



PUTUSAN

Nomor 35/Pdt.Sus-PHI/2021/PN Pdg

DEMI KEADILAN BERDASARKAN KETUHANAN YANG MAHA ESA

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

Rajif Gandi, S.I.Kom, M.Si., Tempat/Tanggal Lahir: Padang / 22 April 1991, Kewarganegaraan Indonesia, Alamat Jalan Alai Timur Vila Melati Mas Nomor 18 D, Kelurahan Alai Parak Kopi, Kecamatan Padang Utara, Kota Padang, Provinsi Sumatera Barat, dalam hal ini memberikan kuasa kepada Nanda Fazli, S.H., Gita Aulia Putri, S.H., Lamboini, S.H., dan Muhammad Khadafi Abdullah, S.H.I., M.H., para advokat pada kantor hukum FZ Law Firm yang berkedudukan di Jalan Medan Nomor 7, Ulak Karang Selatan, Padang Utara, Kota Padang, Provinsi Sumatera Barat berdasarkan surat kuasa khusus tanggal 27 Agustus 2021, yang didaftarkan di Kepaniteraan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Padang Nomor: 88/PF.Pdt.Sus-PHI/IX/2021 tanggal 1 September 2021, **sebagai Penggugat** ;

Lawan

Yayasan Perintis Padang, Alamat di Jalan Adinegoro KM.17, Simpang Kalumpang, Kecamatan Koto Tangah, Kota Padang, Provinsi Sumatera Barat, **sebagai 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 30 Agustus 2021 yang dilampiri anjuran atau risalah penyelesaian dari Mediator Hubungan Industrial pada Dinas Tenaga Kerja dan Perindustrian Kota Padang Nomor: 563/684/DTKP/2021 tanggal 8 Juni 2021, yang diterima dan didaftarkan di Kepaniteraan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Padang pada tanggal 2 September 2021 dalam Register Nomor 35/Pdt.Sus-PHI/2021/PN Pdg, telah mengajukan gugatan sebagai berikut:

Halaman 1 dari 36 Putusan PHI Nomor 35/Pdt.Sus-PHI/2021/PN Pdg



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

1. Bahwa **PENGGUGAT** adalah Dosen Tetap Pada Program Studi S1 Ilmu Komunikasi Perintis Indonesia berdasarkan Surat Keputusan (SK) Nomor 279/UP-YP/IX/2019 tertanggal 14 September 2019 dan didaftarkan pada Menteri Hukum dan Hak Azasi Manusia No. AHU-0000442.AH.01.05 Tahun 2018 yang selama ini bekerja di **Yayasan Perintis Padang**, terhitung sejak 14 September 2019 sampai 1 Maret 2021;
2. Bahwa **PENGGUGAT** bekerja di **Yayasan Perintis Padang** dengan Jabatan sebagai **Dosen Tetap** dan selama ini **PENGGUGAT** bekerja dengan baik, bertanggung jawab dan loyal terhadap perusahaan;
3. Bahwa secara tiba-tiba tanpa pemberitahuan dan tanpa musyawarah perundingan terlebih dahulu **TERGUGAT** telah melakukan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) terhadap **PENGGUGAT** terhitung sejak bulan 1 Maret 2021 secara tertulis dengan alasan yang tidak jelas;
4. Bahwa **TERGUGAT** mengeluarkan Surat Pemberitahuan Nomor: 046/YPP/III/2021 yang ditujukan untuk **PENGGUGAT**, yang mana isi dari Surat Pemberitahuan itu adalah memberitahukan kepada **PENGGUGAT** bahwa pada tanggal 25 Februari 2021 telah dilaksanakan agenda rapat tahunan senat Universitas Perintis (UPERTIS) Indonesia, dengan agenda utama melakukan evaluasi dan penilaian, dan berdasarkan rapat tersebut terhitung dari tanggal 1 Maret 2021 **PENGGUGAT** tidak lagi menjadi Pegawai Kontrak. Padahal dalam Surat Keputusan Yayasan Nomor : 279/UP-YP/IX/2019 TENTANG Penugasan Dosen Tetap, Saudara **Rajif Gandi, S.I.Kom, M.Si** (**PENGGUGAT**) Pada Prodi Ilmu Komunikasi diangkat sebagai Dosen Tetap;
5. Bahwasanya pada tanggal 04 September 2019, telah terjadi penandatanganan **Surat Perjanjian Kerja** dengan nomor 253A/YP/IX/2019 antara **PENGGUGAT** dan **TERGUGAT**, yang mana bentuk perjanjian nya "KONTRAK" antara Pihak Pertama (**PENGGUGAT**) dan Pihak Kedua (**TERGUGAT**) untuk menggunakan scan ijazah tenaga dosen tetap Universitas Perintis Prodi Ilmu Komunikasi.
6. Bahwasanya isi surat perjanjian diatas adalah sebagai berikut :
 - 1) **Pihak Pertama** berkewajiban untuk memberikan imbalan kepada **Pihak Kedua** saat dokumen diberikan (Scan ijazah asli, transkrip S1 dan transkrip S2, KTP, Biodata, Surat Pernyataan Dosen Tetap dan Nama Ibu Kandung.
 - 2) Bila dokumen yang diberikan Pihak Kedua ternyata tidak dapat digunakan, maka pihak kedua berkewajiban mengembalikan dana

Halaman 2 dari 36 Putusan PHI Nomor 35/Pdt.Sus-PHI/2021/PN Pdg



yang sudah diserahkan oleh **Pihak Pertama** dan **Pihak Pertama** berkewajiban mengembalikan semua dokumen-dokumen **Pihak Kedua**.

- 3) **Pihak Pertama** berkewajiban untuk memfasilitasi kepada **Pihak Kedua** disaat perlunya kehadiran **Pihak Kedua** ke tempat **Pihak Pertama** dalam masa pengurusan Prodi komunikasi.
- 4) **Pihak Pertama** tidak boleh menggunakan dokumen yang telah diberikan **Pihak Kedua** untuk pengurusan atau kepentingan apapun di Akademik pada Institusi lain.
- 5) Kontrak ini berlaku sampai proses NIDN disetujui Ristekdikti mulai dari ditetapkan perjanjian kerjasama ini dapat ditinjau kembali.

Bahwa berdasarkan isi perjanjian di atas seakan ada taruhan dan membuka peluang besar bagi PIHAK PERTAMA untuk mengingkarinya, hal ini tergambar pada poin (2) bahwa tidak ada yang bisa menjamin akan hal ini. Pada point (4) Pihak ke 2 terikat dengan tidak menggunakan dokumennya, dalam hal ini pihak KEDUA tidak bisa melakukan kegiatan lain yang bisa menghasilkan uang untuk memenuhi kehidupannya, dan ada iktikad tidak baik dari PIHAK PERTAMA meminta uang yang sudah diberikan ketika berkas tidak bisa digunakan, tidak ada yang bisa menjamin keadaan seperti ini, dalam hal ini syarat sah perjanjiannya menjadi kabur dan mengambang, karena apa yang diperjanjikan bukanlah pekerjaan, tetapi hanya meminjam sebuah surat scan ijazah kemudian di janjikan sebagai dosen tetap. Oleh karenanya syarat formil sebuah perjanjian tidak terpenuhi, perjanjian ini dianggap tidak ada. Hal ini diatur dalam pasal 1320 Kitab Undang-undang Hukum Perdata (KUHPER);

7. Bahwa pada tanggal 05 September 2019, **PENGGUGAT** telah menanda tangani Surat Pernyataan Dosen Tetap dengan beserta lampiran, dimana dalam hal ini muncul perjanjian baru bahwa **PENGGUGAT** diangkat sebagai Dosen Tetap. Dalam hal ini ada perjanjian baru yang serta merta justru membatalkan perjanjian lama, sesuai dengan asas hukum *Lex posterior derogat legi priori* adalah **asas** penafsiran **hukum** yang menyatakan bahwa **hukum yang terbaru** (lex posterior) **mengesampingkan hukum yang lama** (lex prior). **Asas** ini biasanya digunakan baik dalam **hukum** nasional maupun internasional, oleh karenanya perjanjian lama pada poin (2) dianggap tidak pernah ada lagi;

Halaman 3 dari 36 Putusan PHI Nomor 35/Pdt.Sus-PHI/2021/PN Pdg



8. Bahwa pada tanggal 14 September 2019 PENGGUGAT dan TERGUGAT bersama telah menanda tangani **Perjanjian Kerja Dosen Tetap NO:0836/SK/-YP/IX/2019** yang telah terdaftar Menteri Hukum dan Hak Azasi Manusia No. AHU-0000442.AH.01.05 Tahun 2018. Bahwa bunyi perjanjian adlaah sebagai berikut :

- 1) **Pasal 1** berbunyi “Pihak Kesatu sepakat menerima Pihak Kedua untuk ditetapkan sebagai Tenaga Dosen Tetap pada Yayasan Perintis yang ditugaskan pada Program Studi S1 Ilmu Komunikasi untuk melaksanakan tugas Tri Dharma perguruan Tinggi dengan menjalankan kewajiban minimum 12 sks tiap semester”; Bahwa dalam Pasal ini pihak KEDUA sudah diangkat menjadi DOSEN TETAP, dimana sama-sama tunduk pada aturan terkiat ketenagakerjaan.
- 2) **Pasal 2** berbunyi “Perjanjian kerja dimaksud dalam Pasal 1 berlangsung dalam jangka waktu tidak terbatas”; Bahwa waktu bekerja tidak terbatas, kecuali ada keadaan lain yang dibenarkan menurut aturan perundang-undangan yang berlaku.
- 3) **Pasal 3** “Pihak Kedua menjalankan tugas dalam masa perjanjian kerja akan diberikan olah Pihak Kesatu :
 - a. Uang kerja sebesar Rp. 2.484.041,- per bulan yang akan dibayarkan pada setiap tanggal 1. **Bahwa pada faktanya PIHAK KEDUA Hanya menerima gaji sejak bekerja yaitu pada tanggal 1 desember 2019 sampai Juli 2020 sejumlah Rp1.500.000,00 (satu juta lima ratus ribu rupiah)**
 - b. Uang makan sebesar Rp15.000,- per hari kerja sesuai kehadiran.
 - c. Uang tabungan pensiunan Simponi Rp75.0000,- per bulan; **bahwa pada faktanya bahwa uang tabungan pensiunan juga tidak diberikan.**
 - d. Perlindungan kesehatan dan keselamatan kerja yaitu BPJS Kesehatan dan BPJS Ketenagakerjaan yang dibayarkan sebesar Rp280.000,- setiap bulannya. **Bahwa uang BPJS Kesehatan dan BPJS Ketenagakerjaan juga tidak pernah diberikan selama bekerja**
 - e. Tunjangan Fungsional Rp279.206,- per bulan baru dibayarkan Agustus 2020 sejak **PENGGUGAT** menjadi Koordinator Bidang Riset dan Studi Kelayakan;



- f. Biaya yang timbul dalam perjanjian kontrak ini dibebankan pada anggaran Yayasan Perintis Padang;
- 4) **Pasal 4**, berbunyi “Pihak Kedua dalam menjalankan tugas sehari-hari diawasi dan dievaluasi oleh Pihak Kesatu atau pejabat yang ditunjuk.
- 5) **Pasal 6**, berbunyi “Pihak Kesatu dapat menjatuhkan sanksi berupa pemutusan hubungan kerja secara sepihak tanpa pesangon kepada Pihak Kedua apabila :
 - a. Tidak masuk kerja selama 7 hari secara berturut-turut tanpa adanya pemberitahuan;
 - b. Tidak masuk kerja/meninggalkan tempat tugas selama 14 hari tanpa menunjukkan surat keterangan dokter;
 - c. Tidak melaksanakan tugas selama 7 hari secara akumulasi dalam kurun waktu 1 bulan;
 - d. Melakukan pelanggaran terhadap tanggung jawab dan kewajibannya serta menyalahi persyaratan yang telah disepakati.
 - e. Telah mendapatkan peringatan secara lisan maupun tertulis selama masa kerja berlangsung, secara berurutan.
9. Bahwa dengan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) terhadap **PENGGUGAT** bertentangan dengan **undang-undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan**, bahwa karena pemberhentian **PENGGUGAT** adalah merupakan kategori Pemutusan Hubungan Kerja (PHK), karena pelanggaran SOP dan Peraturan Perusahaan, maka atas kesalahan dari **TERGUGAT** dalam Pemberhentian ini, maka **TERGUGAT** diwajibkan memberikan hak **PENGGUGAT** sesuai dengan pasal 161 ayat (3) undang-undang Nomor 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan berbunyi :

“Ayat 1: dalam hal pekerja/buruh melakukan pelanggaran ketentuan yang diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama, pengusaha dapat melakukan pemutusan hubungan kerja, setelah kepada pekerja/buruh yang bersangkutan diberikan surat peringatan pertama, kedua, dan ketiga secara berturut-turut”

“Ayat 2: surat peringatan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) masing-masing berlaku untuk paling lama 6 (enam) bulan, kecuali ditetapkan lain dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama”



Ayat 3 : pekerja/buruh yang mengalami pemutusan hubungan kerja dengan alasan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) memperoleh uang pesangon sebesar 1 (satu) kali ketentuan pasal 156 ayat (2), uang penghargaan masa kerja sebesar 1 (satu) kali ketentuan pasal 156 ayat (3) dan uang penggantian hak sesuai ketentuan pasal 156 ayat (4);

10. Bahwa **PENGGUGAT** mengirimkan surat kepada **TERGUGAT** tertanggal 17 Juni yang dibalas kemudian tanggal 18 Juni yang menyatakan bahwa **PENGGUGAT** Bukan Karyawan Tetap dari Yayasan Perintis Padang ;
11. Bahwa **PENGGUGAT** diawal bekerja telah menandatangani **Perjanjian Kerja Dosen Tetap** tertanggal 14 September 2019 dengan diwakili oleh pihak **TERGUGAT** yakni saudara Yohandes, S.H., M.H., selaku Ketua Yayasan Perintis Padang diatas kertas bermaterai cukup dalam 4 (empat) rangkap;
12. Bahwa **PENGGUGAT** telah membuat laporan pengaduan kepada Dinas Tenaga kerja dan Perindustrian Kota Padang guna mendapatkan penyelesaian perselisihan tersebut;
13. Bahwa Kepala Dinas Tenaga Kerja dan Perindustrian Kota Padang telah mengeluarkan Surat Anjuran dengan Nomor: 563/684/DTKP/2021 tanggal 8 Juni 2021 (*terlampir*), akan tetapi sampai dengan sekarang **TERGUGAT** tidak mematuhi dan tidak melaksanakan surat anjuran tersebut;
14. Bahwa oleh karenanya, untuk memperjuangkan rasa keadilan dan kepastian hukum, **PENGGUGAT** mengajukan Gugatan Perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja dalam perkara *aquo* sesuai dengan ketentuan Undang-Undang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (*vide UU RI No. 02 tahun 2004 tentang Pengadilan Hubungan Industrial*);
15. Bahwa berdasarkan alasan-alasan di atas, maka jelas dan terang perbuatan **TERGUGAT** yang melakukan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) terhadap **PENGGUGAT** secara sepihak dengan tidak memberikan hak- hak nya sesuai dengan ketentuan yang berlaku kepada **PENGGUGAT** sejak 1 Maret 2021 sampai dengan sekarang adalah **merupakan Pemutusan Hubungan Kerja secara sepihak terhadap PENGGUGAT;**



16. Bahwa Pemutusan Hubungan Kerja yang dilakukan **TERGUGAT** terhadap **PENGGUGAT** telah bertentangan dengan ketentuan dalam **Pasal 151 Ayat (2) dan Ayat (3) Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan** yang menyatakan :

“Ayat (2) : Dalam hal segala upaya telah dilakukan, tetapi pemutusan hubungan kerja tidak dapat dihindari, maka maksud pemutusan hubungan kerja wajib dirundingkan oleh pengusaha dan serikat pekerja/serikat buruh atau dengan Pekerja/Buruh yang bersangkutan tidak menjadi anggota serikat Penggugat/ serikat buruh”.

“Ayat (3) : Dalam hal perundingan sebagaimana dimaksud dalam Ayat (2) benar tidak menghasilkan persetujuan, pengusaha hanya dapat memutuskan hubungan kerja dengan Pekerja/Buruh setelah memperoleh penetapan dari lembaga penyelesaian hubungan industrial”;

17. Bahwa berdasarkan Pasal 152 Ayat (3) UU No. 13 Tahun 2003 : *Dalam hal perundingan sebagaimana dimaksud dalam Ayat (2) benar tidak menghasilkan persetujuan, pengusaha hanya dapat memutuskan hubungan kerja dengan Pekerja/Buruh setelah memperoleh penetapan dari lembaga penyelesaian hubungan industrial*. Dan Perundingan **PENGGUGAT** dengan **TERGUGAT** tidak tercapai, maka secara hukum **PENGGUGAT** memohon kepada Pengadilan Hubungan Industrial Kota Padang untuk menetapkan putusan hubungan pekerjaan antara **PENGGUGAT** dengan **TERGUGAT**;

18. Bahwa besaran uang yang sudah diterima oleh Penggugat sejak bekerja di Yayasan Perintis adalah dengan rincian :

No	Rincian	Nilai
1	Gaji bulan Desember 2019 - Juli 2020, Rp.1.500.000,000 X 8	Rp. 12.000.000,00
2	Gaji bulan agustus 2020 - Februari 2021 sebesar Rp. 1.786.300 X 7	Rp. 12.504.100,00
	Total uang gaji yang diterima selama ini	Rp. 24.504.100,00

19. Bahwa oleh karena hubungan kerja antara **PENGGUGAT** dengan **TERGUGAT** sudah putus, maka kepada **TERGUGAT** dihukum untuk **memberikan hak-hak PENGGUGAT**, berdasarkan anjuran Surat Anjuran Dinas Tenaga Kerja Dan Perindustrian Kota Padang dengan Nomor: 563/684/DTKP/2021 tanggal 8 Juni 2021 sesuai dengan pasal



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

161 Ayat (3) Undang-undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, hak-hak yang mesti diterima **PENGGUGAT** adalah sebagai berikut :

No	Rincian		Nilai
1	Uang Pesangon 2 x Rp. 2.484.041,00	=	Rp. 4.968.082,00
Hitungan rincian berdasarkan Perjanjian Kerja Dosen Tetap No. 083/SK/-YP/IX/2019 dan ketentuan ketenagakerjaan :			
No	Rincian		Nilai
1	Uang Pengganti hak 15% dari uang Pesangon, ini berdasarkan ketentuan Pasal 156 UU No. 13 Tahun 2003, jadi 15 % X Rp. 4.968.082,00		Rp. 745.212,3
2	Uang gaji perbulan yang TERTUNDA harus dibayarkan adalah Rp. 2.484.041,00 , dan 3 bulan diawal tidak dibayarkan, bulan September 2019 - November 2019, berarti Rp. 2.484.041,00 X 3 bulan gaji	=	Rp. 7.452.123,00
3	Kekurangan Gaji, terhitung bulan Desember 2019 – Maret 2021 yakni Rp. 2.484.041 - Rp 1.500.000 = Rp. 984.041 x 16 bulan	=	Rp. . 21.515.959
4	Uang tabungan pensiunan simponi Rp.75.000,00 X 20 bulan dihitung dari September 2019 - Februari 2021	=	Rp. 1.500.000,00
5	Uang BPJS Kesehatan & BPJS Ketenagakerjaan setiap bulannya Rp.279.206,00 X 20 bulan kerja	=	Rp. 5.584.120,00
6	Tunjangan fungsional Rp. 280.000,00 X 20 bulan	=	Rp. 5.600.000,00
TOTAL		=	Rp. 47.365.496,3

Terbilang : (empat puluh tujuh juta tiga ratus enam puluh lima ribu empat ratus Sembilan puluh enam koma tiga) rupiah;



20. Bahwa oleh karena tindakan PHK sepihak yang dilakukan **TERGUGAT** terhadap **PENGGUGAT** mengakibatkan **PENGGUGAT** tidak dapat bekerja seperti biasanya sehingga tidak memiliki penghasilan untuk membiayai dan menafkahi hidup keluarga **PENGGUGAT**. Maka sesuai dengan ketentuan Pasal 155 Ayat (1), Ayat (2) dan Ayat (3) UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan maka **TERGUGAT** diwajibkan untuk membayar upah yang biasa diterima oleh **PENGGUGAT** setiap bulannya sampai putusan ini memiliki kekuatan hukum tetap;
21. Bahwa Akan tetapi **TERGUGAT** tidak mengindahkan sama sekali ketentuan Pasal 155 Ayat (1), Ayat (2) dan Ayat (3) UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dengan tidak membayar upah selama putusan lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial berkekuatan hukum tetap tentang PHK dalam perkara *a quo*, maka dengan mengacu pada Putusan Mahkamah Konstitusi No. 37/PUU-IX/2011 tentang upah proses. **maka patut dan layak jika Perusahaan (TERGUGAT) juga membayar upah selama Proses Penyelesaian kepada Penggugat yaitu selama 12 (dua belas) Bulan gaji pokok berjalan terhitung sejak Bulan Maret 2021 sampai dengan Bulan Maret 2022 secara tunai dan sekaligus, dengan rincian perhitungan sebagai berikut: jumlah 12 x Rp. 2.484.041,- = Rp.29.808.492,- (Dua Puluh Sembilan Juta Delapan Ratus Delapan Ribu Empat Ratus Sembilan Puluh Dua Rupiah);**
22. Bahwa untuk menjamin dilaksanakan putusan ini nantinya oleh **TERGUGAT**, maka **PENGGUGAT** memohon kepada Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Padang untuk menghukum **TERGUGAT** membayar uang paksa (*dwangsom*) sebesar Rp1.000.000,- (*satu juta rupiah*) untuk setiap hari keterlambatan pelaksanaan putusan ini sejak berkekuatan hukum tetap;
23. Bahwa oleh karena gugatan **PENGGUGAT** didasarkan kepada bukti-bukti hukum yang kuat dan tidak terbantahkan oleh **TERGUGAT**, dan juga oleh karena gugatan **PENGGUGAT** adalah mengenai pekerjaan dan penghidupan bagi keluarga dari **PENGGUGAT**, maka patut dan layak menurut hukum jika putusan atas Perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja ini dapat dilaksanakan secara serta merta meskipun ada upaya hukum kasasi dan peninjauan kembali serta perlawanan (*uit voerbaar bij voeraad*);



24. Bahwa oleh karena gugatan **PENGGUGAT** didasarkan kepada bukti-bukti yang kuat sesuai dengan ketentuan hukum yang berlaku dan tidak terbantahkan oleh **TERGUGAT**, maka patut dan layak menurut hukum jika Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Padang menghukum **TERGUGAT** untuk membayar segala biaya yang timbul dalam perkara ini;

Berdasarkan uraian tersebut diatas **PENGGUGAT** dengan hormat memohon kepada Ketua Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Padang, berkenan memanggil kedua belah pihak untuk duduk bersidang dalam suatu ruang sidang yang telah ditentukan dan mengambil putusan hakim yang amarnya sebagai berikut :

Tuntutan (petitum):

1. Mengabulkan gugatan **PENGGUGAT** untuk seluruhnya;
2. Menyatakan Putus Hubungan Kerja (PHK) antara **PENGGUGAT** dengan **TERGUGAT**;
3. Menghukum **TERGUGAT** untuk membayar hak-hak **PENGGUGAT** sesuai dengan Surat Anjuran Dinas Tenaga Kerja Dan Perindustrian Kota Padang dengan Nomor : 563/684/DTKP/2021 tanggal 8 Juni 2021 sesuai dengan Pasal 161 Ayat (3) Undang-undang Nomor 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan sebagai berikut:

No	Rincian		Nilai
1	Uang Pesangon 2 x Rp. 2.484.041,00	=	Rp. 4.968.082,00
Hitungan rincian berdasarkan Perjanjian Kerja Dosen Tetap No. 083/SK/-YP/IX/2019 dan ketentuan ketenagakerjaan :			
No	Rincian		Nilai
1	Uang Pengganti hak 15% dari uang Pesangon, ini berdasarkan ketentuan Pasal 156 UU No. 13 Tahun 2003, jadi 15 % X Rp. 4.968.082,00		Rp. 745.212,3
2	Uang gaji perbulan yang TERTUNDA harus dibayarkan adalah Rp. 2.484.041,00 , dan 3 bulan diawal tidak dibayarkan, bulan September	=	Rp. 7.452.123,00



	2019 - November 2019, berarti Rp. 2.484.041,00 x 3 bulan gaji		
3	Kekurangan Gaji, dihitung bulan Desember 2019 – Maret 2021 yakni Rp. 2.484.041 - Rp 1.500.000 = Rp. 984.041 x 16 bulan	=	Rp. 21.515.959
5	Uang tabungan pensiunan simponi Rp.75.000,00 X 20 bulan dihitung dari September 2019 - Februari 2021	=	Rp. 1.500.000,00
6	Uang BPJS Kesehatan & BPJS Ketenagakerjaan setiap bulannya Rp.279.206,00 X 20 bulan kerja	=	Rp. 5.584.120,00
7	Tunjangan fungsional Rp. 280.000,00 X 20 bulan	=	Rp. 5.600.000,00
	TOTAL	=	Rp. 47.365.496,3

Terbilang : (empat puluh tujuh juta tiga ratus enam puluh lima ribu empat ratus Sembilan puluh enam koma tiga) rupiah;

4. Menghukum **TERGUGAT** untuk membayar upah selama proses penyelesaian Perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja kepada **PENGGUGAT** yaitu selama 12 (*dua belas*) Bulan gaji pokok berjalan dihitung sejak Bulan Maret 2021 sampai dengan Bulan Maret 2022 secara tunai dan sekaligus, dengan rincian perhitungan sebagai berikut: jumlah 12 x Rp. 2.484.041,- = Rp.29.808.492,- (**Dua Puluh Sembilan Juta Delapan Ratus Delapan Ribu Empat Ratus Sembilan Puluh Dua Rupiah**);
5. Menghukum **TERGUGAT** untuk membayar uang paksa (*dwangsom*) kepada **PENGGUGAT** sebesar Rp1.000.000,- (*satu juta rupiah*) untuk setiap hari keterlambatan pelaksanaan putusan berkekuatan hukum tetap;
6. Menetapkan putusan dapat dilaksanakan secara serta merta meskipun ada upaya hukum baik kasasi, peninjauan kembali maupun perlawanan atas putusan dalam perkara ini (*uit voer baar bij voorraad*);
7. Menghukum **TERGUGAT** untuk membayar segala biaya yang timbul dalam perkara ini.

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



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Menimbang, bahwa pada hari persidangan yang telah ditentukan, untuk Penggugat hadir kuasanya tersebut dan Tergugat menghadap Kuasanya Yunizal Chaniago, S.H., Amelia, S.H. dan Yusuf Ridwan, S.H. Advokat/Pengacara pada Kantor Hukum Y.CHANIAGO & ASSOCIATES (YC&A). "Advocates & Legal Consultants", yang beralamat di Jalan Parak Karambia II/5, RT.IV RW.III Kelurahan Belakang Tangsi, Kecamatan Padang Barat, Kota Padang, Sumatera Barat, berdasarkan Surat Kuasa Khusus tanggal 22 September 2021 yang ditandatangani oleh Yohandes, S.H., M.H. dan Hendra Mukhlis, S.E., M.Pd. selaku Pengurus Yayasan Perintis Padang yang telah didaftarkan pada Kepaniteraan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Padang tanggal 23 September 2021 dibawah Register No: 93/PF.Pdt.Sus. PHI/IX/2021;

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 pada pokoknya sebagai berikut:

1. Bahwa TERGUGAT menolak dengan tegas dalil-dalil gugatan PENGGUGAT, kecuali terhadap hal-hal yang terbukti dan diakui kebenarannya oleh TERGUGAT;
2. Bahwa terhadap apa yang tidak TERGUGATanggapi dalam Jawaban ini, bukanlah berarti TERGUGAT mengakui kebenarannya, kecuali terhadap apa yang kini secara nyata terbukti dipersidangan dan diakui secara tegas kebenarannya oleh TERGUGAT;
3. Bahwa TERGUGAT mengakui adanya Perjanjian Kerjasama antara PENGGUGAT dan TERGUGAT, dengan Nomor 253A/YP/IX/2019 tanggal 04 September 2019 tentang izin menggunakan scan ijazah tenaga dosen tetap Universitas Perintis Prodi Ilmu Komunikasi;
4. Bahwa Perjanjian Kerjasama tersebut di atas memiliki poin antara lain sebagai berikut :
 - Bahwa PENGGUGAT akan memberikan scan ijazah asli, Transkrip S1 dan S2, KTP, Biodata, Surat Pernyataan Dosen Tetap dan Nama Ibu Kandung untuk dipergunakan oleh TERGUGAT;

Halaman 12 dari 36 Putusan PHI Nomor 35/Pdt.Sus-PHI/2021/PN Pdg



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

- Bahwa Terkait penggunaan dokumen tersebut, PENGGUGAT akan menerima imbalan;
- Bahwa perjanjian kerjasama berlaku sampai NIDN PENGGUGAT disetujui Ristekdikti.

Perlu TERGUGAT tegaskan, sampai dengan saat ini PENGGUGAT belum memiliki NIDN sebagai persyaratan pengangkatan dosen tetap sebagaimana Peraturan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan Nomor 84 Tahun 2013 tentang Pengangkatan Dosen Tetap Non Pegawai Negeri Sipil Pada Perguruan Tinggi Negeri dan Dosen Tetap Pada Perguruan Tinggi Swasta;

5. Bahwa Tergugat mengakui adanya Surat Keputusan Yayasan Universitas Perintis Indonesia Nomor 279/UP-YP/IX/2019 tertanggal 14 September 2019 tentang Penugasan Dosen Tetap Saudara Rajif Gandi. S.I.Kom.,M.Si pada Prodi Ilmu Komunikasi. Surat keputusan ini dibuat untuk kepentingan kedua belah pihak yaitu :

- Bagi TERGUGAT, berguna untuk pengurusan perubahan lembaga pendidikan dari STIKes Perintis menjadi Universitas Perintis.
- Bagi PENGGUGAT, berguna untuk mengurus NIDN (Nomor Induk Dosen Nasional) sebagaimana yang disyaratkan dalam **persyaratan Administrasi Usulan NIDN** yaitu :

- KTP asli.
- Foto 4x6 berwarna.
- **SK dosen tetap (SK PNS bagi pegawai negeri) asli/fotokopi dilegalisir.**
- Ijazah lengkap (minimal pendidikan S2) (SK Penyetaraan Ijazah bagi lulusan LN) asli/fotokopi dilegalisir.
- Surat Keterangan Sehat Rohani.
- Surat Keterangan Sehat Jasmani.

- Juga bagi PENGGUGAT sebagai persyaratan untuk dapat menjadi dosen tetap pada Universitas Perintis, sebagaimana syarat yang tercantum dalam Buku Peraturan Kepegawaian Pasal 1 Nomor 4 Poin b yang berbunyi :

Halaman 13 dari 36 Putusan PHI Nomor 35/Pdt.Sus-PHI/2021/PN Pdg

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

"Tenaga Pendidik, pada tahap awal setelah dinyatakan diterima oleh Yayasan Perintis Padang, untuk pengurusan registrasi NIDN dikeluarkan dokumen berupa Surat Keputusan (SK) Pegawai Tetap hanya dipergunakan untuk persyaratan pengurusan NIDN, tapi bukan diakui sebagai Surat Keputusan (SK) pegawai Tetap"

Perlu TERGUGAT tegaskan bahwa Registrasi NIDN PENGGUGAT yang diurus oleh TERGUGAT belum bisa dianggap selesai, karena NIDN PENGGUGAT belum keluar, sehingga berdasarkan peraturan yang tercantum dalam Buku Peraturan Kepegawaian Pasal 1 Nomor 4 Poin b, PENGGUGAT belum menjadi Pegawai tetap dengan jabatan Dosen di lingkungan Yayasan Perintis Padang (TERGUGAT).

Bahwa PENGGUGAT telah mengetahui dan memahami hal tersebut saat PENGGUGAT dan TERGUGAT menandatangani Perjanjian Kerja Dosen Tetap Nomor: 0836/SK/-YP/IX/2019 tertanggal 14 September 2019;

6. Bahwa TERGUGAT menyatakan tidak benar, dan sangat keberatan dengan dalil PENGGUGAT pada angka 3 dan angka 4 yang menyatakan TERGUGAT telah melakukan Pemutusan Hubungan Kerja terhadap PENGGUGAT tanpa pemberitahuan, tanpa Musyawarah dan tanpa alasan yang jelas;
7. Bahwa dalam **pasal 4 Perjanjian Kerja Dosen Tetap No: 0836/SK/-YP/IX/2019 tertanggal 14 September 2019 tertulis:**

"Pihak Kedua dalam menjalankan tugas sehari-hari diawasi dan dievaluasi oleh Pihak Kesatu atau Pejabat yang ditunjuk".

8. Pasal dalam perjanjian di atas merujuk kepada Buku Peraturan Kepegawaian Pasal 1 Nomor 5 yang berbunyi:

"Pegawai Tetap merupakan pegawai yang telah dievaluasi kinerjanya selama masa kontrak atau masa percobaan dan melalui keputusan rapat senat".

Halaman 14 dari 36 Putusan PHI Nomor 35/Pdt.Sus-PHI/2021/PN Pdg

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)



9. Bahwa proses pengawasan dan evaluasi tersebut telah dilakukan oleh TERGUGAT yang hasilnya disampaikan dalam Agenda Rapat Tahunan Senat Universitas Perintis (UPERTIS) tanggal 25 Februari 2021 sesuai dengan Berita Acara Rapat Senat No: 06/Senat-UPERTIS/II/2021 beserta lampirannya berupa Lembar Penilaian Prestasi Kerja Atas Nama RAJIF GANDI, S.I.Kom., M.Si (PENGGUGAT) yang kemudian menghasilkan Surat Pemberitahuan Nomor : 046/YPP/III/2021 yang isinya adalah **TIDAK MEMPERPANJANG KONTRAK KEPEGAWAIAN ATAS NAMA PENGGUGAT**;
10. Bahwa TERGUGAT menolak tegas dan menyatakan tidak benar dalil PENGGUGAT pada angka 6 dengan alasan-alasan sebagai berikut :
- Alasan PENGGUGAT pada halaman 4 baris pertama yang mengatakan isi Perjanjian Kerjasama antara PENGGUGAT dan TERGUGAT, dengan Nomor 253A/YP/IX/2019 tanggal 04 September 2019 tentang izin menggunakan scan ijazah tenaga dosen tetap Universitas Perintis Prodi Ilmu Komunikasi adalah seakan-akan ada taruhan adalah alasan yang mengada-ada. Dalam perjanjian jelas dinyatakan Kewajiban Penggugat menyerahkan scan dokumen, dan atas hal tersebut PENGGUGAT berhak menerima pembayaran dari TERGUGAT;
 - Alasan PENGGUGAT pada halaman 4 baris 3 sampai 6 yang menyatakan tidak ada jaminan dan PENGGUGAT tidak bisa melakukan kegiatan lain yang bisa menghasilkan uang untuk memenuhi kebutuhan hidupnya adalah alasan yang tidak benar. Faktanya saat perjanjian dibuat, PENGGUGAT menerima bayaran sebesar Rp 1.000.000,00, dan sejak bulan Desember 2019 sampai juli 2020 PENGGUGAT mendapatkan gaji sebesar Rp 1.500.000,00/bulan dari TERGUGAT dan bulan Agustus 2020 sampai Februari 2021 PENGGUGAT mendapatkan gaji sebesar Rp 1.786.300,00/bulan dari TERGUGAT;
 - **Bahwa Perjanjian Kerjasama antara PENGGUGAT dan TERGUGAT, dengan Nomor: 253A/YP/IX/2019 tanggal 04 September 2019 tentang izin menggunakan scan ijazah tenaga dosen tetap Universitas Perintis Prodi Ilmu Komunikasi adalah PERJANJIAN UNTUK MEMINJAM SCAN DOKUMEN**.



**BUKAN PERJANJIAN UNTUK SUATU PEKERJAAN DAN
BUKAN PULA PERJANJIAN SEBAGAI DOSEN TETAP.**

11. Bahwa dalil gugatan pada angka 7 adalah dalil yang sangat mengada-ada. PENGGUGAT mengakui menandatangani Surat Pernyataan Dosen Tetap dan mengklaim surat pernyataan tersebut menimbulkan Perjanjian baru. Bahwa suatu Surat Pernyataan adalah surat yang dibuat oleh satu pihak, dan hanya mengikat kepada satu pihak saja yaitu orang yang memberi/membuat pernyataan. Sementara perjanjian adalah kesepakatan antara dua pihak atau lebih dan saling mengikat kepada para pihak yang membuat perjanjian tersebut. sehingga pernyataan PENGGUGAT yang mendalilkan surat pernyataan yang dibuatnya memunculkan suatu perjanjian baru, adalah hal yang sangat keliru dan tidak benar menurut hukum;
12. Bahwa TERGUGAT keberatan dengan Dalil gugatan angka 9 dengan alasan sebagaimana yang telah TERGUGAT uraikan pada angka 6, 7 dan 8 jawaban TERGUGAT tentang proses pengawasan dan evaluasi terhadap Pegawai;
13. Bahwa TERGUGAT keberatan dengan poin gugatan PENGGUGAT pada halaman 10 angka 19. Poin ini sangat tidak adil karena PENGGUGAT menuntut haknya atas upah berdasarkan Perjanjian Kerja Dosen Tetap No: 0836/SK/-YP/IX/2019 tertanggal 14 September 2019 pasal 3, dan sedangkan PENGGUGAT tidak menjalankan kewajibannya;

Bahwa pasal 3 ini berbunyi:

“Pihak Kedua menjalankan tugas dalam masa perjanjian kerja akan diberikan oleh pihak kedua....”

Tugas yang dimaksud dalam pasal ini tercantum dalam pasal 1 yaitu :

“Pihak Kesatu sepakat menerima Pihak Kedua untuk ditetapkan sebagai tenaga Dosen Tetap pada Yayasan Perintis yang ditugaskan pada Program Studi S1 Ilmu Komunikasi untuk melaksanakan tugas Tri Darma Perguruan Tinggi dengan menjalankan kewajiban minimum 12 sks tiap semester.”



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Perlu TERGUGAT tegaskan, selama bekerja PENGGUGAT tidak melaksanakan kewajibannya sebanyak minimum 12 sks **sehingga PENGGUGAT pun tidak berhak atas upah sebagaimana yang telah diperjanjikan** yang mencakup:

- a. Upah Kerja sebesar Rp 2.484.041,00 perbulan
 - b. Uang Tabungan Pensiunan Simponi sebesar Rp 75.000,00 perbulan
 - c. Perlindungan kesehatan dan keselamatan kerja yaitu BPJS Kesehatan dan BPJS Ketenaga kerjaan yang dibayarkan sebesar Rp 279.206,00 perbulan.
 - d. Tunjangan Fungsional sebesar Rp 280.000,00 perbulan
14. Hal inipun secara tidak langsung diakui oleh Dinas Tenaga Kerja dalam Surat Anjuran Dinas Tenaga Kerja dan Perindustrian Kota Padang Nomor 563/684/DTKP/2021 tanggal 8 Juni 2021 yang menganjurkan TERGUGAT membayar kepada PENGGUGAT sebesar:

- **Uang Pesangon 2 x Rp 2.484.041,00.....Rp 4.968.082,00**

15. Bahwa meskipun PENGGUGAT tidak melaksanakan kewajibannya, namun PENGGUGAT tetap menerima gaji dari TERGUGAT sebesar;

- Gaji bulan Desember 2019 sampai bulan Juli 2020 sebesar Rp 1.500.000,00 x 8 yaitu Rp 12.000.000,00
- Gaji bulan Agustus 2020 sampai bulan Februari 2021 sebesar Rp 1.786.300,00 x 7 yaitu Rp 12. 504.100,00

sebagaimana yang diakui oleh PENGGUGAT dalam gugatannya pada halaman 9 angka 18.

16. Bahwa TERGUGAT melihat ada itikat tidak baik yang dilakukan secara terang-terangan oleh PENGGUGAT dengan cara memberikan keterangan yang tidak benar dan dan memberi perhitungan angka yang tidak benar pada gugatannya, hal mana justru berbeda ataupun bertolak belakang dengan apa yang sebenarnya terjadi. Hal ini dapat dilihat antara lain pada :

Halaman 17 dari 36 Putusan PHI Nomor 35/Pdt.Sus-PHI/2021/PN Pdg



a. Pada angka 2 halaman 2 gugatan, PENGGUGAT menyatakan telah bekerja dengan baik, bertanggung jawab dan loyal terhadap perusahaan. sementara pada faktanya:

- bahwa pada saat ditandatanganinya kontrak perjanjian Nomor 253A/YP/IX/2019 tanggal 04 September 2019, PENGGUGAT belum aktif sebagai pegawai dikarenakan saat itu izin Universitas Perintis Indonesia dan Progran Studi Ilmu Komunikasi belum keluar, sehingga belum ada kegiatan apapun yang menyangkut dengan UPERTIS dan Prodi Ilmu Komunikasi;
- bahwa bulan **September 2019 sampai November 2019, PENGGUGAT tidak aktif sama sekali, tidak pernah datang ke kampus dan tidak terlibat dalam kegiatan apapun, termasuk tidak ikut sebagai tim pembuat proposal pendirian program studi;**
- bahwa PENGGUGAT tidak loyal terhadap Yayasan dikarenakan saat telah menjalin kerjasama dengan UPERTIS, PENGGUGAT justru mempromosikan kampus lain yang memiliki program studi yang sama dengan program studi yang dimiliki Yayasan (TERGUGAT);

b. Pada Petitum angka 3 tabel hitungan rincian angka 2, PENGGUGAT menuntut gaji perbulan yang tertunda selama 3 bulan, dari September 2019 sampai November 2019, sementara faktanya kontrak kerjasama ditandatangani 14 september 2019 dan antara bulan September 2019 sampai November 2019, PENGGUGAT tidak aktif sama sekali, tidak pernah datang ke kampus dan tidak terlibat dalam kegiatan apapun, termasuk tidak ikut sebagai tim pembuat proposal pendirian program studi;

c. Pada Petitum angka 3 tabel hitungan rincian angka 3, PENGGUGAT menuntut kekurangan gaji dari bulan Desember 2019 sampai bulan Maret 2021 yakni Rp 2.484.041,00 – Rp 1.500.000,00 atau selama 16 bulan. Hal ini jelas bertentangan dengan pengakuan PENGGUGAT sendiri pada halaman 9 angka 18 yang menyatakan bulan Agustus 2020 sampai bulan Februari 2021 PENGGUGAT ternyata menerima gaji sebesar Rp 1.786.300,00 perbulan;



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

17. Bahwa TERGUGAT keberatan dengan poin gugatan angka 20-24, dengan alasan sebagaimana yang telah TERGUGAT uraikan dalam jawaban TERGUGAT di atas, sehingga mohon untuk dikesampingkan.

Maka berdasarkan hal-hal tersebut di atas, dengan ini TERGUGAT mohon kepada yang terhormat Ketua/Majelis Hakim yang memeriksa, mengadili dan memutuskan perkara a quo, kiranya berkenan memutus dengan menyatakan sebagai berikut :

- Menolak gugatan PENGGUGAT untuk Seluruhnya (*On Zegd*), atau setidaknya menyatakan gugatan PENGGUGAT tidak dapat diterima (*Niet Ontvankelijke verklaard*);

Atau :

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

Menimbang, bahwa terhadap jawaban Tergugat tersebut, Penggugat telah mengajukan replik pada tanggal 14 Oktober 2021 dan terhadap replik Penggugat tersebut, Kuasa Hukum Tergugat mengajukan duplik pada tanggal 21 Oktober 2021, Replik dan Duplik tersebut tidak termuat dalam putusan ini yang secara lengkap sebagaimana termuat dalam berita acara persidangan;

Menimbang bahwa untuk menguatkan dalil gugatannya Penggugat telah mengajukan bukti surat berupa bukti P-1 sampai dengan P-25 yang telah dibubuhi meterai secukupnya sebagai berikut:

1. Bukti P-1 : Foto copy dari copy Perjanjian Kerjasama antara Penggugat dengan Tergugat Nomor: 253A/YP/IX/2019 tanggal 4 September 2019 bermaterai cukup, bukti ini pada pokoknya menerangkan perjanjian penggunaan scan dokumen tenaga dosen tetap;
2. Bukti P-2 : Foto copy dari copy Surat pernyataan dosen tetap tanggal 5 September 2019 bermaterai cukup, bukti ini pada pokoknya menerangkan syarat untuk menjadi dosen tetap;
3. Bukti P-3 : Foto copy dari surat perintah bayar untuk pemeriksaan kesehatan tanggal 5 September 2019 bermaterai cukup sesuai asli, bukti ini pada pokoknya menerangkan syarat untuk menjadi dosen tetap;
4. Bukti P-4 : Foto copy surat Keputusan Yayasan surat nomor: 279/UP-YP/IX/2019 penugasan dosen tetap atas nama saudara Rajif Gandhi S.I.Kom, M.Si pada prodi ilmu komunikasi tanggal 14 September

Halaman 19 dari 36 Putusan PHI Nomor 35/Pdt.Sus-PHI/2021/PN Pdg



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

2019 bermaterai cukup sesuai asli, bukti ini pada pokoknya menerangkan SK penugasan sebagai dosen tetap;

5. Bukti P-5 : Foto copy dari copy Perjanjian kerja dosen Tetap yang ditanda tangani Penggugat dan Tergugat bermaterai cukup, bukti ini pada pokoknya menerangkan perjanjian kerja antara Tergugat dengan Penggugat;
6. Bukti P-6 : Foto copy Rekening Koran Bank Syariah Indonesia Selma bekerja di UPERTIS Desember-Juli sebesar Rp 1.500.000,- bermaterai cukup sesuai asli, bukti ini pada pokoknya menerangkan gaji yang diterima Penggugat mulai Desember 2019 sampai dengan Februari 2021;
7. Bukti P-7 : Foto copy Instrumen pemenuhan syarat Minimum Akreditasi bermaterai cukup sesuai asli, bukti ini pada pokoknya menerangkan instrument pembentukan Program Studi Ilmu Komunikasi di Universitas Perintis Indonesia;
8. Bukti P-8 : Foto copy dari copy Surat Keputusan Dekan Fakultas Kesehatan Universitas Perintis Indonesia bermaterai cukup, bukti ini pada pokoknya menerangkan beban tugas mengajar Penggugat pada Fakultas Kesehatan Universitas Perintis Indonesia;
9. Bukti P-9 : Foto copy Surat Keputusan Dekan Fakultas Ekonomi Bisnis dan Ilmu Sosial Universitas Perintis Indonesia Nomor: 19/FEBIS/UPERTIS/YPP/IX/2021 tanggal 7 Januari 2021 bermaterai cukup sesuai asli, bukti ini pada pokoknya menerangkan beban tugas mengajar Penggugat pada Fakultas Ekonomi Bisnis dan Ilmu Sosial Universitas Perintis Indonesia;
10. Bukti P-10 : Foto copy Surat Keputusan Dekan Fakultas Ekonomi Bisnis dan Ilmu Sosial Universitas Perintis Indonesia 20/FEBIS/UPERTIS/YPP/IX/2021 tanggal 7 Januari 2021 bermaterai cukup sesuai asli, bukti ini pada pokoknya menerangkan beban tugas mengajar Penggugat pada Fakultas Ekonomi Bisnis dan Ilmu Sosial Universitas Perintis Indonesia;
11. Bukti P-11 : Foto copy Surat Peringatan I nomor; 001/SK-WRII/UPERTIS-YPP/II/2021 tanggal 7 Januari 2021 bermaterai cukup sesuai asli, bukti ini pada pokoknya menerangkan surat peringatan yang diterima oleh Penggugat;
12. Bukti P-12 : Foto copy Surat Pemberitahuan nomor: 046/YPP/III/2021 tanggal 1 Maret 2021 bermaterai cukup sesuai asli, bukti ini pada

Halaman 20 dari 36 Putusan PHI Nomor 35/Pdt.Sus-PHI/2021/PN Pdg

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)



pokoknya menerangkan pemutusan hubungan kerja oleh Tergugat kepada Penggugat;

13. Bukti P-13 : Foto copy Surat balasan nomor; 150/UPERTIS-YPP/III/2021 tanggal 15 Maret 2021 bermaterai cukup sesuai asli, bukti ini pada pokoknya menerangkan surat balasan Yayasan atas surat keberatan dari Penggugat;
14. Bukti P-14 : Foto copy dari copy risalah perundingan melalui mediasi Surat Keputusan Dekan Fakultas Kesehatan Universitas Perintis Indonesia bermaterai cukup, bukti ini pada pokoknya menerangkan telah terjadi mediasi di Dinas Tenaga Kerja dan Perindustrian Kota Padang;
15. Bukti P-15 : Foto copy dari copy anjuran oelh Dinas Tenaga Kerja dan Perindustrian Kota Padang bermaterai cukup, bukti ini pada pokoknya menerangkan surat anjuran yang dikeluarkan oleh Dinas Tenaga Kerja dan Perindustrian Kota Padang;
16. Bukti P-16 : Foto copy Surat panggilan tanggal 16 Juni 2021 bermaterai cukup sesuai asli, bukti ini pada pokoknya menerangkan panggilan Tergugat kepada Penggugat untuk menerima sejumlah uang bukan pesangon;
17. Bukti P-17 : Foto copy dari copy surat balasan dari Tergugat tanggal 18 juni 2021 bermaterai cukup, bukti ini pada pokoknya menerangkan surat balasan atas surat Tergugat yang menyatakan Penggugat bukan dosen tetap;
18. Bukti P-18 : Foto copy surat penyampaian SOTK dan permohonan pemenuhan sarana dan prasarana Nomor;001/LP3TS/UPERTIS-YPP/VIII/2020 bermaterai cukup sesuai asli, bukti ini pada pokoknya menerangkan Penggugat sebagai kordinator bidang riset dan studi kelayakan Pusat Pengembangan dan Pelaksana Tugas Strategis (P3TS);
19. Bukti P-19 : Foto copy dari copy Berita acara tanggal 27 November 2020 bermaterai cukup, bukti ini pada pokoknya menerangkan pemberian pembekalan dalam rangka pemilihan pusat informasi konseling remaja unggulan;
20. Bukti P-20 : Foto copy surat tugas Nomor: 006/LPPMUPERTIS-YP/II/2021 tanggal 18 Januari 2021 bermaterai cukup sesuai asli, bukti ini pada pokoknya menerangkan surat tugas pengabdian masyarakat;



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

21. Bukti P-21 : Foto copy surat tugas Nomor: 051/UPERTIS-YPP/II/2021 tanggal 21 Januari 2021 bermaterai cukup sesuai asli, bukti ini pada pokoknya menerangkan surat tugas sebagai panelis kegiatan di Padang TV;
22. Bukti P-22 : Foto copy surat Keputusan Bidang kemahasiswaan Nomor: 093/UPERTIS-YPP/SKR/II/2021 tanggal 4 Februari 2021 bermaterai cukup sesuai asli, bukti ini pada pokoknya menerangkan SK Penetapan dan Pengangkatan Panitia Pekan Kreativitas Mahasiswa;
23. Bukti P-23 : Foto copy tulisan opini bermaterai cukup sesuai asli, bukti ini pada pokoknya menerangkan tulisan Penggugat di media cetak;
24. Bukti P-24 : Foto copy pedoman kepegawaian Universitas Perintis bermaterai cukup sesuai asli, bukti ini pada pokoknya menerangkan buku pedoman kepegawaian Universitas Perintis Indonesia;
25. Bukti P-25 : Foto copy dari copy Surat Pernyataan Bersama tanggal 30 Maret 2021 bermaterai cukup, bukti ini pada pokoknya menerangkan surat Dekan Fakultas Ekonomi Bisnis dan Ilmu Sosial tentang pernyataan bersama;

Menimbang, bahwa Penggugat tidak menghadirkan Saksi di persidangan, walaupun telah diberikan kesempatan untuk menghadirkan saksi;

Menimbang, bahwa untuk mempertahankan dalil-dalil sangkalannya, Tergugat mengajukan bukti lawan berupa fotocopy bukti-bukti surat yang telah dibubuhi materai secukupnya yakni bukti T-1 sampai dengan T-9 dan bukti-bukti tersebut diberi tanda sebagai berikut:

1. Bukti T-1 : Foto copy Buku Pedoman Kepegawaian Universitas Perintis Indonesia bermaterai cukup sesuai asli, bukti ini pada pokoknya menerangkan pedoman kepegawaian Universitas Perintis Indonesia;
2. Bukti T-2 : Foto copy Surat Perjanjian Kerja Sama No 253A/YP/IX/2019 tertanggal 04 September 2019 bermaterai cukup sesuai asli, bukti ini pada pokoknya menerangkan perjanjian penggunaan scan dokumen Penggugat;
3. Bukti T-3 : Foto copy Surat Perjanjian Kerja Dosen Tetap No: 0836/SK/YP/IX/2019 tertanggal 14 September 2019 beserta Lampiran bermaterai cukup sesuai asli, bukti ini pada pokoknya menerangkan Penggugat sebagai dosen tetap;
4. Bukti T-4 : Foto copy Surat Peringatan I No: 001/SK-WR/II/UPERTIS-YPP/II/2021 tertanggal 07 Januari 2021 beserta Lampiran bermaterai cukup sesuai asli, bukti ini pada pokoknya menerangkan surat peringatan terhadap Penggugat;

Halaman 22 dari 36 Putusan PHI Nomor 35/Pdt.Sus-PHI/2021/PN Pdg

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)



5. Bukti T-5 : Foto copy Lembar Penilaian Prestasi Kerja serta Resume Hasil Penilaian atas nama Rajif Gandi, S.I.Kom.,M.Si bermaterai cukup sesuai asli, bukti ini pada pokoknya menerangkan nilai kurang dari Penggugat atas lembar penilaian prestasi kerja;
6. Bukti T-6 : Foto copy Berita Acara Rapat Senat UPERTIS No: 02/Senat-UPERTIS/II/2021 dan Berita Acara Rapat Senat No: 06/Senat-UPERTIS/II/2021 bermaterai cukup sesuai asli, bukti ini pada pokoknya menerangkan rapat tentang pelanggaran berat yang dilakukan Penggugat;
7. Bukti T-7 : Print Peraturan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan Republik Indonesia Nomor : 84 tahun 2013 tentang pegangkatan dosen tetap non Pegawai Negeri Sipil pada perguruan Tinggi Negeri dan Dosen tetap pada perguruan Tinggi swasta bermaterai cukup, bukti ini pada pokoknya menerangkan pengertian dan pegangkatan dosen tetap;
8. Bukti T-8 : Print Peraturan Menteri riset, teknologi dan Pendidikan Tinggi Republik Indonesia Nomor : 2 tahun 2016 tentang perubahan atas Peraturan Menteri Riset, Teknologi dan Pendidikan Tinggi Republik Indonesia Nomor:26 tahun 2015 tentang registrasi Pendidik pada Perguruan Tinggi bermaterai cukup, bukti ini pada pokoknya menerangkan persyaratan pengurusan NIDN;
9. Bukti T-9 : Screenshot persyaratan Administrasi Usulan NIDN bermaterai cukup, bukti ini pada pokoknya menerangkan persyaratan pengurusan NIDN;

Menimbang, bahwa Tergugat tidak menghadirkan Saksi di persidangan, walaupun telah diberikan kesempatan untuk menghadirkan saksi;

Menimbang, bahwa pihak Penggugat maupun pihak Tergugat masing-masing melalui kuasa hukumnya telah menyerahkan kesimpulan secara tertulis pada tanggal 18 Nopember 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

Halaman 23 dari 36 Putusan PHI Nomor 35/Pdt.Sus-PHI/2021/PN Pdg



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

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

Menimbang, bahwa yang menjadi persengketaan antara kedua belah pihak dalam perkara a quo adalah mengenai perselisihan pemutusan hubungan kerja;

Menimbang, bahwa setelah menelaah dalil gugatan Penggugat dan jawaban Tergugat secara cermat dan teliti Majelis Hakim memperoleh fakta yang pada pokoknya Penggugat memohon agar Majelis Hakim yang menyidangkan perkara *a quo* menyatakan pemutusan hubungan kerja yang dilakukan oleh Tergugat kepada Penggugat adalah sah menurut hukum dan meminta kompensasi atas pemutusan hubungan kerja tersebut, sedangkan Tergugat menyatakan bahwa Penggugat merupakan dosen tidak tetap yang tidak mempunyai NIDN sehingga dapat melakukan pemutusan hubungan kerja kepada Penggugat tanpa harus membayar uang pesangon kepada Penggugat;

Menimbang, bahwa dari pokok gugatan yang didalilkan oleh Penggugat dan jawaban yang didalilkan oleh Tergugat tersebut, Majelis hakim berpendapat yang menjadi pokok permasalahan dalam perselisihan perkara *a quo* adalah ***Bagaimana hubungan kerja antara Penggugat dengan Tergugat, apakah sah pemutusan hubungan kerja antara Penggugat dengan Tergugat, serta bagaimana akibat hukumnya bagi para pihak?***

Menimbang, bahwa terhadap perselisihan tersebut sudah dilakukan upaya perundingan bipartit, akan tetapi tidak ada titik temu;

Menimbang, bahwa oleh karena tidak ada kesepakatan dalam perundingan bipartit maka perselisihan dilanjutkan melalui mediasi oleh Mediator Hubungan Industrial pada Dinas Tenaga Kerja dan Perindustrian Kota Padang, yang telah menerbitkan surat Nomor: 563/684/DTKP/2021 tanggal 8 Juni 2021 perihal Anjuran, serta telah pula menerbitkan Risalah Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial;

Menimbang, bahwa selanjutnya Penggugat mengajukan gugatan ke Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Padang Kelas IA sesuai ketentuan pasal 14 Ayat (2) Undang-undang Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial dengan Register Perkara Nomor 35/Pdt.Sus-PHI/2021/PN Pdg tanggal 2 September 2021;

Halaman 24 dari 36 Putusan PHI Nomor 35/Pdt.Sus-PHI/2021/PN Pdg



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Menimbang, bahwa oleh karena gugatan Penggugat dibantah oleh Tergugat berdasarkan Pasal 283 RBg Penggugat berkewajiban untuk membuktikan kebenaran dalil-dalil gugatannya terlebih dahulu, selanjutnya Tergugat berkewajiban untuk membuktikan dalil-dalil bantahannya;

Menimbang, bahwa untuk menguatkan dalilnya Penggugat telah mengajukan bukti berupa bukti P-1 sampai dengan P-25 hal mana bukti-bukti tersebut telah dicocokkan dan sesuai dengan aslinya kecuali bukti P-1, P-2, P-5, P-8, P-14, P-15, P-17, P-19, P-20 dan P-25 berupa Fotocopi dari Fotocopi, Penggugat tidak mengajukan Saksi-saksi meskipun Majelis Hakim telah memberikan kesempatan untuk itu, sedangkan untuk menguatkan dalil sangkalannya Tergugat telah mengajukan bukti berupa bukti T-1 sampai dengan T-9, hal mana bukti-bukti tersebut juga telah dicocokkan dan sesuai dengan aslinya kecuali bukti T-7, T-8 dan T-9 berupa Fotocopi Print out, Tergugat juga tidak mengajukan Saksi-saksi meskipun Majelis Hakim telah memberikan kesempatan untuk itu;

Menimbang, bahwa sepanjang bukti-bukti yang diajukan kedua belah pihak di dalam persidangan tidak ada relevansinya dengan pokok perkara, maka tidak akan dipertimbangkan satu persatu;

Menimbang, bahwa bukti P-24 identik bukti T-1 berupa pedoman kepegawaian Universitas Perintis Indonesia tidak dipertimbangkan oleh karena buku panduan aturan kepegawaian tersebut disahkan dan ditandatangani oleh Pengurus Yayasan Universitas Perintis Indonesia pada tanggal 8 Maret 2021 setelah surat pemberitahuan pemutusan hubungan kerja dilakukan oleh Tergugat kepada Penggugat tanggal 1 Maret 2021, surat bukti tersebut tidak boleh berlaku surut dalam penggunaannya;

Menimbang, bahwa oleh karena telah diakui atau setidaknya tidak disangkal, maka menurut hukum harus dianggap terbukti tentang hubungan kerja Penggugat dengan Tergugat sebagai dosen pada Program Studi Ilmu Komunikasi Universitas Perintis Indonesia serta upah terakhir yang diterima oleh Penggugat adalah sejumlah Rp1.786.300,00 (satu juta tujuh ratus delapan puluh enam ribu tiga ratus rupiah), sebagaimana disebut dalam surat gugatan Penggugat dan dibenarkan dalam jawaban Tergugat;

Menimbang, bahwa terhadap perselisihan pemutusan hubungan kerja antara Penggugat dengan Tergugat tersebut Majelis Hakim mempertimbangkan sebagai berikut:

Halaman 25 dari 36 Putusan PHI Nomor 35/Pdt.Sus-PHI/2021/PN Pdg



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Menimbang, bahwa berdasarkan Pasal 1 Undang-undang Nomor 16 Tahun 2001 tentang Yayasan sebagaimana diubah oleh Undang-undang Nomor 28 Tahun 2004 menyebut bahwa Yayasan adalah badan hukum, dan berdasarkan Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan Pasal 1 Ayat (4) menyebutkan bahwa pemberi kerja adalah orang perorangan, pengusaha, badan hukum atau badan-badan lainnya yang mempekerjakan tenaga kerja dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain, sehingga jelas hubungan internal pekerjaan di Yayasan adalah hubungan kerja antara pengurus dari suatu Yayasan dan pegawai dengan menerima upah;

Menimbang, bahwa Yayasan sebagai salah satu badan hukum sosial termasuk kedalam pengertian perusahaan menurut ketentuan umum dalam Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan sebagaimana termuat dalam Pasal 1 Ayat (6) yang dimaksud Perusahaan adalah:

- a. Setiap bentuk usaha yang berbadan hukum atau tidak, milik orang perseorangan, milik persekutuan, atau milik badan hukum, baik milik swasta maupun milik negara yang mempekerjakan pekerja/buruh dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain;
- b. Usaha-usaha sosial dan usaha-usaha lain yang mempunyai pengurus dan mempekerjakan orang lain dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain;

Menimbang, bahwa dari pengertian diatas maka Yayasan sebagai salah satu badan hukum sosial tunduk pada Undang-undang Ketenagakerjaan, dan hubungan kerja yang terjadi adalah hubungan kerja antara Yayasan dalam hal ini diwakili oleh Pengurus dengan pihak pekerja, segala hal tentang tata cara hubungan kerja antara pengurus dengan pekerja termasuk didalamnya mengenai perselisihan hubungan kerja juga diatur oleh Undang-undang Ketenagakerjaan, dimana mekanisme dan tata cara menghadapi serta menyelesaikan perselisihan ketenagakerjaan akan mengacu pada ketentuan peraturan perundangan bidang ketenagakerjaan yaitu Undang-undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial;

Menimbang, bahwa dalil serta dasar hukum yang digunakan Penggugat di dalam gugatannya merujuk kepada Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, yang mana sebagian dari Pasal-pasal tersebut telah diubah dengan Undang-undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja yang diundangkan dan berlaku sejak tanggal 2 November 2020, sedangkan peristiwa perselisihan antara para pihak dalam perkara *a quo* terjadi setelah Undang-undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja tersebut

Halaman 26 dari 36 Putusan PHI Nomor 35/Pdt.Sus-PHI/2021/PN Pdg

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)



diundangkan, maka Majelis Hakim berpendapat terhadap perkara *a quo* akan diselesaikan berdasarkan Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan sebagaimana diubah dengan Undang-undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja serta peraturan-peraturan yang merupakan turunannya;

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

Menimbang, bahwa berdasarkan ketentuan Pasal 56 Ayat (1) Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan sebagaimana diubah sebagian dengan Undang-undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja, Perjanjian Kerja dibuat untuk waktu tertentu atau untuk waktu tidak tertentu;

Menimbang, bahwa Pasal 59 Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan sebagaimana diubah sebagian dengan Undang-undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja menyatakan bahwa:

- (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; atau
 - d. pekerjaan yang berhubungan dengan produk baru, kegiatan baru, atau produk tambahan yang masih dalam percobaan atau penjajakan.
 - 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 Ayat (1) dan Ayat (2) demi hukum akan menjadi perjanjian kerja waktu tidak tertentu;

Menimbang, bahwa berdasarkan bukti P-4 dan bukti P-5 identik bukti T-3 tentang Penugasan dosen tetap pada program studi Ilmu Komunikasi, berdasarkan bukti P-8 tentang penetapan penugasan dosen pengajar dan beban tugas dosen program studi D-III Kebidanan Fakultas Ilmu Kesehatan Universitas Perintis Indonesia serta bukti P-9 tentang penugasan dosen



pengajar mata kuliah Fakultas Ekonomi Bisnis dan Ilmu Sosial pada program studi S-1 Bisnis Digital dan S-1 Ilmu Komunikasi, bahwa benar Penggugat adalah sebagai dosen pengajar di Universitas Perintis Indonesia;

Menimbang, bahwa dosen pada suatu Perguruan Tinggi adalah pekerjaan utama bukan pekerjaan penunjang, pekerjaan yang bersifat tetap, pekerjaan yang bukan musiman dan pekerjaan yang ada terus-menerus, maka Penggugat sebagai dosen menurut Pasal 59 Ayat (3) Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan sebagaimana diubah sebagian dengan Undang-undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja adalah Demi Hukum merupakan pekerjaan dengan Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu atau pekerjaan tetap/permanen;

Menimbang, bahwa mengenai apakah sah pemutusan hubungan kerja antara Penggugat dengan Tergugat, Majelis Hakim akan mempertimbangkan sebagai berikut:

Menimbang, bahwa Pasal 151 Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan sebagaimana diubah dengan Undang-undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja, mengutip selengkapnya sebagai berikut:

- (1) Pengusaha, pekerja/buruh, serikat pekerja/serikat buruh dan pemerintah dengan segala upaya harus mengupayakan agar tidak terjadi pemutusan hubungan kerja.
- (2) Dalam hal pemutusan hubungan kerja tidak dapat dihindari, maksud dan alasan pemutusan hubungan kerja diberitahukan oleh pengusaha kepada pekerja/buruh dan/atau serikat pekerja/serikat buruh.
- (3) Dalam hal pekerja/buruh telah diberitahu dan menolak pemutusan hubungan kerja, penyelesaian pemutusan hubungan kerja wajib dilakukan melalui perundingan bipartit antara pengusaha dengan pekerja/buruh dan/atau serikat pekerja/serikat buruh.
- (4) Dalam hal perundingan-perundingan bipartit sebagaimana dimaksud pada Ayat (3) tidak mendapatkan kesepakatan, pemutusan hubungan kerja dilakukan melalui tahapan berikutnya sesuai dengan mekanisme penyelesaian perselisihan hubungan industrial;

Menimbang, bahwa sesuai bukti P-11 identik bukti T-4 berupa Surat Peringatan I dari pengurus yayasan kepada Penggugat, berdasarkan hasil evaluasi serta kinerja dosen oleh ketua program studi menyatakan:



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

1. Penggugat tidak memberikan data dan dokumen yang menjadi tugas dan tanggung jawab Penggugat membawahi bidang kemahasiswaan;
2. Terdapatnya komplek dari mahasiswa atas kinerja Penggugat dalam proses pembelajaran;
3. Tidak terselenggaranya kegiatan-kegiatan bidang kemahasiswaan dengan dokumen yang lengkap;
4. Penggugat tidak memenuhi beberapa kali himbauan rapat dari tim Humas;
5. Penggugat terbukti ikut serta dalam mempromosikan kampus lain yang jelas-jelas memiliki program studi di bidang Kesehatan.

Menimbang, bahwa berdasarkan bukti T-5 tentang lembar penilaian prestasi kerja dari Penggugat, dari resume hasil penilaian didapatkan nilai yang Kurang sehingga tidak memenuhi syarat untuk Penggugat dapat dilanjutkan masa kerjanya;

Menimbang, bahwa berdasarkan bukti T-6 berupa Berita Acara Rapat Senat UPERTIS didapat kesimpulan bahwa Penggugat melakukan pelanggaran berat yang beresiko dapat diberhentikan dari UPERTIS setelah melalui Surat Peringatan I, II dan III serta kelengkapan lain yang diperlukan sebagai administrasi;

Menimbang, bahwa berdasarkan bukti P-12 berupa Pemberitahuan tidak memperpanjang masa kerja Penggugat terhitung tanggal 1 Maret 2021, Tergugat telah melakukan pemutusan hubungan kerja kepada Penggugat sebagai dosen Universitas Perintis Indonesia;

Menimbang, bahwa dari bukti T-4 identik bukti P-11 berupa Surat Peringatan I dari Tergugat kepada Penggugat, bukti T-5 tentang lembar penilaian prestasi kerja hal mana Penggugat memperoleh nilai Kurang, dan bukti T-6 berupa Berita Acara Rapat Senat UPERTIS yang menyimpulkan untuk tidak memperpanjang masa kerja Penggugat di Universitas Perintis Indonesia, serta bukti P-12 berupa pemberitahuan pemutusan hubungan kerja Penggugat oleh Tergugat, bahwa antara Tergugat dengan Penggugat sudah tidak ada kesesuaian sehingga Tergugat tidak sepakat untuk meneruskan perjanjian kerja, Tergugat menganggap bahwa Penggugat tidak mampu melakukan tugas dan tanggung jawab di Universitas Perintis Indonesia sesuai standar yang telah ditetapkan, maka Majelis Hakim berpendapat hubungan kerja antara Tergugat dengan Penggugat berdasarkan Pasal 52 Ayat (1) bagian (a) Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan sebagaimana diubah dengan

Halaman 29 dari 36 Putusan PHI Nomor 35/Pdt.Sus-PHI/2021/PN Pdg

Disclaimer

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



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Undang-undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja, dinyatakan putus karena alasan tidak ada kesepakatan antara kedua belah pihak sejak tanggal 1 Maret 2021;

Menimbang, bahwa akibat hukum bagi para Pihak dari pemutusan hubungan kerja ini Majelis Hakim akan mempertimbangkan sebagai berikut:

Menimbang, bahwa berdasarkan Undang-undang 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan sebagaimana diubah sebagian dengan Undang-undang Nomor 20 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja Pasal 156 Ayat (1) menyatakan: "Dalam hal terjadi pemutusan hubungan kerja, pengusaha diwajibkan membayar uang pesangon dan atau uang penghargaan masa kerja dan uang penggantian hak yang seharusnya diterima";

Menimbang, bahwa berdasarkan bukti P-1 identik bukti T-2 tentang perjanjian untuk menggunakan scan dokumen tenaga dosen, bukti P-2 berupa surat pernyataan untuk menjadi dosen tetap dan bukti P-3 berupa surat perintah bayar untuk pemeriksaan kesehatan yang merupakan syarat pengajuan untuk menjadi dosen tetap, terlihat bahwa bulan September 2019 Penggugat sudah melakukan Perjanjian Kerja Sama tetapi hanya sebatas pengajuan syarat untuk menjadi dosen tetap, dalam Jawaban Tergugat menyatakan September 2019 sampai November 2019 Penggugat tidak aktif sama sekali, tidak pernah datang ke kampus dan tidak terlibat dalam kegiatan apapun, termasuk tidak ikut sebagai tim pembuat proposal pendirian program studi;

Menimbang, bahwa dalam repliknya Penggugat menyatakan setelah ditandatangani kontrak kerja dosen Nomor 0836/SK/YP/IX/2019 Penggugat tidak diberikan tugas kerja dari bulan September sampai dengan November 2019, dan tidak dilibatkan dalam pengurusan pendirian status kampus menjadi Universitas, serta pendirian jurusan Ilmu Komunikasi, justru Penggugat kemudian berinisiatif untuk datang ke kampus bulan Desember 2019, Majelis Hakim setelah mencermati dengan teliti berpendapat bahwa adalah benar sejak September 2019 sampai November 2019 Penggugat belum aktif dalam kegiatan pembelajaran;

Menimbang, bahwa berdasarkan bukti P-6 berupa rekening koran Bank Syariah Indonesia atas nama Rajif Gandhi terlihat bahwa Penggugat mulai menerima gaji dari Yayasan Universitas Perintis Indonesia sejak Desember 2019, Penggugat dalam surat gugatan pada positanya juga mengakui besaran uang yang sudah diterima adalah sejak Desember 2019;

Halaman 30 dari 36 Putusan PHI Nomor 35/Pdt.Sus-PHI/2021/PN Pdg



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Menimbang, bahwa setelah Majelis Hakim mencermati dengan teliti, menyatakan bahwa Penggugat dalam masa September sampai dengan Nopember 2019 tidak aktif melakukan kegiatan pembelajaran, Penggugat menerima gaji pertama sekali adalah pada bulan Desember 2019 sejumlah Rp1.500.000,00 (satu juta lima ratus ribu rupiah) sampai dengan bulan Juli 2020, sedangkan sejak bulan Agustus 2020 sampai dengan Februari 2021 Penggugat menerima gaji perbulan sejumlah Rp1.786.300,00 (satu juta tujuh ratus delapan puluh enam ribu tiga ratus rupiah);

Menimbang, bahwa Penggugat bekerja di Universitas Perintis Indonesia sebagai dosen dengan status Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu sejak Desember 2019, hubungan kerja tersebut dinyatakan sah berakhir pada tanggal 1 Maret 2021, sehingga masa kerja Penggugat adalah 1 (satu) tahun 3 (tiga) bulan dengan menerima gaji terakhir sejumlah Rp1.786.300,00 (satu juta tujuh ratus delapan puluh enam ribu tiga ratus rupiah);

Menimbang, bahwa selanjutnya Majelis Hakim akan mempertimbangkan dalil-dalil petitum Penggugat sebagai berikut:

Menimbang, bahwa berdasarkan pertimbangan diatas mengenai petitum angka 1 dari gugatan Penggugat yang memohon agar gugatan Penggugat dikabulkan untuk seluruhnya menurut Majelis Hakim oleh karena petitum ini berkaitan erat dengan dikabulkan atau tidaknya petitum berikutnya, maka petitum ini akan dipertimbangkan kemudian;

Menimbang, bahwa terhadap petitum Penggugat angka 2 untuk menyatakan Putus Hubungan Kerja (PHK) antara Penggugat dengan Tergugat, bahwa antara Tergugat dengan Penggugat sudah tidak ada kesesuaian sehingga Tergugat tidak sepakat untuk meneruskan perjanjian kerja, Tergugat menganggap bahwa Penggugat tidak mampu melakukan tugas dan tanggung jawab di Universitas Perintis Indonesia sesuai standar yang telah ditetapkan, maka Majelis Hakim berpendapat hubungan kerja antara Tergugat dengan Penggugat berdasarkan Pasal 52 Ayat (1) bagian (a) Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan sebagaimana diubah dengan Undang-undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja, dinyatakan putus karena alasan tidak ada kesepakatan antara kedua belah pihak sejak tanggal 1 Maret 2021 melalui putusan Pengadilan Hubungan Industrial, maka petitum Penggugat angka 2 dinyatakan dikabulkan;

Menimbang, bahwa terhadap petitum Penggugat angka 3 untuk menghukum Tergugat membayarkan hak-hak Penggugat sesuai dengan Surat

Halaman 31 dari 36 Putusan PHI Nomor 35/Pdt.Sus-PHI/2021/PN Pdg



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Anjuran Dinas Tenaga Kerja Dan Perindustrian Kota Padang dengan Nomor: 563/684/DTKP/2021 tanggal 8 Juni 2021 sesuai dengan Pasal 161 Ayat (3) Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan sebagai berikut:

No	Rincian		Nilai
1	Uang Pesangon 2 x Rp. 2.484.041,00	=	Rp. 4.968.082,00
Hitungan rincian berdasarkan Perjanjian Kerja Dosen Tetap No. 083/SK/-YP/IX/2019 dan ketentuan ketenagakerjaan :			
No	Rincian		Nilai
1	Uang Pengganti hak 15% dari uang Pesangon, ini berdasarkan ketentuan Pasal 156 UU No. 13 Tahun 2003, jadi 15 % X Rp. 4.968.082,00		Rp745.212,3
2	Uang gaji perbulan yang TERTUNDA harus dibayarkan adalah Rp2.484.041,00 dan 3 bulan diawal tidak dibayarkan, bulan September 2019 - November 2019, berarti Rp2.484.041,00 x 3 bulan gaji	=	Rp7.452.123,00
3	Kekurangan Gaji, terhitung bulan Desember 2019 – Maret 2021 yakni Rp2.484.041,00 - Rp1.500.000,00 = Rp984.041 x 16 bulan	=	Rp21.515.959
5	Uang tabungan pensiunan simponi Rp75.000,00 X 20 bulan dihitung dari September 2019 - Februari 2021	=	Rp1.500.000,00
6	Uang BPJS Kesehatan & BPJS Ketenagakerjaan setiap bulannya Rp279.206,00 X 20 bulan kerja	=	Rp5.584.120,00
7	Tunjangan fungsional Rp280.000,00 X 20 bulan	=	Rp5.600.000,00
TOTAL		=	Rp47.365.496,3

Terbilang : (empat puluh tujuh juta tiga ratus enam puluh lima ribu empat ratus Sembilan puluh enam koma tiga rupiah);

bahwa oleh karena hubungan kerja antara Penggugat dengan Tergugat telah

Halaman 32 dari 36 Putusan PHI Nomor 35/Pdt.Sus-PHI/2021/PN Pdg



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

dinyatakan demi hukum adalah Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu sejak adanya hubungan kerja yakni pada Desember 2019 dan hubungan kerja tersebut dinyatakan sah berakhir pada tanggal 1 Maret 2021, dan telah terbukti gaji Penggugat Rp1.786.300,00 (satu juta tujuh ratus delapan puluh enam ribu tiga ratus rupiah) perbulan, lebih rendah dari upah minimum provinsi Sumatera Barat tahun 2021 adalah sejumlah Rp2.484.041,00 (dua juta empat ratus delapan puluh empat ribu empat puluh satu rupiah), maka yang dipakai sebagai dasar perhitungan adalah upah minimum provinsi Sumatera Barat tahun 2021 sejumlah Rp2.484.041,00 (dua juta empat ratus delapan puluh empat ribu empat puluh satu rupiah), maka dengan mempertimbangkan keadilan sebagaimana maksud Pasal 100 Undang-undang Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, Majelis Hakim berpendapat bahwa atas pemutusan hubungan kerja tersebut Tergugat harus membayar kompensasi kepada Penggugat berupa uang pesangon sebesar 1 (satu) kali ketentuan Pasal 40 Ayat (2) Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 Tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja, sehingga yang harus diterima Penggugat adalah:

Uang Pesangon = $1 \times 2 \times \text{Rp}2.484.041,00$ = Rp4.968.082,00
(Empat juta Sembilan ratus enam puluh delapan ribu delapan puluh dua rupiah);

Menimbang, bahwa pada bulan September 2019 sampai dengan bulan Nopember 2019 Penggugat belum melakukan kegiatan pembelajaran sehingga tidak ada kewajiban Yayasan Universitas Perintis Indonesia untuk membayar gaji Penggugat, maka permintaan Penggugat agar Tergugat membayar 3 bulan gaji mulai September 2019 sampai dengan Nopember 2019 haruslah ditolak;

Menimbang, bahwa terhadap tindakan Tergugat membayar gaji dibawah Upah Minimum Provinsi, tindakan Tergugat tidak membayar Uang Tabungan Pensiunan Simponi, tindakan Tergugat tidak mengikutsertakan Penggugat dalam kepesertaan BPJS Kesehatan dan BPJS Ketenagakerjaan, serta tindakan Tergugat tidak membayarkan Tunjangan Fungsional, bahwa Majelis Hakim berpendapat mengenai hal-hal tersebut adalah merupakan hak Penggugat sebelum terjadi pemutusan hubungan kerja dan apabila pekerja yang masih aktif bekerja tidak mendapatkan hak-hak yang sudah diperjanjikan oleh Yayasan kepada Penggugat maka dapat melaporkan kepada Pegawai Pengawas Ketenagakerjaan pada kantor Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi untuk dilakukan pemeriksaan, sehingga terhadap permintaan Penggugat agar menghukum Tergugat untuk membayar kekurangan upah, membayar Uang

Halaman 33 dari 36 Putusan PHI Nomor 35/Pdt.Sus-PHI/2021/PN Pdg



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Tabungan Pensiunan Simponi, membayar uang kepesertaan BPJS Kesehatan dan BPJS Ketenagakerjaan, serta membayar Tunjangan Fungsional haruslah ditolak;

Menimbang, bahwa terhadap petitum Penggugat angka 4 untuk menghukum Tergugat membayar upah selama proses penyelesaian Perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja kepada Penggugat yaitu selama 12 (dua belas) bulan gaji pokok berjalan terhitung sejak bulan Maret 2021 sampai dengan bulan Maret 2022 secara tunai dan sekaligus, bahwa dalam perselisihan ini dinyatakan sah pemutusan hubungan kerja karena alasan tidak ada kesepakatan antara kedua belah pihak sejak tanggal 1 Maret 2021 melalui putusan Pengadilan Hubungan Industrial, petitum Penggugat yang meminta pembayaran upah dalam proses tidak beralasan hukum, maka haruslah ditolak;

Menimbang, bahwa oleh karena Majelis Hakim telah menyatakan menghukum Tergugat untuk membayar sejumlah uang dan bukan menghukum Tergugat untuk melakukan atau tidak melakukan suatu perbuatan, maka berdasarkan ketentuan pasal 606a Rv Majelis Hakim berpendapat terhadap petitum gugatan Penggugat angka 5 yang pada pokoknya memohon agar Tergugat dihukum untuk membayar uang paksa (*dwangsom*) sejumlah Rp1.000.000,00 (satu juta rupiah) per hari atas keterlambatan pemenuhan putusan ini, tidak beralasan hukum maka haruslah ditolak;

Menimbang, bahwa mengenai permohonan petitum angka 6 dalam gugatan Penggugat agar menyatakan putusan ini dapat dijalankan terlebih dahulu meskipun ada perlawanan (*uit voerbaar bij vooraad*), oleh karena gugatan Penggugat tidak memenuhi sebagaimana yang disyaratkan dalam Pasal 191 Ayat (1) RBg jo. SEMA RI Nomor 3 Tahun 2000 tentang Putusan Serta Merta dan Provisionil, Majelis Hakim berpendapat belum cukup alasan menurut hukum untuk mengabulkan permohonan ini sehingga harus dinyatakan ditolak;

Menimbang, bahwa berdasarkan rangkaian pertimbangan hukum tersebut diatas ternyata bahwa gugatan Penggugat haruslah dikabulkan sebagian dan menolak untuk selain dan selebihnya;

Menimbang, bahwa oleh karena nilai gugatan Penggugat dibawah Rp150.000.000,00 (seratus lima puluh juta rupiah) maka berdasarkan ketentuan Pasal 58 Undang-undang Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial biaya yang timbul dalam perkara *a quo*

Halaman 34 dari 36 Putusan PHI Nomor 35/Pdt.Sus-PHI/2021/PN Pdg

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

dibebankan kepada Negara sejumlah Rp310.000,00 (Tiga ratus sepuluh ribu rupiah);

Memperhatikan Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan sebagaimana diubah sebagian dengan Undang-undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja, Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 Tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja serta Undang-undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial dan peraturan-peraturan lain yang bersangkutan dengan perkara ini;

MENGADILI:

1. Mengabulkan gugatan Penggugat untuk sebagian;
2. Menyatakan Putus Hubungan Kerja antara Penggugat dengan Tergugat sejak tanggal 1 Maret 2021;
3. Memerintahkan Tergugat untuk membayar uang pesangon sejumlah Rp4.968.082,00 (Empat juta Sembilan ratus enam puluh delapan ribu delapan puluh dua rupiah) dengan rincian:
$$\text{Uang Pesangon} = 1 \times 2 \times \text{Rp2.484.041,00} = \text{Rp4.968.082,00}$$

(Empat juta Sembilan ratus enam puluh delapan ribu delapan puluh dua rupiah);
4. Menolak gugatan Penggugat untuk selain dan selebihnya;
5. Membebankan biaya yang timbul dalam perkara ini kepada negara sejumlah Rp310.000,00 (Tiga ratus sepuluh ribu rupiah);

Demikian diputuskan dalam sidang permusyawaratan Majelis Hakim Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Padang Kelas IA, pada hari Kamis, tanggal 18 Nopember 2021, oleh kami, Yuzaida, S.H., M.H., sebagai Hakim Ketua, Eko Pramono, S.H. dan Abdul Rahman Lubis, S.P. masing-masing sebagai Hakim Anggota, yang ditunjuk berdasarkan Surat Penetapan Ketua Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Nomor 35/Pen.Pdt.Sus-PHI/2021/PN Pdg tanggal 2 September 2021, putusan tersebut pada hari Kamis, tanggal 9 Desember 2021 diucapkan dalam persidangan terbuka untuk umum oleh Hakim Ketua dengan dihadiri oleh para Hakim Anggota tersebut, Sri Hartini, S.Sos, Panitera Pengganti, Kuasa Penggugat dan Kuasa Tergugat,.

Hakim Anggota,

Hakim Ketua,

Halaman 35 dari 36 Putusan PHI Nomor 35/Pdt.Sus-PHI/2021/PN Pdg



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Eko Pramono, S.H.

Yuzaida, S.H., M.H.

Abdul Rahman Lubis, S.P.

Panitera Pengganti,

Sri Hartini, S.Sos.

Perincian biaya:

1. Pemanggilan : Rp 300.000,00

2. Meterai : Rp 10.000,00

Jumlah : Rp 310.000,00

(Tiga ratus sepuluh ribu rupiah)