangkan bahwa adanya hubungan kerja sejak tanggal 1 April 2014 sampai dengan 31 Desember 2021 secara terus menerus;

Menimbang, bahwa berdasarkan alat-alat bukti yang diajukan oleh kedua belah pihak sebagaimana tersebut di atas dalam kaitannya satu sama lain yang ternyata bersesuaian maka Majelis Hakim berpendapat bahwa hubungan kerja, hak-hak dan Pemutusan Hubungan Kerja yang dilakukan oleh Tergugat kepada Penggugat dibantah oleh Tergugat;

Menimbang, bahwa Penggugat mendalilkan Tergugat melanggar hukum sesuai Pasal 59 Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan Pasal 81 angka 15 Undang-undang Nomor 11 tahun 2020 tentang Cipta Kerja yang mengatur tentang kondisi-kondisi dan syarat yang mengakibatkan PKWT (Perjanjian Kerja Waktu Tertentu) demi Hukum menjadi PKWTT (Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu) Posita angka.9, Tergugat tidak membantah dan mengakui dalam jawabannya (butir.1), bahwa meminta Majelis Hakim menerima Posita Penggugat, bahwa Perjanjian Kerja antara Penggugat dan Tergugat dari PKWT menjadi PKWTT;

Menimbang, bahwa Pasal 59 ayat (7) "Perjanjian Kerja untuk waktu Tertentu tidak memenuhi ketentuan sebagaimana dimaksud pada ayat (1), (2), (4), (5) dan (6) maka demi hukum menjadi PKWTT (Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu)";

Menimbang, bahwa sesuai gugatan dan jawaban Tergugat serta sesuai Undang-undang maka terbukti Tergugat telah melanggar Ketentuan Pasal 59 undang-undang Nomor.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan Pasal 81 angka.15 undang-undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja;

Halaman 23 dari 27 Putusan Perdata Khusus Gugatan Nomor 20/Pdt.Sus-PHI/2022/PN Kpg



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Menimbang, bahwa dalam Posita angka 11 Penggugat telah mengalami kerugian akibat pemotongan gaji Penggugat dari bulan Mei 2020 sampai bulan Desember 2021, dibantah oleh Tergugat, bahwa Penggugat telah menandatangani Perjanjian Bersama Penyesuaian Upah karena dampak pandemi Covid-19 (bukti T.3), sehingga dianggap sepakat dan menjadi hukum bagi para pihak yang membuatnya sesuai Pasal 1320 KUH Perdata yang tidak dapat dibatalkan sepihak, sehingga Posita Angka 11 gugatan Penggugat haruslah ditolak;

Menimbang, bahwa Posita angka 14 Penggugat disangkal Tergugat telah memberi uang kompensasi selayaknya PKWTT dengan mengacu pada Pasal 43 ayat (1) Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 dan sesuai Kesepakatan bersama sesuai Akta Perjanjian Bersama melalui Bipartit dengan Nomor. 241/BIP/2022/PHI/PN.Kpg tanggal 5 September 2022, dimana seharusnya salah satu pihak yang dirugikan mengajukan eksekusi, bukan gugatan PPHI, sesuai ketentuan Pasal 7 ayat (5) Undang-undang Nomor 2 tahun 2004 tentang PPHI yaitu: apabila Perjanjian Bersama sebagaimana dimaksud dalam ayat (3) dan ayat (4) tidak dilaksanakan oleh salah satu pihak, maka pihak yang dirugikan dapat mengajukan permohonan eksekusi kepada Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri di wilayah Perjanjian Bersama didaftar untuk mendapat penetapan eksekusi, sehingga posita angka 14 Penggugat haruslah ditolak;

Menimbang, bahwa posita dan bukti-bukti serta saksi-saksi Penggugat disangkal sebagian oleh Tergugat, maka Petitum dalam Pokok Penggugat dapat dikabulkan sebagai berikut :

1. Mengabulkan gugatan Penggugat untuk sebagian;
2. Menyatakan hukum Pemutusan Hubungan Kerja sesuai Kontrak yang berakhir 31 Desember 2021 yang dilakukan Tergugat sesuai Perjanjian Kerja yang disepakati;
3. Menyatakan hukum Tergugat telah melakukan pelanggaran Hukum sesuai Pasal 59 Undang Undang Nomor.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan Pasal 81 angka.15 Undang Undang Nomor.11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja, sehingga Perjanjian Kerja Penggugat dengan Tergugat dari PKWT menjadi PKWTT;
4. Menyatakan hukum Tergugat tidak melakukan Perbuatan Melawan Hukum sesuai Pasal 40 PP Nomor 35 Tahun 2021, sebab terbukti Tergugat rugi berturut 2 (dua) tahun dan telah melakukan kesepakatan bersama berakhirnya hubungan kerja antara Penggugat dengan Tergugat sesuai

Halaman 24 dari 27 Putusan Perdata Khusus Gugatan Nomor 20/Pdt.Sus-PHI/2022/PN Kpg

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

dengan bukti P.5 dan bukti T.1 yang telah didaftarkan di Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Kupang Kelas I.A dengan Nomor.241/BIP/PHI/2022/PN.KPG tanggal 5 September 2022;

5. Menolak petitum Penggugat sebesar Rp.22.879.161,- (dua puluh dua juta delapan ratus tujuh puluh sembilan ribu seratus enam puluh satu rupiah) disebabkan karena antara Penggugat dengan Tergugat telah menyepakati dalam kesepakatan bersama berakhirnya hubungan kerja (bukti.T.1 dan bukti P.5) yang mana Penggugat telah menerima uang sebesar Rp.16.282.000 (enam belas juta dua ratus delapan puluh dua ribu rupiah);
6. Menolak petitum Penggugat terhadap sita jaminan terhadap harta Tergugat karena dianggap tidak relevan dengan harta kekayaan Tergugat;
7. Menolak petitum Penggugat untuk menghukum Tergugat membayar biaya perkara, karena nilai gugatan Penggugat kurang dari Rp. 150.000.000,- (seratus lima puluh juta rupiah) berdasarkan ketentuan Pasal 58 undang-undang Nomor 2 tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, ditanggung negara, maka harus ditolak;

Menimbang, bahwa berdasarkan pertimbangan tersebut diatas gugatan Penggugat dikabulkan sebagian;

Menimbang, bahwa oleh karena gugatan Penggugat dikabulkan sebagian dan Tergugat berada di pihak yang kalah, maka Tergugat harus dihukum untuk membayar biaya perkara;

Menimbang, bahwa karena nilai gugatan Penggugat kurang dari Rp.150.000.000,00 (seratus lima puluh juta rupiah) dan berdasarkan ketentuan Pasal 58 Undang-undang Nomor 2 tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, maka biaya perkara dibebankan kepada negara;

Memperhatikan Pasal 125 HIR/149 RBg, Undang-undang Nomor.2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan Undang-undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja serta peraturan-peraturan lain yang bersangkutan;

MENGADILI :

Dalam Pokok Perkara

1. Mengabulkan gugatan Penggugat sebagian;
2. Menyatakan hukum bahwa hubungan Kerja antara Penggugat dengan Tergugat berdasarkan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) berubah

Halaman 25 dari 27 Putusan Perdata Khusus Gugatan Nomor 20/Pdt.Sus-PHI/2022/PN Kpg

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

menjadi Perjanjian Waktu Kerja Tidak Tertentu (PKWTT) sesuai Pasal 59 ayat (7) Undang-undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan;

3. Menyatakan hukum bahwa hubungan kerja antara Penggugat dengan Tergugat berakhir karena adanya Pemutusan Hubungan Kerja sejak 31 Desember 2021;
4. Menolak gugatan Penggugat untuk selain dan selebihnya;
5. Membebankan biaya perkara yang timbul dari perkara ini kepada Negara sebesar Rp. 380.000,00 (tiga ratus delapan puluh ribu rupiah);

Demikian diputuskan dalam sidang pemusyawaratan Majelis Hakim Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Kupang Kelas I.A, pada hari Senin, tanggal 14 Februari 2023, oleh Rahmat Aries SB, S.H., M.H., sebagai Hakim Ketua Majelis, Daud Salama, S.H., M.H., dan Paulus D.B Naro, S.H., masing-masing Hakim Ad-hoc sebagai Hakim Anggota yang ditunjuk berdasarkan Surat Penetapan Ketua Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Kupang Kelas I.A Nomor: 20/Pdt.Sus-PHI/2022/PN.Kpg tanggal 14 Desember 2022, putusan tersebut diucapkan pada hari Jumat 17 Februari 2023 dalam persidangan terbuka untuk umum oleh Hakim Ketua Majelis dengan dihadiri oleh para Hakim Anggota tersebut, Panitera Pengganti Emellya Rohi Kana, S.H., dan Kuasa Penggugat serta Kuasa Tergugat.

Hakim-hakim Anggota :

Hakim Ketua Majelis

Ttd

Ttd

Daud Salama, S.H., M.H.

Rahmat Aries SB, S.H., M.H.

Ttd

Paulus D.B Naro, S.H.

Panitera Pengganti,

Ttd

Emellya Rohi Kana, S.H.

Halaman 26 dari 27 Putusan Perdata Khusus Gugatan Nomor 20/Pdt.Sus-PHI/2022/PN Kpg



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Perincian biaya :

1. Materai.....	Rp. 30.000,00
2. ATK.....	Rp. -
3. PNBP.....	Rp. -
4. Panggilan	Rp. 350.000,00
Total.....	Rp. 380.000,00