



**PUTUSAN**

**Nomor 36/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Yyk**

**DEMI KEADILAN BERDASARKAN KETUHANAN YANG MAHA ESA**

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

**1. Nama : Sudarmono**

Pekerjaan : Karyawan Swasta/ Mantan Pekerja PT.Het Waren Huis

Alamat : Dusun Semalen, RT/RW 004/002, Kel/Ds. Ngadirojo, Kec.Secang, Kab.Magelang, Prov. Jawa Tengah ;

selanjutnya mohon disebut sebagai PENGGUGAT 1;

**2. Nama : Agustinus Prioutomo**

Pekerjaan : Pelajar/Mahasiswa/ Mantan Pekerja PT.Het Waren Huis

Alamat : Dsn. Kapuhan, RT/RW 003/001, Kel/Ds. Kapuhan, Kec.Sawangan, Kab. Magelang, Jawa ;

selanjutnya mohon disebut sebagai PENGGUGAT 2;

**3. Nama : Muhammad Rifqi Saputro**

Pekerjaan : Pelajar/Mahasiswa/ Mantan Pekerja PT.Het Waren Huis

Alamat : Dukuh, RT/RW 001/009, Kal. Pondokrejo, Kec. Tempel, Kab. Sleman, D.I.Yogyakarta;

selanjutnya mohon disebut sebagai PENGGUGAT 3;

**4. Nama : Widodo**

Pekerjaan : Karyawan Swasta/ Mantan Pekerja PT.Het Waren Huis

Alamat : Bolawen, RT/RW 005/023, Kal. Tlogoadi, Kap. Mlati, Kab. Sleman, D.I.Yogyakarta

selanjutnya mohon disebut sebagai PENGGUGAT 4;

Halaman 1 dari 73 Putusan PHI Nomor 36/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Yyk



**Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia**  
putusan.mahkamahagung.go.id

**5. Nama : Noviyanto**

Pekerjaan : Buruh Harian Lepas/ Mantan Pekerja PT.Het Waren Huis

Alamat : Banyuurip, RT/RW 006/009, Kal. Mergoagung, Kap. Sleman, Kab. Sleman, Prov. D.I.Yogyakarta

selanjutnya mohon disebut sebagai PENGGUGAT 5;

**6. Nama : Dian Sulistiawan**

Pekerjaan : Pelajar/Mahasiswa / Mantan Pekerja PT.Het Waren

Alamat : Mriyan, RT/RW 002/000, Kal. Timbulharjo, Kap. Sewon, Kab. Sleman, Prov. D.I.Yogyakarta

selanjutnya mohon disebut sebagai PENGGUGAT 6;

**7. Nama : Slamet Ayud Mu'azen**

Pekerjaan : Wiraswasta/ Mantan Pekerja PT.Het Waren Huis

Alamat : Warak Kidul, RT/RW 005/010, Kal. Sumberadi, Kap.Mlati, Kab. Sleman, D.I.Yogyakarta ;

selanjutnya mohon disebut sebagai PENGGUGAT 7;

**8. Nama : Muhammad Andi Miftahudin**

Pekerjaan : Pelajar/Mahasiswa/ Mantan Pekerja PT.Het Waren Huis

Alamat : Dsn Dersanan, RT/RW 002/005, Kel/Ds. Sudimoro, Kec.Srumbung, Kab.Magelang, Prov.Jawa Tengah;

selanjutnya mohon disebut sebagai PENGGUGAT 8;

**9. Nama : Topo Sulistiyo**

Pekerjaan : Pelajar/Mahasiswa/ Mantan Pekerja PT.Het Waren Huis

Alamat : Dsn Krageman RT.001/RW.009 Kel/Ds. Kradenan, Kec.Srumbung, Kab.Magelang, Prov.Jawa Tengah.

selanjutnya mohon disebut sebagai PENGGUGAT 9;

**10. Nama : Romiyanto**

Pekerjaan : Karyawan Swasta/ Mantan Pekerja PT.Het Waren Huis

Alamat : Manukan, RT/RW 009/064, Kal. Condongcatur, Kap. Depok, Kab. Sleman, D.I.Yogyakarta

Halaman 2 dari 73 Putusan PHI Nomor 36/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Yyk



**Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia**  
putusan.mahkamahagung.go.id

selanjutnya mohon disebut sebagai PENGGUGAT 10

Dalam hal ini diwakili oleh kuasa hukumnya bernama: **ALOUVIE R.M.,S.H.,M.H.,CMe.,CTL.,CPCLE, SUKIRATNASARI,S.H.,M.H, KHAILISA AFIATI, S.H Advocates – Legal Consultants –Tax Lawyer – Mediator,**  
Berkantor pada: **Law Office ALOUVIE & PARTNERS** ARM Building Jln. K.H. Wachid Hasyim 39 Notoprajan, Yogyakarta 55262 Tlp (0274) 389596  
berdasarkan Surat Kuasa Khusus Nomor 028/ARM-Adv/SK/VIII/2023 tertanggal 10 Agustus 2023;

Selanjutnya disebut sebagai ..... **PARA PENGGUGAT;**

L a w a n :

**PT. HET WAREN HUIS**, berkedudukan di Kantor Pusat di Jln. Parangtritis Km 4,5 Saman, Kal. Bangunharjo, Kap. Sewon, Kab. Bantul, D.I Yogyakarta, dengan Unit Produksi Sleman yang beralamat di Kleben, Mancasan, Kal. Pandowoharjo, Kap. Sleman, Kab. Sleman, Prov. D.I Yogyakarta dalam hal ini di wakili oleh **PAULUS KUSARIANTO C** selaku Direktur Utama **PT. Het Waren Huis** yang beralamat di Jalan Parangtritis Km.4,5 Saman, Bangunharjo, Sewon, Bantul Propinsi Daerah Istimewa Yogyakarta, memberikan kuasa kepada **FAJAR SETIA K U S U M A H, SH., S.IP, GIVNI INDRA KUSUMA ISKANDAR, SH, ALBERTUS SALUNA KRISHARTADI, SH**, Advokat dari Kantor Hukum Advocate-Legal Consultant di Law Office **"Fajar S. Kusumah and Partners"** beralamat di Perumahan Graha Nirmala Blok E-1, Tirtonirmolo, Kasihan, Bantul, D.I.Yogyakarta Telp. 081-7411-5657 berdasarkan Surat Kuasa Khusus Tertanggal 31 Agustus 2023;

Selanjutnya disebut sebagai ..... **TERGUGAT;**

Pengadilan Hubungan Industrial Pada Pengadilan Negeri Yogyakarta;

Setelah membaca berkas perkara yang bersangkutan;

Setelah mendengar kedua belah pihak yang berperkara;

Setelah mendengar keterangan para saksi dalam persidangan;

**TENTANG DUDUK PERKARA**

Menimbang, bahwa para Penggugat dengan Surat Gugatan tanggal 21 Agustus 2023 yang dilampiri anjuran atau risalah penyelesaian, yang diterima dan didaftarkan di Kepaniteraan Pengadilan Hubungan Industrial

Halaman 3 dari 73 Putusan PHI Nomor 36/Pdt.Sus-PHI/2023/PN YyK



# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

pada Pengadilan Negeri Yogyakarta pada tanggal 21 Agustus 2023 dalam Register Nomor 36/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Yyk telah mengajukan gugatan sebagai berikut :

1. Bahwa PT. Het Waren Huis (Tergugat) adalah perusahaan yang bergerak di bidang industri furniture dari kayu dimana mencakup usaha pembuatan furniture dari kayu untuk rumah tangga dan kantor seperti meja, kursi, bangku, tempat tidur, lemari, rak, kabinet, penyekat ruangan dan sejenisnya;

2. Bahwa PARA PENGGUGAT mengajukan Gugatan ke Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Yogyakarta terhadap TERGUGAT sehubungan dengan Perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja yang tidak diberikan sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan baik Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan maupun Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat dan Pemutusan Hubungan Kerja;

No	Nama	Awal	Akhir	Lama Masa Kerja
1.	Sudarmono	01/04/2019	05/05/2023	4 Tahun 1 Bulan 4 Hari
2.	Agustinus Prioutomo	30/09/2019	15/12/2022	3 Tahun 2 Bulan 15 Hari
3.	Muhammad Rifqi Saputro	10/03/2020	03/05/2023	3 Tahun 1 Bulan 23 Hari
4.	Widodo	21/09/2020	05/05/2023	2 Tahun 7 Bulan 14 Hari
5.	Noviyanto	11/06/2021	05/05/2023	1 Tahun 10 Bulan 24 Hari
6.	Dian Sulistiawan	20/08/2021	05/05/2023	1 Tahun 8 Bulan 15 Hari
7.	Slamet Ayud Mu'aze	13/09/2021	05/05/2023	1 Tahun 7 Bulan 22 Hari
8.	Muhammad Andi Miftahudin	21/12/2021	05/05/2023	1 Tahun 4 Bulan 14 Hari
9.	Topo Sulistiyo	23/05/2022	05/05/2023	0 Tahun 11 Bulan 12 Hari
10.	Romiyanto	22/08/2022	05/05/2023	0 Tahun 8 Bulan 13 Hari

3. Bahwa PARA PENGGUGAT bekerja di PT. Het Waren Huis ditunjukkan dengan Perjanjian Kerja dan Paarklaring masing-masing untuk waktu mulai bekerja sampai berakhirnya dengan rincian sebagai berikut:



# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

4. Bahwa PARA PENGGUGAT diminta untuk menandatangani Perjanjian Kerja sejak awal masuk kerja dengan rincian sebagai berikut:

No	Nama	Mulai Kerja	Perjanjian Kerja 2019		Perjanjian Kerja 2020		Perjanjian Kerja 2021		Perjanjian Kerja 2022-2023 Dicatatkan tahun 2023	
			Jangka waktu	Status Pencatatan	Jangka waktu	Status Pencatatan	Jangka waktu	Status Pencatatan	Jangka waktu	Status Pencatatan
1	Sudarmon	01/04/19	1/07/2019 – 3/05/2020	Tidak Dicatatkan	4/5/2020 – 3/5/2021	Dicatatkan	Tidak diberi perjanjian kerja	Tidak Dicatatkan	4/5/2022 – 3/11/2023	Tidak Dicatatkan
2	Agustinus Prioutomo	30/09/19	3/09/2019 – 30/12/2019	Tidak Dicatatkan	4/5/2020 – 3/5/2021	Dicatatkan	• 4 / 5/2021 – 3/11/2021 • 4/11/2021 – 3/11/2022	Tidak Dicatatkan	3/11/2022 – 3/5/2023	Tidak Dicatatkan
3	Muhammad Rifqi Saputro	10/03/20	-	-	10/3/2020 – 9/6/2020	Tidak Dicatatkan	-	Tidak Dicatatkan	4/11/2022 – 3/5/2023	Dicatatkan
4	Widodo	21/09/20	-	-	22/12/2020 – 3/5/2021	Tidak Dicatatkan	4/5/2021 – 3/11/2021	Tidak Dicatatkan	4/5/2022 – 3/5/2023	Tidak Dicatatkan
5	Noviyanto	11/06/21	-	-	-	-	• 11/6/2021 – 10/9/2021 •	Tidak Dicatatkan	4/5/2022 – 3/5/2023	Tidak Dicatatkan

Halaman 5 dari 73 Putusan PHI Nomor 36/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Yyk



# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

						10/9/2021 – 3/5/202			
6	Dian Sulistiawan	20/08/2021	-	-	-	• 20/8/2021 – 3/11/2021 • 4/11/2021 – 3/11/2022	Tidak Dicapat kan	3/11/2022 – 3/5/2023	Dicapat kan
7	Slamet Ayud Mu'azen	13/09/2021	-	-	-	Tidak diberi perjanjian kerja	Tidak Dicapat kan	4/11/2022 – 3/5/2023	Dicapat kan
8	Muhamad Andi Miftahudin	21/12/2021	-	-	-	22/12/2021 - 21/3/2022	Tidak Dicapat kan	• 22/3/2022 – 3/11/2022 • 4/11/2022 – 3/5/2023	Dicapat kan
9	Topo Sulistiyo	23/05/2022	-	-	-	-	-	• 23/5/2022 – 3/11/2022 • 4/11/2022	Dicapat kan

Halaman 6 dari 73 Putusan PHI Nomor 36/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Yyk



**Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia**  
putusan.mahkamahagung.go.id

									2022	
									—	
									3/5/2	
									023	
1	Romiyanto	22/08/2	-	-		-	-	-	• 22/8/	Dicatat
0		2							2022	kan
.									—	
									3/11/	
									2022	
									4/11/	
									2022	
									—	
									3/5/2	
									023	





## Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

5. Bahwa PARA PENGGUGAT baru mengetahui bahwa Perjanjian Kerja tersebut di atas oleh TERGUGAT dicatatkan di Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Sleman Nomor: 057/PKWT/TK-Slm/IX/2020 tanggal 17 September 2020 dan Nomor:020/PKWT/TK-Slm/III/2023 tanggal 09 Maret 2023 pada saat mediasi (Tripartit) pada tanggal 13 Juni 2023 pada Jawaban Tergugat dalam surat Nomor 27/Adv-FSK/IV/2023;

6. Bahwa berdasarkan tabel data pada posita 4 dapat dilihat jelas bahwa pencatatan Perjanjian Kerja tersebut merupakan upaya penyelundupan hukum yang dilakukan oleh TERGUGAT karena TERGUGAT tidak selalu memberikan salinan perjanjian kerja kepada PARA PENGGUGAT, pencatatan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) dilakukan oleh TERGUGAT secara inkonsisten dan tidak memenuhi syarat pendaftaran Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) sebagaimana yang telah diatur dalam Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja di dalam Pasal 14 ayat 1 *"PKWT harus dicatatkan oleh Pengusaha pada kementerian yang menyelenggarakan urusan pemerintahan di bidang ketenagakerjaan secara daring paling lama 3 (tiga) hari kerja sejak penandatanganan PKWT"* dan Pasal 14 ayat 2 *"Dalam hal pencatatan PKWT secara daring belum tersedia maka pencatatan PKWT dilakukan oleh Pengusaha secara tertulis di dinas yang menyelenggarakan urusan pemerintahan di bidang ketenagakerjaan kabupaten /kota, paling lama 7 (tujuh) hari kerja sejak penandatanganan PKWT"*;

7. Bahwa Perjanjian Kerja pada tahun 2020 dibuat pada tanggal:

- 4 Mei 2020 ;
- 10 Maret 2020;
- 2 September 2020; dan
- 22 Desember 2020;

Padahal pencatatan PKWT dilaksanakan oleh TERGUGAT pada tanggal 16 September 2020 dengan Lampiran Nomor 057/PKWT/TK-Slm/IX/2020 tertanggal 17 September 2020. Artinya telah melampaui batas waktu 3 (tiga) hari kerja untuk pencatatan online dan/atau 7 (tujuh) hari kerja sejak penandatanganan PKWT untuk pencatatan manual, dengan demikian Pencatatan PKWT tersebut melanggar ketentuan Pasal 14 ayat (1) dan Pasal 14 ayat (2) PP No. 35 Tahun 2021 yang berakibat pencatatan PKWT





## Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

tersebut tidak sah secara hukum sehingga demi hukum dianggap sebagai Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu;

8. Bahwa pencatatan PKWT yang dilakukan oleh TERGUGAT pada tahun 2023 dilakukan pada tanggal 09 Maret 2023 dengan Lampiran Nomor 020/PKWT/TK-Smn/III/2023 padahal perjanjian ditandatangani oleh pekerja pada:

- 4 Mei 2022;
- 3 November 2022;
- 4 November 2022; dan
- 15 Desember 2022;

Artinya telah melampaui batas waktu 3 (tiga) hari kerja untuk pencatatan online dan/atau 7 (tujuh) hari kerja sejak penandatanganan PKWT untuk pencatatan manual, dengan demikian Pencatatan PKWT tersebut melanggar ketentuan Pasal 14 ayat (1) dan Pasal 14 ayat (2) PP No. 35 Tahun 2021 yang berakibat pencatatan PKWT tersebut tidak sah secara hukum sehingga demi hukum dianggap sebagai Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu;

9. Bahwa dalam Perjanjian Kerja antara TERGUGAT dengan PARA PENGGUGAT dilakukan secara terus menerus dengan tidak ada jeda/tidak terputus tanggal, tidak terputus hari kerja karena PARA PENGGUGAT tetap masuk seperti biasa pada masa perpanjangan Perjanjian Kerja dan tetap menerima upah harian. PARA PENGGUGAT juga tidak dipersyaratkan untuk mengajukan lamaran pekerjaan kembali pada saat Perjanjian Kerja berakhir. TERGUGAT dan PARA PENGGUGAT langsung menandatangani Perjanjian Kerja yang baru. Dengan demikian maka demi hukum PKWT yang dilakukan berturut-turut tanpa adanya jeda waktu antara perjanjian sebelumnya demi hukum adalah Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu;

10. Bahwa dalam Perjanjian Kerja PARA PENGGUGAT dengan TERGUGAT terdapat masa percobaan selama 3 (tiga) bulan, sedangkan dalam ketentuan Pasal 12 ayat (1) PP Nomor 35 Tahun 2021 diatur "*PKWT tidak dapat mensyaratkan adanya masa percobaan kerja*". Dengan demikian semakin kuat dasar kami bahwa Perjanjian Kerja antara TERGUGAT dengan PARA PENGGUGAT adalah PKWT;

11. Bahwa jenis pekerjaan yang dilakukan PARA PENGGUGAT bukanlah pekerjaan yang termasuk dalam Pasal 5 ayat (1), (2) dan (3) PP Nomor 35 Tahun 2021 karena tanpa PARA PENGGUGAT aktivitas produksi dalam perusahaan tidak dapat berjalan;

Halaman 9 dari 73 Putusan PHI Nomor 36/Pdt.Sus-PHI/2023/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](mailto:kepaniteraan@mahkamahagung.go.id) Telp : 021-384 3348 (ext.318)



**12.** Bahwa Para Penggugat adalah pekerja dari Tergugat, yang mana waktu kerja mereka adalah hari senin hingga sabtu dalam satu minggu 6 (enam) hari kerja sehingga satu bulan mereka bekerja selama 26 (dua puluh enam) hari, dengan pembayaran upah dihitung upah harian yang diberikan setiap 2 (dua) minggu sekali;

**13.** Bahwa Perjanjian Kerja yang selama ini dilaksanakan oleh TERGUGAT dan PARA PENGGUGAT pada prakteknya dilaksanakan dengan pembayaran upah berdasarkan kehadiran dan dihitung per hari kerja, hal ini dapat dibuktikan dari slip upah PARA PENGGUGAT dengan penghitungan total 26 (dua puluh enam) hari kerja dalam 1 (satu) bulan. Maka dengan demikian Perjanjian Kerja tersebut oleh TERGUGAT dilaksanakan berdasarkan Pasal 10 ayat (1) PP Nomor 35 Tahun 2021. Faktanya PARA PENGGUGAT bekerja selama 26 (dua puluh enam) hari kerja dalam 1 (satu) bulan atau lebih selama 3 (tiga) bulan berturut-turut sehingga berlaku ketentuan Pasal 10 ayat (4) PP Nomor 35 Tahun 2021 yang mengatur *"Dalam hal Pekerja/Buruh bekerja 21 (dua puluh satu) hari atau lebih selama 3 (tiga) bulan berturut-turut atau lebih maka Perjanjian Kerja Harian sebagaimana dimaksud pada ayat (2) menjadi tidak berlaku dan Hubungan Kerja antara Pengusaha dengan Pekerja/Buruh demi hukum berubah berdasarkan Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu"*;

**14.** Bahwa PENGGUGAT 3 (Muhammad Rifqi Saputro) sampai saat ini belum menerima Surat Keterangan Kerja dari TERGUGAT. PENGGUGAT 5 disyaratkan mengajukan pernyataan tidak memperpanjang kontrak untuk mendapatkan surat keterangan kerja. PENGGUGAT 3 menolak mengajukan surat pengunduran diri karena pemutusan hubungan kerja tersebut dilakukan oleh TERGUGAT bukan oleh pekerja;

**15.** Bahwa PARA PENGGUGAT selaku pekerja, langsung mendapat Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) dari TERGUGAT sekitar bulan November 2022 dan Mei 2023 tanpa pemberitahuan terlebih dahulu dan tanpa Surat Peringatan;

**16.** Bahwa pada tanggal 09 Mei 2023, PARA PENGGUGAT selaku pekerja telah melakukan musyawarah secara *Bipartit* dengan pihak manajemen perusahaan guna pengajuan hak-hak yang melekat pada dirinya atas Pemutusan Hubungan Kerja (PHK), yang dilakukan oleh Perusahaan TERGUGAT, di Jejamuran alamat Jl. Pandowoharjo, Niron, Pandowoharjo,



Kec. Sleman, Kabupaten Sleman, Daerah Istimewa Yogyakarta namun tidak menghasilkan kesepakatan;

**17.** Bahwa PARA PENGGUGAT pada tanggal 22 Mei 2023, 29 Mei 2023, 6 Juni 2023, 13 Juni 2023 sesuai ketentuan Pasal 4 ayat (1) Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, telah menempuh upaya secara *Tripartit* dengan TERGUGAT dan Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Sleman namun tidak menghasilkan kesepakatan;

**18.** Bahwa Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Sleman telah mengeluarkan Anjuran berdasarkan hasil mediasi Tripartit tersebut Nomor 565/1161 tanggal 27 Juni 2023 yang diterima oleh PARA PENGGUGAT pada tanggal 6 Juli 2023 berdasarkan Anjuran tersebut PARA PENGGUGAT telah mengirimkan surat tanggapan tanggal 14 Juli 2023 yang intinya menolak Anjuran Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Sleman tersebut;

**19.** Bahwa pada tanggal 27 Juli 2023 Penggugat telah menerima Risalah Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial dari Mediator Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Sleman Robertus Kuncoro Yakti, S. Sos;

**20.** Bahwa perselisihan ini merupakan Perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja sebagaimana dimaksud dalam ketentuan Pasal 1 angka 4 UU No.2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial;

**21.** Bahwa berdasarkan Peraturan Perundang-Undangan yang berlaku yaitu Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja di dalam Pasal 10 ayat 3, Pasal 10 ayat 4, Pasal 12 ayat 1, Pasal 12 ayat 2, Pasal 14 ayat 1, Pasal 14 ayat 2 maka sudah seharusnya demi hukum Para Pekerja tersebut disebut sebagai Pegawai Tetap bukan Pekerja Kontrak;

**22.** Bahwa berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja di dalam Pasal 40 ayat 1 "*Dalam hal terjadi Pemutusan Hubungan Kerja, Pengusaha wajib membayar uang pesangon dan/atau uang penghargaan masa kerja, dan uang penggantian hak yang seharusnya diterima*", serta hak-hak lain yang belum diselesaikan oleh TERGUGAT;

**23.** Bahwa berdasarkan Pasal 156 Ayat (1) dan Ayat (2) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan jo. Undang-Undang



Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja Kluster Ketenagakerjaan dan Pasal 40 ayat (2) Peraturan Pemerintah No.35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja, mengenai perhitungan besarnya Uang Pesangon sebagai berikut:

Pasal 156 Ayat (1) *"Dalam hal terjadi pemutusan hubungan kerja, pengusaha diwajibkan membayar uang pesangon dan atau uang penghargaan masa kerja dan uang penggantian hak yang seharusnya diterima."*

Ayat (2) *"Perhitungan 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 3 (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;
- "Penghitungan uang penghargaan masa kerja berdasarkan pasal 156 ayat (3) Undang-Undang 13 tahun 2003 jo. Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 dan Pasal 40 ayat (3) Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 sebagai berikut :*
- Pasal 156 Ayat (3) *"Perhitungan uang penghargaan masa kerja sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) ditetapkan sebagai berikut: a. masa kerja 3 (tiga) tahun atau lebih tetapi kurang dari 6 (enam) tahun, 2 (dua) bulan upah;"*

24. Bahwa terhadap upah proses diatur dalam :

- a. pasal 155 ayat 2 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003  
*"Selama putusan lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial belum ditetapkan, baik pengusaha maupun pekerja/buruh harus tetap melaksanakan segala kewajibannya."*
- b. Keputusan Menteri Ketenagakerjaan No.150 Tahun 2000 yang menyatakan kewajiban pengusaha, salah satu diantaranya membayar uang proses dalam masa skorsing PHK paling lama 6 (Enam) bulan.



c. Pasal 157 A Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja Klaster Ketenagakerjaan berbunyi sebagai berikut :

1. Selama proses 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 sesuai tingkatannya.

**25.** Bahwa uang penggantian hak yang seharusnya diterima Penggugat berdasarkan Pasal 156 ayat (4) UU No.11 Tahun 2020 jo. UU nomor 13 Tahun 2003 dan Pasal 40 ayat (4) PP 35 Tahun 2021, berupa

1. Cuti tahunan yang belum diambil dan belum gugur;
2. Biaya atau ongkos pulang untuk pekerja/buruh dan keluarganya ke tempat dimana pekerja/buruh diterima bekerja
3. Hal-hal lain yang ditetapkan dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama.

**26.** Bahwa komponen upah yang digunakan sebagai dasar perhitungan uang pesangon dan uang penghargaan masa kerja terdiri atas Upah Pokok dan Tunjangan Tetap yang diberikan kepada Pekerja/Buruh berdasarkan Pasal 157 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 jo. Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 dan Pasal 66 Peraturan Pemerintah Nomor 36 Tahun 2021 tentang Pengupahan;

**27.** Bahwa hak-hak PARA PENGUGAT sebagai pekerja yang wajib diberikan TERGUGAT adalah total sebesar **Rp.248.679.360,00** (dua ratus empat puluh delapan juta enam ratus tujuh puluh sembilan ribu tiga ratus enam puluh rupiah) untuk detail perhitungan besaran hak-hak akibat Pemutusan Hubungan Kerja oleh TERGUGAT tersebut PARA PENGUGAT ajukan dalam tabel di bawah ini:

	Nama	Awal	Akhir	Lama Masa Kerja	Gaji Pokok	Tunjangan	Upah/hari
1.	Sudarmono	01/04/19	05/05/23	4 Tahun 1 Bulan 4 Hari	Rp. 91.800	Rp 4.000	Rp 95.800





# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

2.	Agustinus Prioutomo	30/09/19	15/12/22	3 Tahun 2 Bulan 15 Hari	Rp. 86.940	-	Rp 86.940
3.	Muhammad Rifqi Saputro	10/03/20	03/05/23	3 Tahun 1 Bulan 23 Hari	Rp. 86.940	-	Rp 86.940
4.	Widodo	21/09/20	05/05/23	2 Tahun 7 Bulan 14 Hari	Rp. 86.940	-	Rp 86.940
5.	Noviyanto	11/06/21	05/05/23	1 Tahun 10 Bulan 24 Hari	Rp. 86.940	-	Rp 86.940
6.	Dian Sulistiawan	20/08/21	05/05/23	1 Tahun 8 Bulan 15 Hari	Rp. 86.940	-	Rp 86.940
7.	Slamet Ayud Mu'azen	13/09/21	05/05/23	1 Tahun 7 Bulan 22 Hari	Rp. 86.940	-	Rp 86.940
8.	Muhammad Andi Miftahudin	21/12/21	05/05/23	1 Tahun 4 Bulan 14 Hari	Rp. 86.940	-	Rp 86.940
9.	Topo Sulistiyo	23/05/22	05/05/23	0 Tahun 11 Bulan 12 Hari	Rp. 86.940	-	Rp 86.940
10.	Romiyanto	22/08/22	05/05/23	0 Tahun 8 Bulan 13 Hari	Rp. 86.940	-	Rp 86.940

No	Upah/Bulan	Uang Pesangon	Penghargaan Masa Kerja	Penggantian hak	Upah Proses	Total
1.	Rp 2.874.000	Rp 14.370.000	Rp 5.748.000	Rp 574.800	Rp 17.244.000	37.936.000
2.	Rp 2.608.200	Rp 10.432.800	Rp 5.216.400	Rp 521.640	Rp 15.649.200	31.820.000
3.	Rp 2.608.200	Rp 10.432.800	Rp 5.216.400	Rp 521.640	Rp 15.649.200	31.820.000
4.	Rp 2.608.200	Rp 7.824.600	Rp -	Rp 521.640	Rp 15.649.200	23.995.000
5.	Rp 2.608.200	Rp 5.216.400	Rp -	Rp 521.640	Rp 15.649.200	21.387.000
6.	Rp	Rp	Rp	Rp 521.640	Rp 15.649.200	

Halaman 14 dari 73 Putusan PHI Nomor 36/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Yyk



# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

	2.608.200	5.216.400	-			21.387..
	Rp	Rp	Rp			
7.	2.608.200	5.216.400	-	Rp 521.640	Rp 15.649.200	21.387..
	Rp	Rp	Rp			
8.	2.608.200	5.216.400	-	Rp 521.640	Rp 15.649.200	21.387..
	Rp	Rp	Rp			
9.	2.608.200	2.608.200	-	Rp 521.640	Rp 15.649.200	18.779..
	Rp	Rp	Rp			
10.	2.608.200	2.608.200	-	Rp 521.640	Rp 15.649.200	18.779..
	Rp	Rp	Rp			
Total keseluruhan						Rp.248..

Bahwa berdasarkan alasan dan/atau dalil-dalil sebagaimana telah diuraikan di atas maka dengan ini PARA PENGGUGAT mohon kepada Ketua Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Yogyakarta atau Majelis Hakim yang memeriksa dan mengadli perkara ini, berkenan memeriksa dan memutuskan perkara ini yang amarnya sebagai berikut:

## PRIMAIR

1. Menerima dan mengabulkan Gugatan Perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja PARA PENGGUGAT untuk seluruhnya;
2. Menyatakan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu antara PARA PENGGUGAT dan TERGUGAT yang dicatatkan di Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Sleman Nomor: 057/PKWT/TK-Slm/IX/2020 tanggal 17 September 2020 dan Nomor:020/PKWT/TK-Slm/III/2023 tanggal 09 Maret 2023 batal demi hukum atau sekurang-kurangnya dinyatakan tidak sah berdasarkan peraturan perundang-undangan yang berlaku;
3. Menetapkan Perjanjian Kerja PARA PENGGUGAT adalah Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT) dan status PARA PENGGUGAT adalah sah sebagai pekerja tetap;
4. Menyatakan putus hubungan kerja antara PARA PENGGUGAT dan TERGUGAT karena pemutusan hubungan kerja oleh TERGUGAT;
5. Menghukum TERGUGAT untuk menerbitkan Surat Keputusan Pemutusan Hubungan Kerja dan *paarklaring* kepada PENGGUGAT 3;
6. Menghukum TERGUGAT untuk membayar pesangon, penghargaan masa kerja, penggantian hak dan uang proses PARA PENGGUGAT secara tunai dan sekaligus hak-hak PARA PENGGUGAT sebesar **Rp.248.679.360,00** (dua ratus empat puluh delapan juta enam ratus tujuh

Halaman 15 dari 73 Putusan PHI Nomor 36/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Yyk





puluh sembilan ribu tiga ratus enam puluh rupiah) sebagaimana Posita Nomor 26.

**SUBSIDAIR**

Apabila Majelis Hakim berpendapat lain, mohon putusan yang seadil-adilnya.

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 jawabannya tertanggal 19 September 2023 yang pada pokoknya sebagai berikut;

**A. DALAM EKSEPSI**

**1. EKSEPSI OBSCUUR LIBEL**

Bahwa titel Gugatan yang diajukan oleh PARA PENGGUGAT dalam perkara *a quo*, yaitu "*Gugatan Pemutusan Hubungan Kerja*" adalah sangat keliru. Antara PARA PENGGUGAT dengan TERGUGAT tidak pernah terjadi Pemutusan Hubungan Kerja (PHK). Hubungan hukum antara PARA PENGGUGAT dengan TERGUGAT terikat oleh Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) atau dengan kata lain status PARA PENGGUGAT adalah pekerja kontrak. Di mana PARA PENGGUGAT telah habis masa kontrak kerjanya, dan tidak ada perpanjangan atau pembaharuan perjanjian antara PARA PENGGUGAT dengan TERGUGAT. TERGUGAT tidak pernah sama sekali melakukan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) terhadap PARA PENGGUGAT;

Perlu PARA PENGGUGAT pahami, berdasarkan bunyi Pasal 1 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Perselisihan Hubungan Industrial, Perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja adalah perselisihan yang timbul karena tidak adanya kesesuaian pendapat mengenai pengakhiran hubungan kerja yang dilakukan oleh salah satu pihak. Sedangkan faktanya adalah PARA PENGGUGAT telah habis masa kontrak kerjanya, yang mana termasuk dalam perselisihan hak (perselisihan yang timbul karena tidak dipenuhinya hak, akibat adanya perbedaan pelaksanaan atau penafsiran terhadap ketentuan Peraturan Perundang-undangan, Perjanjian Kerja, Peraturan Perusahaan atau Perjanjian Kerja Bersama). Sehingga seharusnya Gugatan PARA PENGGUGAT adalah

*Halaman 16 dari 73 Putusan PHI Nomor 36/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Yyk*



Perselisihan Hak. Dalam posita dan petitum Gugatan PARA PENGGUGAT juga telah disebutkan PARA PENGGUGAT telah terdaftar di Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Sleman dalam Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT). Ketidak mampuan membedakan antara perselisihan kepentingan, perselisihan hak, perselisihan pemutusan hubungan kerja, dan perselisihan antar serikat pekerja bisa menimbulkan kesalahan dalam menentukan judul (*title*) Gugatan serta petitum Gugatan. Dikarenakan Gugatan yang diajukan oleh PARA PENGGUGAT telah salah dan keliru dalam merumuskan judul Gugatan, maka sudah sepatutnya Gugatan PARA PENGGUGAT dinyatakan tidak dapat diterima ;

Bahwa dalam Gugatannya PARA PENGGUGAT baik dalam posita dan petitumnya telah mengakui adanya kontrak kerja PARA PENGGUGAT adalah Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT), yang telah terdaftar pada Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Sleman. Tetapi di dalam Petitum Gugatan PARA PENGGUGAT meminta pendaftaran Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) tersebut untuk dibatalkan, yang mana pendaftaran Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) tersebut adalah produk pejabat pemerintah, sehingga yang berhak memutus perkara tersebut adalah Pengadilan Tata Usaha Negara, bukan Pengadilan Hubungan Industrial. Sebagaimana Pasal 1 angka 17 Undang-Undang Nomor 2 tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial adalah "Pengadilan khusus yang dibentuk di Lingkungan Pengadilan Negeri yang berwenang memeriksa, mengadili dan memberi putusan terhadap perselisihan hubungan industrial". Pengadilan Hubungan Industrial memiliki kewenangan terbatas terhadap perselisihan hubungan industrial sebagaimana pada Pasal 56, yaitu bertugas dan berwenang memeriksa dan memutus:

- a. Di tingkat pertama mengenai perselisihan hak;
- b. Di tingkat pertama dan terakhir mengenai perselisihan kepentingan;
- c. Di tingkat pertama mengenai perselisihan pemutusan hubungan kerja;
- d. Di tingkat pertama dan terakhir mengenai perselisihan antar serikat pekerja/ buruh dalam satu perusahaan;

Halaman 17 dari 73 Putusan PHI Nomor 36/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Yyk



Pengadilan Hubungan Industrial tidak dapat memeriksa dan memutus perkara di luar dari pada Pasal 56 di atas. Mengakibatkan Gugatan yang diajukan oleh PARA PENGGUGAT menjadi tidak jelas (*Obscuur Libel*), dikarenakan telah mencampur-adukkan perkara Hubungan Industrial dengan perkara Tata Usaha Negara Sehingga beralasan Gugatan PARA PENGGUGAT tidak dapat diterima;

**2. EKSEPSI DISKUALIFIKATOR/DISKUALIFIKASI IN PERSON**

Bahwa Gugatan dalam perkara *a quo*, diajukan oleh PARA PENGGUGAT yang berjumlah 10 (sepuluh) orang sebagaimana tercantum dalam surat Gugatan. Namun ternyata, ada 1 (satu) orang yang tidak berhak mengajukan Gugatan dalam perkara *a quo*, yaitu Agustinus Prioutomo (PENGUGAT 2). Hal ini dikarenakan orang tersebut belum melakukan tahapan bipartit, tetapi langsung melakukan tahapan tripartit. Hal ini jelas melanggar prosedur dalam penyelesaian perselisihan hubungan industrial, di mana setiap perselisihan hubungan industrial wajib diupayakan penyelesaiannya terlebih dahulu melalui perundingan bipartit, sebagaimana diatur dalam Pasal 3 ayat (1) Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004. Sehingga beralasan Gugatan yang diajukan PARA PENGGUGAT menjadi tidak sah, dikarenakan orang yang bernama Agustinus Prioutomo tidak memenuhi syarat (diskualifikasi) karena tidak mempunyai hak untuk menggugat perkara *a quo*. Dengan tidak melakukan proses perundingan bipartit, mengakibatkan Gugatan yang diajukan oleh PARA PENGGUGAT melanggar hukum acara sehingga harus dinyatakan tidak dapat diterima.

**B. DALAM POKOK PERKARA**

1. Bahwa TERGUGAT menolak dengan tegas seluruh dalil Gugatan yang diajukan oleh PARA PENGGUGAT kecuali yang TERGUGAT akui dengan tegas kebenarannya;
2. Bahwa terhadap Gugatan PARA PENGGUGAT nomor 1 (satu). TERGUGAT adalah Perusahaan yang bergerak di bidang Industri Furniture, yang mana pekerjaan pembuatan furniture tersebut tergantung pesanan dari klien;
3. Bahwa TERGUGAT keberatan dengan dalil Gugatan PARA PENGGUGAT nomor 2 (dua). TERGUGAT tidak pernah sama sekali melakukan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) terhadap PARA PENGGUGAT. PARA PENGGUGAT telah habis masa kontrak kerjanya,



dikarenakan status PARA PENGGUGAT adalah Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) sehingga tidak berlaku ketentuan terkait Perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja;

4. Bahwa terhadap dalil Gugatan PARA PENGGUGAT nomor 3 (tiga) dan nomor 4 (empat). PARA PENGGUGAT merupakan pekerja kontrak atau yang biasa disebut dengan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT). Sebagaimana terdaftar di Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Sleman, dalam pencatatan PKWT Nomor 057/PKWT/TK-Slm/IX/2020 tanggal 16 September 2020, Pencatatan PKWT Nomor 020/PKWT/TK-Slm/III/2023 tanggal 09 Maret 2020, serta Surat Permohonan pencatatan PKWT Nomor 367/HWH/MGT/LT/XII/2021 tanggal 8 Desember 2021 yang diajukan kepada Kepala Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Sleman;

5. Bahwa TERGUGAT keberatan dengan dalil Gugatan PARA PENGGUGAT nomor 5 (lima). Tidak benar PARA PENGGUGAT tidak mengetahui status pekerjaannya adalah Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT). TERGUGAT sudah memberikan informasi status pekerja adalah pekerja kontrak bukan pekerja tetap;

6. Bahwa TERGUGAT keberatan dengan dalil Gugatan PARA PENGGUGAT nomor 6 (enam) sampai dengan nomor 10 (sepuluh). TERGUGAT sejak awal penandatanganan kontrak kerja dengan PARA PENGGUGAT sudah memberikan informasi bahwa status pekerja adalah pegawai kontrak dan bukan pegawai tetap. Sehingga sudah sewajarnya TERGUGAT mendaftarkan kontrak kerja ke Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Sleman. Sebagaimana pendaftaran Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) yang telah dilakukan oleh TERGUGAT di Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Sleman, sebagaimana pencatatan PKWT Nomor 057/PKWT/TK-Slm/IX/2020 tanggal 16 September 2020, Pencatatan PKWT Nomor 020/PKWT/TK-Slm/III/2023 tanggal 09 Maret 2020, serta Surat Permohonan pencatatan PKWT Nomor 367/HWH/MGT/LT/XII/2021 tanggal 8 Desember 2021 yang diajukan kepada Kepala Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Sleman, telah sah dan telah memenuhi syarat yang telah tertuang di dalam Undang-Undang, serta tidak bertentangan dengan Undang-Undang yang berlaku. Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Sleman telah memeriksa dengan seksama permohonan pencatatan yang diajukan oleh TERGUGAT, dan telah diterima serta dicatatkan secara resmi;



7. Bahwa TERGUGAT keberatan dengan dalil Gugatan PARA PENGGUGAT nomor 11 (sebelas). TERGUGAT merupakan Industri Furniture yang sangat bergantung dengan pesanan dari klien (konsumen), apabila tidak ada pesanan dari klien (konsumen) maka TERGUGAT tidak dapat berproduksi. Produksi yang dilakukan oleh TERGUGAT sangat bergantung sekali terhadap pesanan baru dari klien (konsumen). Sehingga TERGUGAT mendaftarkan PARA PENGGUGAT dengan status Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) di Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Sleman. Sebagaimana berdasarkan ketentuan Pasal 5 ayat 1 huruf (c) yang berbunyi: "pekerjaan yang berhubungan dengan produk baru, kegiatan baru, atau produk tambahan yang masih dalam percobaan atau penjajakan";

8. Bahwa terhadap Gugatan PARA PENGGUGAT nomor 12 (dua belas). PARA PENGGUGAT bekerja selama 7 jam dalam 1 hari, dan 6 hari dalam 1 minggu, sehingga total jam kerjanya adalah 40 jam dalam satu minggu, dengan jadwal kerja sebagai berikut:

Hari senin s/d kamis : pukul 08.00 s/d 16.00,  
istirahat pukul 12.00 s/d 13.00  
Hari jumat : pukul 08.00 s/d 16.00,  
istirahat pukul 11.30 s/d 13.00  
Hari sabtu : pukul 08.00 s/d 14.00,  
istirahat pukul 12.00 s/d 12.30

9. Bahwa TERGUGAT keberatan terhadap dalil Gugatan PARA PENGGUGAT nomor 13 (tiga belas). Perlu PARA PENGGUGAT pahami kembali Pasal 10 Peraturan Pemerintah Nomor 37 Tahun 2021 yang dijadikan rujukan normatif oleh PARA PENGGUGAT dalam dalilnya tersebut, adalah terkait dengan pencatatan PKWT yang mengacu kepada Pasal 5 ayat 3 yaitu "selain pekerjaan tertentu sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dan ayat (2), PKWT dapat dilaksanakan terhadap pekerjaan tertentu lainnya yang jenis dan sifat atau kegiatannya bersifat tidak tetap". Sedangkan pencatatan PK dalam perkara *a quo* antara PARA PENGGUGAT dengan TERGUGAT di Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Sleman berdasarkan ketentuan Pasal 5 ayat 1 huruf (c) yang berbunyi: "pekerjaan yang berhubungan dengan produk baru, kegiatan baru, atau produk tambahan yang masih dalam percobaan atau





penjajakan". Sehingga norma yang dikutip oleh PARA PENGGUGAT dalam dalil Gugatannya tidak relevan dengan perkara *a quo*;

**10.** Bahwa terhadap Gugatan PARA PENGGUGAT nomor 14 (empat belas). TERGUGAT sudah meminta kepada PENGGUGAT 3 (Muhammad Rifqi Saputro) untuk langsung datang dan mengambil surat keterangan kerja dan menyerahkan surat pernyataan bahwa PENGGUGAT 3 tidak mau menandatangani Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) untuk periode selanjutnya, tetapi PENGGUGAT 3 sampai dengan Gugatan *a quo* diajukan sama sekali tidak menyerahkan surat pernyataan tersebut dan tidak mengambil surat keterangan kerja yang dimaksud ;

**11.** Bahwa TERGUGAT keberatan terhadap dalil Gugatan PARA PENGGUGAT nomor 15 (lima belas). PARA PENGGUGAT telah habis masa kontrak kerjanya pada tanggal 05 Mei 2023, sehingga dengan habisnya masa kontrak kerja PARA PENGGUGAT maka berakhir juga hubungan hukum antara PARA PENGGUGAT dengan TERGUGAT. Tidak pernah ada sama sekali Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) antara TERGUGAT dengan PARA PENGGUGAT;

**12.** Bahwa terhadap dalil Gugatan PARA PENGGUGAT nomor 16 (enam belas) dan nomor 20 (dua puluh), telah terjadi perundingan bipartit pada tanggal 09 Mei 2023, yang di hadiri oleh:

- a. Ariafudin
- b. Joko Rulmargiyono
- c. Muhammad Andi Mif
- d. Zaenal Arifin
- e. Sutikno
- f. Topo Sulistyio
- g. Nasrudin Mustova
- h. Suswanto
- i. Noviyanto
- j. Rahmatoeo Susilo
- k. Didik Prasetya
- l. Dian Sulistiawan
- m. Muh. Rifqi Saputro
- n. Sudarmono
- o. Bibit Setiawan



- p. Adhie Wijaya
- q. Dwi Nur Haryanta
- r. Saiful Amri
- s. Romiyanto
- t. Slamet Ayud Mu'aze
- u. Daryanto
- v. Firman Dwi Fauzin
- w. Widodo

Untuk pekerja yang bernama Agustinus Prioutomo (PENGGUGAT 2) tidak mengikuti perundingan bipartit. Pada waktu perundingan bipartit Para Pekerja (PARA PENGGUGAT) telah menyampaikan maksud dan keinginannya, dan pihak pengusaha (TERGUGAT) telah menampung serta mendengarkan keinginan dari Para Pekerja, serta meminta waktu untuk memberikan jawaban dan tanggapannya. Tetapi sebelum TERGUGAT memberikan jawaban dan tanggapan kepada PARA PENGGUGAT, justru PARA PENGGUGAT malah mendaftarkan permohonan tripartit kepada Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Sleman pada tanggal 10 Mei 2023. Dengan kata lain, perundingan hanya dilaksanakan 1 (satu) kali saja, dan TERGUGAT sama sekali belum sempat menyampaikan pendapatnya dikarenakan PARA PENGGUGAT langsung mendaftarkan permohonan tripartit. Hal ini menunjukkan PARA PENGGUGAT tidak memiliki itikad baik untuk berunding dengan TERGUGAT melalui mekanisme bipartit. Perundingan tripartit telah dilaksanakan dan tidak mencapai kesepakatan antara TERGUGAT dengan PARA PENGGUGAT sehingga keluarlah Anjuran oleh mediator Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Sleman pada tanggal 27 Juni 2023;

**13.** Bahwa TERGUGAT menolak dengan tegas dalil Gugatan PARA PENGGUGAT nomor 21 (dua puluh satu). TERGUGAT sudah menjelaskan sebagaimana dalil Jawaban TERGUGAT nomor 6 (enam) dan nomor (7). TERGUGAT telah mendaftarkan PARA PENGGUGAT sebagaimana Pencatatan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) di Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Sleman, dengan dasar ketentuan Pasal 5 ayat 1 huruf (c);

**14.** Bahwa TERGUGAT menolak dengan tegas dalil Gugatan PARA PENGGUGAT nomor 22 (dua puluh dua) sampai dengan nomor 23 (dua puluh tiga). TERGUGAT tidak pernah melakukan Pemutusan Hubungan





Kerja kepada PARA PENGGUGAT. Kontrak kerja PARA PENGGUGAT telah habis dan tidak dilakukan penandatanganan kontrak kerja baru. PARA PENGGUGAT statusnya adalah pegawai kontrak atau Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) berdasarkan pencatatan yang telah dilakukan oleh TERGUGAT di Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Sleman, sebagaimana pencatatan PKWT Nomor 057/PKWT/TK-Slm/IX/2020 tanggal 16 September 2020, Pencatatan PKWT Nomor 020/PKWT/TK-Slm/III/2023 tanggal 09 Maret 2020, serta Surat Permohonan pencatatan PKWT Nomor 367/HWH/MGT/LT/XII/2021 tanggal 8 Desember 2021 yang diajukan kepada Kepala Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Sleman. Sehingga perkara *a quo* adalah merupakan perselisihan hak, bukan perselisihan pemutusan hubungan kerja;

**15.** Bahwa TERGUGAT keberatan terhadap dalil Gugatan PARA PENGGUGAT nomor 24 (dua puluh empat) sampai dengan 27 (dua puluh tujuh). Seluruh perhitungan yang dituangkan dalam posita-posita tersebut mengacu pada asumsi perhitungan jika terjadi Pemutusan Hubungan Kerja, padahal nyata-nyata dalam perkara *a quo* tidak terjadi Pemutusan Hubungan Kerja, namun habisnya atau selesainya masa Perjanjian Kerja Waktu Tertentu;

**16.** Bahwa hal tersebut juga telah dipertimbangkan oleh mediator pada Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Sleman, yang mana dalam Anjurannya mendasarkan pada Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT). Dengan demikian, Anjuran dari mediator pada Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Sleman layak secara hukum untuk dijadikan sebagai acuan untuk menetapkan hak-hak PARA PENGGUGAT;

Berdasarkan hal-hal tersebut di atas, kami mohon Yang Mulia Majelis Hakim Pemeriksa Perkara *a quo* berkenan memeriksa dan mengadili perkara ini, dan selanjutnya menjatuhkan putusan dengan amar putusan sebagai berikut:

PRIMAIR :

DALAM EKSEPSI

1. Menerima Eksepsi TERGUGAT untuk seluruhnya;
2. Menyatakan Gugatan PARA PENGGUGAT tidak dapat diterima atau *Niet On Vankelijk Verklaard (NO)*;

DALAM POKOK PERKARA

1. Mengabulkan Jawaban TERGUGAT untuk seluruhnya;
2. Menolak Gugatan PARA PENGGUGAT untuk seluruhnya;

Halaman 23 dari 73 Putusan PHI Nomor 36/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Yyk



**3. Menghukum TERGUGAT untuk membayar kompensasi sebagai berikut:**

No	Nama	Periode Kerja 2019 - 2020 (PKWT)	Upah pada tahun terakhir (UMK 2020)	Pesangon (Pasal 164 ayat (3) UU No. 13/2003)	Uang Penggantian Hak (Pasal 164 ayat (3) UU No. 13/2003) 15 % x e	Periode Kerja 2020-2021 (PKWT)	Upah pada tahun terakhir (2021)	Kompensasi (Pasal 15 PP No. 35/2021 jo. Pasal 64 huruf b PP No. 35 Tahun 2021)	Periode Kerja 2021-2023 (PKWTT)	Upah pada tahun terakhir (2023)	Pesangon (Pasal 43 ayat (2) PP No. 35 Tahun 2021)	Uang Penggantian Hak (Pasal 43 ayat (2) PP No. 35 Tahun 2021) hak cuti x upah sehari	Total
1	Sudarmo	1 Apr 2019 s/d 3 Mei 2020	1.846.000	7.384.000	1.107.600	4 Mei 2020 s/d 3 Mei 2021	1.912.500	956.250	4 Mei 2021 s/d 5 Mei 2023	2.786.400	8.359.200	92.880	17.899.930



No	Nama	Periode Kerja 2020 - 2022 (PKWT T)	upah pada tahun terakhir (UMK 2022)	Pesangon (Pasal 164 ayat (3) UU No. 13/2003)	Uang Penggantian Hak (Pasal 164 ayat (3) UU No. 13/2003) 15 % x e	Periode Kerja 2022- 2023 (PKW T)	Upah pada tahun terakhir (2023)	Kompensasi (Pasal 15 PP No. 35/2021 jo. Pasal 64 huruf b PP No. 35 Tahun 2021)	Total
2	Muhammad Rifqi Saputro	10 Mar 2020 s/d 3 Nov 2022	2.001.000	6.003.000	640.320	4 Nov 2022 s/d 5 Mei 2023	2.173.500	1.086.750	7.730.070

No	Nama	Periode Kerja 2020-2023 (PKWTT)	upah pada tahun terakhir (2023)	Pesangon (Pasal 164 ayat (3) UU No. 13/2003)	Uang Penggantian Hak (Pasal 164 ayat (3) UU No. 13/2003) 15 % x e	Total
3	Widodo	21 Sept 2020 s/d 5 Mei 2023	2.608.200	7.824.600	695.520	8.520.120

No	Nama	Periode Kerja 2021-2023 (PKWTT)	upah pada tahun terakhir (2023)	Pesangon (Pasal 164 ayat (3) UU No. 13/2003)	Uang Penggantian Hak (Pasal 164 ayat (3) UU	Total
----	------	---------------------------------------	--	--	--	-------



**Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia**  
putusan.mahkamahagung.go.id

					No. 13/2003) 15 % x e	
4	Noviyan to	11 Jun 2021 s/d 5 Mei 2023	2.608.200	5.216.400	956.340	6.172.74 0

No	Nama	Periode Kerja 2021 - 2022 (PKWT T)	upah pada tahun terakhir (UMK 2022)	Pesang on (Pasal 164 ayat (3) UU No. 13/200 3)	Uang Pengga ntian Hak (Pasal 164 ayat (3) UU No. 13/2003 ) 15 % x e	Periode Kerja 2022- 2023 (PKWT)	Upah pada tahun terakhir (2023)	Kompensas i (Pasal 15 PP No. 35/2021 jo. Pasal 64 huruf b PP No. 35 Tahun 2021)	Total
5	Dian Sulisti awan	20 Agu 2021 s/d 3 Nov 2022	2.001 .000	4.002 .000	240.1 20	4 Nov 2022 s/d 5 Mei 2023	2.173 .500	1.086 .750	5.328.870
6	Slame t Ayud Mu'az en	13 Sep 2021 s/d 3 Nov 2022	2.001 .000	4.002 .000	160.0 80	4 Nov 2022 s/d 5 Mei 2023	2.173 .500	1.086 .750	5.248.830
7	Muham mad Andi Miftahu din	21 Des 2021 s/d 3 Nov 2022	2.001 .000	2.001 .000	0	4 Nov 2022 s/d 5 Mei 2023	2.173 .500	1.086 .750	3.087.750
No	Nama	Periode Kerja 2022- 2023 (PKWT)	upah pada tahun terakhir (UMK	Pesang on (Pasal 164 ayat (3)	Uang Pengga ntian Hak (Pasal	Periode Kerja 2022- 2023 (PKWT)	Upah pada tahun terakhir (2023)	Kompens asi (Pasal 15 PP No.	Total



		)	2022)	UU No. 164 13/2003 ) UU No. 13/2003 ) 15 % x e			35/2021 jo. Pasal 64 huruf b PP No. 35 Tahun 2021)	
8	Topo Sulistiy o	23 Mei 2022 s/d 3 Nov 2022	2.001.0 00	2.001.0 00	0	4 Nov 2022 s/d 5 Mei 2023	2.173.5 00	1.086.7 50 3.087. 750
9	Romiya nto	22 Agu 2022 s/d 3 Nov 2022	2.001.0 00	2.001.0 00	0	4 Nov 2022 s/d 5 Mei 2023	2.173.5 00	1.086.7 50 3.087. 750

SUBSIDAIR :

Atau apabila Yang Mulia Majelis Hakim pemeriksa perkara *a quo* berpendapat lain, mohon putusan yang seadil-adilnya menurut hukum dan kebenaran (*ex a quo et bono*).

Menimbang, bahwa terhadap Jawaban Tergugat tersebut, Kuasa pihak para Penggugat telah mengajukan Replik tertanggal 26 September 2023 dan selanjutnya Tergugat telah pula mengajukan Duplik tertanggal 3 Oktober 2023 yang selengkapannya termuat atau terlampir dalam Berita Acara Persidangan;

Menimbang, bahwa untuk membuktikan kebenaran dalil-dalil gugatannya, para Penggugat telah mengajukan alat bukti sebanyak 42 (empat puluh dua) surat yang diberi tanda bukti P-1 sampai dengan P-42. sebagai berikut:

1. Foto copy surat Anjuran Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Sleman Nomor 565/1161 Tanggal 27 Juni 2023. diberi tanda bukti P-1;
2. Foto copy surat Risalah Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Juli 2023 yang dikeluarkan Mediator Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Sleman, diberi tanda bukti P-2;
3. Foto copy KTP atas nama SUDARMONO (NIK 3308201302860001), diberi tanda bukti P-3;



# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

4. Foto copy Surat Keterangan Kerja No. 051/HWH/HRD/SKT/V/2023 tanggal 05 Mei 2023 yang dikeluarkan oleh Theofani Candra G selaku Human Resources Manager TERGUGAT, diberi tanda bukti P-4;
5. Foto copy Slip Gaji an SUDARMONO, diberi tanda bukti P-5;
6. Foto copy surat Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) tanggal 4 Mei 2022-3 Mei 2023, diberi tanda bukti P-6;
7. Foto copy KTP atas nama AGUSTINUS PRIOUTOMO (NIK 3308071208930008), diberi tanda bukti P-7;
8. Foto copy Surat Keterangan Kerja No. 349/HWH/HRD/SKT/XII/2022 tanggal 15 Desember 2022 yang dikeluarkan oleh Theofani Candra G selaku Human Resources Manager TERGUGAT, diberi tanda bukti P-8;
9. Foto copy Slip Gaji an Agustinus Priyo Utomo, selanjutnya diberi tanda P-9;
10. Foto copy surat Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) tanggal 04 November 2021-03 November 2022, diberi tanda bukti P-10;
11. Foto copy KTP atas nama MUHAMMAD RIFQI SAPUTRA (NIK 3404140610990003), diberi tanda bukti P-11;
12. Foto copy Slip Gaji an MUHAMMAD RIFQI SAPUTRA, diberi tanda bukti P-12;
13. Foto copy surat Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) tanggal 10 bulan Maret Tahun 2020 – 09 Juni 2020, diberi tanda bukti P-13;
14. Foto copy KTP atas nama WIDODO, (NIK 3403081210900002), diberi tanda bukti P-14;
15. Foto copy Surat Keterangan Kerja No. 070/HWH/HRD/SKT/V/2023 tanggal 05 Mei 2023 yang dikeluarkan oleh Theofani Candra G selaku Human Resources Manager TERGUGAT, diberi tanda bukti P-15;
16. Foto copy Slip Gaji an Widodo, diberi tanda bukti P-16;
17. Foto copy surat Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) tanggal 22 Desember Tahun 2020 – 03 Mei 2021, diberi tanda bukti P-17;
18. Foto copy KTP atas nama NOVIYANTO (NIK 3404051710970002) diberi tanda bukti P-18;
19. Foto copy Surat Keterangan Kerja No. 070/HWH/HRD/SKT/V/2023 tanggal 05 Mei 2023 yang dikeluarkan oleh Theofani Candra G selaku Human Resources Manager TERGUGAT diberi tanda bukti P-19;
20. Foto copy Slip Gaji an NOVIYANTO, diberi tanda bukti P-20;

Halaman 28 dari 73 hal Putusan PHI No 36/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Yyk





# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

21. Foto copy surat Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) tanggal 4 Mei Tahun 2022 - 03 Mei 2023, diberi tanda bukti P-21;
22. Foto copy KTP atas nama DIAN SULISTIAWAN (NIK 3402150807030003), diberi tanda bukti P-22;
23. Foto copy Surat Keterangan Kerja No. 044/HWH/HRD/SKT/V/2023 tanggal 05 Mei 2023 yang dikeluarkan oleh Theofani Candra G selaku Human Resources Manager TERGUGAT, diberi tanda bukti P-23;
24. Foto copy Slip Gaji an Dian Sulistiawan, selanjutnya diberi tanda P-24;
25. Foto copy surat Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) tanggal 20 bulan Agustus Tahun 2021 – 03 November 2021, diberi tanda bukti P-25;
26. Foto copy KTP atas nama SLAMET AYUD MU'AZEN (NIK 3327122103900005), diberi tanda bukti P-26;
27. Foto copy Surat Keterangan Kerja No. 062/HWH/HRD/SKT/V/2023 tanggal 05 Mei 2023 yang dikeluarkan oleh Theofani Candra G selaku Human Resources Manager TERGUGAT, diberi tanda bukti P-27;
28. Foto copy Slip Gaji an Slamet Ayud, diberi tanda bukti P-28;
29. Foto copy Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) tanggal 4 bulan November Tahun 2022-03 Mei 2023, diberi tanda bukti P-29;
30. Foto copy KTP atas nama MUHAMMAD ANDI MIFTAHUDIN (NIK 3308052610990001), diberi tanda bukti P-30;
31. Foto copy Surat Keterangan Kerja No. 065/HWH/HRD/SKT/V/2023 tanggal 05 Mei 2023 yang dikeluarkan oleh Theofani Candra G selaku Human Resources Manager TERGUGAT, diberi tanda bukti P-31;
32. Foto copy Slip Gaji an MUHAMMAD ANDI MIFTAHUDIN, diberi tanda bukti P-32;
33. Foto copy surat Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) tanggal 22 Maret Tahun 2022 – 03 November 2022, diberi tanda bukti P-33;
34. Foto copy KTP atas nama TOPO SULISTIYO (NIK 3308051007000001), diberi tanda bukti P-34;
35. Foto copy Surat Keterangan Kerja No. 047/HWH/HRD/SKT/V/2023 tanggal 05 Mei 2023 yang dikeluarkan oleh Theofani Candra G selaku Human Resources Manager TERGUGAT, diberi tanda bukti P-35;

Halaman 29 dari 73 hal Putusan PHI No 36/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Yyk





36. Foto copy Slip Gaji an TOPO SULISTYO, selanjutnya diberi tanda P-36;
37. Foto copy surat Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) tanggal 23 bulan Mei Tahun 2022 – 22 Agustus 2022, diberi tanda bukti P-37;
38. Foto copy KTP atas nama ROMIYANTO (NIK 3404072805850003), diberi tanda bukti P-38;
39. Foto copy Surat Keterangan Kerja No. 048/HWH/HRD/SKT/V/2023 tanggal 05 Mei 2023 yang dikeluarkan oleh Theofani Candra G selaku Human Resources Manager TERGUGAT, diberi tanda bukti P-39;
40. Foto copy Slip Gaji an ROMIYANTO, diberi tanda bukti P-40;
41. Foto copy surat Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) tanggal 22 Agustus Tahun 2022 – 03 November 2022, diberi tanda bukti P-41;
42. Foto copy surat Tambahan Jawaban terhadap Permohonan Penyelesaian Hubungan Industrial di Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Sleman, diberi tanda bukti P-42;

Menimbang, bahwa berdasarkan alat bukti surat yang diajukan pihak para Penggugat tersebut telah diberi materai cukup dan telah pula diteliti bahwa semua bukti surat tersebut di atas terdiri dari 28 (dua puluh delapan) surat sesuai dengan aslinya dan 13 (tiga belas) surat merupakan foto copi dari foto copi, sehingga keseluruhannya secara formil dapat diterima dan telah memenuhi syarat sebagai suatu alat bukti yang sah;

Menimbang, bahwa untuk menguatkan gugatannya pihak Penggugat mengajukan 2 (dua) orang saksi bernama **Ariafudin** dan **Bibit Setiawan** yang telah memberikan keterangan dipersidangan dengan dibawah sumpah menurut agamanya yang pada pokoknya menerangkan sebagai berikut:

1. Saksi **Ariafudin** pada pokoknya menerangkan sebagai berikut:
  - Bahwa saksi tahu sdr. Sudarmano kerja pada Tergugat sejak tahun 2019 sampai dengan Mei tahun 2023;
  - Bahwa saksi tidak tahu sejak kapan sdr. Agustinus Prioutomo bekerja pada Tergugat, tapi setahu saksi sdr. Agustinus Prioutomo keluar dari PT. Het Waren Huis pada tahun 2022;
  - Bahwa setahu saksi sdr. Muhammad Rifqi Saputro sudah bekerja pada tergugat kurang lebih 3 (tiga) tahun lamanya;
  - Bhawa saksi lupa sudah berapa lama sdr. Widodo dan sdr. Noviyanto bekerja pada tergugat;



## Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

- Bahwa sdr. Dian Sulistiawan dan para penggugat bekerja pada tergugat rata rata 1 (satu) tahun dan paling lama 4 (empat) tahun lamanya;
- Bahwa selama saksi bekerja pada Tergugat ada perjanjian kerjanya;
- Bahwa Perjanjian kerja ditandatangani pada 3 (tiga) bulan pertama yaitu pada masa percobaan dan selanjutnya untuk 1 (satu) tahun. Namun antara pegawai satu dan yang lainnya tidak sama;
- Bahwa setiap habis masa kontrak tidak dibuatkan perjanjian baru, kami tetap bekerja seperti biasanya walaupun tidak dibuatkan perjanjian kerja yang baru;
- Bahwa pada saat perjanjian kerja berakhir, para pegawai PT. Het Waren Huis tidak mengajukan lamaran kerja lagi;
- Bahwa dalam seminggu kami bekerja selama 6 (enam) hari. Senin sampai hari Jumat kerja 8 (delapan) jam sedangkan hari sabtu bekerja selama 6 jam;
- Bahwa dalam sebulan ada 26 (dua puluh enam) hari kerja;
- Bahwa Para pegawai bekerja dalam 1 (satu) minggu selama 54 (lima puluh empat) jam per minggu;
- Bahwa Kami tidak bekerja berdasarkan pesanan melainkan bekerja selama 6 (enam) hari dalam 1 (satu) minggu;
- Bahwa para penggugat ada yang bekerja sebagai bagian produksi, tukang cabut paku dan ada bagian finishing;
- Bahwa ada sistem rolling/pindah bagian tetapi tetap satu divisi;
- Bahwa saksi tahu dari petugas Dinas Ketenagakerjaan pada saat mediasi/Bipartite, kami awalnya tidak tahu. Tidak semua pekerja didaftarkan oleh Tergugat. Alasannya saksi tidak tahu;
- Bahwa satu bulan sebelumnya para Penggugat dipanggil satu persatu oleh HRD dan saat itu diberitahu jika mereka akan di PHK;
- Bahwa setahu saksi para Penggugat di PHK tanggal 5 Mei 2023;
- Bahwa para Penggugat hanya pasrah ketika mengetahui mereka akan di PHK;
- Bahwa upaya para Penggugat menanyakan ke HRD apakah ada pesangon yang akan mereka terima dan dijawab oleh HRD tidak ada uang pesangon;
- Bahwa mediasi dilakukan 3 (tiga) kali dan saksi hadir pada saat mediasi ke 2 (dua) dan ke 3 (tiga);
- Bahwa kami tidak pernah diberikan pesangon pada setiap akhir perjanjian kerja;

Halaman 31 dari 73 hal Putusan PHI No 36/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Yyk



# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

- Bahwa benar para pekerja diberikan BPJS kesehatan dan ketenagakerjaan oleh perusahaan;
- Bahwa BPJS tersebut dibayarkan oleh Tergugat terakhir kali pada bulan Juni 2023;
- Bahwa Kami di gaji per hari dan dibayarkan setiap 2 (dua) minggu;
- Bahwa Upah per hari rata rata Rp.90.000,00 (sembilan puluh ribu rupiah);
- Bahwa bukti P-1, P-2, P-3 dan P-4. saksi mengatakan bahwa ia mengetahui bukti tersebut;
- Bahwa Sdr. Agustinus masa berakhir kontrak kerjanya pada bulan Desember 2022 namun tanggalnya saya lupa;
- Bahwa bukti T-3, T-4 dan T-5.a. dan atas bukti tersebut, saksi mengatakan bahwa ia mengetahuinya;
- Bahwa pertemuan antara pihak perusahaan, petugas dari dinas Ketenagakerjaan dan para Penggugat di rumah makan Jejamuran pada tanggal 9 Mei 2023;
- Bahwa saksi kenal dengan sdr. Agustinus;
- Bahwa secara fisik saat itu sdr. Agustinus memang tidak ikut pertemuan tersebut, namun ia mengikuti dari WA group;
- Bahwa saksi tidak tahu alasannya mengapa sdr. Agustinus tidak ikut dalam pertemuan tersebut;
- Bahwa hasil yang didapat dari pertemuan di Jejamuran tersebut, permintaan para Penggugat masih akan dimusyawarahkan terlebih dahulu dengan pihak perusahaan dan waktunya tidak ditentukan sampai kapan;
- Bahwa saksi tidak tahu pasti alasannya, tapi setahu saksi para Penggugat merasa kecewa karena tidak ada kepastian dan kejelasan dari pihak perusahaan dan kelihatannya perusahaan tidak mau memberikan hak-hak mereka;
- Bahwa saksi tidak tahu apakah sdr. Agustinus menyerahkan surat kuasa atau tidak;
- Bahwa Bipartite dilakukan 1 (satu) kali;
- Bahwa para Penggugat adalah pegawai tetap tergugat karena didaftarkan di Dinas Ketenagakerjaan;
- Bahwa para Penggugat tidak memiliki SK sebagai pegawai tetap;
- Bahwa Status saksi adalah pegawai tetap;
- Bahwa saksi tidak memiliki SK sebagai pegawai tetap;
- Bahwa setiap tahun saksi menandatangani surat perjanjian kerja;

Halaman 32 dari 73 hal Putusan PHI No 36/Pdt.Sus-PHI/2023/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)



# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

- Bahwa karyawan/pegawai yang diberikan surat PHK sebanyak 25 (dua puluh lima) orang;
- Bahwa Pegawai Tergugat sebanyak 250 (dua ratus lima puluh) orang, statusnya sama dan tiap tahun tandatangan surat perjanjian kerja;
- Bahwa setahu saksi karena memang saat itu hanya 25 (dua puluh lima) orang saja yang habis kontraknya sedangkan yang 225 (dua ratus dua puluh lima) belum habis kontraknya;
- Bahwa saksi tidak tahu apa alasan para Penggugat di PHK hanya kemungkinan karena penilaian terhadap kinerja para penggugat mungkin kurang memadai;
- Bahwa saksi tidak tahu apakah para Penggugat pernah mendapat SP dari Tergugat;
- Bahwa Para Penggugat keberatan saat menerima surat PHK karena mereka tidak diberi pesangon;
- Bahwa pada saat percobaan dan saat diangkat sebagai pegawai, para Penggugat diupah dengan cara harian;
- Bahwa Kami digaji dengan nominal yang berbeda sesuai keahliannya masing-masing;
- Bahwa ketika kami menerima upah beserta slipnya;
- Bahwa saat awal bekerja ada uang transpot sebanyak Rp.10.000,00 (sepuluh ribu rupiah) namun setelah berapa lama tidak diberikan lagi;
- Bahwa tiap tahun ada kenaikan gaji/upah;
- Bahwa setiap tandatangan perjanjian kerja kami tidak ada kesempatan untuk membacanya karena prosesnya cepat;
- Bahwa yang menilai kinerja para pegawai/karyawan adalah Tergugat;
- Bahwa yang menyerahkan surat PHK adalah HRD;
- Bahwa yang diucapkan oleh HRD ketika menyerahkan surat PHK adalah "kamu diberhentikan", lalu disuruh tandatangan dan kami dipanggil satu persatu;

## 2. Saksi **Bibit Setiawan** pada pokoknya menerangkan sebagai berikut :

- Bahwa saksi kenal dengan para Penggugat karena pernah bekerja di tempat Tergugat;
- Bahwa Sdr. Sudarmono kerja pada Tergugat sejak tahun 2019 sampai dengan bulan Mei tahun 2023;
- Bahwa sdr. Agustinus Prioutomo keluar dari PT. Het Waren Huis pada tahun 2022;

Halaman 33 dari 73 hal Putusan PHI No 36/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Yyk



# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

- Bahwa sdr. Muhammad Rifqi Saputro sudah bekerja pada Tergugat kurang lebih 3 (tiga) tahun lamanya;
- Bahwa Dian Sulistiawan dan para Penggugat bekerja pada Tergugat rata rata 1 (satu) tahun dan paling lama 4 (empat) tahun lamanya;
- Bahwa selama saksi bekerja pada Tergugat ada perjanjian kerjanya;
- Bahwa Perjanjian kerja ditandatangani pada 3 (tiga) bulan pertama yaitu pada masa percobaan dan selanjutnya untuk 1 (satu) tahun. Namun antara pegawai satu dan yang lainnya tidak sama;
- Bahwa setiap habis masa kontrak tidak dibuatkan perjanjian baru, kami tetap bekerja seperti biasanya walaupun tidak dibuatkan perjanjian kerja yang baru;
- Bahwa pada saat perjanjian kerja berakhir, para pegawai PT. Het Waren Huis tidak mengajukan lamaran kerja lagi;
- Bahwa dalam seminggu kami bekerja selama 6 (enam) hari. Senin sampai hari Jumat kerja 8 (delapan) jam sedangkan hari sabtu bekerja selama 6 jam;
- Bahwa dalam sebulan ada 26 (dua puluh enam) hari kerja;
- Bahwa Para pegawai bekerja dalam 1 (satu) minggu selama 54 (lima puluh empat) jam per minggu;
- Bahwa Perusahaan/Tergugat memberikan cuti tahunan kepada pekerja/karyawannya selama 12 hari kerja;
- Bahwa Kami tidak bekerja berdasarkan ada pesanan melainkan bekerja selama 6 (enam) hari dalam 1 (satu) minggu tanpa melihat apakah ada pesanan atau tidak;
- Bahwa para Penggugat ada yang bekerja sebagai bagian produksi, tukang cabut paku dan ada bagian finishing;
- Bahwa setahu saksi ada sistem rolling/pindah bagian tetapi tetap satu divisi;
- Bahwa saksi tahu dari petugas Dinas Ketenagakerjaan pada saat mediasi/Bipartite, kami awalnya tidak tahu. Tidak semua pekerja didaftarkan oleh Tergugat. Alasannya saksi tidak tahu;
- Bahwa satu bulan sebelumnya para Penggugat dipanggil satu persatu oleh HRD dan saat itu diberitahu jika mereka akan di PHK;
- Bahwa para Penggugat di PHK tanggal 5 Mei 2023 dan para Penggugat hanya pasrah ketika mengetahui mereka akan di PHK;

Halaman 34 dari 73 hal Putusan PHI No 36/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Yyk



# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

- Bahwa Para Penggugat menanyakan ke HRD apakah ada pesangon yang akan mereka terima dan dijawab oleh HRD tidak ada uang pesangon;
- Bahwa Ada 3 (tiga) kali mediasi dilakukan dan saksi dengan saksi Ariaudin hadir pada saat mediasi ke 2 (dua) dan ke 3 (tiga);
- Bahwa tidak pernah diberikan pesangon pada setiap akhir perjanjian kerja;
- Bahwa para pekerja diberikan BPJS kesehatan dan ketenagakerjaan oleh perusahaan;
- Bahwa BPJS tersebut dibayarkan oleh Tergugat terakhir kali pada bulan Juni 2023;
- Bahwa sistem penggajiannya harian dan dibayarkan setiap 2 (dua) minggu;
- Bahwa Upah perhari rata-rata Rp.90.000,00 (sembilan puluh ribu rupiah);
- Bahwa bukti P-1, P-2, P-3 dan P-4, saksi mengatakan bahwa ia mengetahui bukti tersebut;
- Bahwa Setahu saksi masa kontrak para Penggugat tanggal 5 Mei 2023;
- Bahwa Sdr. Agustinus masa berakhir kontrak kerjanya pada bulan Desember 2022 namun tanggalnya saksi lupa;
- Bahwa pertemuan antara pihak perusahaan, petugas dari dinas Ketenagakerjaan dan para Penggugat di Jejamuran pada tanggal 9 Mei 2023;
- Bahwa secara fisik saat itu sdr. Agustinus memang tidak ikut pertemuan tersebut, namun ia mengikuti dari WA group;
- Bahwa pertemuan antara pihak perusahaan, petugas dari dinas Ketenagakerjaan dan para penggugat di Jejamuran pada tanggal 9 Mei 2023;
- Bahwa hasil yang didapat dari pertemuan di Jejamuran tersebut bahwa permintaan para Penggugat masih akan dimusyawarahkan terlebih dahulu dengan pihak perusahaan dan waktunya tidak ditentukan sampai kapan;
- Bahwa para Penggugat merasa kecewa karena tidak ada kepastian dan kejelasan dari pihak perusahaan dan kelihatannya perusahaan tidak mau memberikan hak-hak mereka;
- Bahwa Bipartite dilakukan 1 (satu) kali;

Halaman 35 dari 73 hal Putusan PHI No 36/Pdt.Sus-PHI/2023/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](mailto:kepaniteraan@mahkamahagung.go.id) Telp : 021-384 3348 (ext.318)





# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

- Bahwa setahu saksi para Penggugat adalah pegawai tetap Tergugat karena didaftarkan di Dinas Ketenagakerjaan;
- Bahwa setahu saksi para Penggugat tidak memiliki SK sebagai pegawai tetap;
- Bahwa status saksi adalah pegawai tetap, tapi tidak memiliki SK sebagai pegawai tetap;
- Bahwa setiap tahun saksi menandatangani surat perjanjian kerja
- Bahwa karyawan/pegawai yang diberikan surat PHK sebanyak 25 (dua puluh lima) orang;
- Bahwa Pegawai Tergugat sebanyak 250 (dua ratus lima puluh) orang, statusnya sama dan tiap tahun tandatangan surat perjanjian kerja;
- Bahwa saat itu hanya 25 (dua puluh lima) orang saja yang habis kontraknya sedangkan yang 225 (dua ratus dua puluh lima) belum habis kontraknya;
- Bahwa Para Penggugat keberatan saat menerima surat PHK karena mereka tidak diberi pesangon;
- Bahwa pada saat percobaan dan saat diangkat sebagai pegawai, para Penggugat diupah dengan cara harian;
- Bahwa Kami digaji dengan nominal yang berbeda sesuai keahliannya masing-masing
- Bahwa ketika kami menerima upah beserta slipnya;
- Bahwa saat awal bekerja ada uang transpot sebanyak Rp.10.000,00 (sepuluh ribu rupiah) namun setelah berapa lama tidak diberikan lagi;
- Bahwa tiap tahun ada kenaikan gaji/upah mengikuti UMP tapi diberi harian;
- Bahwa setiap tandatangan perjanjian kerja kami tidak membacanya karena prosesnya cepat;
- Bahwa yang menilai kinerja para pegawai/karyawan adalah tergugat;
- Bahwa yang menyerahkan surat PHK adalah HRD;
- Bahwa yang diucapkan oleh HRD ketika menyerahkan surat PHK adalah "kamu diberhentikan", lalu disuruh tandatangan dan kami dipanggil satu persatu;
- Bahwa ada dibentuk tim yang mewakili pekerja pada saat bipartite, walaupun tidak dicantumkan Namanya;

Halaman 36 dari 73 hal Putusan PHI No 36/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Yyk





- Bahwa Pada saat mediasi diwakili oleh 2 (dua) orang;

Menimbang, bahwa untuk membuktikan kebenaran dalil-dalil bantahan nya, pihak Tergugat telah mengajukan alat bukti sebanyak 47 (empat puluh tujuh) surat yang diberi tanda bukti T-1 sampai dengan T-8.c, sebagai berikut:

1. Foto copy Salinan Akta Pernyataan Keputusan Rapat Umum Pemegang Saham PT. HET WAREN HUIS Nomor 30 tanggal 26 Juli 2022 dibuat dihadapan Agustinus Janarko Sigit Prasetyo, SH., M. Kn Notaris di Kabupaten Bantul, diberi tanda bukti T-1;
2. Foto copy Surat Nomor AHU-AH.01.09-0040306 tentang pemberitahuan perubahan data perseroan dari kantor Kementerian Hukum dan Hak asasi Manusia RI tertanggal 04 Agustus 2022, diberi tanda bukti T-2;
3. Foto copy Surat Tertanggal 08 Mei 2023, Perihal Undangan Permintaan Perundingan Bipartit yang dibuat oleh PARA PENGGUGAT dan ditujukan kepada TERGUGAT, diberi tanda bukti T-3;
4. Foto copy Daftar hadir pertemuan perundingan Bipartit yang dilaksanakan pada tanggal 09 Mei 2023, diberi tanda bukti T-4;
5. Foto copy Surat Panggilan Klarifikasi oleh Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Sleman Nomor 565/176 tertanggal 17 Mei 2023, diberi tanda bukti T-5.a;
6. Foto copy Surat Panggilan Mediasi oleh Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Sleman Nomor 565/181 tertanggal 24 Mei 2023, diberi tanda bukti T-5.b;
7. Foto copy Surat Anjuran Nomor:565/1161 yang dikeluarkan oleh kantor Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Sleman tanggal 27 Juni 2023, diberi tanda bukti T-6;
8. Foto copy PKWT atas nama Sudarmono tertanggal 1 April 2019, periode 11 April 2019 sampai dengan 30 Juni 2019, diberi tanda bukti T-7.a.1;
9. Foto copy PKWT atas nama Sudarmono tertanggal 1 Juli 2019, periode 1 Juli 2019 sampai dengan 30 Juni 2020, diberi tanda bukti T-7.a.2;
10. Foto copy PKWT atas nama Sudarmono tertanggal 04 Mei 2020, periode 04 Mei 2020 sampai dengan 03 Mei 2021, diberi tanda bukti T-7.a.3;
11. Foto copy PKWT atas nama Sudarmono tertanggal 04 Mei 2021, periode 04 Mei 2021 sampai dengan 03 Mei 2022, diberi tanda bukti T-7.a.4;
12. Foto copy PKWT atas nama Sudarmono tertanggal 04 Mei 2022, periode 04 Mei 2022 sampai dengan 03 Mei 2023, diberi tanda bukti T-7.a.5;
13. Foto copy PKWT atas nama Agustinus Priyoutomo tertanggal 30 September 2019, periode 30 September 2019 sampai dengan 30 Desember 2019, diberi tanda bukti T-7.b.1;



# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

14. Foto copy PKWT atas nama Agustinus Priyoutomo tertanggal 31 Desember 2019, periode 31 Desember 2019 sampai dengan 30 Desember 2020, diberi tanda bukti T-7.b.2;
15. Foto copy PKWT atas nama Agustinus Priyoutomo tertanggal 04 Mei 2020, periode 04 Mei 2020 sampai dengan 03 Mei 2021, diberi tanda bukti T-7.b.3;
16. Foto copy PKWT atas nama Agustinus Priyoutomo tertanggal 04 Mei 2021, periode 04 Mei 2021 sampai dengan 03 November 2021, diberi tanda bukti T-7.b.4;
17. Foto copy PKWT atas nama Agustinus Priyoutomo tertanggal 04 November 2021, periode 04 November 2021 sampai dengan 03 November 2022, diberi tanda bukti T-7.b.5;
18. Foto copy PKWT atas nama Muhammad Rifqi Saputro tertanggal 10 Maret 2020 periode 10 Maret 2020 sampai dengan 09 Juni 2020, diberi tanda bukti T-7.c.1;
19. Foto copy PKWT atas nama Muhammad Rifqi Saputro tertanggal 10 September 2020 periode 10 September 2020 sampai dengan 03 Mei 2021, diberi tanda bukti T-7.c.2;
20. Foto copy PKWT atas nama Muhammad Rifqi Saputro tertanggal 04 Mei 2021 periode 04 Mei 2021 sampai dengan 03 November 2021, diberi tanda bukti T-7.c.3;
21. Foto copy PKWT atas nama Muhammad Rifqi Saputro tertanggal 04 November 2021 periode 04 November 2021 sampai dengan 03 November 2022, diberi tanda bukti T-7.c.4;
22. Foto copy PKWT atas nama Muhammad Rifqi Saputro tertanggal 04 November 2022 periode 04 November 2022 sampai dengan 03 Mei 2023, diberi tanda bukti T-7.c.5;
23. Foto copy PKWT atas nama Widodo tertanggal 21 September 2020 periode 21 September 2020 sampai dengan 21 Desember 2020, diberi tanda bukti T-7.d.1;
24. Foto copy PKWT atas nama Widodo tertanggal 22 Desember 2020 periode 22 Desember 2020 sampai dengan 03 Mei 2021, diberi tanda bukti T-7.d.2;
25. Foto copy PKWT atas nama Widodo tertanggal 04 Mei 2021 periode 04 Mei 2021 sampai dengan 03 November 2021, diberi tanda bukti T-7.d.3;

Halaman 38 dari 73 hal Putusan PHI No 36/Pdt.Sus-PHI/2023/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)



26. Foto copy PKWT atas nama Widodo tertanggal 04 November 2021 periode 04 November 2021 sampai dengan 03 Mei 2022, diberi tanda bukti T-7.d.4;
27. Foto copy PKWT atas nama Widodo tertanggal 04 Mei 2022 periode 04 Mei 2022 sampai dengan 03 Mei 2023, diberi tanda bukti T-7.d.5;
28. Foto copy PKWT atas nama Noviyanto tertanggal 11 Juni 2021 periode 11 Juni 2021 sampai dengan 10 September 2021, diberi tanda bukti T-7.e.1;
29. Foto copy PKWT atas nama Noviyanto tertanggal 10 September 2021 periode 10 September 2021 sampai dengan 03 Mei 2022, diberi tanda bukti T-7.e.2;
30. Foto copy PKWT atas nama Noviyanto tertanggal 04 Mei 2022 periode 04 Mei 2022 sampai dengan 03 Mei 2023, diberi tanda bukti T-7.e.3;
31. Foto copy PKWT atas nama Dian Sulistiawan tertanggal 20 Agustus 2021 periode 20 Agustus 2021 sampai dengan 03 November 2021, diberi tanda bukti T-7.f.1;
32. Foto copy PKWT atas nama Dian Sulistiawan tertanggal 04 November 2021 periode 04 November 2021 sampai dengan 03 November 2022, diberi tanda bukti T-7.f.2;
33. Foto copy PKWT atas nama Dian Sulistiawan tertanggal 03 November 2022 periode 03 November 2022 sampai dengan 03 Mei 2023, diberi tanda bukti T-7.f.3;
34. Foto copy PKWT atas nama Slamet Ayud Mu'azen tertanggal 13 September 2021 periode 13 September 2021 sampai dengan 03 Mei 2022, diberi tanda bukti T-7.g.1;
35. Foto copy PKWT atas nama Slamet Ayud Mu'azen tertanggal 03 Mei 2022 periode 04 Mei 2022 sampai dengan 03 November 2022, diberi tanda bukti T-7.g.2;
36. Foto copy PKWT atas nama Slamet Ayud Mu'azen tertanggal 04 November 2022 periode 04 November 2022 sampai dengan 03 Mei 2023, diberi tanda bukti T-7.g.3;
37. Foto copy PKWT atas nama Muhammad Andi Miftahudin tertanggal 22 Desember 2021 periode 22 Desember 2021 sampai dengan 21 Maret 2022, diberi tanda bukti T-7.h.1;
38. Foto copy PKWT atas nama Muhammad Andi Miftahudin tertanggal 22 Maret 2022 periode 22 Maret 2022 sampai dengan 03 November 2022, diberi tanda bukti T-7.h.2;



39. Foto copy PKWT atas nama Muhammad Andi Miftahudin tertanggal 04 November 2022 periode 04 November 2022 sampai dengan 03 Mei 2023, diberi tanda bukti T-7.h.3;
40. Foto copy PKWT atas nama Topo Sulistiyo tertanggal 23 Agustus 2022 periode 23 Agustus 2022 sampai dengan 03 November 2022, diberi tanda bukti T-7.i.1;
41. Foto copy PKWT atas nama Topo Sulistiyo tertanggal 04 November 2022 periode 04 November 2022 sampai dengan 03 Mei 2023, diberi tanda bukti T-7.i.2;
42. Foto copy PKWT atas nama Topo Sulistiyo tertanggal 23 Mei 2022 periode 23 Mei 2022 sampai dengan 22 Agustus 2022, diberi tanda bukti T-7.i.3;
43. Foto copy PKWT atas nama Romiyanto tertanggal 22 Agustus 2022 periode 22 Agustus 2022 sampai dengan 03 November 2022, diberi tanda bukti T-7.j.1;
44. Foto copy PKWT atas nama Romiyanto tertanggal 04 November 2022 periode 04 November 2022 sampai dengan 03 Mei 2023, diberi tanda bukti T-7.j.2;
45. Foto copy Pencatatan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) Nomor 057/PKWT/TK-Slm/IX/2020 tanggal 16 September 2020 atas nama PT. Het Waren Huis yang dikeluarkan oleh Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Sleman, diberi tanda bukti T-8.a;
46. Foto copy Tanda Terima Permohonan Pencatatan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) tertanggal 08 Desember 2021, diberi tanda bukti T-8.b;
47. Foto copy Pencatatan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) Nomor 020/PKWT/TK-Slm/III/2023 tanggal 09 Maret 2023 atas nama PT. Het Waren Huis yang dikeluarkan oleh Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Sleman, diberi tanda bukti T-8.c;

Menimbang, bahwa berdasarkan alat bukti surat yang diajukan pihak Tergugat tersebut telah diberi materai cukup dan telah pula diteliti bahwa semua bukti surat tersebut di atas terdiri dari 42 (empat puluh dua) surat sesuai dengan aslinya dan 5 (lima) surat merupakan foto copi dari foto copi, sehingga keseluruhannya secara formil dapat diterima dan telah memenuhi syarat sebagai suatu alat bukti yang sah;

Menimbang, bahwa dalam persidangan kuasa pihak Tergugat telah menyatakan tidak mengajukan saksi:



Menimbang, bahwa selanjutnya pihak para Penggugat maupun pihak Tergugat telah mengajukan kesimpulannya masing-masing tertanggal 21 November 2023 sebagaimana selengkapnya termuat dalam Berita Acara Persidangan;

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 lagi hal-hal yang diajukan dan mohon putusan;

#### **TENTANG PERTIMBANGAN HUKUM**

Menimbang, bahwa maksud dan tujuan gugatan para Penggugat adalah sebagaimana telah terurai dalam duduk perkara tersebut diatas;

Menimbang, bahwa terhadap dalil-dalil pihak para Penggugat tersebut, Tergugat juga telah mengajukan eksepsi yang pada pokoknya sebagai berikut:

##### **DALAM EKSEPSI**

1. Gugatan Penggugat *Obscuur Libel*
2. Gugatan Penggugat *Diskualifikator /Diskualifikasi In Person*

Menimbang, bahwa eksepsi Tergugat tersebut telah dibantah oleh Penggugat didalam Repliknya tertanggal 26 September 2023;

Menimbang, bahwa terhadap eksepsi Tergugat tersebut, Majelis Hakim mempertimbangkan bahwa pada hakekatnya eksepsi Tergugat tersebut bukanlah menyangkut Kewenangan/Kompetensi absolut maupun relatif, akan tetapi termasuk dalam Kategori Eksepsi lain diluar masalah kompetensi atau yurisdiksi, sebab pihak Tergugat pun pada prinsipnya mengakui dan membenarkan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Yogyakarta berwenang untuk memeriksa, mengadili dan menyelesaikan perkara ini, oleh karena itu Eksepsi dimaksud tidak diputuskan secara terpisah dalam bentuk Putusan Sela, akan tetapi dipertimbangkan dan diputuskan dalam bentuk Putusan akhir bersama-sama dengan Pokok Perkara sebagaimana ditentukan Pasal 162 RBg jo. Pasal 114 Rv dan telah diterapkan oleh Yurisprudensi Putusan Mahkamah Agung RI No.935K/Sip/1985 tanggal 30 September 1986 jo Yurisprudensi Putusan Mahkamah Agung RI No.2150 K/Pdt/1984 tanggal 10 Nopember 1984 yang menegaskan bahwa Eksepsi yang bukan Kompetensi absolut atau relative tidak boleh diputus lebih dahulu dalam Putusan Sela, akan tetapi haruslah diputus bersama dengan Pokok perkara dalam putusan akhir;





Menimbang, bahwa terhadap eksepsi Tergugat pada angka 1 (satu) yang menyatakan bahwa Gugatan Penggugat *Obscuur Libel*, dengan alasan titel Gugatan yang diajukan oleh PARA PENGGUGAT dalam perkara *a quo*, yaitu "*Gugatan Pemutusan Hubungan Kerja*" adalah sangat keliru. Antara PARA PENGGUGAT dengan TERGUGAT tidak pernah terjadi Pemutusan Hubungan Kerja (PHK). Hubungan hukum antara PARA PENGGUGAT dengan TERGUGAT terikat oleh Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) atau dengan kata lain status PARA PENGGUGAT adalah pekerja kontrak. Di mana PARA PENGGUGAT telah habis masa kontrak kerjanya, dan tidak ada perpanjangan atau pembaharuan perjanjian antara PARA PENGGUGAT dengan TERGUGAT. TERGUGAT tidak pernah sama sekali melakukan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) terhadap PARA PENGGUGAT, Majelis Hakim berpendapat berdasarkan pada ketentuan pasal 2 Undang-undang Republik Indonesia Nomor 2 tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (PPHI) yang menyebutkan bahwa jenis Perselisihan Hubungan Industrial meliputi: a. perselisihan Hak; b. perselisihan kepentingan; c. perselisihan pemutusan hubungan kerja; dan d. perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh hanya dalam satu perusahaan;

Menimbang, bahwa berdasarkan hal tersebut diatas, Majelis Hakim berpendapat substansi objek gugatan para Penggugat sudah jelas yaitu perselisihan pemutusan hubungan kerja. Kesesuaian antara posita dengan petitum gugatan para penggugat juga saling terkait dan memiliki kesesuaian dengan apa yang menjadi tuntutan para Penggugat;

Menimbang, bahwa menurut Majelis Hakim hal-hal yang berkaitan dengan *status hubungan kerja* antara para Penggugat dengan Tergugat sudah menyangkut pokok perkara dan Majelis Hakim memandang persoalan yang diuraikan dalam posita mengenai pemutusan hubungan kerja dengan isi tuntutan di dalam petitumnya masih relevan, karena itu eksepsi Tergugat pada angka 1 (satu) yang mendalilkan Gugatan Penggugat *Obscuur Libel*, menurut pendapat Majelis Hakim karena materi eksepsi sudah menyangkut pokok perkara maka akan dipertimbangkan sekaligus dalam pokok perkara, dengan demikian telah cukup alasan bagi Majelis Hakim untuk menyatakan eksepsi Tergugat pada angka 1 (satu) yang mendalilkan gugatan Penggugat *Obscuur Libel* beralasan hukum untuk tidak dapat diterima;

Menimbang, bahwa selanjutnya eksepsi Tergugat pada angka 2 (dua) yang menyatakan bahwa Gugatan Penggugat *Diskualifikator /Diskualifikasi In Person*, karena Gugatan dalam perkara *a quo*, diajukan oleh PARA





# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

PENGUGAT yang berjumlah 10 (sepuluh) orang sebagaimana tercantum dalam surat Gugatan. Namun ternyata, ada 1 (satu) orang yang tidak berhak mengajukan Gugatan dalam perkara *a quo*, yaitu Agustinus Prioutomo (PENGUGAT 2). Hal ini dikarenakan orang tersebut belum melakukan tahapan bipartit, tetapi langsung melakukan tahapan tripartit. Hal ini jelas melanggar prosedur dalam penyelesaian perselisihan hubungan industrial, di mana setiap perselisihan hubungan industrial wajib diupayakan penyelesaiannya terlebih dahulu melalui perundingan bipartit, sebagaimana diatur dalam Pasal 3 ayat (1) Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004, Sehingga beralasan Gugatan yang diajukan PARA PENGUGAT menjadi tidak sah, dikarenakan orang yang bernama Agustinus Prioutomo tidak memenuhi syarat (diskualifikasi) karena tidak mempunyai hak untuk menggugat perkara *a quo*. Dengan tidak melakukan proses perundingan bipartit, mengakibatkan Gugatan yang diajukan oleh PARA PENGUGAT melanggar hukum acara sehingga harus dinyatakan tidak dapat diterima, maka Majelis Hakim berpendapat bahwa berdasarkan ketentuan pada pasal 83 Undang-undang No. 2 tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial telah mengatur bahwa: Pengajuan gugatan yang tidak dilampiri risalah penyelesaian melalui mediasi atau konsiliasi, maka hakim Pengadilan Hubungan Industrial wajib mengembalikan gugatan kepada penggugat. (2) Hakim berkewajiban memeriksa isi gugatan dan bila terdapat kekurangan, hakim meminta penggugat untuk menyempurnakan gugatannya.

Menimbang, bahwa perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja antara para Penggugat dengan Tergugat sebelum diajukan ke Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Yogyakarta para pihak telah terlebih dahulu menyelesaikan perselisihan tersebut melalui proses perundingan mediasi di kantor Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Sleman dan mediator telah menerbitkan Risalah Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial pada bulan Juli 2023 (bukti P-2) dan surat Anjuran Nomor: 565/1161 tertanggal 27 Juni 2023 (bukti P-1) yang mana dalam surat anjuran dan Risalah tersebut menyebutkan pihak pekerja Arifudin dkk (25 orang) termasuk saudara Agustinus Prioutomo dan surat anjuran tersebut juga telah dilampirkan pada saat para Penggugat mengajukan gugatan;

Menimbang, bahwa memperhatikan syarat-syarat kelengkapan pengajuan gugatan didalam berkas perkara *a quo*, Majelis Hakim menemukan fakta bahwa di dalam surat gugatan para Penggugat telah di lampirkan surat anjuran penyelesaian perselisihan hubungan industrial dari mediator kantor Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Sleman dan mediator hubungan industrial telah

Halaman 43 dari 73 hal Putusan PHI No 36/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Yyk



## Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

menerbitkan surat Anjuran dengan Nomor: 565/1161 tertanggal 27 Juni 2023 sehingga pengajuan gugatan telah sesuai dengan Pasal 83 ayat (1) Undang-undang No. 2 tahun 2004, dan Kuasa Hukum para Penggugat telah sah untuk bertindak sebagai kuasa hukum para Penggugat, dengan demikian gugatan para Penggugat secara formil dinyatakan dapat diterima;

Menimbang, bahwa dengan telah terpenuhinya syarat formil pengajuan gugatan perselisihan hubungan industrial oleh para Penggugat dan Majelis Hakim telah menyatakan gugatan dapat diterima maka telah cukup alasan bagi Majelis Hakim untuk menyatakan eksepsi Tergugat pada angka 2 (dua) harus dinyatakan tidak dapat diterima;

Menimbang, bahwa berdasarkan uraian tersebut diatas, maka eksepsi Tergugat tersebut adalah tidak cukup alasan secara hukum, dengan demikian terhadap eksepsi Tergugat secara keseluruhan harus dinyatakan ditolak, selanjutnya Majelis Hakim akan menilai dan mempertimbangkan materi pokok perkara;

### DALAM POKOK PERKARA

Menimbang, bahwa maksud dan tujuan gugatan para Penggugat adalah sebagaimana telah terurai dalam duduk perkara tersebut diatas;

Menimbang, bahwa yang menjadi persengketaan antara kedua belah pihak adalah mengenai Perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja dan para Penggugat menuntut hak-haknya antara lain:

1. Uang Pesangon
2. Uang Penghargaan Masa Kerja
3. Uang Penggantian Hak
4. Uang Proses

Menimbang, bahwa berdasarkan hal tersebut di atas maka Majelis Hakim perlu mempertimbangkan terlebih dahulu hal-hal sebagai berikut:

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

Menimbang, bahwa para Penggugat untuk menguatkan dalilnya telah mengajukan alat bukti surat sebanyak 42 (empat puluh dua) surat yang diberi tanda bukti P-1 sampai dengan P-42 dan dalam persidangan telah mengajukan 2 (dua) orang saksi bernama **Ariafudin** dan **Bibit Setiawan** yang telah memberikan keterangan dipersidangan dengan dibawah sumpah menurut agamanya;

Menimbang, bahwa berdasarkan alat bukti surat yang diajukan pihak para Penggugat tersebut telah diberi materai cukup dan telah pula diteliti bahwa



## Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

semua bukti surat tersebut di atas terdiri dari 28 (dua puluh delapan) surat sesuai dengan aslinya dan 14 (empat belas) surat merupakan foto copi dari foto copi, sehingga keseluruhannya secara formil dapat diterima dan telah memenuhi syarat sebagai suatu alat bukti yang sah;

Menimbang, bahwa Tergugat untuk menguatkan dalil sangkalannya telah mengajukan alat bukti surat sebanyak 47 (empat puluh tujuh) surat yang diberi tanda bukti T-I sampai dengan T-8.c dan dalam persidangan telah menyatakan tidak mengajukan saksi;

Menimbang, bahwa berdasarkan alat bukti surat yang diajukan pihak Tergugat tersebut telah diberi materai cukup dan telah pula diteliti bahwa semua bukti surat tersebut di atas terdiri dari 42 (empat puluh dua) surat sesuai dengan aslinya dan 5 (lima) surat merupakan foto copi dari foto copi, sehingga keseluruhannya secara formil dapat diterima dan telah memenuhi syarat sebagai suatu alat bukti yang sah;

Menimbang, bahwa berdasarkan alat bukti yang disampaikan oleh para pihak dalam persidangan, Majelis Hakim menemukan fakta-fakta hukum sebagai berikut :

1. Bahwa para Penggugat adalah pekerja di PT Het Waren Huis;
2. Bahwa antara para Penggugat dengan Tergugat telah terjadi Hubungan Kerja;
3. Bahwa upah para Penggugat diberikan dengan sistem harian berdasarkan kehadiran;

Menimbang, bahwa berdasarkan alat bukti yang diajukan oleh para pihak sebagaimana tersebut di atas dalam kaitannya satu sama lain yang ternyata bersesuaian, Majelis Hakim memberikan pertimbangan hukum sebagai berikut;

Menimbang, bahwa berdasarkan pada ketentuan umum pasal 1 angka 15 Undang-undang No.13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan yang mengatur bahwa; *"Hubungan kerja adalah hubungan antara pengusaha dengan pekerja/buruh berdasarkan perjanjian kerja, yang mempunyai unsur pekerjaan, upah dan perintah"*;

Menimbang, bahwa berdasarkan ketentuan pada Pasal 1 angka 1 peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor: 35 tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja menyatakan: *Hubungan Kerja adalah hubungan antara Pengusaha dengan Pekerja/Buruh berdasarkan Perjanjian Kerja, yang mempunyai unsur pekerjaan, upah, dan perintah.*



# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Menimbang, bahwa berdasarkan pada Pasal 50 Undang-undang No.13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan yang menyatakan bahwa; *"Hubungan kerja terjadi karena adanya perjanjian kerja antara pengusaha dan pekerja/buruh"*.

Menimbang, bahwa berdasarkan pada ketentuan umum pasal 1 angka 14 Undang-undang No.13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan yang menegaskan bahwa; *"Perjanjian kerja adalah perjanjian antara pekerja / buruh dengan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat syarat kerja, hak, dan kewajiban para pihak"*.

Menimbang, bahwa berdasarkan pada alat bukti surat para Penggugat yang diberi tanda bukti P-1, P-2, P-4, P-5, P-6, P-8, P-9, P-10, P-12, P-13, P-15, P-16, P-17, P-19, P-20, P-21, P-23, P-24, P-25, P-27, P-28, P-29, P-31, P-32, P-33, P-35, P-36, P-37, P-39, P-40 dan P-41, yang bersesuaian dengan bukti Tergugat yang diberi tanda T-6, T-7.a.1, T-7.a.2, T-7.a.3, T-7.a.4, T-7.a.5, T-7.b.1, T-7.b.2, T-7.b.3, T-7.b.4, T-7.b.5, T-7.c.1, T-7.c.2, T-7.c.3, T-7.c.4, T-7.c.5, T-7.d.1, T-7.d.2, T-7.d.3, T-7.d.4, T-7.d.5, T-7.e.1, T-7.e.2, T-7.e.3, T-7.f.1, T-7.f.2, T-7.f.3, T-7.g.1, T-7.g.2, T-7.g.3, T-7.h.1, T-7.h.2, T-7.h.3, T-7.i.1, T-7.i.2, T-7.i.3, T-7.j.1, T-7.j.2, T-8.a dan T-8.c, maka majelis hakim berpendapat antara para Penggugat dengan Tergugat telah terjadi hubungan kerja dan hubungan kerja yang terjadi antara para Penggugat dengan Tergugat telah memenuhi unsur adanya perintah, adanya pekerjaan dan adanya upah yang diberikan oleh Tergugat kepada para Penggugat;

Menimbang, bahwa berdasarkan ketentuan pada Pasal 51 Undang-undang No.13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan yang mengatur bahwa; (1) *Perjanjian kerja dibuat secara tertulis atau lisan. (2) Perjanjian kerja yang dipersyaratkan secara tertulis dilaksanakan sesuai dengan peraturan perundang undangan yang berlaku.*

Menimbang, bahwa berdasarkan ketentuan pada ayat (1) Pasal 52 Undang-undang No.13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan yang menegaskan bahwa; *"Perjanjian kerja dibuat atas dasar: a. kesepakatan kedua belah pihak; b. kemampuan atau kecakapan melakukan perbuatan hukum; c. adanya pekerjaan yang diperjanjikan; dan d. pekerjaan yang diperjanjikan tidak bertentangan dengan ketertiban umum, kesusilaan, dan peraturan perundang undangan yang berlaku"*.

Menimbang, bahwa berdasarkan ketentuan Pasal 56 Undang-undang No. 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-undang No.2 Tahun 2022 Tentang Cipta Kerja menjadi Undang-undang



yang menyatakan bahwa: (1) *Perjanjian kerja dibuat untuk waktu tertentu atau untuk waktu tidak tertentu*, (2) *perjanjian kerja untuk waktu tertentu sebagaimana dimaksud pada ayat (1) didasarkan atas: a. jangka waktu, atau b. selesainya suatu pekerjaan tertentu*, (3) *jangka waktu atau selesainya suatu pekerjaan tertentu sebagaimana dimaksud pada ayat (2) ditentukan berdasarkan perjanjian kerja*; (4) *ketentuan lebih lanjut mengenai perjanjian kerja waktu tertentu berdasarkan jangka waktu atau selesainya suatu pekerjaan tertentu di atur dalam peraturan pemerintah.*

Menimbang, bahwa berdasarkan ketentuan pada Pasal 57 Undang-undang No. 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-undang No.2 Tahun 2022 Tentang Cipta Kerja Menjadi Undang-undang yang menyatakan bahwa: (1) *Perjanjian kerja waktu tertentu dibuat secara tertulis serta harus menggunakan bahasa Indonesia dan huruf latin.* (2) *Dalam hal perjanjian kerja waktu tertentu dibuat dalam bahasa Indonesia dan bahasa asing, apabila kemudian terdapat perbedaan penafsiran antara keduanya, yang berlaku perjanjian kerja waktu tertentu yang dibuat dalam bahasa Indonesia.*

Menimbang, bahwa berdasarkan ketentuan pada Pasal 58 Undang-undang No. 6 Tahun 2023 Tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-undang No.2 Tahun 2022 Tentang Cipta Kerja Menjadi Undang-undang yang menyatakan bahwa: (1) *Perjanjian kerja waktu tertentu tidak dapat mensyaratkan adanya masa percobaan kerja.* (2) *Dalam hal disyaratkan masa percobaan kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1), masa percobaan kerja yang disyaratkan tersebut batal demi hukum dan masa kerja tetap dihitung;*

Menimbang, bahwa berdasarkan alat bukti surat para Penggugat yang bertanda P-13, P-25, P-37, P-41 dan alat bukti surat Tergugat yang bertanda T-7.a.1, T-7.b.1, T-7.c.1, T-7.d.1, T-7.e.1, T-7.f.1, T-7.i.1, dan T-7.j.1, bukti-bukti tersebut telah menunjukkan *adanya masa percobaan kerja selama 3 (tiga) bulan sebelum menandatangani perjanjian kerja waktu tertentu*, hal ini sesuai dengan keterangan saksi para Penggugat yang bernama Ariaudin dan Bibit Setiawan yang menerangkan bahwa perjanjian kerja waktu tertentu diawali dengan masa percobaan selama 3 (tiga) bulan, setelah itu baru menandatangani perjanjian kerja untuk 6 (enam) bulan atau 1 (satu) tahun karena setiap pekerja berbeda-beda, dengan adanya masa percobaan 3 (tiga) bulan tersebut telah membuktikan Tergugat telah melanggar ketentuan pasal Pasal 58 Undang-undang No. 6 Tahun 2023 Tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-undang No.2 Tahun 2022 Tentang Cipta Kerja Menjadi Undang-undang;





Menimbang, bahwa berdasarkan ketentuan pada Pasal 59 Undang-undang No. 6 Tahun 2023 Tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-undang No.2 Tahun 2022 Tentang Cipta Kerja Menjadi Undang-undang yang menyatakan bahwa:

- (1) *Perjanjian kerja waktu tertentu hanya dapat dibuat untuk pekerjaan tertentu yang menurut jenis dan sifat atau kegiatan pekerjaannya akan selesai dalam waktu tertentu, yaitu sebagai berikut:*
  - 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 produk tambahan yang masih dalam percobaan atau penjajakan, atau
  - e. pekerjaan yang jenis dan sifat atau kegiatannya bersifat tidak tetap.
- (2) *Perjanjian kerja waktu tertentu tidak dapat diadakan untuk pekerjaan yang bersifat tetap*
- (3) *Perjanjian kerja 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 berdasarkan ketentuan pada Pasal 61 Undang-undang No. 6 Tahun 2023 Tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-undang No. 2 Tahun 2022 Tentang Cipta Kerja Menjadi Undang-undang yang menyatakan bahwa:

- 1) Perjanjian Kerja berakhir apabila:
  - a. Pekerja/Buruh meninggal dunia:
  - b. berakhirnya jangka waktu Perjanjian Kerja:
  - c. selesainya suatu pekerjaan tertentu:
  - d. adanya putusan pengadilan dan/atau putusan 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.
- 2) Perjanjian Kerja tidak berakhir karena meninggalnya Pengusaha atau beralihnya hak atas Perusahaan yang disebabkan penjualan, pewarisan, atau hibah;
- 3) Dalam hal terjadi pengalihan Perusahaan, hak-hak Pekerja/Buruh menjadi tanggung jawab Pengusaha baru, kecuali ditentukan lain dalam perjanjian pengalihan yang tidak mengurangi hak-hak Pekerja/Buruh.
- 4) Dalam hal pengusaha orang perseorangan meninggal dunia, ahli waris pengusaha dapat mengakhiri perjanjian kerja setelah merundingkan dengan pekerja / buruh;
- 5) dalam hal pekerja/buruh meninggal dunia, ahli waris pekerja/buruh berhak mendapatkan hak-haknya sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan atau hak-hak yang telah diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja Bersama;

Menimbang, bahwa berdasarkan ketentuan pada Pasal 61 A Undang-undang No. 6 Tahun 2023 Tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-undang No. 2 Tahun 2022 Tentang Cipta Kerja Menjadi Undang-undang yang menyatakan bahwa:

- 1). *Dalam hal perjanjian kerja waktu tertentu berakhir sebagaimana dimaksud dalam Pasal 61 ayat (1) huruf b dan huruf c, Pengusaha wajib memberikan uang kompensasi kepada Pekerja/ Buruh.*
- 2). *Uang kompensasi sebagaimana dimaksud pada ayat (f) diberikan kepada Pekerja/Buruh sesuai dengan masa kerja Pekerja/Buruh di perusahaan yang bersangkutan;*
- 3) *ketentuan lebih lanjut mengenai uang kompensasi diatur dalam peraturan pemerintah;*

Menimbang, bahwa berdasarkan pada pasal 1 angka 10 Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor: 35 tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja menyatakan: "*Perjanjian Kerja Waktu Tertentu yang selanjutnya disingkat PKWT adalah Perjanjian Kerja antara Pekerja/Buruh dengan Pengusaha untuk mengadakan Hubungan Kerja dalam waktu tertentu atau untuk pekerjaan tertentu*";



Menimbang, bahwa berdasarkan ketentuan pada Pasal 4 Peraturan Pemerintah No. 35 Tahun 2021 Tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja Dan Waktu Istirahat, Dan Pemutusan Hubungan Kerja yang mengatur bahwa: 1) *PKWT didasarkan atas: a. jangka waktu, atau b. selesainya suatu pekerjaan tertentu.* 2) *PKWT tidak dapat diadakan untuk pekerjaan yang bersifat tetap.*

Menimbang, bahwa berdasarkan ketentuan pada Pasal 5 Peraturan Pemerintah No. 35 Tahun 2021 Tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja Dan Waktu Istirahat, Dan Pemutusan Hubungan Kerja yang mengatur bahwa:

- 1) *PKWT berdasarkan jangka waktu sebagaimana dimaksud dalam Pasal 4 ayat (1) huruf a dibuat untuk pekerjaan tertentu yaitu:*
  - a. *pekerjaan yang diperkirakan penyelesaiannya dalam waktu yang tidak terlalu lama;*
  - b. *pekerjaan yang bersifat musiman, atau*
  - c. *pekerjaan yang berhubungan dengan produk baru, kegiatan baru, atau produk tambahan yang masih dalam percobaan atau penjajakan.*
- 2) *PKWT berdasarkan selesainya suatu pekerjaan tertentu sebagaimana dimaksud dalam Pasal 4 ayat (1) huruf b dibuat untuk pekerjaan tertentu yaitu: a. pekerjaan yang sekali selesai, atau b. pekerjaan yang sementara sifatnya.*
- 3) *Selain pekerjaan tertentu sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dan ayat (2), PKWT dapat dilaksanakan terhadap pekerjaan tertentu lainnya yang jenis dan sifat atau kegiatannya bersifat tidak tetap.*

Menimbang, bahwa berdasarkan ketentuan pada Pasal 6 Peraturan Pemerintah No. 35 Tahun 2021 Tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja Dan Waktu Istirahat, Dan Pemutusan Hubungan Kerja yang mengatur bahwa: *Pekerjaan yang diperkirakan penyelesaiannya dalam waktu yang tidak terlalu lama sebagaimana dimaksud dalam Pasal 5 ayat (1) huruf a dilaksanakan paling lama 5 (lima) tahun.*

Menimbang, bahwa berdasarkan ketentuan pada Pasal 7 Peraturan Pemerintah No. 35 Tahun 2021 Tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja Dan Waktu Istirahat, Dan Pemutusan Hubungan Kerja yang mengatur bahwa:



- 1) Pekerjaan yang bersifat musiman sebagaimana dimaksud dalam Pasal 5 ayat (1) huruf b merupakan pekerjaan yang pelaksanaannya tergantung pada:
  - a. musim atau cuaca; atau b. kondisi tertentu.
- 2) Pekerjaan yang pelaksanaannya tergantung pada musim, atau cuaca sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf a hanya dapat dilakukan pada musim tertentu atau cuaca tertentu.
- 3) Pekerjaan yang pelaksanaannya tergantung pada kondisi tertentu sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf b merupakan pekerjaan tambahan yang dilakukan untuk memenuhi pesanan atau target tertentu.

Menimbang, bahwa berdasarkan ketentuan pada Pasal 8 Peraturan Pemerintah No. 35 Tahun 2021 Tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja Dan Waktu Istirahat, Dan Pemutusan Hubungan Kerja yang mengatur bahwa:

- 1) PKWT berdasarkan jangka waktu sebagaimana dimaksud dalam Pasal 5 ayat (1) dapat dibuat untuk paling lama 5 (lima) tahun.
- 2) Dalam hal jangka waktu PKWT sebagaimana dimaksud pada ayat (1) akan berakhir dan pekerjaan yang dilaksanakan belum selesai maka dapat dilakukan perpanjangan PKWT dengan jangka waktu sesuai kesepakatan antara Pengusaha dengan Pekerja/Buruh, dengan ketentuan jangka waktu keseluruhan PKWT beserta perpanjangannya tidak lebih dari 5 (lima) tahun).
- 3) Masa kerja Pekerja/Buruh dalam hal perpanjangan jangka waktu PKWT sebagaimana dimaksud pada ayat (2) tetap dihitung sejak terjadinya Hubungan Kerja berdasarkan PKWT.

Menimbang, bahwa berdasarkan alat bukti surat para Penggugat yang bertanda P-6, P-10, P-13, P-17, P-21, P-25, P-29, P-33, P-37, P-41 yang bersesuaian dengan bukti surat Tergugat yang bertanda T-7.a.1, T-7.a.2, T-7.a.3, T-7.a.4, T-7.a.5, T-7.b.1, T-7.b.2, T-7.b.3, T-7.b.4, T-7.b.5, T-7.c.1, T-7.c.2, T-7.c.3, T-7.c.4, T-7.c.5, T-7.d.1, T-7.d.2, T-7.d.3, T-7.d.4, T-7.d.5, T-7.e.1, T-7.e.2, T-7.e.3, T-7.f.1, T-7.f.2, T-7.f.3, T-7.g.1, T-7.g.2, T-7.g.3, T-7.h.1, T-7.h.2, T-7.h.3, T-7.i.1, T-7.i.2, T-7.i.3, T-7.j.1, dan T-7.j.2, tentang perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT) antara para Penggugat dengan Tergugat dimana jenis pekerjaan yang dilakukan oleh para Penggugat adalah di bagian produksi seperti tenaga pembahanan lamination, tenaga pembahanan component, tenaga finishing spray, tenaga loading, tenaga pembahanan slicing, tenaga pembahanan balok, tenaga finishing assembling, tenaga assembling, dengan demikian Majelis Hakim berpendapat berdasarkan pada alat bukti surat



sebagaimana tersebut di atas telah menunjukkan jenis pekerjaan yang diperjanjikan antara para Penggugat dengan Tergugat adalah pekerjaan pokok di tempat usaha Tergugat, pekerjaan tersebut ada secara terus menerus dan tidak tergantung musim atau cuaca tertentu dimana core bisnis Tergugat adalah perusahaan yang bergerak di bidang industri furniture dari kayu untuk kebutuhan rumah tangga dan kantor, sedangkan para Penggugat bekerja di bagian produksi seperti tenaga pembahana lamination, tenaga loading, tenaga finishing spray, tenaga pembahana slicing, tenaga pembahana balok, tenaga finishing assembling sehingga hubungan kerja antara para Penggugat dengan Tergugat telah terjadi antara 1 (satu) tahun hingga 4 (empat) tahun lebih, dengan berdasar pada alat bukti surat dari para pihak yang disampaikan dalam persidangan telah membuktikan Tergugat telah melanggar ketentuan pasal 61.A, pasal 59 Undang-undang No. 6 Tahun 2023 Tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-undang No.2 Tahun 2022 Tentang Cipta Kerja Menjadi Undang-undang, pasal 4, pasal 5 dan pasal 7 Peraturan Pemerintah No. 35 Tahun 2021 Tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja Dan Waktu Istirahat, Dan Pemutusan Hubungan Kerja;

Menimbang, bahwa berdasarkan ketentuan pada Pasal 59 ayat (3) Undang-undang No. 6 Tahun 2023 Tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-undang No.2 Tahun 2022 Tentang Cipta Kerja Menjadi Undang-undang yang menyatakan bahwa: *Perjanjian kerja waktu tertentu yang tidak memenuhi ketentuan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dan ayat (2) demi hukum menjadi perjanjian kerja waktu tidak tertentu, dengan demikian status para Penggugat berubah menjadi pekerja tetap atau pekerja dengan perjanjian kerja waktu tidak tertentu;*

Menimbang, bahwa dengan memperhatikan jawaban pihak Tergugat yang terdapat pada eksepsi angka 1 (satu) yang menyatakan bahwa titel Gugatan yang diajukan oleh PARA PENGGUGAT dalam perkara *a quo*, yaitu "Gugatan Pemutusan Hubungan Kerja" adalah sangat keliru. Antara PARA PENGGUGAT dengan TERGUGAT tidak pernah terjadi Pemutusan Hubungan Kerja (PHK). Hubungan hukum antara PARA PENGGUGAT dengan TERGUGAT terikat oleh Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) atau dengan kata lain status PARA PENGGUGAT adalah pekerja kontrak. Di mana PARA PENGGUGAT telah habis masa kontrak kerjanya, dan tidak ada perpanjangan atau pembaharuan perjanjian antara PARA PENGGUGAT dengan TERGUGAT. TERGUGAT tidak pernah sama sekali melakukan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) terhadap PARA PENGGUGAT, maka Majelis Hakim telah membaca dan



mengkritisi alat bukti surat pihak para Penggugat yang bertanda P-1 dan P-2 tentang Anjuran dan Risalah penyelesaian perselisihan hubungan industrial dimana dalam alat bukti surat tersebut terdapat keterangan pihak pengusaha telah menerangkan jika alasan pemutusan hubungan kerja (PHK) adalah hasil evaluasi kinerja dan perusahaan sedang mengalami penurunan order/pesanan sehubungan dengan adanya krisis global, hal ini telah membuktikan Tergugat telah melakukan pemutusan hubungan kerja kepada para Penggugat;

Menimbang, bahwa berdasarkan ketentuan pada Pasal 9 Peraturan Pemerintah No. 35 Tahun 2021 Tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja Dan Waktu Istirahat, Dan Pemutusan Hubungan Kerja yang mengatur bahwa:

- 1) *PKWT berdasarkan selesainya suatu pekerjaan tertentu sebagaimana dimaksud dalam Pasal 5 ayat (2) didasarkan atas kesepakatan para pihak yang dituangkan dalam Perjanjian Kerja.*
- 2) *Kesepakatan para pihak sebagaimana dimaksud pada ayat (1) memuat:*
  - a. *ruang lingkup dan batasan suatu pekerjaan dinyatakan selesai: dan*
  - b. *lamanya waktu penyelesaian pekerjaan disesuaikan dengan selesainya suatu pekerjaan.*
- (3) *Dalam hal pekerjaan tertentu yang diperjanjikan dalam PKWT dapat diselesaikan lebih cepat dari lamanya waktu yang disepakati sebagaimana dimaksud pada ayat (2) huruf b maka PKWT putus demi hukum pada saat selesainya pekerjaan,*
- (4) *Dalam hal pekerjaan tertentu yang diperjanjikan dalam PKWT belum dapat diselesaikan sesuai lamanya waktu yang disepakati sebagaimana dimaksud pada ayat (2) huruf b maka jangka waktu PKWT dilakukan perpanjangan sampai batas waktu tertentu hingga selesainya pekerjaan.*
- (5) *Masa kerja Pekerja/Buruh dalam hal perpanjangan jangka waktu PKWT sebagaimana dimaksud pada ayat (4) tetap dihitung sejak terjadinya Hubungan Kerja berdasarkan PKWT.*

Menimbang, bahwa berdasarkan ketentuan pada Pasal 10 Peraturan Pemerintah No. 35 Tahun 2021 Tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja Dan Waktu Istirahat, Dan Pemutusan Hubungan Kerja yang mengatur bahwa:

- 1) *PKWT yang dapat dilaksanakan terhadap pekerjaan tertentu lainnya yang jenis dan sifat atau kegiatannya bersifat tidak tetap sebagaimana dimaksud dalam pasal 5 ayat (3) berupa pekerjaan tertentu yang berubah-*





ubah dalam hal waktu dan volume pekerjaan serta pembayaran upah Pekerja/Buruh berdasarkan kehadiran.

2) PKWT sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dapat dilakukan dengan Perjanjian Kerja harian.

3) Perjanjian Kerja harian sebagaimana dimaksud pada ayat (2) dilakukan dengan ketentuan Pekerja/Buruh bekerja kurang dari 21 (dua puluh satu) hari dalam 1 (satu) bulan.

4) Dalam hal Pekerja/Buruh bekerja 21 (dua puluh satu) hari atau lebih selama 3 (tiga) bulan berturut-turut atau lebih maka Perjanjian Kerja harian sebagaimana dimaksud pada ayat (2) menjadi tidak berlaku dan Hubungan Kerja antara Pengusaha dengan Pekerja/Buruh demi hukum berubah berdasarkan PKWTT.

Menimbang, bahwa berdasarkan ketentuan pada Pasal 11 Peraturan Pemerintah No. 35 Tahun 2021 Tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja Dan Waktu Istirahat, Dan Pemutusan Hubungan Kerja yang mengatur bahwa:

1) Pengusaha yang mempekerjakan Pekerja/Buruh pada pekerjaan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 10 ayat (1) membuat Perjanjian Kerja harian secara tertulis dengan Pekerja/ Buruh. ‘

2) Perjanjian Kerja harian sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dapat dibuat secara kolektif dan paling sedikit memuat:

- a. nama/alamat Perusahaan atau pemberi kerja,
- b. nama/alamat Pekerja/Buruh,
- c. jenis pekerjaan yang dilakukan: dan
- d. besarnya Upah.

3) Pengusaha sebagaimana dimaksud pada ayat (1) wajib memenuhi hak-hak Pekerja/Buruh termasuk hak atas program jaminan sosial.

Menimbang, bahwa berdasarkan pada alat bukti surat para Penggugat yang bertanda P-5, P-9, P-12, P-16, P-20, P-24, P-28, P-32, P-36 dan P-40 tentang Slip gaji para Penggugat dan bukti surat P-6, P-10, P-13, P-17, P-21, P-25, P-29, P-33, P-37, P-41 yang bersesuaian dengan bukti surat Tergugat yang bertanda T-7.a.1, T-7.a.2, T-7.a.3, T-7.a.4, T-7.a.5, T-7.b.1, T-7.b.2, T-7.b.3, T-7.b.4, T-7.b.5, T-7.c.1, T-7.c.2, T-7.c.3, T-7.c.4, T-7.c.5, T-7.d.1, T-7.d.2, T-7.d.3, T-7.d.4, T-7.d.5, T-7.e.1, T-7.e.2, T-7.e.3, T-7.f.1, T-7.f.2, T-7.f.3, T-7.g.1, T-7.g.2, T-7.g.3, T-7.h.1, T-7.h.2, T-7.h.3, T-7.i.1, T-7.i.2, T-7.i.3, T-7.j.1, dan T-7.j.2, tentang perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT) serta keterangan saksi para





Penggugat yang bernama Ariafudin dan Bibit Setiawan telah membuktikan para Penguat menjalankan pekerjaan dengan jenis dan sifat atau kegiatannya bersifat tetap dan tidak berubah-ubah dalam hal waktu dan volume pekerjaan, para Penguat bekerja 21 (dua puluh satu) hari atau lebih setiap bulan dan selama lebih dari 3 (tiga) bulan secara berturut-turut serta pembayaran upah para Penguat diberikan dengan sistem harian berdasarkan kehadiran, hal ini telah menunjukkan bahwa Tergugat telah melanggar ketentuan pasal 10 Peraturan Pemerintah No. 35 Tahun 2021 Tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja Dan Waktu Istirahat, Dan Pemutusan Hubungan Kerja;

Menimbang, bahwa berdasarkan ketentuan pada pasal 10 ayat (4) Peraturan Pemerintah No. 35 Tahun 2021 Tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja Dan Waktu Istirahat, Dan Pemutusan Hubungan Kerja, maka Perjanjian Kerja antara Pengusaha dengan para Penguat menjadi tidak berlaku dan Hubungan kerja antara Pengusaha dengan para Penguat demi hukum berubah menjadi Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT).

Menimbang, bahwa berdasarkan ketentuan pada Pasal 14 Peraturan Pemerintah No. 35 Tahun 2021 Tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja Dan Waktu Istirahat, Dan Pemutusan Hubungan Kerja yang mengatur bahwa:

- 1) PKWT harus dicatatkan oleh Pengusaha pada kementerian yang menyelenggarakan urusan pemerintahan di bidang ketenagakerjaan secara daring paling lama 3 (tiga) hari kerja sejak penandatanganan PKWT.
- (2) Dalam hal pencatatan PKWT secara daring belum tersedia maka pencatatan PKWT dilakukan oleh Pengusaha secara tertulis di dinas yang menyelenggarakan urusan pemerintahan di bidang ketenagakerjaan kabupaten/kota, paling lama 7 (tujuh) hari kerja sejak penandatanganan PKWT.

Menimbang, bahwa berdasarkan ketentuan pada Pasal 15 Peraturan Pemerintah No. 35 Tahun 2021 Tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja Dan Waktu Istirahat, Dan Pemutusan Hubungan Kerja yang mengatur bahwa:

- (1) Pengusaha wajib memberikan uang kompensasi kepada Pekerja/Buruh yang hubungan kerjanya berdasarkan PKWT.
- (2) Pemberian uang kompensasi dilaksanakan pada saat berakhirnya PKWT.



- (3) *Uang kompensasi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diberikan kepada Pekerja/Buruh yang telah mempunyai masa kerja paling sedikit 1 (satu) bulan secara terus menerus.*
- (4) *Apabila PKWT diperpanjang, uang kompensasi diberikan saat selesainya jangka waktu PKWT sebelum perpanjangan dan terhadap jangka waktu perpanjangan PKWT, uang kompensasi berikutnya diberikan setelah perpanjangan jangka waktu PKWT berakhir atau selesai.*
- (5) *Pemberian uang kompensasi tidak berlaku bagi tenaga kerja asing yang dipekerjakan oleh pemberi kerja dalam Hubungan Kerja berdasarkan PKWT.*

Menimbang, bahwa berdasarkan ketentuan pada Pasal 16 Peraturan Pemerintah No. 35 Tahun 2021 Tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja Dan Waktu Istirahat, Dan Pemutusan Hubungan Kerja yang mengatur bahwa:

- 1) *Besaran uang kompensasi diberikan sesuai dengan ketentuan sebagai berikut:*
  - a. *PKWT selama 12 (dua belas) bulan secara terus menerus, diberikah sebesar 1 (satu) bulan Upah,*
  - b. *PKWT selama 1 (satu) bulan atau lebih tetapi kurang dari 12 (dua belas) bulan, dihitung secara proporsional dengan perhitungan: 1 masa kerja /12 x 1 (satu) bulan upah.*
  - c. *PKWT selama lebih dari 12 (dua belas) bulan, dihitung secara proporsional dengan perhitungan: masa kerja /12 x 1 (satu) bulan Upah.*
- 2) *Upah sebagaimana dimaksud pada ayat (1) yang digunakan sebagai dasar perhitungan pembayaran uang kompensasi terdiri atas Upah pokok dan tunjangan tetap.*
- 3) *Dalam hal Upah di Perusahaan tidak menggunakan komponen Upah pokok dan tunjangan tetap maka dasar perhitungan pembayaran uang kompensasi yaitu Upah tanpa tunjangan.*
- 4) *Dalam hal Upah di perusahaan terdiri atas Upah pokok dan tunjangan tidak tetap maka dasar perhitungan uang kompensasi yaitu Upah pokok.*
- 5) *Dalam hal PKWT berdasarkan selesainya suatu. pekerjaan lebih cepat penyelesaiannya dari lamanya waktu yang diperjanjikan dalam PKWT maka uang kompensasi dihitung sampai dengan saat selesainya pekerjaan,*
- 6) *Besaran uang kompensasi untuk Pekerja/Buruh pada usaha mikro dan usaha kecil diberikan berdasarkan kesepakatan antara Pengusaha dan Pekerja/Buruh.*



Menimbang, bahwa berdasarkan ketentuan pada Pasal 17 Peraturan Pemerintah No. 35 Tahun 2021 Tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja Dan Waktu Istirahat, Dan Pemutusan Hubungan Kerja yang mengatur bahwa: *Dalam hal salah satu pihak mengakhiri Hubungan Kerja sebelum berakhirnya jangka waktu yang ditetapkan dalam PKWT, Pengusaha wajib memberikan uang kompensasi sebagaimana dimaksud dalam Pasal 15 ayat (1) yang besarnya dihitung berdasarkan jangka waktu PKWT yang telah dilaksanakan oleh Pekerja/Buruh.*

Menimbang, bahwa berdasarkan alat bukti surat Tergugat yang bertanda T-7.a.1, T-7.a.2, T-7.a.3, T-7.a.4, T-7.a.5, T-7.b.1, T-7.b.2, T-7.b.3, T-7.b.4, T-7.b.5, T-7.c.1, T-7.c.2, T-7.c.3, T-7.c.4, T-7.c.5, T-7.d.1, T-7.d.2, T-7.d.3, T-7.d.4, T-7.d.5, T-7.e.1, T-7.e.2, T-7.e.3, T-7.f.1, T-7.f.2, T-7.f.3, T-7.g.1, T-7.g.2, T-7.g.3, T-7.h.1, T-7.h.2, T-7.h.3, T-7.i.1, T-7.i.2, T-7.i.3, T-7.j.1, dan T-7.j.2, tentang surat perjanjian kerja waktu tertentu yang menunjukkan bahwa antara para Penggugat dan Tergugat telah menandatangani surat perjanjian kerja waktu tertentu yang mana perjanjian kerja tersebut berlaku antara 3 bulan, 6 bulan dan sampai dengan 4 tahun, hal ini telah menunjukkan bahwa Tergugat telah memperpanjang masa kontrak para Penggugat tanpa ada jeda waktu, pada saat berakhirnya perjanjian kerja Tergugat tidak memberikan uang kompensasi kepada para Penggugat dan pada saat melakukan perjanjian baru tidak ada lamaran kerja kembali, hal ini telah membuktikan Tergugat telah melakukan pelanggaran pasal 15, pasal 16 dan pasal 17 Peraturan Pemerintah No. 35 Tahun 2021 Tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja Dan Waktu Istirahat, Dan Pemutusan Hubungan Kerja;

Menimbang, bahwa berdasarkan alat bukti surat para Penggugat yang bertanda P-6, P-10, P-13, P-17, P-21, P-25, P-29, P-33, P-37, P-41 dan bukti surat Tergugat yang bertanda T-7.a.1, T-7.a.2, T-7.a.3, T-7.a.4, T-7.a.5, T-7.b.1, T-7.b.2, T-7.b.3, T-7.b.4, T-7.b.5, T-7.c.1, T-7.c.2, T-7.c.3, T-7.c.4, T-7.c.5, T-7.d.1, T-7.d.2, T-7.d.3, T-7.d.4, T-7.d.5, T-7.e.1, T-7.e.2, T-7.e.3, T-7.f.1, T-7.f.2, T-7.f.3, T-7.g.1, T-7.g.2, T-7.g.3, T-7.h.1, T-7.h.2, T-7.h.3, T-7.i.1, T-7.i.2, T-7.i.3, T-7.j.1, dan T-7.j.2, tentang surat perjanjian kerja waktu tertentu serta bukti surat yang bertanda P-4, P-8, P-15, P-19, P-23, P-27, P-31, P-35, P-39 tentang surat keterangan kerja dan juga bukti surat yang bertanda P-5, P-9, P-12, P-16, P-20, P-24, P-28, P-32, P-36, P-40 tentang slip gaji telah menegaskan bahwa antara para Penggugat dan Tergugat telah menandatangani surat Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) dengan perhitungan masa kerja sebagai berikut;



- 1)---Sudarmono sebagai tenaga di bagian tenaga pembahanan lamination I dengan masa kerja 4 tahun 1 bulan dengan menerima upah terakhir sebesar Rp.92.880,- setiap hari;
- 2)-----Agustinus Priyo Utomo ebagai tenaga di bagian tenaga pembahanan component. dengan masa kerja 3 tahun 1 bulan, dengan menerima upah terakhir sebesar Rp.85.000,- setiap hari;
- 3)-----Muhammad Rifqi Saputro sebagai tenaga di bagian produksi dengan masa kerja 3 tahun 2 bulan dengan menerima upah terakhir sebesar Rp.86.940,- setiap hari;
- 4)----Widodo sebagai tenaga di bagian tenaga finishing spray dengan masa kerja 1 tahun 8 bulan dengan menerima upah terakhir sebesar Rp.86.940,- setiap hari;
- 5)---Noviyanto sebagai tenaga di bagian loading dengan masa kerja 2 tahun dengan menerima upah terakhir sebesar Rp.86.940,- setiap hari;
- 6)---Dian Sulistiawan sebagai tenaga di bagian pembahanan slicing dengan masa kerja 1 tahun 9 bulan dengan menerima upah terakhir sebesar Rp.86.940,- setiap hari;
- 7)---Slamet Ayud Mu'azen sebagai tenaga di bagian finishing assembling II, dengan masa kerja 1 tahun 8 bulan dengan menerima upah terakhir sebesar Rp.86.940,- setiap hari;
- 8)-----Muhammad Andi Miftahudin sebagai tenaga di bagian loading dengan masa kerja 1 tahun 5 bulan dengan menerima upah terakhir sebesar Rp.86.940,- setiap hari;
- 9)-----Topo Sulistyو sebagai tenaga di bagian pembahanan sliding dengan masa kerja 1 tahun dengan menerima upah terakhir sebesar Rp.86.940,- setiap hari;
- 10)--Romiyanto sebagai tenaga di bagian pembahanan slicing dengan masa kerja 9 bulan dengan menerima upah terakhir sebesar Rp.86.940,- setiap hari;

Menimbang, bahwa berdasarkan alat bukti surat yang diajukan oleh para pihak sebagaimana tersebut di atas dalam kaitannya satu sama lain yang ternyata bersesuaian, Majelis Hakim berpendapat bahwa para Penggugat terbukti bekerja pada Tergugat sebagai karyawan di bagian produksi, dimana pekerjaan yang dilakukan oleh para Penggugat merupakan pekerjaan pokok ditempat Tergugat, pekerjaan tersebut tidak tergantung pada musim atau cuaca tertentu dan ada secara terus menerus sehingga para Penggugat memiliki masa kerja antara 1 (satu) tahun sampai dengan 4 (empat) tahun lebih sedangkan



para Penggugat mendapat upah dengan sistem harian berdasarkan kehadiran, atau harian lepas, hal ini menunjukkan bahwa Tergugat terbukti telah melanggar ketentuan pasal 61 A dan pasal 59 Undang-undang No. 6 Tahun 2023 Tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-undang No. 2 Tahun 2022 Tentang Cipta Kerja serta pasal 4, pasal 5, pasal 7, pasal 10, pasal 15, pasal 16 dan pasal 17 Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor: 35 tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat dan Pemutusan Hubungan Kerja, dengan demikian maka berdasarkan ketentuan pasal 59 ayat (3) Perjanjian kerja waktu tertentu demi hukum menjadi perjanjian kerja waktu tidak tertentu, maka status para Penggugat dalam hubungan kerja dengan Tergugat dengan sendirinya berubah menjadi pekerja tetap;

Menimbang, bahwa berdasarkan pada pasal 1 angka 25 Undang-undang No.13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan yang menyatakan bahwa; *"Pemutusan hubungan kerja adalah pengakhiran hubungan kerja karena suatu hal tertentu yang mengakibatkan berakhirnya hak dan kewajiban antara pekerja/buruh dan pengusaha"*.

Menimbang, bahwa berdasarkan pada pasal 37 Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor: 35 tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja yang mengatur bahwa :

- (1) *Pengusaha, Pekerja/Buruh, Serikat Pekerja/Serikat Buruh, dan Pemerintah 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 di dalam Perusahaan apabila Pekerja/Buruh yang bersangkutan merupakan anggota dari Serikat Pekerja / Serikat Buruh.*
- (3) *Pemberitahuan Pemutusan Hubungan Kerja dibuat dalam bentuk surat pemberitahuan dan disampaikan secara sah dan patut oleh Pengusaha kepada Pekerja/Buruh dan/atau Serikat Pekerja/Serikat Buruh paling lama 14 (empat belas) hari kerja sebelum Pemutusan Hubungan Kerja.*
- (4) *Dalam hal Pemutusan Hubungan Kerja dilakukan dalam masa percobaan, surat pemberitahuan disampaikan paling lama 7 (tujuh) hari kerja sebelum Pemutusan Hubungan Kerja.*





Menimbang, bahwa berdasarkan pada Pasal 38 Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor: 35 tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja yang mengatur bahwa : *“Dalam hal Pekerja/Buruh telah mendapatkan surat pemberitahuan dan tidak menolak Pemutusan Hubungan Kerja, Pengusaha harus melaporkan Pemutusan Hubungan Kerja kepada kementerian yang menyelenggarakan urusan pemerintahan di bidang ketenagakerjaan dan/atau dinas yang menyelenggarakan urusan pemerintahan di bidang ketenagakerjaan provinsi dan kabupaten/kota”.*

Menimbang, bahwa berdasarkan pada Pasal 39 Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor: 35 tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja yang mengatur bahwa :

- (1) *Pekerja/Buruh yang telah mendapatkan surat pemberitahuan Pemutusan Hubungan Kerja dan menyatakan menolak, harus membuat surat penolakan disertai alasan paling lama 7 (tujuh) hari kerja setelah diterimanya surat pemberitahuan.*
- (2) *Dalam hal terjadi perbedaan pendapat mengenai Pemutusan Hubungan Kerja, penyelesaian Pemutusan Hubungan Kerja harus dilakukan melalui perundingan bipartit antara Pengusaha dengan Pekerja/Buruh dan/atau Serikat Pekerja/ Serikat Buruh.*
- (3) *Dalam hal perundingan bipartit sebagaimana dimaksud pada ayat (2) tidak mencapai kesepakatan, penyelesaian Pemutusan Hubungan Kerja tahap berikutnya dilakukan melalui mekanisme penyelesaian perselisihan hubungan industrial sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.*

Menimbang, bahwa berdasarkan pada Pasal 40 ayat 1 huruf a. Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor: 35 tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja yang mengatur bahwa:

- (1) *“Dalam hal terjadi Pemutusan Hubungan Kerja, Pengusaha wajib membayar uang pesangon dan/atau uang penghargaan masa kerja, dan uang penggantian hak yang seharusnya diterima;*
- (2) *Uang pesangon sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diberikan dengan ketentuan 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 3 (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 lebih, 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; dan
  - i. masa kerja 8 (delapan) tahun atau lebih, 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 (dua belas) 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; dan
  - h. masa kerja 24 (dua puluh empat) tahun atau lebih, 10 (sepuluh) bulan Upah.
- (2) Uang penggantian hak yang seharusnya diterima sebagaimana dimaksud pada ayat (1) meliputi: a. cuti tahunan yang belum diambil dan belum gugur; b. biaya atau ongkos pulang untuk Pekerja/Buruh dan keluarganya ke tempat dimana Pekerja/ Buruh diterima bekerja; dan c. hal-



hal lain yang ditetapkan dalam Perjanjian Kerja, Peraturan Perusahaan, atau Perjanjian Kerja Bersama;

Menimbang, bahwa berdasarkan pada ketentuan peraturan perundang-undangan dan alat-alat bukti yang diajukan oleh para pihak sebagaimana tersebut di atas dalam kaitannya satu sama lain yang ternyata bersesuaian Majelis Hakim berpendapat sebagai berikut;

Menimbang, bahwa berdasarkan pada alat bukti surat yang bertanda P-1 dan P-2 tentang Anjuran dan Risalah penyelesaian perselisihan hubungan industrial dimana dalam alat bukti surat tersebut keterangan pihak pengusaha telah menerangkan jika alasan pemutusan hubungan kerja (PHK) adalah hasil evaluasi kinerja dan perusahaan sedang mengalami penurunan order/pesanan sehubungan dengan adanya krisis global, hal ini telah membuktikan bahwa Pemutusan hubungan kerja para Penggugat oleh Tergugat bukan disebabkan karena telah habis masa kontrak kerjanya dan tidak ada perpanjangan atau pembaharuan perjanjian kerja, tetapi pemutusan hubungan kerja (PHK) yang dilakukan oleh Tergugat kepada para Penggugat karena adanya efisiensi untuk mencegah terjadinya kerugian perusahaan;

; Menimbang, bahwa dengan berdasarkan pada ketentuan pasal 43 ayat (2) Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor: 35 tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja yang mengatur: (2) Pengusaha dapat melakukan pemutusan hubungan kerja terhadap pekerja/buruh karena alasan perusahaan melakukan efisiensi untuk mencegah terjadinya kerugian maka pekerja/buruh berhak atas : a. uang pesangon sebesar 1 (satu) kali ketentuan pasal 40 ayat (2), b. uang penghargaan masa kerja sebesar 1 (satu) kali ketentuan pasal 40 ayat (3) dan c. uang penggantian hak sesuai ketentuan pasal 40 ayat (4);

Menimbang, bahwa berdasarkan pada pasal 43 ayat (2) Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor: 35 tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja serta alat bukti surat yang disampaikan dalam persidangan sudah cukup alasan bagi Majelis Hakim untuk menyatakan bahwa *pemutusan hubungan kerja terhadap* para Penggugat karena *Tergugat melakukan efisiensi* untuk mencegah terjadinya kerugian *dengan demikian para Penggugat* berhak atas : a. uang pesangon sebesar 1 (satu) kali ketentuan pasal 40 ayat (2), b. uang penghargaan masa kerja sebesar 1 (satu) kali ketentuan pasal 40 ayat (3) dan c. uang penggantian hak sesuai ketentuan pasal 40 ayat (4);



Menimbang, bahwa dengan adanya perubahan perjanjian kerja waktu tertentu para Penggugat berubah menjadi perjanjian kerja waktu tidak tertentu, maka status para Penggugat secara otomatis berubah menjadi pekerja tetap dan apabila terjadi pemutusan hubungan kerja terhadap para Penggugat maka para Penggugat berhak atas uang pesangon sesuai ketentuan pada Pasal 40 Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor: 35 tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat dan Pemutusan Hubungan Kerja;

Menimbang, bahwa berdasarkan pada Pasal 66 Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor: 36 Tahun 2021 tentang Pengupahan yang menyatakan bahwa: (1) Komponen upah yang digunakan sebagai dasar perhitungan uang pesangon dan uang penghargaan masa kerja terdiri atas : a. upah pokok dan b. tunjangan tetap yang diberikan kepada Pekerja/Buruh dan keluarganya, (2) dalam hal pengusaha membayarkan upah tanpa tunjangan maka dasar perhitungan uang pesangon dan uang penghargaan masa kerja yaitu upah tanpa tunjangan, (3) dalam hal komponen upah yang digunakan yaitu upah pokok dan tunjangan tidak tetap maka perhitungan pesangon dan uang penghargaan masa kerja yaitu upah pokok;

Menimbang, bahwa berdasarkan pada Pasal 67 Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor : 36 Tahun 2021 tentang Pengupahan yang mengatur bahwa : (1) Upah untuk pembayaran uang pesangon dan uang penghargaan masa kerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 66 diberikan dengan ketentuan a. dalam hal penghasilan pekerja atau buruh dibayarkan atas dasar perhitungan harian upah sebulan sama dengan 30 (tiga puluh) dikalikan upah sehari atau b. dalam hal upah pekerja atau buruh dibayarkan atas dasar perhitungan satuan hasil upah sebulan sama dengan penghasilan rata-rata dalam 12 (dua belas) bulan terakhir, (2) dalam hal upah sebulan sebagaimana dimaksud dalam ayat 1 huruf b lebih rendah dari upah minimum, upah yang menjadi dasar perhitungan uang pesangon dan uang penghargaan masa kerja yaitu upah minimum yang berlaku di wilayah tempat pekerja atau buruh bekerja;

Menimbang, bahwa berdasarkan pertimbangan tersebut di atas petitum angka 1 (satu) yang menyatakan Menerima dan mengabulkan Gugatan Perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja PARA PENGGUGAT untuk seluruhnya, Majelis Hakim berpendapat petitum angka 1 (satu) akan dipertimbangkan setelah Majelis Hakim mempertimbangkan petitum Para Penggugat secara keseluruhan;

Menimbang, bahwa selanjutnya mengenai petitum angka 2 (dua) yang



## Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

menyatakan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu antara para Penggugat dan Tergugat yang dicatatkan di Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Sleman Nomor : 057/PKWT/TK-SIm/IX/2020 tanggal 17 September 2020 dan Nomor:020/PKWT/TK-SIm/III/2023 tanggal 09 Maret 2023 batal demi hukum atau sekurang-kurangnya dinyatakan tidak sah berdasarkan peraturan perundang-undangan yang berlaku, Majelis Hakim berpendapat karena perjanjian kerja waktu tertentu yang dibuat para pihak melanggar ketentuan peraturan perundangan yang berlaku, maka petitum angka 2 (dua) beralasan hukum untuk dapat dikabulkan;

Menimbang, bahwa mengenai petitum angka 3 (tiga) yang menyatakan menetapkan Perjanjian Kerja Para Penggugat adalah Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT) dan status Para Penggugat adalah sah sebagai pekerja tetap, Majelis Hakim berpendapat dengan adanya pelanggaran ketentuan pasal 61 A dan pasal 59 Undang-undang No. 6 Tahun 2023 Tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-undang No. 2 Tahun 2022 Tentang Cipta Kerja serta pasal 4, pasal 5, pasal 7, pasal 10, pasal 15, pasal 16 dan pasal 17 Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor: 35 tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat dan Pemutusan Hubungan Kerja yang mengakibatkan Perjanjian kerja waktu tertentu demi hukum menjadi perjanjian kerja waktu tidak tertentu, maka Majelis Hakim berpendapat petitum angka 3 (tiga) beralasan hukum untuk dapat dikabulkan;

Menimbang, bahwa selanjutnya mengenai petitum angka 4 (empat) yang menyatakan putus hubungan kerja antara Para Penggugat dan Tergugat karena pemutusan hubungan kerja oleh Tergugat, Majelis Hakim berpendapat bahwa berdasarkan alat bukti surat Para Penggugat yang bertanda P-1 dan P-2 alasan pemutusan hubungan kerja (PHK) adalah hasil evaluasi kinerja dan perusahaan sedang mengalami penurunan order/pesanan sehubungan dengan adanya krisis global, hal ini telah membuktikan bahwa Pemutusan hubungan kerja para Penggugat oleh Tergugat bukan disebabkan karena telah habis masa kontrak kerjanya dan tidak ada perpanjangan atau pembaharuan perjanjian kerja, tetapi pemutusan hubungan kerja (PHK) yang dilakukan oleh Tergugat kepada para Penggugat karena adanya efisiensi untuk mencegah terjadinya kerugian perusahaan, maka Majelis Hakim berpendapat petitum angka 4 (empat) beralasan hukum untuk dapat dikabulkan;

Menimbang, bahwa selanjutnya mengenai petitum angka 5 (lima) yang menyatakan Menghukum Tergugat untuk menerbitkan Surat Keputusan

Halaman 64 dari 73 hal Putusan PHI No 36/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Yyk



Pemutusan Hubungan Kerja dan *parklaring* kepada Penggugat 3, Majelis Hakim berpendapat karena surat tersebut diperlukan untuk pengurusan BPJS Ketenagakerjaan, maka petitum angka 5 (lima) beralasan hukum untuk dapat dikabulkan;

Menimbang, bahwa selanjutnya mengenai petitum angka 6 (enam) yang menyatakan menghukum Tergugat untuk membayar pesangon, penghargaan masa kerja, penggantian hak dan uang proses Para Penggugat secara tunai dan sekaligus hak-hak Para Penggugat sebesar **Rp.248.679.360,00** (dua ratus empat puluh delapan juta enam ratus tujuh puluh sembilan ribu tiga ratus enam puluh rupiah) sebagaimana Posita Nomor 26, Majelis Hakim memberikan pertimbangan hukum sebagai berikut:

- Bahwa putusannya hubungan kerja antara para Penggugat dengan Tergugat dikarenakan Tergugat melakukan efisiensi, maka sudah sepantasnya Majelis Hakim menghukum Tergugat untuk membayar kompensasi PHK kepada para Penggugat uang pesangon sebesar 1 (satu) kali ketentuan pasal 40 ayat (2), uang penghargaan masa kerja sebesar 1 (satu) kali ketentuan pasal 40 ayat (3) dan uang penggantian hak sesuai ketentuan pasal 40 ayat (4);
- Bahwa penghasilan para Penggugat dibayarkan atas dasar perhitungan harian, maka penghasilan sebulan adalah sama dengan 30 (tiga puluh) kali penghasilan sehari, maka yang menjadi dasar perhitungan upah dalam perkara a quo adalah sebagai berikut:

- |     |                        |                                     |
|-----|------------------------|-------------------------------------|
| 1)  | Sudarmono              | : Rp.92.880,- x 30 = Rp.2.786.400,- |
| 2)  | Agustinus Priyo Utomo  | : Rp.85.000,- x 30 = Rp.2.550.000,- |
| 3)  | Muhammad Rifqi Saputro | : Rp.86.940,- x 30 = Rp.2.608.200,- |
| 4)  | Widodo                 | : Rp.86.940,- x 30 = Rp.2.608.200,- |
| 5)  | Noviyanto              | : Rp.86.940,- x 30 = Rp.2.608.200,- |
| 6)  | Dian Sulistiawan       | : Rp.86.940,- x 30 = Rp.2.608.200,- |
| 7)  | Slamet Ayud            | : Rp.86.940,- x 30 = Rp.2.608.200,- |
| 8)  | Muhammad Andi          | : Rp.86.940,- x 30 = Rp.2.608.200,- |
| 9)  | Topo Sulistiyo         | : Rp.86.940,- x 30 = Rp.2.608.200,- |
| 10) | Romiyanto              | : Rp.86.940,- x 30 = Rp.2.608.200,- |

- Dengan adanya pembatalan perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT) dan berubah menjadi perjanjian kerja waktu tidak tertentu (PKWTT) maka Perjanjian Kerja Waktu Tertentu antara para Penggugat dengan Tergugat batal demi hukum dan berubah menjadi Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT), dengan demikian maka status para Penggugat dalam





hubungan kerja dengan Tergugat dengan sendirinya berubah menjadi pekerja tetap, dengan demikian jika terjadi pemutusan hubungan kerja hak-hak Penggugat mengacu pada ketentuan pasal 40 ayat (2) Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor: 35 tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja, dengan demikian hak-hak para Penggugat sebagai berikut:

1. Uang pesangon para Penggugat sebagai berikut;
  - 1) Sudarmono, masa kerja 4 tahun 1 bulan, upah Rp.2.786.400,- x 5 = Rp.13.932.000,-
  - 2) Agustinus Priyo Utomo, masa kerja 3 tahun 1 bulan, upah Rp.2.550.000,- x 4 = Rp.10.200.000,-
  - 3) Muhammad Rifqi Saputro, masa kerja 3 tahun 2 bulan upah Rp.2.608.200,- x 4 = Rp.10.432.800,-
  - 4) Widodo, masa kerja 2 tahun 8 bulan, upah Rp.2.608.200,- x 3 = Rp.7.824.600,-
  - 5) Noviyanto, masa kerja 1 tahun 11 bulan upah Rp.2.608.200,- x 2 = Rp.5.216.400,-
  - 6) Dian Sulistiawan, masa kerja 1 tahun 9 bulan, upah Rp.2.608.200,- x 2 = Rp.5.216.400,-
  - 7) Slamet Ayud Mu'azen, masa kerja 1 tahun 8 bulan, upah Rp.2.608.200,- x 2 = Rp.5.216.400,-
  - 8) Muhammad Andi Miftahudin, masa kerja 1 tahun 5 bulan, upah Rp.2.608.200,- x 2 = Rp.5.216.400,-
  - 9) Topo Sulisty, masa kerja 1 tahun, upah Rp.2.608.200,- x 1 = Rp.2.608.200,-
  - 10) Romiyanto, masa kerja 9 bulan, upah Rp.2.608.200,- x 1 = Rp.2.608.200,-
- 2.-----Uang Penghargaan masa kerja para Penggugat sebagai berikut:
  - 1) Sudarmono, masa kerja 4 tahun 1 bulan: Rp.2.786.400,- x 2 = Rp.5.572.800,-
  - 2) Agustinus Priyo Utomo, masa kerja 3 tahun 1 bulan : Rp.2.550.000,- x 2 = Rp.5.100.000,-
  - 3) Muhammad Rifqi Saputro, masa kerja 3 tahun 2 bulan: Rp.2.608.200,- x 2 = Rp.5.216.400,-
  - 4) Widodo, masa kerja 2 tahun 8 bulan: ---
  - 5) Noviyanto, masa kerja 2 tahun : ---
  - 6) Dian Sulistiawan, masa kerja 1 tahun 9 bulan: ---



- 7) Slamet Ayud Mu'azen, masa kerja 1 tahun 8 bulan : ---
- 8) Muhammad Andi Miftahudin, masa kerja 1 tahun 5 bulan: ---
- 9) Topo Sulistiyo, masa kerja 1 tahun : ---
- 10) Romiyanto, masa kerja 9 bulan : ---

3. Bahwa mengenai uang penggantian hak yang diminta oleh para Penggugat terkait dengan penggantian perumahan serta pengobatan dan perawatan yang ditetapkan 15 % (lima belas persen) dari uang pesangon dan/atau uang penghargaan masa kerja, Majelis Hakim berpendapat karena ketentuan tersebut sudah dihapus dengan Undang-undang No. 6 Tahun 2023 Tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-undang No. 2 Tahun 2022 Tentang Cipta Kerja, maka permintaan para Penggugat mengenai uang penggantian hak tersebut sudah tidak relevan lagi dengan kondisi saat ini, dengan demikian mengenai uang penggantian hak yang diminta oleh para Penggugat tidak dapat dikabulkan;

4. Bahwa cuti tahunan yang belum diambil dan belum gugur yang menjadi hak para Penggugat sebagai berikut :

- 1). Sudarmono : Rp.92.880,- x 12 = Rp.1.114.560,-
- 2). Agustinus Priyo Utomo : Rp.85.000,- x 12 = Rp.1.020.000,-
- 3). Muhammad Rifqi Saputro : Rp.86.940,- x 12 = Rp.1.043.280,-
- 4). Widodo : Rp.86.940,- x 12 = Rp.1.043.280,-
- 5). Noviyanto : Rp.86.940,- x 12 = Rp.1.043.280,-
- 6). Dian Sulistiawan : Rp.86.940,- x 12 = Rp.1.043.280,-
- 7). Slamet Ayud : Rp.86.940,- x 12 = Rp.1.043.280,-
- 8). Muhammad Andi : Rp.86.940,- x 12 = Rp.1.043.280,-
- 9). Topo Sulistiyo : Rp.86.940,- x 12 = Rp.1.043.280,-
- 10). Romiyanto : Rp.86.940,- x 12 = Rp.1.043.280,-

5. Bahwa uang proses yang dimohonkan para Penggugat Majelis Hakim memberikan pertimbangan berdasarkan surat edaran Mahkamah Agung Republik Indonesia Nomor: 3 tahun 2018 tertanggal 16 November 2018 tentang pemberlakuan rumusan hasil rapat pleno kamar Mahkamah Agung tahun 2018 sebagai pedoman pelaksanaan tugas bagi pengadilan terkait rumusan kamar perdata khusus Pengadilan Hubungan Industrial pada huruf B point (1) yang mengatur tentang Hak pekerja atas upah proses disebutkan: Dalam hal terjadi perubahan perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT) menjadi perjanjian kerja waktu tidak tertentu (PKWTT), pekerja tidak berhak atas upah proses apa bila terjadi Pemutusan Hubungan Kerja,



dengan demikian upah proses yang dimohonkan para Penggugat beralasan hukum untuk tidak dapat dikabulkan;

Menimbang, bahwa berdasarkan pendapat dan pertimbangan yang dikemukakan diatas, maka mengenai petitum angka 6 (enam) beralasan hukum untuk dapat dikabulkan sebagian dengan perincian perhitungan sebagai berikut;

1. Sudarmono:

- a. Pesangon ..... : Rp.13.932.000,-
- b. Penghargaan Masa Kerja .... : Rp.5.572.800,-
- c. Penggantian cuti tahunan .... : Rp.1.114.560,-
- Sub total .....= **Rp.20.619.360,-**

2. Agustinus Priyo Utomo,

- a. Pesangon ..... : Rp.10.200.000,-
- b. Penghargaan Masa Kerja ..... : Rp.5.100.000,-
- c. Penggantian cuti tahunan .... : Rp.1.020.000,-
- Sub total .....= **Rp.16.320.000,-**

3. Muhammad Rifqi Saputro,

- a. Pesangon ..... : Rp.10.432.800,-
- b. Penghargaan Masa Kerja..... : Rp.5.216.400,-
- c. Penggantian cuti tahunan..... : Rp.1.043.280,-
- Sub total ..... = **Rp.16.692.480,-**

4. Widodo

- a. Pesangon ..... : Rp.7.824.600,-
- b. Penghargaan masa kerja..... : ---
- c. Penggantian cuti tahunan..... : Rp.1.043.280,-
- Sub total..... = **Rp.8.867.880,-**

5. Noviyanto

- a. Pesangon ..... : Rp.5.216.400,-
- b. Penghargaan masa kerja ..... : ---
- c. Penggantian cuti tahunan ..... : Rp.1.043.280,-
- Sub total ..... = **Rp.6.259.680,-**

6. Dian Sulistiawan,

- a. Pesangon ..... : Rp.5.216.400,-
- b. Penghargaan masa kerja ..... : ---
- c. Penggantian cuti tahunan ..... : Rp.1.043.280,-
- Sub total ..... = **Rp.6.259.680,-**

7. Slamet Ayud Mu'azen



- a. Pesangon ..... : Rp.5.216.400,-  
b. Penghargaan masa kerja ..... : ---  
c. Penggantian cuti tahunan ..... : Rp.1.043.280,-  
Sub total ..... = **Rp.6.259.680,-**
8. Muhammad Andi Miftahudin
- a. Pesangon ..... : Rp.5.216.400,-  
b. Penghargaan masa kerja ..... : ---  
c. Penggantian cuti tahunan ..... : Rp.1.043.280,-  
Sub total ..... = **Rp.6.259.680,-**
9. Topo Sulisty
- a. Pesangon ..... : Rp.2.608.200,-  
b. Penghargaan masa kerja ..... : ---  
c. Penggantian cuti tahunan ..... : Rp.1.043.280,-  
Sub total ..... = **Rp.3.651.480,-**
10. Romiyanto
- a. Pesangon ..... : Rp.2.608.200,-  
b. Penghargaan masa kerja ..... : ---  
c. Penggantian cuti tahunan..... : Rp.1.043.280,-  
Sub total ..... = **Rp.3.651.480,-**  
Jumlah keseluruhan ..... = **Rp.94.841.400,-**

(sembilan puluh empat juta delapan ratus empat puluh satu ribu empat ratus rupiah)

Menimbang, bahwa berdasarkan segala sesuatu yang telah dipertimbangkan diatas dan tanpa perlu lagi mempertimbangkan bukti–bukti lainnya telah cukup alasan bagi Majelis Hakim untuk menyatakan mengabulkan gugatan para Penggugat untuk sebagian dan menolak selain dan selebihnya;

Menimbang, bahwa oleh karena gugatan para Penggugat dikabulkan sebagian dan Tergugat berada di pihak yang kalah maka Tergugat harus dihukum untuk membayar biaya perkara, sebesar Rp.485.000,- (empat ratus delapan puluh lima ribu rupiah);

Menimbang, bahwa terhadap surat-surat bukti yang diajukan oleh para pihak, setelah Majelis Hakim mencermati keseluruhan bukti-bukti tersebut, maka terhadap bukti-bukti surat para pihak selebihnya yang tidak dipertimbangkan, secara mutatis mutandis, Majelis Hakim menyatakan bukti-bukti surat tersebut



# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

tidak lagi memiliki relevansi dengan pokok perkara a quo sehingga patut untuk dikesampingkan;

Memperhatikan Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Undang-undang Nomor 6 tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja menjadi Undang-undang dan Undang-undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial dan peraturan-peraturan lain yang bersangkutan.

## MENGADILI:

### DALAM EKSEPSI

Menolak Eksepsi Tergugat untuk seluruhnya

### DALAM POKOK PERKARA

1. Mengabulkan gugatan para Penggugat untuk sebagian ;
2. Menyatakan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) antara para Penggugat dan Tergugat batal demi hukum dan berubah menjadi Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT);
3. Menyatakan Pemutusan Hubungan Kerja yang dilakukan oleh Tergugat kepada para Penggugat karena Perusahaan melakukan efisiensi untuk mencegah terjadinya kerugian;
4. Menghukum Tergugat untuk menerbitkan Surat Keputusan Pemutusan Hubungan Kerja dan *paarklaring* kepada Penggugat 3;
5. Menghukum Tergugat untuk membayar hak-hak para Penggugat secara tunai dan sekaligus dengan perincian sebagai berikut :

#### 1). Sudarmono:

- |                                  |                          |
|----------------------------------|--------------------------|
| a. Pesangon .....                | : Rp.13.932.000,-        |
| b. Penghargaan Masa Kerja ....   | : Rp.5.572.800,-         |
| c. Penggantian cuti tahunan .... | : <u>Rp.1.114.560,-</u>  |
| Sub total .....                  | = <b>Rp.20.619.360,-</b> |

#### 2). Agustinus Priyo Utomo,

- |                                  |                          |
|----------------------------------|--------------------------|
| a. Pesangon .....                | : Rp.10.200.000,-        |
| b. Penghargaan Masa Kerja .....  | : Rp.5.100.000,-         |
| c. Penggantian cuti tahunan .... | : <u>Rp.1.020.000,-</u>  |
| Sub total .....                  | = <b>Rp.16.320.000,-</b> |

#### 3). Muhammad Rifqi Saputro,

Halaman 70 dari 73 hal Putusan PHI No 36/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Yyk





- a. Pesangon ..... : Rp.10.432.800,-  
b. Penghargaan Masa Kerja..... : Rp.5.216.400,-  
c. Penggantian cuti tahunan..... : Rp.1.043.280,-  
Sub total ..... = **Rp.16.692.480,-**
- 4). Widodo  
a. Pesangon ..... : Rp.7.824.600,-  
b. Penghargaan masa kerja..... : ---  
c. Penggantian cuti tahunan..... : Rp.1.043.280,-  
Sub total..... = **Rp.8.867.880,-**
- 5). Noviyanto  
a. Pesangon ..... : Rp.5.216.400,-  
b. Penghargaan masa kerja ..... : ---  
c. Penggantian cuti tahunan ..... : Rp.1.043.280,-  
Sub total ..... = **Rp.6.259.680,-**
- 6). Dian Sulistiawan  
a. Pesangon ..... : Rp.5.216.400,-  
b. Penghargaan masa kerja ..... : ---  
c. Penggantian cuti tahunan ..... : Rp.1.043.280,-  
Sub total ..... = **Rp.6.259.680,-**
- 7). Slamet Ayud Mu'azen  
a. Pesangon ..... : Rp.5.216.400,-  
b. Penghargaan masa kerja ..... : ---  
c. Penggantian cuti tahunan ..... : Rp.1.043.280,-  
Sub total ..... = **Rp.6.259.680,-**
- 8). Muhammad Andi Miftahudin  
a. Pesangon ..... : Rp.5.216.400,-  
b. Penghargaan masa kerja ..... : ---  
c. Penggantian cuti tahunan ..... : Rp.1.043.280,-  
Sub total ..... = **Rp.6.259.680,-**
- 9). Topo Sulisty  
a. Pesangon ..... : Rp.2.608.200,-  
b. Penghargaan masa kerja ..... : ---  
c. Penggantian cuti tahunan ..... : Rp.1.043.280,-  
Sub total ..... = **Rp.3.651.480,-**
- 10). Romiyanto



# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

- a. Pesangon .....: Rp.2.608.200,-  
b. Penghargaan masa kerja .....: ---  
c. Penggantian cuti tahunan.....: Rp.1.043.280,-  
Sub total .....= **Rp.3.651.480,-**  
Jumlah keseluruhan .....= **Rp.94.841.400,-**

(sembilan puluh empat juta delapan ratus empat puluh satu ribu empat ratus rupiah)

6. Menolak gugatan para Penggugat untuk selain dan selebihnya;

7. Membebaskan biaya yang timbul dari perkara ini kepada Tergugat sebesar Rp.485.000,- (empat ratus delapan puluh lima ribu rupiah);

Demikian diputuskan dalam sidang permusyawaratan Majelis Hakim Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Yogyakarta, pada hari Selasa tanggal 28 November 2023 oleh kami, Reza Tyrama, S.H., sebagai Hakim Ketua, Siti Umi Akhirokh, S.H., M.H., dan Heri Purnomo, S.Si, S.H, M.H, masing - masing Hakim Ad-hoc sebagai Hakim Anggota, yang ditunjuk berdasarkan Surat Penetapan Ketua Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Yogyakarta Nomor 36/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Yyk tanggal 21 Agustus 2023 putusan tersebut diucapkan pada hari Selasa tanggal 5 Desember 2023 dalam persidangan secara elektronik terbuka untuk umum oleh Hakim Ketua dengan didampingi para Hakim Anggota tersebut, dibantu oleh Yani Widiyanti, S.H, Panitera Pengganti pada Pengadilan Negeri Yogyakarta dan telah dikirim secara elektronik melalui system informasi Pengadilan pada hari itu juga.

Hakim-hakim Anggota,

Hakim Ketua ;

T.t.d

T.t.d

Siti Umi Akhirokh, S.H., M.H.

Reza Tyrama, S.H.,

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

Panitera Pengganti,

T.t.d

Halaman 72 dari 73 hal Putusan PHI No 36/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Yyk



Yani Widiyanti, S.H,

Perincian biaya

1. Pendaftaran.....	:	Rp 30.000,00;
2. Administrasi Penyelesaian Perkara (BAP2) .....	:	Rp 75.000,00;
3. Pemanggilan .....	:	Rp300.000,00;
4. PNBP .....	:	Rp 10.000,00;
5. Sumpah .....	:	Rp 50.000,00;
6. Materai .....	:	Rp 10.000,00;
7. Redaksi.....	:	<u>Rp 10.000,00; +</u>
Jumlah	:	Rp485.000,00;

(empat ratus delapan puluh lima ribu rupiah);