



P U T U S A N

Nomor 19/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Pbr

DEMI KEADILAN BERDASARKAN KETUHANAN YANG MAHA ESA

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

RICARDO SIMBOLON, NIK:1471080201830001, Tempat/Tanggal Lahir: Kisaran, 02 Januari 1983, Agama: Kristen, Pekerjaan: Wiraswasta, Alamat: Jalan Swakarya Mutiara Permai, RT. 005/RW. 007, Kelurahan/Desa: Tuah Karya, Kecamatan Tampan, Kota Pekanbaru - Provinsi Riau, dalam hal ini memberikan kuasa kepada **JHONI MT. SILABAN, SH & FERRY WILSON ARIEF, SH.**, masing-masing sebagai Advokat & Konsultan Hukum di Kantor Hukum "**JHONI MT. SILABAN, SH & PARTNERS**", yang berdomisili di Jalan KH. Achmad Dahlan No. 76 D Lt. II Kota Pekanbaru, berdasarkan Surat Kuasa Khusus Nomor: 027/JMT-ADV/PHI/II/2023 tanggal 14 Februari 2023 yang telah didaftarkan di Kepaniteraan Pengadilan Negeri Kelas I A Pekanbaru tanggal 2 Maret 2023 dengan register No. 59/SK/PHI/2023/PN Pbr, selanjutnya disebut.. **PENGGUGAT**;

Lawan

PT. SINAR MAS MULTIFINANCE Cabang Pekanbaru, yang berkedudukan di Jalan Riau No. 105 Gedung Bank Sinar Mas Lantai III Kota Pekanbaru, diwakili oleh **RICKY FAERUS** selaku Direktur dalam hal ini memberi kuasa kepada **JUNAIDI SITORUS** dan **ANNISA RAHMASARI**, keduanya karyawan Perseroan berdasarkan surat kuasa khusus tanggal 17 Maret 2023 yang telah didaftarkan pada Kepaniteraan Pengadilan Negeri Pekanbaru pada tanggal 24 Maret 2023 dengan nomor register 72/SK/PHI/2023/PN Pbr, selanjutnya disebut**TERGUGAT**;

Halaman 1 dari 25 Putusan PHI Nomor 19/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Pbr



Kantor Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

an.mahkamahagung.go.id

Pengadilan Hubungan Industrial tersebut;

Setelah membaca berkas perkara beserta surat-surat yang bersangkutan;

Setelah mendengar kedua belah pihak yang berperkara;

TENTANG DUDUK PERKARA

Menimbang, bahwa Penggugat dengan Surat Gugatan tanggal 7 Maret 2023 yang dilampiri anjuran Mediator dari Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Pemerintah Provinsi Riau, yang diterima dan didaftarkan di Kepaniteraan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Pekanbaru pada tanggal 9 Maret 2023 dalam Register Nomor 19/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Pbr, telah mengajukan gugatan sebagai berikut :

DALAM POSITA.

1. Bahwa Penggugat mulai bekerja di PT. SINAR MAS MULTIFINANCE Cabang Pekanbaru yang beralamat di Jalan Riau No. 105 Kota Pekanbaru (28155), terhitung mulai pada tanggal 12 Juli 2012 dan disaat itu Penggugat diharuskan untuk menyerahkan 1 (Satu) Ijazah Asli atas nama Penggugat sebagai jaminan yang dipegang oleh Tergugat dan Penggugat terakhir bekerja pada tanggal 04 Oktober 2019 dengan alasan tidak mencapai target yang diberikan oleh Tergugat setiap awal bulan;
2. Bahwa pada awal masuk kerja, Penggugat diharuskan mengikuti Masa Percobaan dan disaat itu untuk Masa Percobaan tersebut tidak dibatasi jangka waktunya;
3. Bahwa pada awal masuk kerja Penggugat menjabat sebagai Support Officer Motor;
4. Bahwa sekitar bulan Juni 2013, Penggugat beserta Pekerja lainnya di suruh untuk menandatangani Surat Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) dan disaat itu salinan surat kontrak tersebut tidak ada diberikan kepada Penggugat maupun kepada Pekerja lainnya;
5. Bahwa Penggugat pada waktu menandatangani kontrak kerja diatas, menjabat sebagai SUPPORT OFFICER MOTOR dengan masa kontrak Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) berlaku dari bulan Juni 2013 sampai dengan bulan Juni 2014 dan masa kontrak kerja selama 12 (Dua belas) bulan dimana sewaktu itu Pihak Tergugat diwakili oleh Bapak Ronald Simaremare;
6. Bahwa pada akhir bulan Oktober 2014, Penggugat diminta oleh Tergugat untuk menandatangani Surat Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) tertanggal 11 Oktober 2014 yaitu Surat Perjanjian Kerja Waktu Tertentu PT.

Halaman 2 dari 25 Putusan PHI Nomor 19/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Pbr



Kantor Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

an.mahkamahagung.go.id

SINAR MAS MULTIFINANCE dengan Nomor: 0563/PKWT/SMMF-HRD Int/PKB/IX/2014, dimana dari Pihak Tergugat ditandatangani oleh Bapak Andy Sugara yang sewaktu itu menjabat sebagai Pimpinan Cabang (Branch Manager) Pekanbaru;

7. Bahwa didalam Surat Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) PT. SINAR MAS MULTIFINANCE dengan Nomor: 0563/PKWT/SMMF-HRD Int/PKB/IX/2014 tertanggal 11 Oktober 2014 tidak ada dicantumkan nominal upah yang akan diterima Penggugat selama Perjanjian Kerja Waktu Tertentu tersebut berlaku;
8. Bahwa Penggugat pada waktu menandatangani kontrak kerja diatas, menjabat sebagai SUPPORT OFFICER MOTOR dengan masa kontrak Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) berlaku dari tanggal 11 Oktober 2014 sampai dengan tanggal 11 Oktober 2015 dimana masa kontrak kerja ini berlaku selama 12 (Dua belas) bulan;
9. Bahwa pada tanggal 28 Oktober 2015, Pimpinan Cabang (Branch Manager) Pihak Tergugat yaitu Bapak Muhammad Hendra Hartono menyampaikan kepada Penggugat, dimana Penggugat telah habis masa kontrak kerjanya, oleh karena itu Penggugat untuk sementara waktu dirumahkan dan nantinya dipanggil kembali untuk menjadi Karyawan kembali dalam Perusahaan Tergugat, setelah mendengar ucapan Branch Manager Tergugat (Sdr. Muhammad Hendra Hartono), lalu Penggugat merasa masih ada harapan untuk bekerja kembali;
10. Bahwa untuk dapat kembali menjadi Karyawan di Perusahaan Tergugat, Penggugat diharuskan untuk membantu Para Pekerja lain untuk menyelesaikan target pekerjaan Penggugat yang belum selesai pada waktu Kontrak Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Penggugat;
11. Bahwa pada waktu dirumahkan dan membantu Para Pekerja lainnya di Perusahaan Tergugat, Penggugat tidak mendapatkan upah dari Tergugat;
12. Bahwa pada bulan Desember 2015, Penggugat dipanggil oleh Pimpinan Cabang (Branch Manager) Pihak Tergugat yaitu Bapak Muhammad Hendra Hartono untuk menjadi Karyawan Tergugat kembali dengan syarat:
 - a. Penggugat harus membuat Surat Pengunduran Diri dimana konsep surat tersebut telah disediakan oleh Tergugat dan Penggugat harus menyalin surat tersebut dengan tulisan tangan yang telah disediakan materai Rp. 6000 & tanggal surat tersebut dibuat mundur sebulan dari tanggal dibuatnya surat tersebut;
 - b. Penggugat harus membuat Surat Lamaran Baru;

Halaman 3 dari 25 Putusan PHI Nomor 19/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Pbr



c. Penggugat harus membuat Surat Pernyataan bersedia diberhentikan apabila tidak mencapai target yang ditetapkan setiap bulan oleh Tergugat.

13. Bahwa apabila semua poin a sampai dengan poin c diatas tidak dilakukan oleh Penggugat maka penggugat dianggap telah mengundurkan diri oleh Tergugat;
14. Bahwa pada bulan Desember 2015, Penggugat diminta oleh Tergugat untuk menandatangani Surat Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT), dimana dari Pihak Tergugat ditandatangani oleh Bapak Muhammad Hendra Hartono yang mana pada waktu itu menjabat sebagai Pimpinan Cabang (Branch Manager) Pekanbaru;
15. Bahwa Penggugat pada waktu menandatangani kontrak kerja diatas menjabat sebagai TEAM SUPPORT CABANG dengan masa kontrak Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) berlaku bulan Desember 2015 sampai dengan bulan Desember 2016 dan masa kontrak kerja berlaku selama 12 (Dua belas) bulan dan salinan Surat Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) tidak diberikan oleh Tergugat kepada Penggugat;
16. Bahwa pada bulan Desember 2016, Penggugat diminta oleh Tergugat untuk menandatangani Surat Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT), dimana dari Pihak Tergugat ditandatangani oleh Bapak Asrul Lubis yang sewaktu itu menjabat sebagai Kepala Operasional (Operasional Head) di Perusahaan Tergugat;
17. Bahwa Penggugat pada waktu menandatangani kontrak kerja diatas, menjabat sebagai SURVEYOR MOTOR dengan masa kontrak Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) berlaku bulan Desember 2016 sampai dengan bulan Desember 2017 dan masa kontrak kerja berlaku selama 12 (Dua belas) bulan dan salinan Surat Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) tidak diberikan oleh Tergugat kepada Penggugat;
18. Bahwa pada bulan Desember 2017, Penggugat diminta oleh Tergugat untuk menandatangani Surat Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT), dimana dari Pihak Tergugat ditandatangani oleh Bapak Asrul Lubis dan sewaktu itu menjabat sebagai Kepala Operasional (Operasional Head) di Perusahaan Tergugat;
19. Bahwa Penggugat pada waktu menandatangani kontrak kerja diatas, menjabat sebagai SURVEYOR dengan masa kontrak Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) berlaku dari tahun 2017 sampai dengan tahun 2019 dan masa kontrak kerja berlaku selama 24 (Dua puluh empat) bulan dan



salinan Surat Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) tidak diberikan oleh Tergugat kepada Penggugat;

20. Bahwa dikarenakan kinerja Penggugat pada bulan September 2019 dinilai oleh Tergugat tidak baik karena tidak dapat memenuhi target yang telah ditentukan oleh Tergugat tiap bulannya maka Penggugat diberhentikan oleh Tergugat pada awal bulan Oktober 2019 dan Penggugat diharuskan pada waktu itu juga untuk membuat dan menandatangani Surat Pengunduran Diri yang konsepnya telah ditentukan oleh Tergugat;
21. Bahwa dengan membuat Surat Pengunduran Diri yang konsepnya telah ditentukan oleh Tergugat tersebut, maka nantinya Ijazah Asli atas nama Penggugat yang dijadikan sebagai jaminan pada Tergugat ketika awal masuk kerja akan dikembalikan oleh Tergugat kepada Penggugat, selain itu Tergugat akan mengeluarkan Surat Keterangan atau Surat Keterangan Pengalaman Kerja yang mana surat tersebut berguna untuk salah satu syarat pencairan dana BPJS Tenagakerja;
22. Bahwa upah terakhir yang diterima oleh Penggugat dari Perusahaan Tergugat yaitu sebesar Rp. 3.531.250,- (Tiga juta lima ratus tiga puluh satu ribu dua ratus lima puluh rupiah);
23. Bahwa selama bekerja di Perusahaan Tergugat, terhitung mulai tanggal 12 Juli 2012 dan terakhir bekerja pada bulan Oktober 2019, Penggugat tidak pernah mendapatkan Cuti Tahunan walau pun setiap tahun Penggugat telah mengajukan Permohonan Cuti Tahunan kepada Tergugat;
24. Bahwa setelah terjadinya Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) sepihak yang dilakukan oleh Tergugat terhadap Penggugat, BENSONI SIMAMORA, DIKKI HERMANTO dan AGUS WIRAWAN yang mengalami perselisihan yang sama di Perusahaan Tergugat maka pada tanggal 07 November 2022, Penggugat, BENSONI SIMAMORA, DIKKI HERMANTO dan AGUS WIRAWAN mengajukan Permohonan Perundingan Bipartit kepada Tergugat agar dapat diselesaikan secara musyawarah mufakat yang diadakan pada hari Jum'at, 11 November 2022, di tempat Kantor Perusahaan Tergugat (PT. Sinarmas Multifinance) di Jalan Riau No. 105 Gedung Bank Sinarmas Lt. III Kota Pekanbaru;
25. Bahwa pada tanggal 11 November 2022, Tergugat tidak dapat hadir dalam perundingan Bipartit yang mana selanjutnya disepakati untuk melakukan Perundingan Bipartit pada hari Rabu, tanggal 23 November 2022, pukul 10.00 WIB, di tempat Kantor Perusahaan Tergugat (PT. Sinarmas



Kantor Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

an.mahkamahagung.go.id

Multifinance) di Jalan Riau No. 105 Gedung Bank Sinarmas Lt. III Kota Pekanbaru;

26. Bahwa Perundingan Bipartit yang diadakan tidak menghasilkan kesepakatan kedua belah Pihak karena Pihak Tergugat menyatakan bahwa Perusahaan hanya bisa memberikan uang jasa sebesar 1/2 (Satu per dua) bulan gaji pokok sedangkan dari pihak Penggugat, BENSONI SIMAMORA, DIKKI HERMANTO dan AGUS WIRAWAN memohon kepada Tergugat agar dapat diberikan hak-hak mereka sesuai dengan Peraturan Perundang Undangan yang berhubungan dengan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) yang dilakukan oleh Tergugat;
27. Bahwa akibat tidak tercapainya persetujuan dalam perundingan Bipartit di Kantor Tergugat, maka pada tanggal 28 November 2022, Penggugat, BENSONI SIMAMORA, DIKKI HERMANTO dan AGUS WIRAWAN selanjutnya membuat Surat Pengaduan kepada Kepala Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Pemerintah Provinsi Riau melalui kuasanya dengan maksud agar Mediator Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Pemerintah Provinsi Riau dapat memediasi Penggugat, BENSONI SIMAMORA, DIKKI HERMANTO dan AGUS WIRAWAN sesuai dengan Peraturan Perundang-undangan yang berlaku;
28. Bahwa sesuai dengan Surat Penggugat, BENSONI SIMAMORA, DIKKI HERMANTO dan AGUS WIRAWAN yang mengalami perselisihan yang sama di Perusahaan Tergugat maka pada tanggal 07 Desember 2022 Mediator Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Pemerintah Provinsi Riau memanggil Penggugat, BENSONI SIMAMORA, DIKKI HERMANTO dan AGUS WIRAWAN serta Perusahaan Tergugat melalui Surat Nomor: 560/Disnakertrans-HK/3926, Sifat: Segera/Penting, Perihal: Panggilan Klarifikasi, yang diadakan pada hari Rabu, tanggal 14 Desember 2022 Jam 09.30 Wib Para Pihak dipanggil bertempat di Ruang Rapat Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Riau di Jalan Pepaya Nomor: 57-59 Kota Pekanbaru-Provinsi Riau, namun pada waktu pertemuan tersebut yaitu Tergugat atau yang mewakili Tergugat Tidak hadir tanpa ada keterangan sedangkan Penggugat, BENSONI SIMAMORA, DIKKI HERMANTO dan AGUS WIRAWAN datang hadir tepat waktunya;
29. Bahwa akibat Tergugat tidak hadir maka diadakanlah pertemuan Tripartit yang selanjutnya pada hari Senin, tanggal 19 Desember 2022, Jam 10.30 Wib, bertempat di Ruang Rapat Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Riau di Jalan Pepaya Nomor: 57-59 Kota Pekanbaru-Provinsi Riau;

Halaman 6 dari 25 Putusan PHI Nomor 19/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Pbr



30. Bahwa pada waktu itu kedua belah Pihak dapat menghadiri Tripatit yang diadakan Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Riau dimana pada waktu itu Penggugat, BENSONI SIMAMORA, DIKKI HERMANTO dan AGUS WIRAWAN memberikan keterangan dari mulai masuk kerja sampai berakhirnya bekerja pada Perusahaan Tergugat beserta bukti-bukti surat yang membuktikan Penggugat, BENSONI SIMAMORA, DIKKI HERMANTO dan AGUS WIRAWAN telah pernah bekerja pada Perusahaan Tergugat sedangkan Tergugat yang diwakili oleh Bapak Junaidi Sitorus (Branch Manager) hanya menerangkan bahwa Dia hanya mengetahui Penggugat, BENSONI SIMAMORA, DIKKI HERMANTO dan AGUS WIRAWAN semenjak tahun 2019 karena Bapak Junaidi Sitorus menjabat sebagai Branch Manager (Kepala Cabang) Pekanbaru dimulai pada bulan Januari 2019 dan sebelum Bapak Junaidi Sitorus menjabat semua administrasi dalam perusahaan Tergugat kacau alias amburadul dan pada waktu itu Bapak Junaidi Sitorus hanya membawa Surat Perjanjian Kerja (PKWT) terakhir Penggugat, BENSONI SIMAMORA, DIKKI HERMANTO dan AGUS WIRAWAN tanpa dapat dilihat oleh Penggugat, BENSONI SIMAMORA, DIKKI HERMANTO dan AGUS WIRAWAN;
31. Bahwa setelah mendengar semua keterangan dari Penggugat, BENSONI SIMAMORA, DIKKI HERMANTO dan AGUS WIRAWAN dan keterangan dari Pihak Tergugat yang pada waktu itu diwakili oleh Bapak Junaidi Sitorus, Mediator meminta kepada Pihak Tergugat untuk melengkapi data-data yang berkaitan dengan hubungan kerja antara Penggugat, BENSONI SIMAMORA, DIKKI HERMANTO dan AGUS WIRAWAN dengan Tergugat. Berdasarkan hal tersebut Mediator meminta Penggugat, BENSONI SIMAMORA, DIKKI HERMANTO dan AGUS WIRAWAN dan Tergugat untuk dapat hadir kembali pada tanggal 27 Desember 2022;
32. Bahwa pada tanggal 27 Desember 2022, Penggugat, BENSONI SIMAMORA, DIKKI HERMANTO dan AGUS WIRAWAN dan Tergugat hadir dalam agenda Tripatit lanjutan dimana pada waktu itu tanpa alasan yang jelas Mediator menyatakan Penggugat tidak mendapatkan hak apapun dari Tergugat hal itu dikarenakan Mediator melihat Surat Pengunduran Penggugat melalui Hand Phone Bapak Junaidi Sitorus yang merupakan perwakilan dari pihak Perusahaan Tergugat;
33. Bahwa akibat Penggugat, BENSONI SIMAMORA, DIKKI HERMANTO dan AGUS WIRAWAN tidak dapat menerima hasil mediasi yang mana sangat disayangkan Mediator terlalu pro aktif dalam membela Tergugat tanpa



Kotori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

an.mahkamahagung.go.id

melihat kesalahan-kesalahan yang telah dilakukan Tergugat kepada Penggugat, BENSONI SIMAMORA, DIKKI HERMANTO dan AGUS WIRAWAN, maka pada Tanggal 11 Januari 2023, Mediator Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Riau membuat Surat ANJURAN;

34. Bahwa terhadap permasalahan antara Tergugata dengan Penggugat, BENSONI SIMAMORA, DIKKI HERMANTO dan AGUS WIRAWAN, maka Mediator Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Riau berdasarkan Surat Nomor: 560/ Disnakertrans-HK/130 Tanggal 11 Januari 2023 telah mengeluarkan Anjuran yang isinya antara lain :

1. Agar Pihak Perusahaan dalam Pemutusan hubungan Kerja dengan Pekerja membayarkan hak Pekerja berupa:

a. Sdr. Bensoni Simamora:

- Uang Kompensasi $\frac{16}{12} \times \text{Rp } 3.450.000,- = \text{Rp } 4.610.000,-$

b. Sdr. Dikki Hermanto:

- Uang Pisah $\frac{1}{2} \times \text{Rp } 4.082.000 = \text{Rp } 2.041.000,-$

- Penggantian Cuti = $\frac{\text{Rp } 4.082.000}{25} \times 12 \text{ HK} = 1.959.360,-$

c. Ricardo Simbolon: -

d. Sdr. Agus Wirawan: -

2. Agar Sdr. Bensoni Simamora dan Sdr. Dikki Hermanto dapat menerima hak-haknya sebagaimana tersebut pada poin 1 dia atas;

3. Agar para Pihak dan seterusnya memberikan jawaban atas surat anjuran ini 10 hari setelah menerimanya.

35. Bahwa terhadap Anjuran Mediator tersebut, Penggugat tidak dapat menerima (Menolak) karena :

- Mediator hanya mendengarkan dan menerima semua keterangan dari Tergugat tanpa mempertimbangkan semua keterangan Penggugat, BENSONI SIMAMORA, DIKKI HERMANTO dan AGUS WIRAWAN, sedangkan tindakan Tergugat telah melakukan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) secara sepihak dan bertentangan dengan Peraturan Perundang-undangan yang berlaku di Negara Kesatuan Republik Indonesia;

- Mediator tidak mempertimbangkan upah Penggugat pada waktu dirumahkan oleh Tergugat, walaupun Penggugat tetap kerja menyelesaikan pekerjaan kekurangan target dan membantu pekerja lainnya di Perusahaan Tergugat;

Halaman 8 dari 25 Putusan PHI Nomor 19/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Pbr

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)



- Bahwa Mediator tidak mempertimbangkan Uang Penggantian Hak Cuti Tahunan yang tidak pernah diberikan oleh Tergugat kepada Penggugat II selama Penggugat II bekerja di perusahaan Tergugat dan Penggugat II meminta hak cuti 1 (Satu) tahun sebelum Penggugat I di lakukan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK);

Hak atas cuti tahunan diatur dalam Pasal 79 ayat (2) huruf c UU Ketenagakerjaan yang menyatakan bahwa pekerja/buruh berhak atas cuti tahunan, sekurang-kurangnya 12 hari kerja setelah pekerja/buruh yang bersangkutan bekerja selama 12 bulan secara terus-menerus;

36. Bahwa berdasarkan Surat Edaran Menteri Tenaga Kerja Nomor: 05 tahun 1998 tentang Upah Pekerja Dirumahkan tanggal 30 Juni 1998 menegaskan hak pekerja yang dirumahkan atas upah, dengan ketentuan sebagai berikut:
1. Pengusaha tetap membayar upah secara penuh yaitu berupa upah pokok dan tunjangan tetap selama pekerja dirumahkan, kecuali telah diatur lain dalam Perjanjian Kerja peraturan perusahaan atau Kesepakatan Kerja Bersama;
 2. Apabila pengusaha akan membayar upah pekerja tidak secara penuh agar dirundingkan dengan pihak serikat pekerja dan atau para pekerja mengenai besarnya upah selama dirumahkan dan lamanya dirumahkan;
 3. Apabila perundingan melalui jasa pegawai perantara ternyata tidak tercapai kesepakatan agar segera dikeluarkan surat anjuran dan apabila anjuran tersebut ditolak oleh salah satu atau kedua belah pihak yang berselisih maka masalahnya agar segera dilimpahkan ke P-4 Daerah, atau ke P-4 Pusat untuk PHK Massal.

Dengan demikian, apabila tidak diatur lain dalam Perjanjian Kerja, Peraturan Perusahaan, atau Perjanjian Kerja Bersama, maka Penggugat sebagai pekerja yang dirumahkan masih berhak atas upah secara penuh dari Tergugat;

37. Bahwa Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) yang telah dibuat oleh Pihak Tergugat dengan Penggugat, tidak pernah dicatatkan kepada Instansi di Bidang Ketenagakerjaan sedangkan menurut aturannya Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) wajib dicatatkan oleh Pengusaha kepada Instansi yang bertanggung jawab di Bidang Ketenagakerjaan Kabupaten/Kota setempat selambat-lambatnya 7 (Tujuh) hari kerja sejak penandatanganan sesuai dengan Pasal 12 KEP.100/MEN/VI/2004 tanggal 21 Juni 2004 dan sampai saat ini perusahaan Tergugat tidak pernah menghiraukan anjuran peraturan pemerintah tersebut;



Yang berarti Perjanjian untuk waktu tertentu yang selama ini dibuat dan ditandatangani oleh Tergugat dengan Penggugat adalah **Batal demi Hukum**;

38. Bahwa Penggugat bukan merupakan bekerja seperti dikategorikan Jenis Pekerjaan yang dapat dilakukan Pekerja Kontrak berdasar Undang-undang Nomor: 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Pasal 59 yang menyatakan:

(1) *Perjanjian kerja untuk waktu tertentu hanya dapat dibuat untuk pekerjaan tertentu yang menurut jenis dan sifat atau kegiatan pekerjaannya akan selesai dalam waktu tertentu, yaitu :*

- a. *pekerjaan yang sekali selesai atau yang sementara sifatnya;*
- b. *pekerjaan yang diperkirakan penyelesaiannya dalam waktu yang tidak terlalu lama dan paling lama 3 (tiga) tahun;*
- c. *pekerjaan yang bersifat musiman; atau*
- d. *pekerjaan yang berhubungan dengan produk baru, kegiatan baru, atau produk tambahan yang masih dalam percobaan atau penajakan.*

(2) *Perjanjian Kerja untuk waktu tertentu tidak dapat diadakan untuk pekerjaan yang bersifat tetap.*

Penjelasan Pasal 59 ayat (2) :

Yang dimaksud dengan pekerjaan yang bersifat tetap dalam ayat ini adalah pekerjaan yang sifatnya terus menerus, tidak terputus-putus, tidak dibatasi waktu dan merupakan bagian dari suatu proses produksi dalam satu perusahaan atau pekerjaan yang bukan musiman.

Pekerjaan yang bukan musiman adalah pekerjaan yang tidak tergantung cuaca atau suatu kondisi tertentu. Apabila pekerjaan itu merupakan pekerjaan yang terus menerus, tidak terputus-putus, tidak dibatasi waktu, dan merupakan bagian dari suatu proses produksi, tetapi tergantung cuaca atau pekerjaan itu dibutuhkan karena adanya suatu kondisi tertentu maka pekerjaan tersebut merupakan pekerjaan musiman yang tidak termasuk pekerjaan tetap sehingga dapat menjadi obyek perjanjian kerja waktu tertentu;

Yang berarti status kerja Penggugat dari awal masuk bekerja pada Tergugat sampai Penggugat diberhentikan Tergugat adalah sebagai Karyawan Tetap;

39. Bahwa berdasarkan Pasal 59 Ayat (7), Undang Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dijelaskan :



- Ayat (7) menyatakan Perjanjian kerja untuk waktu tertentu yang tidak memenuhi ketentuan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1), ayat (2), ayat (4), ayat (5), dan ayat (6) maka demi hukum menjadi perjanjian kerja waktu tidak tertentu;

Yang berarti status kerja Penggugat dari awal masuk bekerja pada Tergugat sampai Penggugat diberhentikan Tergugat adalah sebagai Karyawan Tetap;

40. Bahwa berdasarkan uraian diatas maka dapatlah diketahui Tergugat telah melakukan perbuatan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) terhadap Penggugat secara melawan hukum pada waktu sebelum diundangkannya Undang-undang Nomor: 11 tahun 2020 tentang Cipta Kerja, sehingga terhadap penyelesaian perkara a quo tetap mengacu kepada Undang-undang Nomor: 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan beserta seluruh Peraturan Pelaksanaanya sebelum diubah dengan Undang-undang Cipta Kerja tersebut;

41. Bahwa sesuai dengan ketentuan Pasal 156 ayat (1) Undang-undang Nomor: 13 tahun 2003 yang menyatakan :

“Dalam hal terjadi Pemutusan hubungan Kerja, Pengusaha diwajibkan membayar Uang Pesangon dan atau Uang Penghargaan Masa Kerja dan Uang Penggantian Hak yang seharusnya diterima”. Oleh karena Pemutusan Hubungan Kerja terhadap Penggugat tidak berdasarkan Hukum, maka Penggugat dengan Masa Kerja 9 (Sembilan) tahun lebih berhak atas Uang Pesangon dua kali ketentuan Pasal 156 ayat (2), Uang Penghargaan Masa Kerja satu kali ketentuan Pasal 156 ayat (3), Uang Penggantian Perumahan dan Pengobatan, Uang Penggantian Hak Cuti dan dan Upah Penggugat I pada waktu dirumahkan oleh Tergugat tahunan yang besarnya sebagai berikut:

• Uang Pesangon : 2 X 8 X Rp. 3.531.250,-	= Rp. 56.500.000,-
• Uang Penghargaan Masa Kerja : 3 X Rp. 3.531.250,-	= Rp. 10.593.750,-
• Uang Penggantian Perumahan dan Pengobatan :	
15% X Rp. 67.093.750	= Rp. 10.064.062,-
• Upah dirumahkan pada bulan November 2015 :	
1 x Rp. 2.504.060,-	= Rp. 2.504.060,-
• Uang Penggantian Hak Cuti tahunan :	
12/25 X Rp. 3.531.250,-	= Rp. 1.695.000,-
Jumlah	= Rp. 81.356.872.-



Kotori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

an.mahkamahagung.go.id

Terbilang (Delapan puluh satu juta tiga ratus lima puluh enam ribu delapan ratus tujuh puluh dua rupiah).

42. Bahwa oleh karena Tergugat telah melakukan perbuatan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) terhadap Penggugat secara melawan hukum maka Tergugat haruslah membayar untuk kompensasi Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) kepada Penggugat;
43. Bahwa oleh karena gugatan Penggugat nilai gugatannya kurang dari Rp. 150.000.000,- (Seratus lima puluh juta) maka sudah seharusnya biaya perkara dibebankan kepada Negara dalam amar putusan.

Bahwa berdasarkan hal-hal yang telah diuraikan diatas, maka Penggugat memohon kepada Majelis Hakim yang memeriksa dan mengadili perkara ini, kiranya memberikan putusan dengan amar putusan sebagai berikut:

DALAM PETITUM.

PRIMAIR;

1. Menerima dan mengabulkan Gugatan Penggugat untuk seluruhnya;
2. Menyatakan Tergugat melakukan perbuatan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) terhadap Penggugat secara melawan hukum atau bertentangan dengan Hukum Ketenagakerjaan Republik Indonesia;
3. Menghukum Tergugat membayar untuk kompensasi Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) kepada Penggugat (**RICARDO SIMBOLON**) sebagai berikut :

1.	Uang Pesangon	2 X 8 X Rp. 3.531.250,-	Rp. 56.500.000,-
2.	Uang Penghargaan Masa Kerja	3 X Rp. 3.531.250,-	Rp. 10.593.750,-
3.	Uang Perumahan & Pengobatan	15% X Rp. 67.093.750	Rp. 10.064.062,-
4.	Uang Penggantian Cuti Tahun 2020	12/25 X Rp. 3.531.250,-	Rp. 1.695.000,-
5.	Upah dirumahkan pada bulan November 2015	1 x Rp. 2.504.060,-	Rp. 2.504.060,-
	Jumlah yang harus dibayar Tergugat		Rp. 81.356.872.-
	Terbilang	Delapan puluh satu juta tiga ratus lima puluh enam ribu delapan ratus tujuh puluh dua rupiah.	

4. Membebankan biaya perkara ini, kepada Negara.

Halaman 12 dari 25 Putusan PHI Nomor 19/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Pbr



SUBSIDAIR :

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

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

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

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

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

1. Tergugat menolak secara tegas seluruh dalil dan pernyataan Penggugat di dalam Gugatan kecuali untuk hal-hal yang kebenarannya diakui secara tegas dan tertulis oleh Tergugat.

TANGGAPAN PEMBUKAAN

(OPENING STATEMENT)

2. Sebelum menyampaikan dalil dan bantahan terhadap Gugatan, Tergugat terlebih dahulu dengan ini menyampaikan fakta-fakta hukum sebagaimana diuraikan di bawah ini:

2.1 Hubungan hukum antara Tergugat dan Penggugat terjadi karena kesepakatan bersama

2.2 Suatu kesepakatan berlaku sebagai Undang-Undang bagi para pihak yang membuatnya (Pasal 1320 Jo 1338 ayat (1) KUHPerdara) Jo Pasal 52 ayat (1), (2), (3) UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan;

2.3 Hubungan hukum antara Tergugat dan Penggugat terjadi karena hubungan kerja.

Bahwa lebih lanjut Tergugat akan bantah seluruh dalil Penggugat dalam Gugatan dengan Nomor Register Perkara **19/Pdt-Sus-PHI/2023/PN. Pbr tanggal 9 Maret 2023**, sebagai berikut ;

DALAM POKOK PERKARA



Kotori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

an.mahkamahagung.go.id

3. Bahwa Tergugat menolak seluruh dalil-dalil Gugatan Para Penggugat, kecuali terhadap hal-hal yang secara tegas diakui kebenarannya oleh Tergugat.
4. Bahwa Para Penggugat bekerja pada Tergugat dengan status kontrak berdasarkan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu;
5. Bahwa Para Penggugat bekerja terakhir sebagai Surveyor Motor dan Mobil, yang mana jenis pekerjaannya dapat dikontrak sesuai dengan Pasal 81 angka 15 UU No. 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja, karena Penggugat jenis pekerjaannya merupakan pekerjaan sekali selesai ;
6. Bahwa Penggugat berakhir masa kerjanya karena adanya pengunduran diri yang dimohonkan oleh Penggugat pada bulan November 2019;
7. Bahwa Tergugat berkeberatan atas dalil Penggugat yang menyatakan “*Penggugat diharuskan menyerahkan 1 Ijazah Asli atas nama Penggugat sebagai jaminan ...*” yang mana hal ini menurut Tergugat tidak memiliki dasar yang jelas. Sesuai dengan Pasal 52 ayat (1) UU Nomor 13 Tahun 2003 jo. Surat Edaran dari Kemenaker No B.796/PHIJSK/IX/2015, penahanan ijazah diperbolehkan selama disepakati oleh kedua belah pihak. Dengan demikian, penyerahan Ijazah oleh Penggugat kepada Tergugat pada dasarnya sudah disepakati tanpa ada paksaan;
8. Bahwa terhadap dalil yang dinyatakan Penggugat dalam poin nomor 2, sesuai dengan Pasal 1865 KUHPerdara, Tergugat dengan ini meminta pembuktian dari Penggugat terhadap dalil yang dimaksud dalam poin nomor 2;
9. Bahwa Tergugat sangat berkeberatan dengan dalil Para Penggugat yang memintakan upah saat Para Penggugat dirumahkan. Secara tegas dan diakui oleh Para Penggugat dan Tergugat bahwa kontrak kedua belah pihak telah berakhir karena masa kontrak yang sudah selesai, sehingga upaya untuk dirumahkan yang dimaksud Para Penggugat adalah itikad baik dari Tergugat manakala ada kesempatan lagi untuk dipekerjakan kembali. Sementara faktanya bagaimana mungkin seseorang yang tidak bekerja sesuai dengan kesepakatan, namun seseorang tersebut meminta agar diberikan gaji / upah ? Jelas Azasnya “**No Work No Pay**”, dalam Pasal 93 ayat (1) UU Ketenagakerjaan dikatakan bahwa upah tidak di bayar apabila pekerja / buruh tidak melakukan pekerjaan;
10. Bahwa terhadap poin nomor 12, 20 dan 21, Tergugat secara tegas sangat berkeberatan dengan dalil Penggugat yang menyatakan bahwa Tergugat mengharuskan Penggugat mengundurkan diri dan sudah menyusun

Halaman 14 dari 25 Putusan PHI Nomor 19/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Pbr



konsep pengunduran diri yang dilakukan Penggugat. Jelas dalam Surat Pengunduran Diri, Penggugat **tanpa adanya paksaan** telah menandatangani pernyataan **pengunduran diri** yang dilakukan oleh Penggugat;

11. Bahwa Tergugat menolak dalil Penggugat pada poin nomor 26 yang menuntut hak-hak sesuai dengan Peraturan Perundang-Undangan, yang mana sebetulnya penawaran Tergugat untuk memberikan uang pisah sebesar $\frac{1}{2}$ Gaji Pokok sudah sesuai dengan Pasal 50 jo. Pasal 40 ayat (4) Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021;
12. Bahwa terhadap perselisihan ini, Tergugat sudah beritikad baik menghadiri mediasi di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Riau dan sudah diberikan juga Anjuran oleh Mediator terhadap perselisihan ini;
13. Bahwa Tergugat menolak dalil-dalil Penggugat mengenai perhitungan uang pengganti cuti tahunan Penggugat. Adapun berdasarkan Pasal 37 Ayat 6 Peraturan Perusahaan Sinar Mas Multifinance, maka hak cuti tidak dapat diganti atau dibayarkan dengan uang;
14. Bahwa Tergugat menolak dalil Penggugat mengenai perhitungan Pesangon dan Uang Penghargaan Masa Kerja, Uang Perumahan dan Upah dirumahkan. Adapun berdasarkan Pasal 50 jo. Pasal 40 ayat (4) Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021, Penggugat hanya berhak uang pisah yang besarnya diatur dalam Perjanjian Kerja, Peraturan Perusahaan atau Perjanjian Kerja Bersama yang mana sesuai dengan Pasal 61 Peraturan Perusahaan PT Sinar Mas Multifinance, Penggugat hanya berhak uang pisah senilai $\frac{1}{2}$ Gaji Pokok.

DALAM POKOK PERKARA

1. Menolak gugatan Penggugat untuk seluruhnya;
2. Menerima dan mengabulkan Jawaban Gugatan Tergugat untuk seluruhnya;
3. Menyatakan bahwa hubungan kerja antara Tergugat dengan Para Penggugat telah berakhir terhitung sejak November 2019;
4. Menolak petitum gugatan Penggugat terkait pembayaran uang pesangon, uang penghargaan masa kerja, uang penggantian hak, uang perumahan, upah dirumahkan;
5. Menerima dan mengabulkan jawaban gugatan Tergugat untuk memberikan uang pisah senilai $\frac{1}{2}$ Gaji Pokok;
6. Membebaskan kepada Negara untuk membayar segala biaya yang timbul dalam perkara ini.



Kantor Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

an.mahkamahagung.go.id

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

Menimbang, bahwa terhadap jawaban Tergugat tersebut Penggugat tidak mengajukan replik yang pada pokoknya tetap pada gugatannya dan demikian pula Tergugat yang pada pokoknya tetap pada jawaban;

Menimbang, bahwa untuk menguatkan dalil-dalil gugatannya Penggugat telah mengajukan alat bukti surat bermeterai cukup sebagian sesuai dengan aslinya, sebagian berupa fotokopi dari fotokopi dan sebagian berupa fotokopi dari print out sebagai berikut:

1. Fotokopi sesuai dengan aslinya, Id Card Karyawan PT. Sinarmas Multifinance atas nama RICARDO SIMBOLON (PENGGUGAT), diberi tanda **(Bukti P-1)**;
2. Fotokopi dari fotokopi, surat Perjanjian Kerja Waktu Tertentu I (Pertama) PT. SINAR MAS MULTIFINANCE, No. 0563/ PKWT/SMMF-HRD Int/PKB/IX/2014, tertanggal 11 Oktober 2014 atas nama RICARDO SIMBOLON (PENGGUGAT), diberi tanda **(Bukti P-2)**;
3. Fotokopi dari fotokopi, Surat Keterangan No. 06/SMMF/PKB/II/2021 tertanggal 10 Februari 2021, diberi tanda **(Bukti P-3)**;
4. Fotokopi dari print out, berupa Rekening Tabungan Bank Sinarmas, dari tanggal 25 Juni 2019 sampai tanggal 28 November 2019 atas nama RIKARDO SIMBOLON (PENGGUGAT), diberi tanda **(Bukti P-4)**;

Menimbang, bahwa disamping alat bukti surat Penggugat juga menghadirkan saksi – saksi yaitu 1. **Darwin Riolukita** dan 2. **Tamson** saksi-saksi mana telah memberikan keterangan sebagaimana tertuang dalam berita acara persidangan;

Menimbang, bahwa demikian pula dengan Tergugat guna membuktikan dalil-dalil sangkalannya telah mengajukan alat bukti surat bermeterai cukup, telah diperiksa sebagian sesuai dengan aslinya, sebagian berupa fotokopi dari fotokopi sebagai berikut :

1. Fotokopi sesuai dengan aslinya, Perjanjian Kerja Waktu Tertentu PT Sinar Mas Multifinance No. 0176/PKWT/SMMF-HRD Intl/PKB/XII/2018, diberi tanda **(Bukti T-1)**;
2. Fotokopi dari fotokopi, Surat Peringatan Kedua tertanggal 19 September 2019, diberi tanda **(Bukti T-2)**;



3. Fotokopi dari fotokopi, Surat Pengunduran Diri tertanggal 4 Oktober 2019, diberi tanda **(Bukti T-3);**

4. Fotokopi dari fotokopi, Peraturan Perusahaan PT Sinar Mas Multifinance Tahun 2020-2022, diberi tanda **(Bukti T-4);**

Menimbang, bahwa disamping mengajukan alat bukti surat, Tergugat tidak menghadirkan saksi meskipun Majelis Hakim sudah memberikan kesempatan untuk itu;

Menimbang, bahwa para pihak telah menyampaikan kesimpulan masing-masing pada tanggal 17 April 2023;

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

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

TENTANG PERTIMBANGAN HUKUM

Menimbang, bahwa maksud dan tujuan gugatan Penggugat yang pada pokoknya adalah mengenai Pemutusan Hubungan Kerja;

Menimbang, bahwa oleh karena gugatan perselisihan hubungan industrial antara Penggugat dengan Tergugat setelah terbitnya Perpu No.2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja, Majelis Hakim berpendirian bahwa penyelesaian perselisihan perkara *a quo* tunduk kepada ketentuan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 sebagaimana diubah dengan Perpu Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja;

Menimbang, bahwa oleh karena telah diakui atau setidaknya tidak disangkal maka menurut hukum harus dianggap terbukti hal-hal sebagai berikut:

1. Bahwa Penggugat adalah pekerja pada Tergugat;
2. Bahwa Penggugat terakhir bekerja pada Tergugat November 2019 dengan jabatan Surveyor Motor dan Mobil;

Menimbang, bahwa yang menjadi persengketaan antara kedua belah pihak adalah mengenai tindakan Tergugat yang mempekerjakan Penggugat sebagai pekerja dengan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu yang didalilkan oleh Penggugat melanggar ketentuan peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan yang berlaku serta tindakan Tergugat yang tidak mempekerjakan lagi Penggugat dengan alasan tidak mencapai Target yang diberikan setiap bulan, hal mana dibantah oleh Tergugat yang pada pokoknya mendalilkan Penggugat terikat oleh ketentuan sebagaimana diatur dalam



Kotori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

an.mahkamahagung.go.id

Peraturan Perusahaan dan/atau Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) yang pernah dibuat Penggugat dan Tergugat sesuai peraturan perundang-undangan yang berlaku dan pengakhiran hubungan kerja Penggugat adalah dengan alasan karena adanya pengunduran diri yang dimohonkan oleh Penggugat pada bulan Oktober 2019;

Menimbang, bahwa berdasarkan hal tersebut di atas Majelis Hakim berkesimpulan yang menjadi pokok perselisihan diantara para pihak adalah dalil-dalil gugatan Penggugat yang menjadi dasar petitum pokok gugatan angka 2 yang berbunyi, "**Menyatakan Tergugat melakukan perbuatan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) terhadap Penggugat secara melawan hukum atau bertentangan dengan Hukum Ketenagakerjaan Republik Indonesia**" oleh karenanya Majelis Hakim perlu mempertimbangkan terlebih dahulu persoalan fundamental terkait dengan petitum pokok gugatan Penggugat tersebut diatas yaitu :

- Apakah Perjanjian Kerja Waktu Tertentu antara Penggugat dengan Tergugat sudah sesuai dengan peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan yang berlaku beserta dengan segala konsekuensi hukumnya ?
- Apakah Pemutusan Hubungan Kerja Penggugat sudah sesuai dengan peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan yang berlaku beserta dengan segala konsekuensi hukumnya ?

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

Menimbang, bahwa Penggugat untuk menguatkan dalilnya telah mengajukan bukti surat berupa **bukti P-1** sampai dengan **bukti P-4** dan Saksi-saksi yaitu **Darwin Riolutita** dan **Tamson**;

Menimbang, bahwa Tergugat untuk menguatkan dalil sangkalannya telah mengajukan bukti surat berupa **bukti T-1** sampai dengan **bukti T-4**, namun Tergugat tidak menghadirkan saksi dalam persidangan;

Menimbang, bahwa terhadap sekalian alat bukti yang diajukan para pihak dalam persidangan, Majelis Hakim akan mempertimbangkan alat bukti yang relevan dengan pokok perkara dan mengesampingkan yang tidak relevan:

Menimbang, bahwa berdasarkan **bukti P-2** dan **bukti T-1** tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu No. 0563/PKWT/SMMF-HRD Int/PKB/IX/2014 tertanggal 11 Oktober 2014, dan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu No.0176/PKWT/SMMF-HRD Int/PKB/XII/2018, **bukti P-3** tentang Surat Keterangan No.06/SMMF/PKB/II/2021 tertanggal 10 Februari 2021, bila

Halaman 18 dari 25 Putusan PHI Nomor 19/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Pbr



Kotori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

an.mahkamahagung.go.id

dihubungkan keterangan saksi **Darwin Riolutika** yang pada pokoknya menerangkan Penggugat telah bekerja sejak Juli 2012 dan diberhentikan bekerja oleh Tergugat pada tahun 2019 dengan alasan tidak mencapai target yang telah ditentukan oleh Tergugat setiap bulannya, Majelis Hakim menemukan fakta bahwa Penggugat bekerja sejak tanggal 12 Juli 2012 sampai tanggal 4 November 2019 dengan jabatan sebagai Surveyor Motor;

Menimbang, bahwa berdasarkan **bukti P-2** dan **bukti T-1** tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) No. 0563/PKWT/SMMF-HRD Int/PKB/IX/2014 tertanggal 11 Oktober 2014, dan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu No.0176/PKWT/SMMF-HRD Int/PKB/XII/2018 dan dikaitkan dengan keterangan saksi **Tamson** menerangkan pada pokoknya mengenai salinan Perjanjian Kerja Waktu tertentu (PKWT) yang ditandatangani oleh Penggugat dan Tergugat ada yang diberikan dan ada pula tidak diberikan, Majelis Hakim menemukan fakta Penggugat selama bekerja telah menandatangani beberapa kali PKWT, sebagian salinan ada diberikan kepada Penggugat dan sebagian tidak;

Menimbang, bahwa berdasarkan keterangan saksi **Darwin Riolutika** yang pada pokoknya menerangkan Penggugat sewaktu mulai bekerja telah menjalani masa percobaan selama 3 (tiga) bulan, dan saksi juga menerangkan jenis pekerjaan Penggugat adalah pekerjaan pokok karena jika jenis pekerjaan Penggugat tidak dijalankan atau jika jenis pekerjaan Penggugat tidak ada, maka perusahaan dengan sendirinya tidak jalan, Majelis Hakim menemukan fakta terhadap Penggugat telah diterapkan masa percobaan dan jenis pekerjaan Penggugat sebagai Surveyor merupakan jenis pekerjaan pokok di perusahaan Tergugat;

Menimbang, bahwa berdasarkan **bukti P-4** tentang rekening tabungan Penggugat periode Juni 2019 sampai dengan November 2019 terdapat upah yang diterima Penggugat pada bulan Agustus, September dan Oktober 2019 dengan rata-rata sejumlah Rp 3.531.250,00 bila dihubungkan dengan keterangan saksi **Tamson** menerangkan pada pokoknya upah yang diberikan oleh perusahaan diatas upah minimum provinsi dengan upah terakhir sejumlah Rp3.500.000,00 Majelis Hakim berkesimpulan bahwa upah Penggugat yang akan menjadi dasar penghitungan hak Penggugat adalah sejumlah Rp3.531.250,- (*Tiga juta lima ratus tiga puluh satu ribu dua ratus lima puluh rupiah*);

Menimbang, bahwa berdasarkan **bukti T-2** tentang Surat Peringatan Kedua Nomor : 0424/SP/KWL-HRD/IX/2019 tertanggal 19 September 2019,

Halaman 19 dari 25 Putusan PHI Nomor 19/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Pbr



Kotori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

an.mahkamahagung.go.id

Majelis Hakim menemukan fakta bahwa Penggugat mendapatkan surat peringatan kedua karena tidak menjalankan SOP dengan masa berlakunya selama 6(enam) bulan; dengan demikian menurut hukum Surat Peringatan dimaksud berlaku hingga 18 Maret 2020 dan apabila Penggugat melakukan pelanggaran sebelum habis masa tenggang tersebut, maka kepadanya harus diberikan Surat Peringatan Ketiga beserta segala konsekuensi yang menyertainya sesuai Peraturan Perusahaan, bahwa konsekuensi Surat Peringatan / sanksi SP 2 dalam Peraturan Perusahaan hanya dapat mempengaruhi penilaian karyawan secara negatif yang berakibat pada penundaan kenaikan gaji, pangkat atau jabatan dan bukan pemutusan hubungan kerja;

Menimbang, bahwa berdasarkan bukti T-3 tentang surat pengunduran diri yang dibuat oleh Penggugat tanggal 4 Oktober 2019 bila dihubungkan dengan keterangan saksi **Darwin Riolutita** menerangkan pada pokoknya mengetahui Penggugat dipaksa atau diperintahkan oleh Tergugat untuk membuat surat pengunduran diri karena apabila tidak dibuat maka Penggugat tidak akan diperpanjang kontrak Perjanjian Kerja Waktu Tertentu dan tidak mendapatkan upah, Majelis Hakim menemukan fakta surat pengunduran diri dimaksud dapat dimaknai sebagai syarat untuk memperpanjang kontrak atau Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) antara Penggugat dengan Tergugat dan bukan atas kemauan Penggugat sendiri;

Menimbang, bahwa perjanjian kerja merupakan bagian dari perikatan perdata dengan syarat-syarat yang diatur dalam ketentuan Pasal 1320 KUHPerdata jo Pasal 52 Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan sebagaimana diubah dengan Perpu Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja yang berbunyi:

Pasal 52

- (1) *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.*
- (2) *Perjanjian kerja yang dibuat oleh para pihak yang bertentangan dengan ketentuan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) huruf a dan b dapat dibatalkan.*
- (3) *Perjanjian kerja yang dibuat oleh para pihak yang bertentangan dengan ketentuan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) huruf c dan d batal demi hukum*

Halaman 20 dari 25 Putusan PHI Nomor 19/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Pbr



Kotori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

an.mahkamahagung.go.id

Menimbang, bahwa ketentuan mengenai Perjanjian Kerja Waktu Tertentu telah diatur berdasarkan ketentuan Pasal 56 Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan sebagaimana diubah dengan Perpu Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja yang berbunyi :

Pasal 56

- (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 diatur dalam Peraturan Pemerintah

Menimbang, bahwa mengenai jenis pekerjaan yang dapat dilaksanakan melalui Perjanjian Kerja Waktu Tertentu diatur lebih lanjut dalam ketentuan Pasal 59 yang berbunyi:

Pasal 59

- (1) Perjanjian kerja untuk waktu tertentu hanya dapat dibuat untuk pekerjaan tertentu yang menurut jenis dan sifat atau kegiatan pekerjaannya akan selesai dalam waktu tertentu, yaitu 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 untuk waktu tertentu tidak dapat diadakan untuk pekerjaan yang bersifat tetap.
- (3) Perjanjian kerja untuk waktu tertentu yang tidak memenuhi ketentuan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dan ayat (2) demi hukum menjadi perjanjian kerja waktu tidak tertentu.
- (4) Ketentuan lebih lanjut mengenai jenis dan sifat atau kegiatan pekerjaan, jangka waktu, dan batas waktu perpanjangan perjanjian kerja waktu tertentu diatur dalam Peraturan Pemerintah.

Menimbang, bahwa dalam Perjanjian Kerja Waktu Tertentu tidak boleh mensyaratkan adanya masa percobaan berdasarkan ketentuan Pasal 58 Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan sebagaimana diubah dengan Perpu Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja berbunyi sebagai berikut :

Pasal 58

Halaman 21 dari 25 Putusan PHI Nomor 19/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Pbr

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)



- (1) *Perjanjian kerja untuk 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 Perjanjian Kerja Waktu Tertentu pada dasarnya dapat dilaksanakan untuk jenis pekerjaan yang selamanya terus-menerus ada namun dengan syarat jenis pekerjaan tersebut merupakan kegiatan penunjang dan bukan jenis pekerjaan pokok yang menjadi bagian dari proses bisnis suatu perusahaan, bahwa dalam perkara *a quo* Tergugat sebagai perusahaan yang bergerak dalam usaha pembiayaan, bahwa berdasarkan fakta jenis pekerjaan yang dilakukan oleh Penggugat merupakan jenis pekerjaan pokok yang bersifat tetap atau terus-menerus ada sehingga secara hukum tidak memenuhi kriteria untuk dilaksanakan melalui Perjanjian Kerja Waktu Tertentu sebagaimana diatur dalam ketentuan Pasal 59 ayat (1) dan ayat (2) Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan sebagaimana diubah dengan Perpu Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja *jo* Pasal 4 ayat (2) Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat dan Pemutusan Hubungan Kerja, oleh karenanya Majelis Hakim berpendapat perjanjian telah bertentangan dengan hukum dengan demikian harus dinyatakan batal demi hukum berdasarkan ketentuan Pasal 1320 KUH-Perdata dan selanjutnya berdasarkan ketentuan Pasal 59 ayat (3) Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan sebagaimana diubah dengan Perpu Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja, maka Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) Penggugat demi hukum menjadi Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT);

Menimbang, bahwa berdasarkan ketentuan Pasal 154A ayat (1) huruf I Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan sebagaimana diubah dengan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang Undang (Perpu 2 Tahun 2022) tentang Cipta Kerja dinyatakan bahwa *Pemutusan Hubungan Kerja dapat terjadi karena alasan...i. Pekerja/Buruh mengundurkan diri atas kemauan sendiri dan harus memenuhi syarat: 1. mengajukan permohonan pengunduran diri secara tertulis selambat-lambatnya 30 (tiga puluh) hari sebelum tanggal mulai pengunduran diri; 2. tidak terikat dalam ikatan dinas; dan 3. tetap melaksanakan kewajibannya sampai tanggal mulai pengunduran diri*, bahwa pengunduran diri pekerja menurut hukum harus atas kemauan pekerja/buruh sendiri oleh karenanya berdasarkan fakta hukum surat mengundurkan diri Penggugat bukan atas kemauan sendiri, maka harus dikesampingkan karena



Kotori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

an.mahkamahagung.go.id

bertentangan dengan ketentuan Undang-Undang Ketenagakerjaan yang berlaku;

Menimbang, bahwa oleh karena Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) Penggugat demi hukum menjadi Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT), maka Majelis Hakim berpendapat terhadap pemutusan hubungan kerja Penggugat dengan alasan pelanggaran SOP dan/atau mengundurkan diri terkait akan berakhirnya PKWT menjadi tidak berdasar dan harus dinyatakan bertentangan dengan peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan yang berlaku sehingga harus dinyatakan batal demi hukum, oleh karenanya petitum pokok gugatan angka 2 tersebut di atas dapat dikabulkan;

Menimbang, bahwa berdasarkan pertimbangan hukum di atas dan berdasarkan fakta hukum bahwa Penggugat bekerja terakhir tanggal 4 November 2019, maka hubungan kerja Penggugat dengan Tergugat dinyatakan putus berdasarkan putusan ini sejak tanggal 5 November 2019;

Menimbang, bahwa oleh karena demi hukum hubungan kerja Penggugat menjadi Perjanjian Kerja Waktu Tidak tertentu / PKWTT dan pemutusan hubungan kerja Penggugat tidak sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan yang berlaku, oleh karenanya Tergugat harus dihukum untuk membayar hak-hak Penggugat berdasarkan ketentuan Pasal 40 Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat dan Pemutusan Hubungan Kerja yang besarnya ditetapkan sebagai berikut :

Masa kerja Penggugat adalah 7 (tujuh) tahun lebih :

a. Uang Pesangon $1 \times 8 \times \text{Rp}3.531.250,00 = \text{Rp}28.250.000,00$

b. Uang Penghargaan Masa Kerja :
 $3 \times \text{Rp}3.531.250,00 = \text{Rp}10.593.750,00$

c. Uang Penggantian Hak berupa uang penggantian
cuti tahunan 2019 : $12/25 \times \text{Rp}3.531.250,00 = \underline{\text{Rp } 1.695.000,00}$

Jumlah = Rp40.538.750,00

Terbilang (*Empat puluh juta lima ratus tiga puluh delapan ribu tujuh ratus lima puluh rupiah*)

Menimbang, bahwa terhadap tuntutan pembayaran upah Penggugat selama dirumahkan, oleh karena senyatanya Penggugat tidak melaksanakan pekerjaan serta dengan memandang kepada keadilan, Majelis Hakim berpendapat tidak dapat dibayarkan;

Menimbang, bahwa berdasarkan pertimbangan di atas, maka petitum gugatan Penggugat angka 3 dikabulkan untuk sebagian;

Halaman 23 dari 25 Putusan PHI Nomor 19/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Pbr

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)



Kotori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

an.mahkamahagung.go.id

Menimbang, bahwa berdasarkan pertimbangan tersebut di atas gugatan Penggugat dikabulkan sebagian;

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

Menimbang, bahwa oleh karena nilai gugatan kurang dari Rp150.000.000,00 (seratus lima puluh juta rupiah), maka biaya perkara dibebankan kepada Negara sejumlah tersebut dalam amar putusan;

Memperhatikan Pasal 283 R.Bg, Pasal 1320 KUHPerdata, Pasal 52, Pasal 56, Pasal 58, Pasal 59 dan Pasal 154A ayat (1) Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan sebagaimana diubah dengan Perpu Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja, Pasal 4 ayat (2) dan Pasal 40 Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat dan Pemutusan Hubungan Kerja serta Undang-undangan Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial dan peraturan-peraturan lain yang bersangkutan;

MENGADILI:

1. Mengabulkan gugatan Penggugat untuk sebagian;
2. Menyatakan Tergugat melakukan perbuatan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) terhadap Penggugat tidak sah dan bertentangan dengan Peraturan Perundang-Undangan yang berlaku;
3. Menyatakan putus hubungan kerja antara Penggugat dengan Tergugat berdasarkan putusan ini sejak tanggal 5 November 2019;
4. Menghukum Tergugat membayar hak-hak Penggugat atas Pemutusan Hubungan Kerja berupa Uang Pesangon, Uang Penghargaan Masa Kerja dan Uang Penggantian Hak dengan jumlah seluruhnya **Rp40.538.750,00** terbilang (*Empat puluh juta lima ratus tiga puluh delapan ribu tujuh ratus lima puluh rupiah*);
5. Menolak gugatan Penggugat untuk selain dan selebihnya;
6. Membebankan biaya perkara kepada Negara sejumlah Rp400.000,00 terbilang (*Empat ratus ribu rupiah*);

Demikian diputuskan dalam sidang permusyawaratan Majelis Hakim Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Pekanbaru, pada hari Selasa, tanggal 17 April 2023, oleh kami, **DANIEL RONALD., S.H., M.Hum.**, sebagai Hakim Ketua, **ARSYAWAL, S.E., S.H.** dan **YULIAZMEN, S.H.** masing-

Halaman 24 dari 25 Putusan PHI Nomor 19/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Pbr



Kotori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

an.mahkamahagung.go.id

masing sebagai Hakim Anggota, yang ditunjuk berdasarkan Surat Penetapan Ketua Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Pekanbaru Nomor 19/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Pbr tanggal 9 Maret 2023, putusan tersebut pada hari Senin tanggal 15 Mei 2023, diucapkan dalam persidangan terbuka untuk umum oleh Hakim Ketua dengan didampingi oleh para Hakim Anggota tersebut, dibantu PRIMA ARDHANI, S.H. Panitera Pengganti dihadiri kuasa Penggugat tanpa dihadiri Tergugat maupun kuasanya;

Hakim Anggota,

Hakim Ketua,

ARSYAWAL, S.E., S.H..

DANIEL RONALD., S.H., M.Hum.

YULIAZMEN, S.H.

Panitera Pengganti,

PRIMA ARDHANI, S.H.

Perincian biaya :

1. Panggilan Penggugat.....	:	Rp100.000,00
2. Panggilan Tergugat.....	:	Rp250.000,00
3. A T K.....	:	Rp 50,000;00
Jumlah	:	<u>Rp400.000,00;</u>

Terbilang (Empat ratus ribu rupiah)