



PUTUSAN

Nomor 23/Pdt.Sus-PHI/2022/PN Yyk

DEMI KEADILAN BERDASARKAN KETUHANAN YANG MAHA ESA

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

ANDREAS EKO SUPENO, Tempat/tgl lahir : Pati, 12 Juli 1980, Agama: Kristen, Pekerjaan: Karyawan Swasta, Alamat : Dk Plandan, RT 002 RW 006, Kelurahan Ngablak, Kecamatan Cluwak, Kabupaten Pati. Dalam hal ini memberikan kuasanya kepada **Arsiko Daniwidho Aldebarant, S.H., M.H.dkk**, kesemuanya Advokat pada Organisasi/Lembaga Bantuan Hukum Perhimpunan Bantuan Hukum dan Hak Asasi Manusia Indonesia Wilayah Daerah Istimewa Yogyakarta (PBHI Yogyakarta), Jl. Manuk Beri, Perum. Taman Siswa Indah G-8, Wirogunan, Mergangsan, Kota Yogyakarta, DIY, 55198 Tlp: (0274) 4295017/ WA. 085126839111.

Berdasarkan Surat Kuasa Khusus tanggal 22 Januari 2022 ;

Selanjutnya disebut sebagai **Pengkuat;**

Lawan

PT. SINAR MAS MULTIFINANCE Cq PT. SINAR MAS MULTIFINANCE CABANG YOGYAKARTA beralamat di Gedung Bank Sinar Mas Lantai 2. Jl. Ring Road Utara RT.28 RW.16 Condongcatur, Kec.Depok, Sleman, Daerah Istimewa Yogyakarta yang diwakili oleh **ANGGRIAWAN ERLANGGA ISWORO dkk**, berdasarkan Surat Kuasa Khusus dari Direksi No. 167/SMF-LGL/VI/2022 Tertanggal 10 Juni 2022; Selanjutnya dalam gugatan ini disebut **Tergugat;**

Pengadilan Hubungan Industrial 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 Gugatan tanggal 10 Mei 2022 yang dilampiri anjuran atau risalah penyelesaian, yang diterima dan didaftarkan di Kepaniteraan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Negeri pada tanggal 30 Mei 2022 dalam Register Nomor 23/Pdt.Sus-PHI/2022/PN Yyk, telah mengajukan gugatan sebagai berikut :

DASAR GUGATAN

Adapun pengajuan Gugatan ini didasarkan pada hal-hal sebagai berikut:

1. Bahwa tempat Penggugat bekerja di tempat Tergugat / **PT SINARMAS MULTIFINANCE Cq PT SINARMAS MULTIFINANCE CABANG YOGYAKARTA** yang beralamat di Jalan Ring Road Utara, RT 28 RW 16, Desa Condongcatur, Kecamatan Depok, Kabupaten Sleman, Provinsi Daerah Istimewa Yogyakarta. Berdasarkan ketentuan Pasal 1 angka 17 juncto Pasal 81 Undang- Undang Republik Indonesia Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (UU 2/2004), Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Yogyakarta daerah hukumnya meliputi tempat Penggugat bekerja berwenang memeriksa, mengadili dan memberi putusan terhadap perselisihan hubungan industrial a quo;
2. Bahwa Penggugat mulai bekerja sejak 05 Januari 2017 dan terakhir bekerja tanggal 05 Agustus 2020 dengan masa kerja 3(tiga) tahun 7(tujuh) bulan tanpa ada jeda dan jabatan terakhir sebagai *SAS/ Marketing*;
3. Bahwa Penggugat bekerja di tempat Tergugat perusahaan yang bergerak dalam bidang pembiayaan atau *finance* sebagai *TS/ Collector Motor* sejak tanggal 05 Januari 2017. Penggugat tidak mengerjakan pekerjaan yang didasarkan atas jangka waktu atau selesainya suatu pekerjaan tertentu, bukan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 56 Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (UU 13/2003). Penggugat menjalankan pekerjaan yang bersifat tetap. Penggugat tidak mengerjakan pekerjaan tertentu yang menurut jenis dan sifat atau kegiatan pekerjaannya akan selesai dalam waktu tertentu sebagaimana dimaksud dalam Pasal 59 ayat (1) UU 13/2003, yaitu:
 - a. pekerjaan yang sekali selesai atau yang sementara sifatnya;
 - b. pekerjaan yang diperkirakan penyelesaiannya dalam waktu yang tidak terlalu lama dan paling lama 3 (tiga) tahun;
 - c. pekerjaan yang bersifat musiman; atau
 - d. pekerjaan yang berhubungan dengan produk baru, kegiatan baru, atau produk tambahan yang masih dalam percobaan atau penjajakan.Menurut Pasal 59 ayat (2) UU 13/2003 dan Pasal 59 ayat (7) UU 13/2003. jo. Pasal 59 Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja

Halaman 2 dari 24 Putusan Perdata Gugatan Nomor 23/Pdt.Sis-PHI / 2022/PN Yyk



pada BAB IV Klaster Ketenagakerjaan Penggugat menjalankan pekerjaan yang bersifat tetap, sehingga Penggugat berstatus pekerja tetap / PKWTT (Perjanjian Kerja Waktu Tak Tentu) sejak pertama kali bekerja pada tanggal sejak 05 Januari 2017;

4. Bahwa Penggugat menerima upah terakhir sejumlah Rp 2.000.400,-(dua juta empat ratus rupiah);
5. Bahwa Penggugat diputus hubungan kerjanya oleh Tergugat yaitu dengan pekerja tidak dapat melakukan presensi karena nama Penggugat sudah tidak ada lagi dalam sistem presensi perusahaan dan tidak memberikan upah Penggugat sejak bulan Agustus2020;
6. Bahwa terhitung sejak bulan Agustus 2020 Tergugat melakukan PHK sepihak terhadap Penggugat secara serta merta, tidak berdasar, tanpa ada kesalahan atau pelanggaran yang dilakukan oleh Penggugat di lingkungan pekerjaan;
7. Bahwa akibat PHK yang dilakukan Tergugat, Penggugat melakukan perundingan bipartit dengan Tergugat, namun antara pihak tidak mencapai kata sepakat;
8. Bahwa akibat tidak tercapainya kesepakatan dalam Perundingan Bipartit di Kantor Tergugat, Penggugat dan Pekerja/Buruh lainnya yang mengalami hal yang sama di Perusahaan Tergugat selanjutnya mengirim Surat Pengaduan kepada Kepala Dinas Tenaga Kerja Sleman dengan maksud mencatatkan perselisihannya ke Dinas Tenaga Kerja Sleman untuk dapat diselenggarakannya mediasi;
9. Bahwa anjuran dari Mediator Dinas Tenaga Kerja Sleman tertanggal 10 Agustus 2021 menyatakannya adalah **Perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK)**;
10. Bahwa pihak Mediator Dinas Tenaga Kerja dalam anjuran menyatakan kesimpulannya: pihak pengusaha tidak menunjukkan bukti-bukti yang mendukung telah dilakukannya pembinaan terhadap pekerjaannya. Dan oleh karena itu PHK terhadap pekerja mendapat uang pesangon 2 (dua) kali sesuai ketentuan pasal 156 ayat (4) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003jo Keputusan Menteri Tenaga Kerja Nomor 150 Tahun 2000 Tentang Penyelesaian Pemutusan Hubungan Kerja dan Penetapan Uang Pesangon, Uang Penghargaan Masa Kerja dan Ganti Kerugian di Perusahaan;
11. Bahwa karena Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) belum ada penetapan dari lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial, maka pekerja berhak mendapat upah proses sejak bulan Agustus 2020;

Halaman 3 dari 24 Putusan Perdata Gugatan Nomor 23/Pdt.Sis-PHI / 2022/PN Yyk



12. Bahwa sejak Pemutusan Hubungan Kerja Sepihak, Tergugat tidak menjalankan kewajibannya, yaitu membayar upah proses kepada Penggugat yang mengajukan proses penyelesaian perselisihan hubungan industrial hingga gugatan ini diajukan di muka pengadilan, sehingga Tergugat memiliki kewajiban untuk membayar upah proses kepada Penggugat.
13. Bahwa Tergugat tidak membayar upah kepada Penggugat terhitung sejak bulan September 2020 sampai dengan gugatan ini diajukan 2022, hal itu bertentangan dengan Pasal 157A Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja pada BAB IV Klaster Ketenagakerjaan, yang berbunyi:

- (1) Selama penyelesaian perselisihan hubungan industrial, pengusaha dan pekerja/buruh harus tetap melaksanakan kewajibannya;
- (2) Pengusaha dapat melakukan tindakan skorsing kepada pekerja/buruh yang sedang dalam proses pemutusan hubungan kerja dengan tetap membayar upah beserta hak lainnya yang biasa diterima pekerja/buruh;
- (3) Pelaksanaan kewajiban sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilakukan sampai dengan selesainya proses penyelesaian perselisihan hubungan industrial sesuaitingkatannya ;

14. Bahwa hingga gugatan ini diajukan Tergugat tidak membayar upah proses bertentangan dengan:
Pasal 1 ayat (30) Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, yang menyatakan:
"Upah adalah hak pekerja/buruh yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pengusaha atau pemberi kerja kepada pekerja/buruh yang ditetapkan dan dibayarkan menurut suatu perjanjian kerja, kesepakatan, atau peraturan perundang undangan, termasuk tunjangan bagi pekerja/buruh dan keluarganya atas suatu pekerjaan dan/atau jasa yang telah atau akan dilakukan";

15. Bahwa Upah Proses terhitung sejak bulan Agustus 2020 sampai dengan gugatan ini diajukan di muka persidangan. Sehingga perhitungan Upah Proses adalah 5 (lima) kali Upah Penggugat tahun 2020 ditambah 12 (dua belas) kali Upah Penggugat tahun 2021 ditambah 5 (lima) kali Upah Penggugat tahun 2022 dengan hasil perhitungan sebagai berikut:

- a. Upah terakhir Penggugat = Rp 2.000.400,
- b. Waktu = 22 bulan x
- c. Total Upah Proses = **Rp 44.008.800,-**

(Empat puluh empat juta delapan ribu delapanratus rupiah);



16. Bahwa hingga gugatan ini diajukan Tergugat tidak membayar upah prosesbertentangan dengan:

Pasal 1 ayat (30) Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, yang menyatakan:

"Upah adalah hak pekerja/buruh yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pengusaha atau pemberi kerja kepada pekerja/buruh yang ditetapkan dan dibayarkan menurut suatu perjanjian kerja, kesepakatan, atau peraturan perundang undangan, termasuk tunjangan bagi pekerja/buruh dan keluarganya atas suatu pekerjaan dan/atau jasa yang telah atau akan dilakukan";

Atas dasar tersebut Penggugat memohon kepada Ketua Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Yogyakarta Cq. Majelis Hakim Pemeriksa Perkara berkenan untuk memutuskan memerintahkan Tergugat membayar secara tunai Upah Proses kepada Penggugat terhitung sejak bulan Agustus 2020 sampai dengan gugatan ini diajukan (21 bulan upah) sebesar **Rp 44.008.800,- (Empat puluh empat juta delapan ribu delapanratus rupiah);**

17. Bahwa berdasarkan hukum dan alasan tersebut diatas,setidaknya menurut Pasal 156 Undang Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja Pada BAB IV Klaster Ketenagakerjaan, sebagai berikut:

- (1) *Dalam hal terjadi pemutusan hubungan kerja, pengusaha diwajibkan membayar uang pesangon dan atau uang penghargaan masa kerja dan uang pengatian hak yang seharusnya diterima.*
- (2) *Penghitungan uang pesangon sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) paling sedikit sebagai berikut:*
 - a. *Masa kerja kurang dari 1 (satu) tahun, 1 (satu) bulan upah;*
 - b. *Masa kerja 1 (satu) tahun atau lebih tetapi kurang dari 2 (dua) tahun, 2 (dua) bulan upah;*
 - c. *Masa kerja 2 (dua) tahun atau lebih tetapi kurang dari 3 (tiga) tahun, 3 (tiga) bulan upah;*
 - d. ***Masa kerja tiga (tiga) tahun atau lebih tetapi kurang dari 4 (empat) tahun, 4 (empat) bulan upah;***
 - e. *Masa kerja 4 (empat) tahun atau lebih tetapi kurang dari 5 (lima) tahun, 5 (lima) bulan upah;*
 - f. *Masa kerja 5 (lima) tahun atau telbih tetapi kurang dari 6 (enam) tahun, 6 (enam) bulan upah;*



- g. Masa kerja 6 (enam) tahun atau lebih tetapi kurang dari 7 (tujuh) tahun, 7 (tujuh) bulan upah;
- h. Masa kerja 7 (tujuh) tahun atau lebih tetapi kurang dari 8 (delapan) tahun, 8 (delapan) bulan upah;
- i. Masa kerja 8 (delapan) tahun atau lebih tetapi kurang dari 9 (sembilan) tahun, 9 (sembilan) bulan upah;

(3) Uang penghargaan masa kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diberikan dengan ketentuan sebagai berikut:

- a. masa kerja 3 (tiga) tahun atau lebih tetapi kurang dari 6 (enam) tahun, 2 (dua) bulan upah;
- b. masa kerja 6 (enam) tahun atau lebih tetapi kurang dari 9 (sembilan) tahun, 3 (tiga) bulan upah;
- c. masa kerja 9 (sembilan) tahun atau lebih tetapi kurang dari 12 (dua belas) tahun, 4 (empat) bulan upah;
- d. masa kerja 12 (duabelas) tahun atau lebih tetapi kurang dari 15 (lima belas) tahun, 5 (lima) bulan upah;
- e. masa kerja 15 (lima belas) tahun atau lebih tetapi kurang dari 18 (delapan belas) tahun, 6 (enam) bulan upah;
- f. masa kerja 18 (delapan belas) tahun atau lebih tetapi kurang dari 21 (dua puluh satu) tahun, 7 (tujuh) bulan upah;
- g. masa kerja 21 (dua puluh satu) tahun atau lebih tetapi kurang dari 24 (dua puluh empat) tahun, 8 (delapan) bulan upah;
- h. masa kerja 24 (dua puluh empat) tahun atau lebih, 10 (sepuluh) bulan upah.

18. Bahwa mengingat Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor 150 tahun 2000 juncto nomor 78 tahun 2001 juncto nomor 111 tahun 2001, yang pada intinya menyatakan:

“pemutusan hubungan kerja tanpa kesalahan/sepihak, **berhak 2 (dua) kali** ketentuan Pasal 156 ayat (2) Undang Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan Jo. Undang Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja ditambah hak-hak lainnya.”

19. Berdasarkan hal tersebut diatas, maka yang menjadi hak-hak Penggugat sebagaimana diatur oleh Undang Undang adalah dengan rincian sebagai berikut: Penggugat mulai bekerja sejak 05 Januari 2017 sampai dengan **05 Agustus 2020** (6 tahun 2 bulan), Maka perhitungannya adalah:

a. Uang Pesangon:

$$(4 \times \text{Rp } 2.000.400,-) \times 2 = \text{Rp } 16.003.200,- (\text{Enam belas juta tiga ribudua ratus rupiah})$$

b. Uang Penghargaan Masa Kerja:

Halaman 6 dari 24 Putusan Perdata Gugatan Nomor 23/Pdt.Sis-PHI / 2022/PN Yyk



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

2 x Rp 2.000.400,- = Rp **4.000.800,-**(Empat juta delapanratus rupiah)

c. Uang Penggantian Hak:

15% x (Rp 16.003.200,-+ Rp **Rp 3.000.600,-**(Tiga juta 4.000.800,-) = **enam ratus ribu rupiah**)

Bahwa yang harus dibayarkan **Tergugat** kepada **Penggugat**yaitu uang pesangon ditambah UPMK ditambah uang penggantian hak sebesar **Rp 23.004.600,- (Dua puluh tiga juta empat ribu enam ratus rupiah)**;

20. Bahwa menurut Pasal 58 UU 2/2004 yang berbunyi, "Dalam proses beracara di Pengadilan Hubungan Industrial, pihak-pihak yang beperkara tidak dikenakan biaya termasuk biaya eksekusi yang nilai gugatannya di bawah Rp.150.000.000,00 (seratus lima puluh juta rupiah)."

Berdasarkan dalil-dalil gugatan tersebut di atas, Penggugat mohon kepada yang mulia Ketua Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Yogyakarta berkenan memutus perkara *a quo* sebagai berikut:

PRIMAIR

1. Menerima dan mengabulkan Gugatan Penggugat untuk seluruhnya;
2. Menyatakan hubungan kerja antara Penggugat dan Tergugat dalam Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT/Tetap) sejak tanggal 05 Januari 2017;
3. Menyatakan menurut hukum antara Penggugat dan Tergugat telah terjadi Pemutusan Hubungan Kerja sejak putusan ini dibacakan;
4. Menghukum dan memerintahkan Tergugat membayar upah proses kepada Penggugat dari sejak bulan Agustus 2020 sampai dengan bulan Mei 2022 (22 bulan) sebesar **Rp 44.008.800,- (Empat puluh empat juta delapan ribu delapanratus rupiah)**;
5. Menghukum dan memerintahkan Tergugat membayar uang pesangon, uang penghargaan masa kerja, uang penggantian hak dan upah proses kepadaPenggugat total sebesar **Rp 23.004.600,- (Dua puluh tiga juta empat ribu enam ratus rupiah)**;
6. Menyatakan putusan ini dapat dilaksanakan terlebih dahulu (*uitvoerbaar bij voorraad*), meskipun ada upaya hukum dan/atau perlawanan (*verzet*) Tergugat.
7. Membebaskan biaya perkara ini kepada negara;

Halaman 7 dari 24 Putusan Perdata Gugatan Nomor 23/Pdt.Sis-PHI / 2022/PN Yyk



SUBSIDAIR

Apabila yang mulia Ketua Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Yogyakarta Cq. Majelis hakim Pemeriksa Perkara berpendapat lain, mohon putusan yang seadil-adilnya (*Ex aequo et bono*).

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

Menimbang, bahwa Majelis telah mengupayakan perdamaian diantara para pihak ;

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

Menimbang, bahwa terhadap gugatan Penggugat tersebut pihak Tergugat telah memberikan jawaban tertanggal 22 Juli 2022, yaitu sebagai berikut :

DALAM POKOK PERKARA

1. Bahwa Tergugat menolak secara tegas seluruh dalil dan pernyataan Penggugat di dalam Gugatan kecuali untuk hal-hal yang kebenarannya diakui secara tegas dan tertulis oleh Tergugat.
2. Bahwa hubungan hukum antara Tergugat dan Penggugat terjadi karena kesepakatan yang tertuang dalam Perjanjian Kerja dan Peraturan Perusahaan yang merupakan suatu kesepakatan yang berlaku sebagai Undang-Undang bagi para pihak yang membuatnya (Pasal 1320 Jo 1338 ayat (1) KUHPerdara) Jo Pasal 52 ayat (1), (2), (3) UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan;
3. Bahwa benar Penggugat bekerja di tempat Tergugat pada Kantor Cabang Yogyakarta dengan jabatan terakhir sebagai *Sales Agen Sifino* sampai berakhirnya kontrak yaitu 5 Agustus 2020.
4. Bahwa selama menjadi karyawan Tergugat, maka Penggugat terikat oleh ketentuan sebagaimana diatur dalam Peraturan Perusahaan dan/atau Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) yang pernah dibuat Penggugat dan Tergugat serta peraturan perundang-undangan yang berlaku.
5. Bahwa benar Penggugat telah bekerja ditempat Tergugat sejak tanggal 6 Januari 2017 sampai dengan 5 Agustus 2020, dengan status terakhir karyawan kontrak berdasarkan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu No. 00551/PKWT/SMMF-009/IV/2020 yang telah ditandatangani oleh Penggugat.



6. Bahwa Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) yang dibuat dan ditandatangani oleh Penggugat dan Tergugat telah memenuhi ketentuan dalam Pasal 59 Undang – Undang nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan Pasal 5 dan Pasal 8 Peraturan Pemerintah nomor 35 Tahun 2021, yaitu masa kerja Penggugat tidak lebih dari 5 Tahun.
7. Bahwa Tergugat menolak dalil Penggugat tentang alasan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) terhadap diri Penggugat. Adapun perhitungan kompensasi yang didalilkan Penggugat adalah perhitungan untuk PHK karena alasan efisiensi. Namun pada faktanya Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) yang dilakukan oleh Tergugat terhadap diri Penggugat dikarenakan telah berakhirnya kontrak kerja yang berakhir pada tanggal 05 Agustus 2020.
8. Bahwa perhitungan kompensasi bagi karyawan yang kontraknya berakhir mengacu pada ketentuan Undang – Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yaitu karyawan tidak berhak mendapatkan kompensasi dalam bentuk apapun termasuk uang pesangon, uang penggantian masa kerja dan uang penggantian hak.
9. Bahwa Tergugat menolak tuntutan Upah Proses yang di dalilkan Penggugat dikarenakan: Bahwa Tergugat menolak dengan tegas mengenai upah proses yang diminta oleh Para Penggugat dikarenakan:
 - Ketentuan Upah Proses dalam Pasal 155 Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 telah dihapuskan oleh Undang Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja;
 - Berdasarkan Surat Edaran Mahkamah Agung Nomor 3 Tahun 2015 huruf B Rumusan Hukum Perdata, nomor 2 Perdata Khusus, huruf f berbunyi bahwa: “Pasca Putusan MK Nomor: 37/PUU-IX/2011, tertanggal 19 September 2011 terkait dengan upah proses maka isi amar putusan adalah menghukum pengusaha membayar upah proses selama 6 (enam) bulan, kelebihan waktu dalam proses PHI sebagaimana dimaksud dalam Undang-undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial **bukan lagi menjadi tanggung jawab para pihak**”.
 - Sesuai azas “**No Work No Pay**”, dalam Pasal 93 ayat (1) UU Ketenagakerjaan dikatakan bahwa Upah tidak di bayar apabila pekerja/ buruh tidak melakukan pekerjaan. Bagaimana mungkin seseorang yang tidak bekerja sesuai dengan kesepakatan dalam perjanjian kerja namun seseorang tersebut meminta agar diberikan gaji/ upah?

Halaman 9 dari 24 Putusan Perdata Gugatan Nomor 23/Pdt.Sis-PHI / 2022/PN Yyk



10. Bahwa pada dasarnya upah proses hanya didapat oleh karyawan dengan status Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT), namun mengingat Penggugat merasa bahwa memiliki hak sebagai karyawan Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT), dengan demikian Para Penggugat tidak berhak atas Upah Proses.
11. Bahwa Tergugat dengan tegas menolak tentang perhitungan Penggugat mengenai Pesangon, Uang Penghargaan Masa Kerja, Uang Penggantian Hak, Cuti Tahunan dan Upah Proses mengingat gugatan yang diajukan oleh Penggugat tidak sesuai dan bertentangan dengan yang diatur dalam Peraturan Pemerintah atas dasar penjelasan Penggugat diatas.
12. Bahwa Tergugat merasa seharusnya Gugatan yang dilayangkan oleh Penggugat tidak memiliki dasar hukum yang kuat dan mencoba untuk mengambil keuntungan dari Tergugat dengan memasukan segala perhitungan hak yang seolah-olah harus Penggugat dapatkan, meskipun hubungan kerja antara Penggugat dan Tergugat berhenti atas dasar berakhirnya perjanjian.

Bahwa berdasarkan apa yang telah diuraikan dalam dalil-dalil tersebut diatas, Tergugat memohon dengan hormat sudilah kiranya Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Yogyakarta berkenan memutuskan :

DALAM POKOK PERKARA

1. Menolak gugatan Penggugat untuk seluruhnya;
2. Menerima dan mengabulkan Jawaban Gugatan Tergugat untuk seluruhnya;
3. Menyatakan bahwa hubungan kerja antara Tergugat dengan Penggugat telah berakhir.
4. Menolak gugatan Penggugat terkait permohonan Uang Pesangon, Uang Penghargaan Masa Kerja, Uang Penggantian Hak, Upah Proses, dan sisa Upah.
5. Membebaskan kepada Negara untuk membayar segala biaya yang timbul dalam perkara ini.

Namun demikian apabila Majelis Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Yogyakarta berpendapat lain, mohon putusan yang seadil-adilnya berdasarkan Ketuhanan Yang Maha Esa (Ex Aequo Et Bono).

Menimbang, bahwa selanjutnya Penggugat melalui kuasanya membacakan surat gugatannya dengan menyatakan tetap pada isi gugatannya dan tidak ada perubahan;



Menimbang, bahwa terhadap surat Jawaban Tergugat, maka Penggugat telah mengajukan replik tertanggal 01 Agustus 2022, yang terlampir dalam berkas perkara;

Menimbang, bahwa terhadap replik Penggugat, Tergugat telah mengajukan duplik tertanggal 15 Agustus 2022, yang terlampir dalam berkas perkara;

Menimbang, bahwa untuk membuktikan dalil-dalil gugatannya Penggugat telah mengajukan bukti surat yang bermaterai cukup dan setelah dicocokkan dengan aslinya yang ditandai dengan bukti P-1 dan P-2, telah sesuai dengan aslinya, dengan rinciannya sebagai berikut:

1. Fotocopy dari asli Rekening Koran pada Account Nomor : 0040549797, selanjutnya diberitanda P-1 ;
2. Fotocopy dari asli Kartu Karyawan PT. Sinarmas Multifinance atas nama Andreas Eko Supeno Nomor : 17010262, selanjutnya diberitanda P-2 ;

Menimbang, bahwa untuk menguatkan dalil gugatannya, Penggugat telah pula mengajukan 2 (dua) orang saksi bernama **Sdr. DANANG ANTON PAMUNGKAS dan Sdri. ANISA FITRIANI**, yang memberikan keterangan dibawah sumpah menurut tata cara agamanya, pada pokoknya menerangkan sebagai berikut:

1. Sdr. DANANG ANTON PAMUNGKAS ;

- Bahwa, Penggugat benar karyawan Tergugat dengan status PKWT;
- Bahwa, Penggugat bekerja sejak tahun 2017 dan di PHK tahun 2020 dengan upah terakhir Rp.2.300.000,- (dua juta tiga ratus ribu rupiah);
- Bahwa para karyawan yang kerja di tempat Tergugat adalah kontrak, setiap tahun tandatangan perpanjangan tanpa jeda;
- Bahwa saksi bekerja sejak tahun 2010 sampai tahun 2019;
- Bahwa pekerjaan Penggugat terakhir sebagai marketing guna mencari nasabah;
- Bahwa, saksi dan Penggugat selama bekerja tidak ada diberikan slip gaji setiap bulan;
- Bahwa, gaji diberikan setiap tanggal 28;
- Bahwa, saksi tidak mengetahui alasan Penggugat tidak diperpanjang kontraknya oleh Tergugat, karena semua di PHK tanpa melalui pemberitahuan atau diberi surat PHK;
- Bahwa Penggugat mengetahui di PHK setelah tidak dapat melakukan absensi melalui aplikasi di handphone;
- Bahwa saksi dahulu bekerja juga sebagai marketing;
- Bahwa Penggugat tidak ada terkena sanksi ataupun surat peringatan;
- Bahwa, Penggugat selesai habis masa kontrak tidak diberikan surat PHK;

Halaman 11 dari 24 Putusan Perdata Gugatan Nomor 23/Pdt.Sis-PHI / 2022/PN Yyk



- Bahwa perpanjangan kontrak pada awalnya hanya 1 x saja, namun sejak 2017 dilakukan setiap tahun;

2. **Sdr. ANISA FITRIANI:**

- Bahwa, Saksi kenal dengan Penggugat karena satu tempat kerja ;
- Bahwa, Saksi dulu bekerja di tempat Tergugat sebagai akunting sejak 2010- 2020;
- Bahwa Tergugat bergerak di bidang pembiayaan kendaraan bermotor;
- Bahwa, gaji Penggugat berkisar Rp.2.000.000,- (dua juta rupiah) ;
- Bahwa, job deskripsi Penggugat sebagai marketing tidak pernah ada jeda selama bekerja namun secara terus menerus;
- Bahwa, masa kerja Penggugat sejak tahun 2017 sampai dengan tahun 2020 ;
- Bahwa, tuntutan para Penggugat adalah meminta uang pesangon;
- Bahwa, Penggugat dikontrak terkadang hanya 6 (enam) bulan saja dengan tidak surat PHK;
- Bahwa, benar Tergugat sudah sering melakukan PHK sepihak terhadap karyawannya;
- Bahwa, benar Penggugat tidak mendapatkan kompensasi PHK;
- Bahwa, saksi menerangkan pihak Tergugat tidak pernah mengeluarkan surat PHK secara tertulis kepada karyawan yang dianggap tidak memenuhi target dan mempunyai kesalahan;
- Bahwa, Penggugat di PHK yaitu tidak di berikannya akses login dalam bekerja oleh perusahaan, sehingga secara sepihak sudah di putus akses bekerjanya oleh Tergugat;
- Bahwa benar bulan Agustus 2020 terakhir Penggugat menerima upah dari Tergugat;

Menimbang, bahwa selanjutnya untuk mendukung dan membuktikan dalil bantahannya Tergugat telah mengajukan bukti-bukti surat berupa fotocopy yang telah memenuhi biaya meterai secukupnya, dan setelah dicocokkan dengan aslinya yang diberi tanda T-1 , sesuai dengan aslinya, dengan rinciannya sebagai berikut yaitu:

1. T-1 : berupa fotocopy *screen shot* dari asli Surat Perjanjian Kerja Waktu Tertentu No.00551/PKWT/SMMF-009/IV/2020 atas nama Penggugat (Andreas Eko Supeno) ;

Menimbang, bahwa untuk menguatkan dalil gugatannya, Tergugat telah pula mengajukan 1 (satu) orang Saksi bernama **Sdr. DENNIS MILIARTHA, SH** yang memberikan keterangan dibawah sumpah menurut tata cara agamanya, pada pokoknya menerangkan sebagai berikut:

Sdr. DENNIS MILIARTHA, SH :

Halaman 12 dari 24 Putusan Perdata Gugatan Nomor 23/Pdt.Sis-PHI / 2022/PN Yyk



- Bahwa Saksi adalah karyawan Tergugat sejak 2003, yang bekerja sebagai HS (head supporting) yang dulu bekerja di area Yogyakarta, namun sudah sejak 2020 dimutasikan sebagai HS Solo;
- Bahwa Saksi menjabat sebagai HS sejak tahun 2018/2019 dan kenal dengan Penggugat karena rekan kerja dan bekas anak buahnya sewaktu di PT Sinarmas Multifinance dibagian collector bagian penagihan ke ke konsumen ;
- Bahwa perusahaan tempat Penggugat tersebut bergerak di bidang pembiayaan pinjaman termasuk jual beli sepeda motor dan mobil;
- Bahwa Penggugat sebagai pegawai kontrak dan Saksi sudah menjadi pegawai tetap selama kurang lebih 18 tahun;
- Bahwa gaji Penggugat dapat diketahui dari account Penggugat yang menerima transferan gaji setiap tanggal 28 setiap bulannya;
- Bahwa, status Penggugat adalah karyawan kontrak yang telah selesai masa kontraknya, ada juga karena yang telah terkena sanksi SP dan tidak diperpanjang;
- Bahwa, pekerjaan menagih utang atau pekerjaan penting di perusahaan, karena menagih uang perusahaan;
- Bahwa Saksi mengetahui sudah ada mediasi antara perusahaan dengan Penggugat di Depnaker, karena Penggugat tidak mendapatkan uang pesangon dari perusahaan;
- Bahwajika tidak memenuhi target dan melanggar SOP tindakannya berupa surat peringatan sampai dengan pemberhentian;
- Bahwa hubungannya saling koordinasi dan bekerjasama dalam pemenuhan target, Saksi bekerja setelah adanya tagihan yang sudah menunggak di perusahaan ;
- Bahwa dari Penggugat tidak memenuhi target, sehingga dievaluasi oleh Kacab dan sebagai penilaian untuk tidak diperpanjang oleh pusat;
- Bahwa system aplikasi untuk absen dan untuk penginputan dari hasil penjualan target;
- Bahwa untuk jangka targetnya perbulan Penggugat dan rekan – rekannya adalah 40-50 customer yang harus ditagih , namun kadang ada yang tidak ditagih berdasarkan hasil audit dari BM secara acak ;
- Bahwa sebelumnya dari perusahaan ada evaluasi setiap bulannya dan kalau tidak ada yang memenuhi target pasti ada surat peringatan 1 sampai dengan surat peringatan 3;

Halaman 13 dari 24 Putusan Perdata Gugatan Nomor 23/Pdt.Sis-PHI / 2022/PN Yyk



- Bahwa setiap sales mengetahui untuk targetnya masing masing sesuai dengan surat edaran perusahaan ;
- Bahwa awal mula Saksi sebagai supliyer dan Saksi negoisasi dengan perusahaan untuk menjadi karyawan tetap karena sebelumnya sudah bekerja sebagai karyawan tetap di perusahaan lain;
- Bahwa tidak ada surat penolakan dari Penggugat mengenai pemberhentian namun yang diinginkan adalah pesangon;
- Bahwa Kacab Yogyakarta selalu mengusulkan agar Penggugat diangkat menjadi karyawan tetap, namun keputusan dari kantor pusat;
- Bahwa setiap yang mengajukan pengunduran diri harus membuat permohonan secara tertulis;
- Bahwa jika terjadi pemutusan hubungan kerja akan diberikan surat referensi serta surat keterangan untuk ke BPJS Ketenagakerjaan;
- Bahwa perusahaan ada memiliki peraturan perusahaan, namun tidak ada diberikan kepada karyawan;

Menimbang, bahwa selanjutnya pihak Penggugat telah mengajukan kesimpulan pada tanggal 24 Oktober 2022, sedangkan Tergugat tanggal 31 Oktober 2022;

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

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

TENTANG PERTIMBANGAN HUKUM

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

Menimbang, bahwa Penggugat didalam gugatannya yang pada pokoknya telah mendalilkan hal-hal sebagai berikut :

1. Bahwa Penggugat mulai bekerja sejak 05 Januari 2017 dan terakhir bekerja tanggal 05 Agustus 2020 dengan masa kerja 3(tiga) tahun 7(tujuh) bulan tanpa ada jeda dan jabatan terakhir sebagai SAS/marketing di tempat Tergugat perusahaan yang bergerak dalam bidang pembiayaan atau *finance* dengan upah terakhir sejumlah Rp 2.000.400,-(dua juta empat ratus rupiah);
2. Bahwa Penggugat diputus hubungan kerjanya oleh Tergugat yaitu dengan pekerja tidak dapat melakukan presensi karena nama Penggugat sudah tidak ada lagi dalam sistem presensi perusahaan dan tidak memberikan

Halaman 14 dari 24 Putusan Perdata Gugatan Nomor 23/Pdt.Sis-PHI / 2022/PN Yyk



upah Penggugat sejak bulan Agustus 2020 sehingga Tergugat melakukan PHK sepihak terhadap Penggugat secara serta merta, tidak berdasar, tanpa ada kesalahan atau pelanggaran yang dilakukan oleh Penggugat ;

3. Bahwa karena Penggugat tidak menerima PHK yang dilakukan Tergugat, maka Penggugat menuntut sesuai petitum Penggugat yaitu diangkat sebagai karyawan PKWTT (tetap) serta meminta Tergugat membayar upah proses kepada Penggugat sejak bulan Agustus 2020 sampai dengan bulan Mei 2022 (22 bulan) sebesar **Rp44.008.800,00(Empat puluh empat juta delapan ribu delapan ratus rupiah)**, dan membayar uang kompensasi PHK tanpa ada kesalahan Penggugat, sebesar **Rp23.004.600,00(Dua puluh tiga juta empat ribu enam ratus rupiah)**;

Menimbang, bahwa terhadap dalil-dalil Penggugat tersebut di atas Tergugat telah memberikan dalil- dalil bantahan dalam jawabannya yang pada intinya adalah sebagai berikut :

1. Bahwa Penggugat terikat oleh ketentuan sebagaimana diatur dalam Peraturan Perusahaan dan/atau Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) No.00551/PKWT/SMMF-009/IV/2020 yang pernah dibuat Penggugat dan Tergugat dimana posisi terakhir menjabat sebagai *Sales Agen Sifino*;
2. Bahwa benar Penggugat telah bekerja ditempat Tergugat sejak tanggal 6 Januari 2017 sampai dengan 5 Agustus 2020, dengan status terakhir karyawan kontrak, sehingga PHK yang dilakukan Tergugat kepada Penggugat bukan karena efisiensi, namun karena berakhirnya kontrak kerja, sehingga tanpa mendapatkan uang kompensasi maupun uang proses;

Menimbang, terhadap dalil-dalil yang digunakan oleh pihak Penggugat maupun pihak Tergugat dalam jawab menjawab, maka yang akan dipertimbangkan oleh Majelis yang ada relevansinya dengan pokok perkara, sedangkan yang tidak relevan dengan pokok perkara akan dikesampingkan;

Menimbang, bahwa oleh karena telah diakui atau setidaknya tidak disangkal, maka sesuai dengan Pasal 174 -176 HIR jo Pasal 1923-1928 KUH Perdata telah ditetapkan bahwa "pengakuan" merupakan alat bukti yang sah menurut hukum dan tidak perlu dibuktikan lagi, sedangkan hal-hal yang secara tegas disangkal oleh salah satu pihak sehingga merupakan masalah yang harus dibuktikan. Maka demi kepastian hukum, harus dinyatakan bahwa pengakuan harus dianggap terbukti dan telah menjadi dalil tetap hal- hal sebagai berikut ;



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

1. **Bahwa benar terjadi hubungan kerja antara Penggugat dengan Tergugat dimana Penggugat adalah karyawan Tergugat dengan jabatan terakhir sebagai SAS /Marketing ;**
2. **Bahwa benar telah terjadi pemutusan hubungan kerja antara Penggugat dan Tergugat tanpa ada pemberian uang kompensasi kepada Penggugat;**

Menimbang, bahwa dari uraian jawab- jinawab yang menjadi pokok perselisihan dalam perkara ini adalah **asumsi Penggugat sebagai karyawan tetap telah di PHK oleh Tergugat tanpa mendapat uang kompensasi, sedangkan Tergugat berasumsi bahwa Penggugat sebagai karyawan PKWT diPHK tanpa uang kompensasi karena telah habis masa kontrak ;**

Menimbang, bahwa setelah Majelis memperhatikan seluruh isi gugatan Penggugat dan jawaban Tergugat yang diajukan kedua belah pihak, maka yang menjadi pokok persoalan dan fundamental yang harus dipertimbangkan adalah :

1. **Apakah status hubungan kerja antara Penggugat dengan Tergugat, sebagai karyawan dengan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) sudah sesuai dengan hukum ketenagakerjaan ?**
2. **Apakah pemutusan hubungan kerja yang dilakukan oleh Tergugat terhadap Penggugat sudah sesuai dengan hukum ketenagakerjaan ?**

Menimbang, bahwa berdasarkan Undang- Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (UU PPHI), pokok permasalahan a quo termasuk dalam kategori perselisihan pemutusan hubungan kerja (PHK), sehingga secara hukum merupakan kewenangan pengadilan hubungan industrial guna memeriksa dan memutus perkara a quo ;

Menimbang, bahwa pengajuan gugatan Penggugat dilampiri dengan Surat Anjuran No.565/0195 tanggal 01 April 2021 dan Risalah Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial yang dikeluarkan Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Sleman, hal ini membuktikan bahwa pengajuan gugatan a quo telah lebih dahulu melalui proses mediasi, yang dengan demikian telah memenuhi ketentuan Pasal 83 ayat (1) Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial;

Menimbang, bahwa Undang- Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja telah diundangkan pada bulan November 2020, serta peraturan pemerintah sebagai peraturan pelaksanaan UU Cipta Kerja untuk cluster ketenagakerjaan juga telah diterbitkan pada bulan Februari 2021, dan

Halaman 16 dari 24 Putusan Perdata Gugatan Nomor 23/Pdt.Sis-PHI / 2022/PN Yyk

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)



menimbang perselisihan hubungan industrial antara Penggugat dengan Tergugat yang diajukan ke Pengadilan Hubungan Industrial setelah UU Cipta Kerja diundangkan;

Menimbang, bahwa Surat Edaran Mahkamah Agung Nomor 5 Tahun 2021 tanggal 28 Desember 2021 tentang Pemberlakuan Rumusan Hasil Rapat Pleno Kamar Mahkamah Agung Tahun 2021 Sebagai Pedoman Pelaksanaan Tugas Bagi Pengadilan pada Rumusan Hukum Kamar Perdata pada Perdata Khusus nomor (3a) yang menyatakan, bahwa Perselisihan Hubungan Industrial yang diajukan sebelum dikeluarkannya Peraturan Pemerintah sebagai Pelaksana UU Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja, maka berlaku Undang- Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Oleh karena perkara aquo terdaftar di Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Yogyakarta pada tanggal tanggal 30 Mei 2022 dalam Register Perkara Nomor : 23/Pdt.Sus-PHI/2022/PN.Yyk adalah setelah dikeluarkannya Peraturan Pemerintah sebagai peraturan pelaksanaan Undang – Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja, maka berdasar pertimbangan hukum diatas, Majelis Hakim dalam memeriksa dan memutus perkara aquo adalah mengacu pada Undang- Undang Nomor 11 Tahun 2020 beserta peraturan pelaksanaan yang berlaku;

Menimbang, bahwa oleh karena dalil gugatan Penggugat telah disangkal kebenarannya oleh Tergugat, maka Majelis menetapkan beban pembuktian kepada kedua belah pihak, dimana Penggugat diwajibkan membuktikan dalil gugatannya dan Tergugat diwajibkan membuktikan dalil sangkalannya sebagaimana ketentuan Pasal 163 HIR Jo Pasal 1865 KUHPdata;

Menimbang, bahwa untuk menguatkan dalil gugatannya Penggugat telah mengajukan alat bukti surat yang bertanda P-1 s.d P-2, serta mengajukan 2 (dua) orang saksi, bernama **Sdr. DANANG ANTON PAMUNGKAS dan Sdri. ANISA FITRIANI ;**

Menimbang, bahwa untuk menguatkan dalil bantahannya Tergugat mengajukan alat bukti surat yang bertanda T-1, serta mengajukan 1 (satu) orang saksi, bernama **Sdr. DENNIS MILIARTHA,SH ;**

Menimbang, bahwa terhadap sekalian alat bukti tersebut, baik yang diajukan dari pihak Penggugat maupun pihak Tergugat, maka yang akan diperiksa dan dipertimbangkan hanyalah yang ada relevansi dengan perkara ini, sedangkan yang tidak ada relevansi dengan perkara ini akan dikesampingkan:

Menimbang, bahwa selanjutnya Majelis akan mempertimbangkan pokok persoalan yang pertama yaitu **“Apakah status hubungan kerja antara**



Penggugat dengan Tergugat sebagai karyawan dengan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) sudah sesuai dengan hukum ketenagakerjaan ?”

Menimbang, bahwa jawaban dari Tergugat serta keterangan para saksi yang menyatakan bahwa sejak Penggugat bekerja kepada Tergugat statusnya adalah sebagai karyawan PKWT (kontrak), serta menimbang kartu peneng Penggugat yang dikeluarkan oleh Tergugat, hal ini menunjukkan Penggugat bekerja kepada Tergugat (bukti P-2);

Menimbang, bahwa Penggugat beranggapan sebagai karyawan tetap, sehingga menuntut uang kompensasi akibat PHK yang dilakukan Tergugat, namun dibantah Tergugat dalam jawabannya yang menyatakan bahwa hubungan kerja antara Tergugat dengan Penggugat adalah PKWT;

Menimbang, bahwa ketentuan PKWT secara tegas dan jelas telah diatur dalam Pasal 59 Undang- Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan sebagaimana telah diubah dalam Undang- Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja berbunyi sbb:

Pasal 59

- (1) Perjanjian kerja untuk waktu tertentu hanya dapat dibuat untuk pekerjaan tertentu yang menurut jenis dan sifat atau kegiatan pekerjaannya akan selesai dalam waktu tertentu, yaitu:
 - a. pekerjaan yang sekali selesai atau yang sementara sifatnya;*
 - b. pekerjaan yang diperkirakan penyelesaiannya dalam waktu yang tidak terlalu lama ;*
 - c. pekerjaan yang bersifat musiman;*
 - d. pekerjaan yang berhubungan dengan produk baru, kegiatan baru, atau*
 - e. pekerjaan yang jenis dan sifat atau kegiatannya bersifat tidak tetap.**
- (2) Perjanjian kerja untuk waktu tertentu tidak dapat diadakan untuk pekerjaan yang bersifat tetap;*
- (3) Perjanjian kerja untuk waktu tertentu yang tidak memenuhi ketentuan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dan ayat (2) demi hukum menjadi perjanjian kerja waktu tidak tertentu.*
- (4) Ketentuan lebih lanjut mengenai jenis dan sifat atau kegiatan pekerjaan, jangka waktu, dan batas waktu perpanjangan perjanjian kerja waktu tertentu diatur dalam Peraturan Pemerintah.*

Menimbang, bahwa Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat dan Pemutusan Hubungan Kerja Pasal 8 ayat (1) yang berbunyi:

Pasal 8

Halaman 18 dari 24 Putusan Perdata Gugatan Nomor 23/Pdt.Sis-PHI / 2022/PN Yyk



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

(1) PKWT berdasarkan jangka waktu sebagaimana dimaksud dalam Pasal 5 ayat (1) dapat dibuat untuk paling lama 5 (lima) tahun.

Menimbang, bahwa keterangan Para Saksi serta dalil Penggugat yang tidak dibantah oleh Tergugat yaitu Penggugat bekerja kepada Tergugat sejak menduduki jabatan sebagai *collector* pada *Support Motor Office* secara terus menerus, tanpa terputus atau ada jeda waktu atau telah bersifat tetap dari tanggal 05 Januari 2017 dan terakhir bekerja tanggal 05 Agustus 2020 dengan masa kerja baru 3 (tiga) tahun lewat 7 (tujuh) bulan atau belum mencapai 5 (lima) tahun, maka berdasarkan pertimbangan hukum di atas, **Majelis menyatakan hubungan kerja PKWT (kontrak) antara Penggugat dengan Tergugat masih sesuai dengan ketentuan yang berlaku atau tidak menyalahi hukum ketenagakerjaan** sebagaimana yang telah diatur dalam Pasal 8 ayat (1) Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 juncto Pasal 59 Undang- Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan sebagaimana telah diubah Undang- Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja;

Menimbang, bahwa Majelis akan mempertimbangkan permasalahan kedua yaitu **Apakah pemutusan hubungan kerja yang dilakukan oleh Tergugat terhadap Penggugat sudah sesuai dengan hukum ketenagakerjaan?**

Menimbang, bahwa dalam jawabannya Tergugat mendalilkan bahwa Penggugat di PHK oleh Tergugat karena Penggugat yang telah bekerja ditempat Tergugat dengan hubungan kerja PKWT (kontrak) sejak tanggal 6 Januari 2017 telah berakhir kontrak sampai tanggal 5 Agustus 2020, sehingga PHK yang dilakukan Tergugat kepada Penggugat bukan karena efisiensi, namun karena berakhirnya kontrak kerja, sehingga tanpa mendapatkan uang kompensasi maupun uang proses;

Menimbang, bahwa dari surat perjanjian kerja waktu tertentu terakhir yang telah ditandatangani dan disepakatiantara Penggugat dengan Tergugat (bukti T-1) pada Pasal 1 ayat (1) yang menyatakan bahwa antara Penggugat sebagai Pihak II dengan Tergugat sebagai Pihak I memiliki masa kontrak 6 (enam) bulan efektif terhitung tanggal 6 Februari 2020 sampai dengan 5 Agustus 2020;

Menimbang, bahwa dari keterangan Para Saksi yang menyatakan bahwa Penggugat sudah tidak dapat melakukan absensi kerja karena diblok oleh Tergugat sejak tanggal 5 Agustus 2020;

Halaman 19 dari 24 Putusan Perdata Gugatan Nomor 23/Pdt.Sis-PHI / 2022/PN Yyk



Menimbang, bahwa Pasal 61 ayat (1) Undang- Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan sebagaimana telah diubah Undang- Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerjaberbunyi sbb :

(1) *Perjanjian kerja berakhir apabila*

- a. *pekerja meninggal dunia;*
- b. *berakhirnya jangka waktu perjanjian kerja;*
- c. *selesaiannya suatu pekerjaan;*
- 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;*

Menimbang, bahwa pengakhiran perjanjian kerja merupakan juga akhir dari hubungan kerja, maka berdasar pertimbangan tersebut diatas **Majelis menyatakan, bahwa pengakhiran hubungan kerja yang dilakukan Tergugat kepada Penggugat karena alasan berakhirnya jangka waktu Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) yang disepakati yaitutanggal 5 Agustus 2020 adalah berakhir demi hukum karenetelah sesuai dengan hukum ketenagakerjaan, yaitu Pasal 61 ayat (1.b) Undang- Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan sebagaimana telah diubah Undang- Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja;**

Menimbang, bahwa selanjutnya Majelis Hakim akan mempertimbangkan dan memutuskan petitum Penggugat satu persatu secara keseluruhan ;

Menimbang, bahwa Pasal 100 UU PPHI yaitu : "Dalam mengambil putusan, Majelis Hakim mempertimbangkan hukum, perjanjian yang ada, kebiasaan, dan keadilan.;

Menimbang, bahwa **petitum-1 Penggugat yaitu mengabulkan gugatan Penggugat untuk seluruhnya**, maka Majelis Hakim akan memutuskan petitum-1 setelah memutuskan petitum Penggugat lainnya terlebih dahulu;

Menimbang, bahwa **petitum-2 Penggugat yang menuntut hubungan kerja antara Penggugat dan Tergugat adalah dalam Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT) atau tetap sejak tanggal 05 Januari 2017**, maka Majelis akan mempertimbangkan sebagai berikut;



Menimbang, bahwa dalam pertimbangan sebelumnya Majelis telah menyatakan hubungan kerja PKWT (kontrak) antara Penggugat dengan Tergugat masih sesuai dengan ketentuan yang berlaku atau tidak menyalahi hukum ketenagakerjaan sebagaimana yang telah diatur dalam Pasal 8 ayat (1) Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 juncto Pasal 59 Undang- Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan sebagaimana telah diubah Undang- Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja, dengan demikian maka beralasan hukum **petitum-2 Penggugat haruslah ditolak ;**

Menimbang, bahwa **petitum-3 Penggugat** menuntut menurut hukum antara Penggugat dan Tergugat telah terjadi Pemutusan Hubungan Kerja sejak putusan ini dibacakan;

Menimbang, bahwa Majelis telah menyatakan bahwa pengakhiran hubungan kerja yang dilakukan Tergugat kepada Penggugat karena alasan berakhirnya jangka waktu Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) yang disepakati yaitu tanggal 5 Agustus 2020 adalah berakhir demi hukum karena telah sesuai dengan hukum ketenagakerjaan, yaitu Pasal 61 ayat (1.b) Undang- Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan sebagaimana telah diubah Undang- Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja, dengan demikian Majelis memutuskan **petitum-3 Penggugat beralasan hukum untuk ditolak;**

Menimbang, bahwa dalam **petitum - 4 Penggugat menuntut Tergugat membayar upah proses kepada Penggugat dari sejak bulan Agustus 2020 sampai dengan bulan Mei 2022 (22 bulan) sebesar Rp44.008.800,- (Empat puluh empat juta delapan ribu delapan ratus rupiah),** maka menimbang bahwa Majelis telah menolak petitum-3 Penggugat serta Majelis telah menyatakan, bahwa pengakhiran hubungan kerja yang dilakukan Tergugat kepada Penggugat karena alasan berakhirnya jangka waktu Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) yang disepakati yaitu tanggal 5 Agustus 2020 adalah telah sesuai dengan hukum ketenagakerjaan, maka Majelis berpendapat tuntutan upah proses Penggugat adalah tidak beralasan, dengan demikian **Majelis memutuskan untuk menolak petitum -4 Penggugat ;**

Menimbang, bahwa dalam **petitum-5 Penggugat memohon Majelis menghukum dan memerintahkan Tergugat membayar uang pesangon, uang penghargaan masa kerja, dan uang penggantian hak kepada Penggugat total sebesar Rp 23.004.600,- (Dua puluh tiga juta empat ribu enam ratus rupiah),** maka Majelis akan mempertimbangkan sebagai berikut:

Halaman 21 dari 24 Putusan Perdata Gugatan Nomor 23/Pdt.Sis-PHI / 2022/PN Yyk



Menimbang, bahwa Majelis dalam pertimbangan sebelumnya telah menyatakan bahwa status Penggugat adalah karyawan PKWT (kontrak) dimana berakhirnya hubungan kerja dengan Tergugat karena alasan berakhirnya jangka waktu Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) yang disepakati, maka Majelis berpendapat bahwa Penggugat tidak mendapatkan uang kompensasi sebagai karyawan tetap, namun akan mendapatkan uang kompensasi sebagai karyawan PKWT (kontrak) sesuai peraturan perundang-undangan yang berlaku;

Menimbang, bahwa masa kerja Penggugat dari tanggal 05 Januari 2017 sampai 05 Agustus 2020 atau selama 43 bulan dengan upah terakhir tanggal 28 Juli 2020 sebesar Rp2.340.000,00, maka sesuai Pasal 16 ayat (1.c) Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 yang berbunyi sbb:

Pasal 16

(1) Besaran uang kompensasi diberikan sesuai dengan ketentuan sebagai berikut:

c. PKWT selama lebih dari 12 (dua belas) bulan, dihitung secara proporsional dengan perhitungan: $\frac{\text{masa kerja}}{12} \times 1 \text{ (satu) bulan Upah}$

12

atau : $\frac{43 \text{ bulan}}{12} \times \text{Rp}2.340.000,00 = \text{Rp}8.385.000,00$

(delapan juta tiga ratus delapan puluh lima ribu rupiah)

Menimbang, bahwa berdasarkan perhitungan uang kompensasi diatas, maka Majelis memutuskan bahwa **petitum -5 Penggugat dapat dikabulkan sebagian ;**

Menimbang, bahwa **petitum-6 Penggugat yang menyatakan putusan ini dapat dilaksanakan terlebih dahulu (uitvoerbaar bij voorraad), meskipun ada upaya hukum dan/atau perlawanan (verzet) Tergugat**, maka Majelis menimbang, bahwa berdasarkan Pasal 180 ayat (1) HIR. Jo.SEMA RI No.3 Tahun 2000 tentang putusan serta merta (*Uit voerbaarr bij voorraad*) mengenai tuntutan dalam gugatan Penggugat karena dalam perkara ini terhadap putusan ini masih ada upaya hukum Verzet, kasasi sehingga putusan ini belum inkraacht atau mempunyai kekuatan hukum tetap, maka menurut Majelis belum cukup alasan menurut hukum untuk mengabulkan permohonan ini sehingga tuntutan Penggugat haruslah dinyatakan ditolak.;

Menimbang, bahwa **petitum-7 Penggugat yang menyatakan membebaskan biaya perkara ini kepada negara**, maka Majelis mempertimbangkan bahwa sesuai Pasal 58 UU No 2 Tahun 2004 tentang PPHI,



karena nilai gugatan Penggugat yang berada di bawah Rp150.000.000,00 (seratus lima puluh juta), maka biaya perkara akan dibebankan kepada negara yang besarnya akan ditentukan dalam amar putusan, dengan demikian Majelis memutuskan **petitum -7 Penggugat dapat dikabulkan** ;

Menimbang bahwa berdasarkan uraian pertimbangan tersebut di atas, gugatan Penggugat ada yang dikabulkan, dikabulkan sebagian dan sebagian lagi ditolak, dengan demikian terhadap petitum-1 Penggugat, maka Majelis berkesimpulan gugatan **Penggugat dapat dikabulkan untuk sebagian dan menolak untuk selebihnya** ;

Memperhatikan ketentuan- ketentuan yang diatur dalam HIR, Undang- Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Undang- Undang nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja dan 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 hubungan kerja antara Penggugat dengan Tergugat sampai tanggal 5 Agustus 2020 adalah berakhir demi hukum,sesuai Pasal 61 ayat (1.b) Undang- Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan sebagaimana telah diubah Undang- Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja;
3. Menghukum Tergugat untuk membayar uang kompensasi secara tunai kepada Penggugat sebesar **Rp8.385.000,00 (delapan juta tiga ratus delapan puluh lima ribu rupiah)**;
4. Menolak gugatan Penggugat untuk selain dan selebihnya ;
5. Membebankan biaya perkara kepada Negara sebesar **Rp715.000 ,00(tujuh ratus lima belas ribu rupiah)**;

Demikian diputuskan dalam sidang permusyawaratan Majelis Hakim Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Yogyakarta, pada hari Kamis, tanggal 03 November 2022, oleh kami, Sundari, S.H., M.H., sebagai Hakim Ketua , Diah Susilowati, S.H. dan Heri Purnomo, S.Si., M.H., masing- masing sebagai Hakim Anggota, yang ditunjuk berdasarkan Surat Penetapan Ketua Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Yogyakarta Nomor 23/Pdt.Sus-PHI/2022/PN Yyk tanggal 31 Mei 2022, putusan tersebut pada hari Senin, tanggal 07 November 2022, diucapkan dalam persidangan terbuka untuk umum oleh Hakim Ketua dengan dihadiri oleh para Hakim



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Anggota tersebut, Anna Heny Wahyuningsih, S.H., Panitera Pengganti dan Kuasa Penggugat, tanpa dihadiri pihak Tergugat maupun Kuasanya.

Hakim Anggota,

Hakim Ketua,

Diah Susilowati, S.H.

Sundari, S.H., M.H.

Heri Purnomo, S.Si., M.H.

Panitera Pengganti,

Anna Heny Wahyuningsih, S.H.

Perincian biaya

1. Materai	:	Rp10.000,00;
2. Redaksi.....	:	-
3. Pendaftaran.....	:	-
4. Juru sumpah	:	-
5. Pemanggilan 9 (sembilan)	:	Rp630.000,00;
relaas	:	
6. Administrasi Penyelesaian	:	
Perkara (BAP2)	:	Rp75.000,00;
Jumlah	:	Rp715.000 ,00;

(tujuh ratus lima belas ribu rupiah);

Halaman 24 dari 24 Putusan Perdata Gugatan Nomor 23/Pdt.Sis-PHI / 2022/PN Yyk