



PUTUSAN

Nomor 1/Pdt.Sus-PHI/2021/PN.Mks

DEMI KEADILAN BERDASARKAN KETUHANAN YANG MAHA ESA

Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Makassar mengadili perkara perselisihan hubungan industrial pada tingkat pertama, telah menjatuhkan putusan sebagai berikut dalam perkara gugatan antara :

ABD. MALIK, S.E. , beralamat di Jalan Rappocini Raya Lr. 4 No. 47, RT.005/
RW.003, Kelurahan Rappocini, Kecamatan Rappocini, Kota Makassar,
Provinsi Sulawesi Selatan, disebut sebagai
PENGUGAT ;

MELAWAN

PT. SAPHINATUL BAHRI, yang beralamat kantor di Jalan Galangan Kapal Nomor
31, Kota Makassar, Sulawesi Selatan, dalam hal ini memberikan kuasa
kepada **MUHAMMAD IQBAL, S.H., M.M.**, dan **Dr. RUSTAN, S.H., M.H.**
keduanya adalah Advokat/Pengacara yang beralamat di Jalan Satelit
Telepon Otomatis (STO) III No. 30, Telkomas, Kota Makassar, Provinsi
Sulawesi Selatan, berdasarkan surat kuasa khusus tertanggal 25 Januari
2021 selanjutnya disebut sebagai **TERGUGAT;**

Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Makassar :

- Telah membaca surat penetapan Ketua Pengadilan Negeri Makassar tentang penunjukkan Majelis Hakim ;
- Telah membaca penetapan Hakim Ketua Majelis tentang penetapan hari sidang ;
- Telah membaca surat-surat dalam berkas perkara yang bersangkutan;
- Telah mendengar keterangan kedua belah pihak ;



TENTANG DUDUK PERKARA

Menimbang, bahwa Penggugat dengan Surat Gugatan tertanggal 4 Januari 2021 yang dilampiri anjuran atau risalah penyelesaian, yang diterima dan didaftarkan di Kepaniteraan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Makassar Klas 1A Khusus pada tanggal 6 Januari 2021 dalam Register Nomor 1/Pdt.Sus-PHI/2021/PN.Mks, telah mengajukan gugatan sebagai berikut :

Adapun yang menjadi dasar dan duduk perkara diajukannya Gugatan ini adalah :

1. Bahwa Tergugat adalah Perusahaan Penyedia Jasa Tenaga Kerja yang bekerjasama dengan Industri Kapal Indonesia Makassar (PT.IKI Makassar), Tergugat memiliki beberapa tenaga yang bekerja pada PT.Industri Kapal Indonesia (PT.IKI).
2. Bahwa Penggugat telah bekerja pada Tergugat sejak Tahun 2014 (6 Tahun yang lalu) dan pada Tahun 2016 Penggugat menerima Upah dari Tergugat sebesar Rp. 1.900.000 / bln dan Tahun 2017 sampai Tahun 2020 Penggugat hanya menerima Upah dari Tergugat sebesar Rp.2.550.000 / bulan
3. Bahwa Penggugat diupah terakhir oleh Tergugat sebesar RP 2.550.000 \ bulan Tahun 2020 Sementara Upah Manimum Kota Makassar Tahun 2020 sebese Rp 3.191.572 \ bulan sesuai dengan SK Gubernur No.3248 \ XI \ Tahun 2019 tentang penetapan Upah Minimum Kota Makassar Tahun 2020, dan larangan membayar Upah dibawah Upah Minimum Kota sesuai dengan UU Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenakerjaan Pasal 90 ayat (1) yang berbunyi
‘ Pengusaha dilarang membayar Upah lebih rendah dari Upah Minimum ‘
4. Bahwa Penggugat telah diistirahatkan oleh Tergugat sejak bulan Februari 2020 sampai batas yang tidak ditentukan dengan tidak membayar upah, ini bertentangan dengan UU No. 13 Tahun 2003 Tentang ketenakerjaan pasal 93 ayat (1), (2) huruf F :



Ayat 01 : ***Upah tidak dibayar apabila Pekerja \ Buruh tidak melaksanakan pekerjaan***

Ayat 02 : ***Ketentuan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) tidak berlaku dan Pengusaha Wajib membayar Upah apabila,***

Huruf F : ***Pekerja \ buruh bersedia melakukan pekerjaan yang telah dijanjikan tetapi Pengusaha tidak mepekerjakannya, baik karena kesalahan sendiri maupun halangan yang seharusnya dapat dihindari Pengusaha.***

5. Bahwa berdasarkan keterangan Tergugat yang tertuan dalam Surat Anjuran Dinas Tenaga Kota Makassar tertanggal 24 September 2020 Nomor : 1916 \ Disnaker \ 565 \ IX \ 2020 menerangan bahwa Penggugat adalah karyawan status Kontrak dengan menerima upah sebesar Rp. 2.500.000 \ bulan dan ditempatkan pada bagian Produksi dan bagian tersebut adalah salah satu bagian Pekerjaan Utama dan Inti pada PT. Industri Kapal Indonesia (PT. IKI) Makassar sebagai Perusahaan Pembei Kerja.
6. Bahwa Tergugat sebagai Perusahaan Penyedia Jasa Tenaga Kerja pada saat menerima Pekerjaan dari pihak Perusahaan pemberi kerja maka wajib hukumnya memperhatikan aturan yang tertuan dalam UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan Pasal 59 ayat

(1) : Perjanjian Kerja untuk Waktu Tertentu hanya dapat dibuat Pekerjaan Tertentu yang Menurut jenis dan Sifatnya atau Kegiatan Pekerjaannya akan selesai dalam Waktu Tertentu, yaitu;

- a. Pekerjaan yang sekali selesai atau yang sementara sifatnya,
- b. Pekerjaan yang diperkirakan peyelesaiannya dalam waktu yang tidak terlalu lama 3 (tiga) tahun,
- c. Pekerjaan yang bersifat Musiman, atau



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

- d. Pekerjaan yang berhubungan dengan Prodak baru, Kegiatan baru, atau Prodak tambahan yang masih dalam percobaan atau penajakan,
7. Bahwa Perjanjian Kerja antara Tergugat dengan PT.Industri Kapal Indonesia (PT.IKI) Makassar selaku Penerima dan pemberi kerja tidak jelas sebagaimana yang disyaratkan dalam Peraturan Menteri Tenaga Kerja Republik Indonesia Nomor 19 Tahun 2012 tentang Syarat – syarat Penyerahan Sebahagian Pelaksanaan Pekerjaan Kepada Perusahaan Lain.
8. Bahwa mengingat Perjanjian antara Tergugat sebagai Perusahaan Penerima Pekerjaan dari PT.Industri Kapal Indoneia sebagai Pemberi Kerja tidak jelas maka Pekerja \buruh yang berada dalam naungan Tergugat otomatis menjadi karyawan PT Industri Kapal Indoesia dengan status Pekerja \buruh dengan Perjanjian Waktu Tidak Tertentu (PKWTT).
9. Bahwa terkait dengan Penggugat Istirahatkan karena melaporkan Tergugat ke Dinas Tenag Kerja dan Transmigrasi Propinsi Sulawesi Selata (Bagian Pengawasan Ketenaga kerjaan) terkait pelanggaran Upah ini juga keliru karena seharusnya Tergugatlah yang harus kena sanksi terkait Pelanggaran upah. Sebagaimana tercantum dalam UU Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan
10. Bahwa terkait Anjuran Dinas Tenaga Kerja Kota Makassar Tanggal 24 September 2020 Nomor : 1916 \ Disnaker \ 565 \ IX \ 2020 yang menganjurkan agar Hak – hak Penggugat berupa Pembayaran Uang Pesangon, Uang Penghargaan Masa Kerja serta Uang Penggantian hak Sebagaimana dalam UU No.13 Tahun 2003 menurut Penggugat adalah keliru seharusnya yang dilakukan adalah Penggugat dipekerjakan kembali pada posisi semula agar tidak terjadi Pemutusan hubungan kerja seperti diatur dalam UU No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan pasal 151, ayat (1).(2) dan ayat (3).



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

11. Bahwa Berdasarkan uraian dan dalil – dalil diatas, maka Penggugat memohon dengan hormat agar Pengadilan Hubungan Industrial Cq. Ketua Majelis Hakim memberikan putusan yang dapat dilaksanakan terlebih dahulu (Uitvoerbaar bijvoorraad) meskipun ada upaya Hukum lain

Berdasarkan hal-hal tersebut diatas maka dimohon dengan hormat agar Pengadilan Hubungan Industrial Cq. Ketua Majelis Hakim yang memeriksa perkara ini menjatuhkan putusan yang seadil-adilnya dengan amar putusan sebagai berikut :

Primer

1. Menerima dan mengabulkan permohonan para Penggugat seluruhnya,
2. Mengembalikan Penggugat kembali bekerja pada bagiam semula (Pada PT Industri Kapal Indonesia Bagian Produksi) dengan status Perjanjian Kerja Waktun Tidak Tertentu (PKWTT)
3. Membayar Kekurangan Upah dari bulan Januari Tahun 2016 sampai bulan November 2020 dengan rincian sbb :

No	TAHUN	UPAH	UMK	KEKURANGA	X BLN	JUMLAH
			MAKASSAR	N		
01	2016	Rp. 1.900.000 / bln	Rp. 2.316.625 / bln	Rp. 416.625 / bln	12 bulan	Rp. 4.999.500
02	2017	Rp. 2.300.000 / bln	Rp. 2.504.500 / bln	Rp. 204.000 / bln	12 bulan	Rp. 2.448.000
03	2018	Rp. 2.504.000 / bln	Rp. 2.722.642 / bln	Rp. 218.642 / bln	12 bulan	Rp. 2.623.704
04	2019	Rp. 2.504.000 / bln	Rp. 2.941.270 / bln	Rp. 437.270 / bln	12 bulan	Rp. 5.247.240
05	2020	Rp. 2.504.000 / bln	Rp. 3.191.572 / bln	Rp. 687.572 / bln	11 bulan	Rp. 7.563.292
	JLH				59 bulan	Rp. 22.881.736



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

4. Membayar Upah selama diistirahkan dari bulan Februari sampai bulan November sebesar Rp. 3.191.572 X 50 % = Rp 1.595.786 X 09 bulan = Rp. 14.362.074.
5. Menyatakan putusan ini dapat dijalankan lebih dahulu (uitvoerbaar bij voorraad) meskipun Ada Perlawanan hukum, Kasasi. atau lainnya.
6. Menghukum Tergugat untuk tunduk dan patuh terhadap isi putusan ini.

Subsider

Mohon kiranya agar Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Makassar dapat memberikan putusan yang seadil-adilnya.

Menimbang, bahwa pada hari persidangan yang telah ditentukan, Penggugat sendiri dan Tergugat datang menghadap Kuasanya dimana Penggugat menyatakan tetap pada gugatannya;

Menimbang, bahwa Majelis Hakim telah mengupayakan perdamaian diantara para pihak dan pemeriksaan perkara dilanjutkan dengan pembacaan surat gugatan yang isinya tetap dipertahankan oleh Penggugat;

Menimbang, bahwa terhadap gugatan Penggugat tersebut pihak Tergugat memberikan jawaban pada pokoknya sebagai berikut :

1. Tergugat dengan ini menyatakan menolak seluruh dalil gugatan Penggugat, kecuali yang diakui secara tegas.
2. Bahwa benar Penggugat pernah bekerja dan menerima upah sesuai dengan kemampuan keuangan pemberi pekerjaan yakni PT. Industri Kapal Indonesia (PT.IKI). Upah yang dibayarkan kepada Penggugat setiap bulan cukup bervariasi dan itu tergantung pada kemampuan keuangan pemberi pekerjaan, sebagaimana diuraikan dalam Surat Perjanjian Kerja yang ditandatangani Penggugat dan Tergugat dan berlaku selama 6 (enam) bulan.



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

3. Bahwa upah yang dibayarkan kepada Penggugat tidak mengikuti Upah Minimum Kota Makassar Tahun 2000 sesuai SK. Gubernur No.3248/XI/2019 tentang Penetapan Upah Minimum Kota Makassar Tahun 2020, oleh karena ketidakmampuan finansial pemberi pekerjaan dalam hal ini PT. IKI. Bahkan Tergugat telah menyurat kepada pemberi pekerjaan agar melakukan penyesuaian upah minimum Kota Makassar sesuai Surat Tergugat No. 15/SBM-KOKAR/VII/2017, Perihal: Usulan Penyesuaian Upah Minimum Tahun 2017 kepada Direksi PT. IKI selaku pemberi kerja, namun karena kondisi keuangan pemberi kerja yang tidak memungkinkan, maka usulan Tergugat tersebut belum dipenuhi oleh pemberi kerja (PT. IKI Persero).
4. Bahwa dalil gugatan Penggugat pada point 4 yang menuntut pembayaran upah selama Tergugat tidak mempekerjakan Penggugat adalah sangat keliru dan tidak adil, sebab hubungan hukum antara Penggugat dengan Tergugat adalah dilandasi dengan perjanjian kerja dengan jangka waktu tertentu, dan selama Penggugat bekerja senantiasa selalu diperbaharui perjanjian kerjanya. Oleh karena itu, selama Penggugat tidak dipekerjakan, maka tidak ada kewajiban Tergugat untuk membayar upah Penggugat.
5. Bahwa dalil gugatan Penggugat pada point 5 mengenai tempat atau posisi yang ditempati Penggugat bekerja yakni bagian produksi, oleh karena Penggugat bukan pekerja atau karyawan tetap yang tidak dapat dipersamakan dengan karyawan atau pekerja tetap oleh karena Penggugat adalah pekerja yang ditentukan jangka waktunya sesuai dengan Surat Perjanjian Kerja yakni hanya selama 6 (enam) bulan masa kerja.
6. Bahwa dalil gugatan Penggugat pada point 6 adalah tidak benar, oleh karena Tergugat tidak melanggar ketentuan Pasal 59 ayat (1) UU No.13 Tahun 2003 dan Peraturan Menteri Tenaga Kerja No. 19 Tahun 2012, ketentuan yang dimuat dalam Surat Perjanjian Kerja yang senantiasa diperbaharui setiap enam bulan adalah disesuaikan dengan objek pekerjaan yang dapat



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

dikerjakan, oleh karena pekerjaan sifatnya temporer. Dimana Tergugat sangat bergantung kepada pemberi pekerja yakni PT.IKI. Dan pemberi pekerjaan (PT. IKI) sangat bergantung pada orderan pekerjaan dan pihak ketiga. Sehingga sangat tidak mungkin Tergugat akan memberikan upah yang terus menerus jika tidak diatur dan disepakati dalam Surat Perjanjian Kerja. Dalam hal ini kesepakatan yang dibuat antara Penggugat dengan Tergugat adalah sesuai dengan ketentuan Pasal 1338 KUHPerdara, dan Perjanjian yang disepakati bersama adalah pedoman dasar dan menjadi undang-undang bagi kedua belah pihak yang membuatnya.

Berdasarkan fakta hukum, bahwa Tergugat sangat bergantung pada ada atau tidak adanya orderan pekerjaan pemberi pekerjaan (PT. IKI) dan pihak ketiga. Dengan demikian, tidak ada dasar hukum untuk menyatakan Tergugat melanggar ketentuan Undang-Undang No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan Peraturan Menteri Tenaga Kerja No.19 Tahun 2012, bilamana dipedomani hubungan hukum yang dimuat dalam Surat Perjanjian Kerja antara Penggugat dengan Tergugat. Dalam Surat Perjanjian Kerja tersebut jelas memuat hak dan kewajiban Penggugat dan Tergugat begitu pula mengenai implikasi perjanjian kerja yang ditentukan jangka waktunya tidak dapat disamakan dengan Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PWKTT).

7. Bahwa mengenai anjuran Dinas Tenaga Kerja Kota Makassar, selain sangat tidak objektif, dimana tidak disesuaikan keadaan sebenarnya yang dialami Tergugat, lagi pula sejak dilakukan upaya hukum ke Pengadilan Hubungan Industrial, maka tidak ada akibat hukum dalam penyelesaian sengketa ini. Oleh karena semua bertumpu pada fakta hukum dan pembuktian nantinya.
8. Bahwa dalil gugatan Penggugat yang meminta agar dipekerjakan kembali pada pemberi kerja, Tergugat dengan tegas menyatakan menolak permohonan tersebut. Oleh karena Penggugat selain kinerjanya tidak profesional (tidak memiliki skil dan malas), jika dibandingkan dengan rekan-rekan kerjanya yang



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

lain. Lagi pula Tergugat sebagai penyalur tenaga kerja, diberikan standar dan syarat-syarat dan pemberi pekerjaan (PT. IKI) dalam merekrut calon pekerja yang akan dipekerjakan pada pemberi pekerjaan (PT. IKI).

9. Bahwa Permohonan Penggugat agar dibayarkan seluruh kekurangan upah yang diterima selama ini, Tergugat menolak secara tegas, oleh karena Tergugat sangat bergantung pada kemampuan keuangan pemberi pekerjaan (PT.IKI), makanya sebagai solusi hukum agar para calon pekerja dapat memperoleh pekerjaan dan penghasilan untuk penghidupannya adalah Tergugat membuat kesepakatan kerja (Perjanjian Kerja) dengan pekerja. Agar menjadi pedoman, dasar hukum dan perlindungan hukum bagi Pekerja (Penggugat). Berdasarkan fakta hukum tersebut, sehingga segala kekurangan yang diterima Penggugat disesuaikan dengan Upah Minimum Kota Makassar selayaknya ditolak, oleh karena kemampuan keuangan pemberi kerja (PT.IKI) yang belum memungkinkan. Meskipun Tergugat telah mengajukan permohonan kepada Direksi PT. IKI atau pemberi kerja, untuk menaikkan penghasilan para pekerja.

10. Bahwa permohonan Penggugat agar putusan dalam perkara ini dilaksanakan serta merta adalah tidak berdasar, oleh karena terkait dengan kemampuan pemberi kerja (PT. IKI), adalah hal yang bersifat relatif dan tidak dapat dipaksakan selama kondisi keuangan pemberi kerja belum memungkinkan untuk itu.

Berdasarkan uraian tersebut di atas, Tergugat dengan ini memohon kepada Ketua/Majelis Hakim Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Makassar agar berkenan memutuskan perkara ini dengan menyatakan:

1. Menolak gugatan Penggugat seluruhnya.
2. Menyatakan Penggugat adalah pekerja yang telah ditentukan waktunya atau kontraknya dan waktu kontraknya telah berakhir, sehingga tidak ada kewajiban Tergugat atas tuntutan Penggugat.
3. Membebaskan biaya perkara sesuai hukum.



Menimbang, bahwa terhadap Jawaban Tergugat tersebut, Penggugat telah mengajukan REPLIK tertanggal 11 Februari 2021 yang pada pokoknya tetap pada Gugatannya;

Menimbang, bahwa terhadap Replik Penggugat tersebut, Tergugat telah mengajukan DUPLIK tertanggal 18 Februari 2021 yang pada pokoknya tetap pada Jawabannya;

Menimbang, bahwa untuk membuktikan dalil-dalil gugatannya Penggugat telah mengajukan bukti surat yang bermeterai cukup dan diberi tanda Bukti **P - 1 s/d P - 2** dengan uraian sebagai berikut :

1. Fotocopy dari fotocopy Surat Perjanjian Kerja tertanggal 27 Januari 2020 yang diberi tanda P-1;
2. Fotocopy dari fotocopy Daftar Gaji Karyawan PT. Saphinatul Bahri Makassar bulan Nopember 2019 yang diberi tanda P-2;

Menimbang, bahwa untuk membuktikan dalil-dalil bantahannya, Tergugat telah mengajukan alat bukti surat yang bermeterai cukup diberi tanda Bukti **T - 1 s/d T - 9** dengan uraian sebagai berikut :

1. Fotocopy dari asli Akta Pendirian PT. Sapinatul Bahri Makassar Nomor : 60 tertanggal 27 April 2015 yang diberi tanda T-1;
2. Fotocopy dari asli Surat Keputusan Direksi PT Saphinatul Bahri Makassar Nomor 023/SKEP/DIR/PT-SBM/VII/2016 tentang pengangkatan pelaksana tugas manager PT Saphinatul Bahri Makassar tertanggal 29 Juni 2016 yang diberi tanda T-2;
3. Fotocopy dari asli Surat nomor 295/IKI-SDM/X/2015 perihal syarat-syarat pekerja kepada Direktur PT Saphinatul Bahri Makassar tertanggal 5 Oktober 2015 yang diberi tanda T-3;



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

4. Fotocopy dari asli Surat Usulan Penyesuaian Upah Minimum Tahun 2017 nomor 15/SBM-KOKAR/VII/2017 tertanggal 9 Agustus 2017 yang diberi tanda T-4;
5. Fotocopy dari asli surat peringatan nomor 11A/SBM/KOPKAR-IKI/SP/IV/2017 tertanggal 1 April 2017 yang diberi tanda T-5;
6. Fotocopy dari asli surat pernyataan atas nama Pitriadi tertanggal 26 Juni 2019 yang diberi tanda T-6;
7. Fotocopy dari asli surat pernyataan atas nama Muh. Syukur tertanggal 26 Juni 2019 yang diberi tanda T-7;
8. Fotocopy dari asli surat pernyataan atas nama Mansur Sulle tertanggal 26 Juni 2019 yang diberi tanda T-8;
9. Fotocopy dari asli surat izin operasional perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh nomor 70/G.12/PTSP/2020 tertanggal 30 Desember 2020 yang diberi tanda T-9;

Menimbang, bahwa atas pertanyaan Majelis Hakim, Penggugat dan Tergugat menyatakan tidak mengajukan Saksi;

Menimbang, bahwa Penggugat dan Tergugat masing-masing telah mengajukan kesimpulan pada tanggal 1 April 2021;

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

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

TENTANG PERTIMBANGAN HUKUM



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Menimbang, bahwa maksud dan tujuan gugatan Para Penggugat adalah sebagaimana diuraikan diatas;

Menimbang, bahwa Penggugat dalam gugatannya pada pokoknya mendalilkan bahwa Penggugat diistirahatkan oleh Tergugat sejak bulan Februari 2020 sampai batas yang tidak ditentukan dengan tidak membayar upah dan Penggugat menuntut untuk dipekerjakan kembali pada bagian semula dengan status Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT). Selain itu, Penggugat juga menuntut kekurangan upah karena dibayar dengan upah dibawah upah minimum serta menuntut pembayaran upah selama diistirahatkan;

Menimbang, bahwa Tergugat dalam jawabannya mendalilkan bahwa hubungan hokum antara Penggugat dengan Tergugat adalah dilandasi dengan perjanjian kerja dengan jangka waktu tertentu dengan upah setiap bulan cukup bervariasi tergantung pada kemampuan keuangan pemberi kerja yaitu PT. Industri Kapal Indonesia dan oleh karena Penggugat tidak dipekerjakan oleh Tergugat maka tidak ada kewajiban Tergugat untuk membayar upah Penggugat. Bahwa hal-hal tentang upah dan aturan lain telah dituangkan dalam perjanjian kerja yang telah ditandatangani oleh Penggugat dan Tergugat sehingga berdasarkan ketentuan Pasal 1338 KUHPerdara maka perjanjian tersebut merupakan pedoman dasar dan menjadi undang-undang bagi kedua belah pihak yang membuatnya;

Menimbang, bahwa atas tuntutan Penggugat agar dipekerjakan kembali pada bagian semula dengan status Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT), Majelis Hakim akan mempertimbangkan terlebih dahulu tentang status hubungan kerja antara Penggugat dengan Tergugat dimana Penggugat menganggap hubungan kerjanya adalah PKWTT karena tidak sesuai syarat sebagaimana ketentuan Pasal 59 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, sedangkan Tergugat tetap berpatokan pada hubungan kerja yang dilandasi oleh perjanjian kerja



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

dengan jangka waktu tertentu sehingga hubungan kerja antara Penggugat dengan Tergugat adalah Perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT);

Menimbang, bahwa berdasarkan dalil Penggugat yang tidak dibantah oleh Tergugat bahwa Penggugat telah bekerja di perusahaan Tergugat sejak 2014 dan diistirahatkan oleh Tergugat sejak Februari 2020, hal tersebut membuktikan bahwa hubungan kerja antara Penggugat dengan Tergugat sudah berlangsung lebih dari 5 tahun;

Menimbang, bahwa oleh karena hubungan kerja antara Penggugat dengan Tergugat diawali sebelum diundangkannya Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja maka syarat dan ketentuan tentang hubungan kerja tersebut masih didasarkan pada ketentuan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan sebelum diubah oleh Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja;

Menimbang, bahwa berdasarkan ketentuan Pasal 59 ayat (1) huruf b Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan yang pada pokoknya mengatur bahwa PKWT hanya dapat dibuat untuk pekerjaan tertentu yang menurut jenis dan sifat atau kegiatan pekerjaannya akan selesai dalam waktu tertentu yaitu pekerjaan yang diperkirakan penyelesaiannya dalam waktu tidak terlalu lama dan paling lama 3 (tiga) tahun;

Menimbang, bahwa oleh karena masa kerja Penggugat di perusahaan Tergugat adalah lebih dari 5 (lima) tahun maka berdasarkan Pasal 59 tersebut diatas hubungan kerja antara Penggugat dengan Tergugat tidak dapat dikategorikan sebagai PKWT dan sebagaimana ketentuan Pasal 59 ayat (7) huruf b Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan maka hubungan kerja tersebut demi hukum menjadi perjanjian kerja waktu tidak tertentu (PKWTT);

Menimbang, bahwa walaupun hubungan kerja tersebut diawali dengan sebuah Perjanjian kerja waktu tertentu dan berdasarkan ketentuan pasal 1338



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

KUHPerdata bahwa sebuah perjanjian yang telah disepakati adalah pedoman dasar dan menjadi Undang-Undang bagi para pihak yang membuatnya sebagaimana dalil Tergugat, akan tetapi berdasarkan ketentuan pasal 1320 KUHPerdata mengandung syarat-syarat sebuah perjanjian salah satunya adalah syarat subyektif berupa suatu sebab (*causa*) yang halal yang dapat dimaknai tidak melanggar peraturan perUndang-Undangan yang berlaku;

Menimbang, bahwa tentang diistirahatkannya Penggugat oleh Tergugat adalah tanpa kesalahan dari Penggugat walaupun Tergugat mendalilkan bahwa kinerja Penggugat tidak profesional (tidak memiliki skill dan malas) akan tetapi tidak ada bukti yang membuktikannya. Selain itu juga alasan tidak memiliki skill dan malas sangat bertolak belakang dengan masa kerja Penggugat yang lebih dari 5 tahun yang dapat dimaknai bahwa apabila Penggugat tidak punya skill dan malas maka tidak sewajarnya Tergugat mempertahankan hubungan kerja sampai dengan lebih dari 5 (lima) tahun tersebut;

Menimbang, bahwa berdasarkan pertimbangan – pertimbangan tersebut diatas Majelis Hakim berkesimpulan bahwa hubungan kerja antara Penggugat dengan Tergugat adalah perjanjian kerja waktu tidak tertentu belum terjadi putus hubungan kerja diantara keduanya, sehingga tuntutan Penggugat untuk dipekerjakan kembali pada bagian semula dengan status hubungan kerja perjanjian kerja waktu tidak tertentu beralasan untuk dikabulkan;

Menimbang, bahwa tentang tuntutan Penggugat tentang kekurangan upah sejak Januari 2016 sampai dengan November 2020, Majelis Hakim mempertimbangkan bahwa oleh karena Tergugat dalam halaman 5 angka 3 jawabannya mendalilkan bahwa upah yang dibayarkan kepada Penggugat tidak mengikuti upah minimum Kota Makassar oleh karena ketidak mampuan financial pemberi kerja dalam hal ini PT. IKI, hal tersebut membuktikan bahwa telah ada pengakuan dari Tergugat dimana berdasarkan ketentuan Pasal 1925 KUHPerdata bahwa pengakuan adalah bukti yang sempurna;

Putusan No. 1/Pdt.Sus-PHI/2021/PN.Mks

Hal 14



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Menimbang, bahwa tentang ketidakmampuan pembayaran upah oleh Pengusaha telah diakomodir dalam ketentuan Pasal 90 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan yang pada pokoknya mengatur bahwa bagi pengusaha yang tidak mampu membayar upah minimum sebagaimana yang diatur, dapat dilakukan penangguhan sesuai prosedur, akan tetapi sesuai dengan fakta-fakta dalam persidangan Tergugat tidak melakukan prosedur penangguhan tersebut;

Menimbang, bahwa berdasarkan pertimbangan-pertimbangan tersebut diatas Majelis Hakim berkesimpulan bahwa ada kekurangan upah yang dibayarkan Tergugat kepada Penggugat sejak tahun 2016, sehingga tuntutan Penggugat tentang pembayaran kekurangan upah beralasan untuk dikabulkan dengan rincian sebagai berikut :

No	TAH UN	UPAH	UMK MAKASSAR	KEKURANGAN	X BLN	JUMLAH
01	2016	Rp. 1.900.000 / bln	Rp. 2.316.625 / bln	Rp. 416.625 / bln	12 bulan	Rp. 4.999.500
02	2017	Rp. 2.300.000 / bln	Rp. 2.504.500 / bln	Rp. 204.000 / bln	12 bulan	Rp. 2.448.000
03	2018	Rp. 2.504.000 / bln	Rp. 2.722.642 / bln	Rp. 218.642 / bln	12 bulan	Rp. 2.623.704
04	2019	Rp. 2.504.000 / bln	Rp. 2.941.270 / bln	Rp. 437.270 / bln	12 bulan	Rp. 5.247.240
05	2020	Rp. 2.504.000 / bln	Rp. 3.191.572 / bln	Rp. 687.572 / bln	11 bulan	Rp. 7.563.292
	JLH				59 bulan	Rp. 22.881.736

Menimbang, bahwa tentang tuntutan Penggugat agar Tergugat membayar upahnya selama diistirahatkan, Majelis Hakim mempertimbangkan bahwa berdasarkan fakta-fakta dalam persidangan menunjukkan bahwa Penggugat telah diistirahatkan oleh Tergugat atas perintah dari Tergugat dan Penggugat melaksanakan perintah tersebut;



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Menimbang, bahwa oleh karena Penggugat tidak melaksanakan pekerjaannya atas perintah Tergugat sejak Februari 2020 dan berdasarkan bukti P-1 membuktikan bahwa berakhirnya masa kontrak kerja antara Penggugat dengan Tergugat sampai dengan 26 Juli 2020 sehingga masih ada kewajiban Tergugat untuk membayar upah Penggugat sampai dengan berakhirnya masa kontrak tersebut;

Menimbang, bahwa berdasarkan pertimbangan-pertimbangan tersebut diatas Majelis Hakim berpendapat bahwa tuntutan Penggugat agar Tergugat membayar 50% upah selama diistirahatkan dapat dikabulkan sampai dengan berakhirnya masa kontrak antara Penggugat dengan Tergugat yaitu sebesar $6 \times \text{Rp. } 3.191.572,- \times 50\% = \text{Rp. } 9.574.716,-$ (Sembilan juta lima ratus tujuh puluh empat ribu tujuh ratus enam belas rupiah) ;

Menimbang, bahwa oleh karena fakta dalam persidangan menunjukkan bahwa tuntutan agar putusan ini dapat dilaksanakan terlebih dahulu walaupun ada upaya hukum kasasi (*uit voor baar bij vooraad*) tidak memenuhi syarat sebagaimana ketentuan Pasal 180 HIR/ Pasal 191 RBg maka Majelis Hakim berpendapat bahwa tuntutan tersebut harus ditolak;

Menimbang, bahwa tentang tuntutan agar Tergugat tunduk dan patuh terhadap isi putusan ini adalah menjadi sesuatu yang wajib bagi para pihak dalam perkara ini sepanjang putusan sudah berkekuatan hukum tetap;

Menimbang, bahwa berdasarkan segala sesuatu yang telah dipertimbangkan diatas dan mengesampingkan bukti-bukti lainnya yang tidak relevan dengan perkara *a quo*, telah cukup alasan bagi Majelis Hakim untuk mengabulkan gugatan Penggugat untuk sebagian dan menolak selain dan selebihnya;

Menimbang, bahwa oleh karena nilai gugatan Penggugat kurang dari Rp. 150.000.000,- (seratus lima puluh juta rupiah) maka berdasarkan ketentuan Pasal 58 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Industrial biaya dibebankan kepada Negara yang sampai saat ini diperkirakan sebesar Rp. 276.000,- (dua ratus tujuh puluh enam ribu rupiah);

Memperhatikan, ketentuan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang telah diubah oleh Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja, Undang-undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial dan peraturan-peraturan lain yang bersangkutan;

MENGADILI :

1. Mengabulkan gugatan Penggugat untuk sebagian;
2. Menyatakan status hubungan kerja antara Penggugat dengan Tergugat adalah perjanjian kerja waktu tidak tertentu (PKWTT);
3. Menghukum Tergugat untuk mempekerjakan kembali Penggugat pada bagian semula;
4. Menghukum Tergugat untuk membayar kekurangan upah Penggugat sejak bulan Januari 2016 sampai dengan November 2020 sebesar Rp. 22.881.736,- (dua puluh dua juta delapan ratus delapan puluh satu ribu tujuh ratus tiga puluh enam rupiah);
5. Menghukum Tergugat untuk membayar 50% upah selama diistirahatkan dari Februari 2020 sampai dengan Juli 2020 kepada Penggugat sebesar Rp. 9.574.716,- (Sembilan juta lima ratus tujuh puluh empat ribu tujuh ratus enam belas rupiah);
6. Menolak gugatan Penggugat untuk selain dan selebihnya;
7. Membebankan biaya yang timbul dalam perkara ini kepada Negara sebesar Rp. 276.000,- (dua ratus tujuh puluh enam ribu rupiah)



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Demikian diputuskan dalam sidang permusyawaratan Majelis Hakim Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Makassar, pada hari Selasa, tanggal **6 April 2021**, oleh kami, **YAMTO SUSENA, S.H., M.H.**, sebagai Hakim Ketua, **AJI, S.H.**, dan **ABDI PRIBADI RAHIM, S.E.**, masing-masing sebagai Hakim Anggota, diucapkan dalam persidangan terbuka untuk umum pada hari Kamis, tanggal **8 April 2021** oleh Hakim Ketua dengan dihadiri oleh para Hakim Anggota tersebut, dibantu oleh **SABANIA H, S.H., M.H.**, Panitera Pengganti Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Makassar, dengan dihadiri oleh PENGUGAT dan Kuasa TERGUGAT.

Hakim-hakim Anggota,

Hakim Ketua Majelis,

AJI, S.H.

YAMTO SUSENA, S.H., M.H.

ABDI PRIBADI RAHIM, S.E.

Panitera Pengganti,

SABANIA H, S.H., M.H.

Perincian Biaya Perkara :

1. Panggilan	Rp 266.000,-
2. Meterai	Rp 10.000,-
Jumlah	Rp 276.000,-

(dua ratus tujuh puluh enam ribu rupiah).