



PUTUSAN

Nomor 124/Pdt.Sus-PHI/2025/PN.Jkt.Pst

DEMI Keadilan Berdasarkan Ketuhanan yang Maha Esa

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

SURATMAN, Laki-Laki, WNI, KTP-NIK : 3174050403640013, Alamat : KP DUKU RT.008 RW.012, Kelurahan Kebayoran Lama Selatan, Kecamatan Kebayoran Lama, Kota Administrasi Jakarta Selatan, Provinsi DKI Jakarta, yang dalam perkara ini beralamat/domisili pada Kuasanya yakni KANTOR HUKUM Bernardus Moton Keray, S.H.,M.H. & Partners. dalam hal ini memberikan Kuasa kepada Bernardus Moton Keray, S.H.,M.H. Advokat pada Kantor Hukum Bernardus Moton Keray, S.H.,M.H & Partners, Alamat : Jl. Dago III No. 22, RT.016 RW.003 Kelurahan Makasar, Kecamatan Makasar, Kota Jakarta Timur, Provinsi DKI Jakarta. 13620, berdasarkan Surat Kuasa Khusus tanggal 12 Desember 2024, selanjutnya disebut sebagai **Penggugat** ;

Lawan

PT JASA SWADAYA UTAMA (JAYATAMA), yang beralamat di Jl. Raya Bantar Jati Primakopti Blok C6 No.10, Kelurahan Setu, Kecamatan Cipayung, Kota Administrasi Jakarta Timur, Provinsi DKI Jakarta dalam hal ini di wakili oleh **Hawas Mu'in** dalam kedudukannya selaku Direktur PT Jasa Swadaya Utama, memberikan Kuasa kepada MANGANTAR MARPAUNG, S.H., M.H. dan HARRY SYAHRAL, S.H., masing-masing sebagai *Unit Head Legal* dan *Legal & Compliance Division Head*, PT JASA SWADAYA UTAMA, beralamat di Gedung Menara Bank Mega, Ground Floor, Jalan Kapten Tendean Kav. 12-14A, Jakarta Selatan, berdasarkan Surat Kuasa Khusus No. 011/DIR-JSU/25 tanggal 26 Mei 2025, selanjutnya disebut sebagai **Tergugat**;

Pengadilan Hubungan Industrial tersebut;

Membaca berkas perkara yang bersangkutan;

Halaman 1 dari 23 Putusan Nomor 124/Pdt.Sus-PHI/2025/PN Jkt Pst.



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Mendengar kedua belah pihak yang berperkara;

Memperhatikan bukti – bukti yang diajukan kedua belah pihak;

TENTANG DUDUK PERKARA

Menimbang bahwa Penggugat dengan surat gugatannya tanggal 5 Mei 2025 yang dilampiri anjuran atau risalah penyelesaian, yang diterima dan didaftarkan di Kepaniteraan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Jakarta Pusat pada tanggal 7 Mei 2025 dalam Nomor Registrasi 124/Pdt.Sus-PHI/2025/PN Jkt.Pst telah mengajukan gugatan sebagai berikut:

1. Bahwa ada hubungan kerja konkrit dan yuridis antara Pekerja/Penggugat Sdr. Suratman dimaksud, dengan Perusahaan PT Jasa Swadaya Utama (JAYATAMA) tersebut di atas sejak tanggal 01 Mei 2012 (peralihan dari PT Bank Mega Tbk) sampai dengan tanggal 31 Juli 2020. Sehingga total masa kerja konkrit Penggugat adalah 8 (delapan) tahun dan 3 (tiga) bulan. (Bukti P.2., P. 3., P. 4.);
2. Bahwa Pekerja/Penggugat Sdr. Suratman dengan Nomor Induk Pegawai (NIP) : 180801536 sejak diterima bekerja adalah sebagai Anggota Satuan Pengamanan (SATPAM/SECURITY) PT Jasa Swadaya Utama (JAYATAMA) dan ditugaskan/ditempatkan di Kantor PT Bank Mega Cabang Jakarta Pluit, berdasarkan Surat Keterangan Kerja No.3270/HRGD-PA-REF/VIII/20;
3. Bahwa besar gaji per bulan dalam tahun 2020 yang dibayarkan kepada Pekerja/Penggugat Sdr. Suratman adalah sebesar Rp. 5.407.083,00 (lima juta empat ratus tujuh ribu delapan puluh tiga rupiah);
4. Bahwa Tergugat per tanggal 31 Juli 2020, melakukan Pemutusan Hubungan Kerja dengan Penggugat dan memberikan Surat Keterangan Kerja Nomor : 3270/HRGD-PA-REF/VIII/20, tanggal 06 Agustus 2020 yang ditandatangani oleh HR & GS Divison Head Bapak Munadir, dan Perusahaan mengucapkan terima kasih atas loyalitas dan dedikasi yang telah diberikan selama Penggugat menjadi Pegawai PT. Jasa Swadaya Utama (JAYATAMA). (Bukti P.4.);
5. Bahwa dalam hal masa kerja (unsur waktu alias *tempus*) FAKTA/RIL, sungguh Penggugat ini benar-benar mulai bekerja pada Tergugat sejak tanggal 01 Mei 2012 sampai dengan 31 Juli 2020, meskipun terjadi penggantian Nomor Induk Pegawai (NIP) yang dilakukan oleh Tergugat, yakni :

Halaman 2 dari 23 Putusan Nomor 124/Pdt.Sus-PHI/2025/PN Jkt Pst.



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

- a. Periode Pertama, Tahun 2012 - 2016 diberikan NIP : 120500645 sampai dengan tanggal 31 Mei 2016; Bukti P.2. berupa Surat Keterangan Kerja (SKK) yang diterbitkan oleh Tergugat, Nomor : 689/HRD-REF/V/16;
 - b. Periode Kedua, Tahun 2016 – 2018 diberikan NIP : 160600645 sampai dengan tanggal 31 Mei 2018; Bukti P.3. berupa Surat Keterangan Kerja (SKK) yang diterbitkan oleh Tergugat, Nomor : 840/HRGD-PA – REF/V/18;
 - c. Periode Ketiga, Tahun 2018 – 2020 diberikan NIP : 180802772 sampai dengan tanggal 31 Juli 2020; Bukti P.4. berupa Surat Keterangan Kerja (SKK) yang diterbitkan oleh Tergugat, Nomor : 3270/HRGD-PA – REF/VIII/20;
6. Bahwa dengan memperhatikan bukti Surat Keterangan Kerja Pekerja/Penggugat yakni Sdr. Suratman ini, didapat bukti bahwa Tergugat telah mempekerjakan Penggugat sebagai Satpam/Security dengan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) di PT Jasa Swadaya Utama (JAYATAMA) secara terus menerus tanpa adanya jeda, terhitung sejak tanggal 1 Mei 2012 sampai dengan 31 Juli 2020 atau selama 8 (delapan) tahun dan 3 (tiga) bulan secara menerus (vide bukti P.2., P.3., dan P.4.) sehingga terbukti bahwa Tergugat dalam mempekerjakan Penggugat pada jenis pekerjaan yang bersifat tetap, sehingga Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) yang dibuat antara Penggugat dan Tergugat di Putus Hubungan Kerja tanpa alasan tertulis apapun, namun secara verbal disampaikan oleh HR & GS Division Head Bapak Munadir bahwa alasan di PHK karena KONTRAK SUDAH HABIS/PKWT BERAKHIR DAN PEKERJA SDR. SURATMAN SUDAH MASUK USIA PENSIUN, tetapi Pekerja/Penggugat tidak dibayarkan hak-hak konstitusionalnya berupa pesangon dan lain-lain hak terhitung selama masa kerja aktif sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku;
7. Bahwa Pekerja/Penggugat melalui Kuasa Hukum yakni Kantor Hukum Bernardus Moton Keray, S.H., M.H. & Partners, telah melakukan upaya penyelesaian tuntas dengan berpedoman pada Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, yakni BIPARTIT kemudian TRIPARTIT berupa Mediasi di Kantor Suku Dinas Tenaga Kerja, Transmigrasi dan Energi Kota Administrasi Jakarta Utara, Provinsi DKI Jakarta, **tetapi gagal**;

Halaman 3 dari 23 Putusan Nomor 124/Pdt.Sus-PHI/2025/PN Jkt Pst.



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

8. Bahwa oleh karena MEDIASI GAGAL, maka Mediator Hubungan Industrial melaksanakan kewajibannya yakni membuat ANJURAN dan diberikannya kepada Penggugat pada tanggal 17 April 2025;
9. Bahwa AMAR ANJURAN Nomor : 3354/KT.03.03 yang kami terima pada tanggal 17 April 2025 untuk Pekerja/Penggugat Sdr. Suratman adalah sebagai berikut :

MENGANJURKAN

1. Agar pihak pengusaha PT Jasa Swadaya Utama membayarkan kepada Sdr. Suratman uang pesangon sebesar 1,75 (satu koma tujuh puluh lima) 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) sesuai ketentuan Pasal 56 peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja Dan Waktu Istirahat, Dan Pemutusan Hubungan Kerja;
2. Agar Pekerja Sdr. Suratman dapat menerima poin 1 (satu) di atas;
Anjuran tertulis ini disampaikan kepada pihak pekerja Sdr. Suratman dengan pihak pengusahaan PT Jasa Swadaya Utama, selanjutnya kedua belah pihak harus memberikan jawaban tertulis kepada Mediator Hubungan Industrial yang isinya menyetujui atau menolak anjuran tersebut di atas selambat-lambatnya 10 (sepuluh) hari kerja setelah menerima surat anjuran ini, dengan catatan :
 - a. Apabila pihak-pihak menerima Anjuran tertulis ini, maka Mediator Hubungan Industrial akan membantu membuat Perjanjian Bersama dan didaftarkan di Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Jakarta Pusat;
 - b. Apabila para pihak atau salah satu pihak menolak Anjuran tertulis, maka para pihak atau salah satu pihak dapat melanjutkan penyelesaian perselisihan ini ke Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Jakarta Pusat dengan tembusan kepada Mediator Hubungan Industrial;
10. Bahwa kami Kuasa Penggugat dan dengan persetujuan lisan/verbal dari Pekerja Penggugat sudah memberikan jawaban tertulis yang menyatakan MENERIMA Anjuran tersebut kepada Mediator Hubungan Industrial Suku Dinas Tenaga Kerja, Transmigrasi dan Energi Kota Administrasi Jakarta

Halaman 4 dari 23 Putusan Nomor 124/Pdt.Sus-PHI/2025/PN Jkt Pst.



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Utara yang kami antar langsung dan diterima pada hari Senin tanggal 28 April 2025;

11. Bahwa kami juga sudah melakukan komunikasi lewat telephone kepada pihak Perusahaan melalui Kuasanya pada hari Rabu, 30 April 2025 dan disampaikan secara lisan/verbal bahwa Perusahaan menolak dan tidak menjawab Anjuran tersebut serta tidak mengajukan Gugatan ke Pengadilan;

Oleh karena waktu adalah uang maka kami sebagai Kuasa Pekerja Sdr. Suratman mengajukan Gugatan ke Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Jakarta Pusat Kelas 1A Khusus untuk mendapatkan kepastian hukum;

12. Bahwa ada asas hukum "*Lex Posterior Derogat Legi Priori*" yang artinya peraturan perundang-undangan yang baru yang berlaku kemudian mengalahkan perundang-undangan yang terdahulu yang mengatur hal yang sama;
13. Bahwa asas ini penting artinya dalam penerapan hukum, oleh karena itu dalam gugatan ini kami menggunakan Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 Tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 Tentang Cipta Kerja Menjadi Undang-Undang beserta Peraturan pelaksanaannya;
14. Bahwa di dalam Pasal 81 ayat (47) Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 Tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 Tentang Cipta Kerja Menjadi Undang-Undang juncto Pasal 56 Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, Dan Pemutusan Hubungan Kerja, dinyatakan ketentuan-ketentuan **demi kepastian hukum** mengenai hak-hak ekonomi terukur pekerja yang mengalami Pemutusan Hubungan Kerja (PHK)- tanpa pengecualian untuk pekerja/buruh yang di PHK karena berakhirnya perjanjian kerja dan itu merupakan kewajiban bagi pemberi kerja/pengusaha/perusahaan;
15. Bahwa sebagaimana dinyatakan di Pasal 28D ayat (1) dan ayat (2) Undang-Undang Dasar Tahun 1945 hasil amandemen empat kali dengan Pembukaan tetap yakni ;

Halaman 5 dari 23 Putusan Nomor 124/Pdt.Sus-PHI/2025/PN Jkt Pst.



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

- Pasal 28D ayat (1); "Setiap orang berhak atas pengakuan, jaminan, perlindungan, dan kepastian hukum yang adil serta perlakuan yang sama di hadapan hukum";
 - Ayat (2) ; "Setiap orang berhak untuk bekerja serta mendapat imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja";
16. Bahwa oleh karena Pemutusan Hubungan Kerja kepada Penggugat dengan alasan Karena PKWT Berakhir/ KONTRAK SUDAH HABIS, dan bahwa PKWT antara Perusahaan PT Jasa Swadaya Utama (Jayatama) dengan Pekerja/Penggugat Sdr. Suratman berakhir pada tanggal 31 Juli 2020, usia pekerja telah melampaui batas 50 (lima puluh) tahun yang di persyaratkan peraturan perusahaan PT. Jasa Swadaya Utama (Jayatama) :

Pasal 38 ayat (12) point (b) peraturan perusahaan PT. Jasa Swadaya Utama (Jayatama) :

"Batas umur bekerja pegawai di perusahaan selain jabatan pimpinan unit kerja/pimpinan bagian/kepala seksi/supervisor, termasuk staf yang telah berstatus sebagai pegawai tetap berdasarkan keputusan direksi, ditetapkan maksimum 50 (lima puluh) tahun".

17. Bahwa berdasarkan ketentuan Pasal 81 ayat (47) Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 Tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 Tentang Cipta Kerja Menjadi Undang-Undang juncto Pasal 56 Peraturan Pemerintah No. 35 Tahun 2021 Tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja Dan Waktu Istirahat, Dan Pemutusan Hubungan Kerja yang terdiri dari uang pesangon sebesar 1,75 (satu koma tujuh puluh lima) 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);
18. Bahwa adapun yang menjadi tuntutan hak-hak Konstitusional terukur untuk Pekerja Penggugat ini dengan masa kerja aktif 8 (delapan) tahun dan 3 (tiga) bulan, yang kami hitung dan ajukan sejak tahap Bipartit lalu Tripartit berupa Mediasi berdasarkan ketentuan Pasal 156 ayat (2), ayat (3), dan ayat (4) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, sebagaimana telah diubah oleh Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja, Klaster Ketenagakerjaan Pasal 81 ayat (44), sebagaimana telah diubah oleh Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 Tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang

Halaman 6 dari 23 Putusan Nomor 124/Pdt.Sus-PHI/2025/PN Jkt Pst.



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Nomor 2 Tahun 2022 Tentang Cipta Kerja Menjadi Undang-Undang Klaster Ketenagakerjaan yang termuat dalam Pasal 81 ayat (47) *juncto* ketentuan Pasal 56 Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 Tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja Dan Waktu Istirahat, Dan Pemutusan Hubungan Kerja, adalah sebagai berikut :

PESANGON, PENGHARGAAN MASA KERJA DAN UANG PENGgantian HAK sebesar ;

1. Uang Pesangon sesuai Ketentuan Pasal 81 ayat (47) angka (2) UU No. 6 Tahun 2023 *juncto* Pasal 56 huruf a, PP No. 35/2021:

$$9 \times 1,75 \times \text{Rp. } 5.407.083.- = \text{Rp. } 85.161.557,25.-$$

2. Uang Penghargaan Masa Kerja sesuai Ketentuan Pasal 81 ayat (47) angka (3) UU No. 6/2023 *juncto* Pasal 56 huruf b, PP No. 35/2021 :

$$3 \times 1 \times \text{Rp. } 5.407.083.- = \text{Rp. } 16.221.249.-$$

3. Uang Penggantian Hak (sisa hak cuti 10 hari yang belum diambil) sesuai Ketentuan Pasal 81 ayat (47) angka (4) UU No. 6/2023 *juncto* Pasal 56 huruf c, PP No. 35/2021 :

$$\text{a. Rp. } 250.038,52.- \text{ perhari} \times 10 \text{ (sepuluh) hari} = \text{Rp. } 2.500.385,2.-$$

$$\text{Grand Total} = \text{Rp } 103.883.191,45.-$$

(Terbilang : seratus tiga juta delapan ratus delapan puluh tiga ribu seratus sembilan puluh satu rupiah dan empat puluh lima sen).

19. Bahwa sebagaimana amanat Pasal 100 Undang-Undang No. 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial yang berbunyi :

“Dalam mengambil putusan, Majelis Hakim mempertimbangkan hukum, perjanjian yang ada, kebiasaan dan keadilan”.

Oleh karenanya Penggugat memohon agar Majelis Hakim yang mengadili dan memutus perkara gugatan *a quo* dalam pengakhiran hubungan kerja ini mewajibkan Tergugat membayar kepada Penggugat kompensasi PHK sesuai ketentuan Pasal 81 ayat (47) angka (2) angka (3), dan angka (4) Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 Tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tentang Cipta Kerja

Halaman 7 dari 23 Putusan Nomor 124/Pdt.Sus-PHI/2025/PN Jkt Pst.



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Menjadi Undang-Undang, juncto Pasal 56 Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, Dan Pemutusan Hubungan Kerja yang terdiri dari (a) uang pesangon sebesar 1,75 (satu koma tujuh puluh lima) 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);

20. Bahwa di Pasal 108 Undang-Undang No. 2 Tahun 2004 tentang PPHI dinyatakan:

“Ketua Majelis Hakim Pengadilan Hubungan Industrial dapat mengeluarkan putusan yang dapat dilaksanakan lebih dahulu meskipun putusannya diajukan perlawanan atau kasasi”;

Tuntutan/Petita/Permohonan

21. Berdasarkan uraian-uraian tersebut di atas, Penggugat memohon dengan hormat agar Ketua Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Bandung Kelas 1A Khusus cq. Yang Mulia Ketua dan Anggota Majelis Hakim, yang memeriksa dan mengadili perkara ini berkenan memutus agar Tergugat berkewajiban membayar Kompensasi Pemutusan Hubungan Kerja terhadap Penggugat secara tunai dan sekaligus berdasarkan Pasal 81 ayat (47) angka (1), angka (2), angka (3), dan angka (4) Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 Tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 Tentang Cipta Kerja Menjadi Undang-Undang, juncto Pasal 56 huruf (a), huruf (b), dan huruf (c) Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 Tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja Dan Waktu Istirahat Dan Pemutusan Hubungan Kerja, juncto Pasal 38 ayat (2) point (b) Peraturan Perusahaan PT Jasa Swadaya Utama (Jayatama) dengan Amar Putusan sebagai berikut :

Dalam Pokok Perkara

1. Mengabulkan gugatan Penggugat untuk keseluruhannya;
2. Menyatakan tuntutan-tuntutan Penggugat adalah sah menurut hukum dan keadilan;

Halaman 8 dari 23 Putusan Nomor 124/Pdt.Sus-PHI/2025/PN Jkt Pst.



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

3. Menghukum dengan mewajibkan Tergugat untuk membayarkan hak-hak Penggugat SECARA TUNAI DAN SEKALIGUS sebagai berikut ;

Pesangon, Penghargaan Masa Kerja, dan Uang Penggantian Hak adalah sebesar:

4. Uang Pesangon sesuai Ketentuan Pasal 81 ayat (47) angka (2) UU No. 6 Tahun 2023, juncto Pasal 56 huruf a, PP No. 35/2021 :

$$9 \times 1,75 \times \text{Rp. } 5.407.083.- = \text{Rp. } 85.161.557,25.-$$

5. Uang Penghargaan Masa Kerja sesuai Ketentuan Pasal 81 ayat (47) angka (3) UU No. 6/2023, juncto Pasal 56 huruf b, PP No. 35/2021 :

$$3 \times 1 \times \text{Rp. } 5.407.083.- = \text{Rp. } 16.221.249.-$$

6. Uang Penggantian Hak (sisa hak cuti sebanyak 10 (sepuluh) hari) sesuai Ketentuan Pasal 81 ayat (47) angka (4) UU No. 6/2023, juncto Pasal 56 huruf c, PP No. 35/2021 :

a. $\text{Rp. } 250.038,52.-/\text{hari} \times 10 \text{ (sepuluh) hari} = \text{Rp. } 2.500.385,2.- +$

Grand Total = Rp 103.883.191,45.-

(Terbilang : seratus tiga juta delapan ratus delapan puluh tiga ribu seratus sembilan puluh satu rupiah dan empat puluh lima sen);

Apabila Ketua Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Jakarta Pusat Kelas 1A Khusus cq. Yang Mulia Ketua dan Anggota Majelis Hakim, yang mengadili dan memutus perkara gugatan *a quo* berpendapat lain terhadap tuntutan-tuntutan Penggugat, mohon putusan yang seadil-adilnya dalam mewujudkan Negara Indonesia sebagai Negara Hukum Moderen dengan keadilan yang mensejahterakan;

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

Menimbang bahwa sebelum persidangan dilanjutkan Majelis Hakim menghimbau kepada kedua belah pihak untuk menyelesaikan perkara *a quo* secara damai, akan tetapi tidak berhasil;

Menimbang bahwa kepada Tergugat dimintakan persetujuan untuk melaksanakan persidangan secara elektronik;

Halaman 9 dari 23 Putusan Nomor 124/Pdt.Sus-PHI/2025/PN Jkt Pst.



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Menimbang bahwa terhadap gugatan tersebut Tergugat menyatakan bersedia untuk melakukan persidangan secara elektronik;

Menimbang bahwa pemeriksaan perkara dilanjutkan dengan membaca surat gugatan yang isinya tetap dipertahankan oleh Penggugat ;

Menimbang bahwa terhadap gugatan Penggugat tersebut Tergugat mengajukan Jawaban sebagai berikut ;

Bahwa **Tergugat** menolak dengan tegas dalil-dalil gugatan **Penggugat** untuk seluruhnya, kecuali yang diakui secara tegas oleh **Tergugat**;

1. Bahwa tidak benar dalil Penggugat pada angka 1 yang menyatakan Penggugat sebagai pekerja PKWT bekerja terus-menerus pada perusahaan Tergugat sejak 01 Mei 2012 hingga 31 Juli 2020, karena yang sebenarnya hubungan kerja antara Penggugat dengan Tergugat mengikuti ketentuan Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dimana diatur tentang pembuatan PKWT, waktu jeda (putus hubungan kerja) dan perpanjangan/pembaruan kontrak;
2. Bahwa dalil Penggugat pada angka 2 yang menyatakan Penggugat memiliki Nomor Induk Pegawai (NIP) 180801536 merupakan bukti yang mempertegas bahwa Penggugat sebagai Pekerja baru di tahun 2018, karena identitas NIP bagi internal perusahaan Tergugat menjelaskan 2 (dua) angka pertama menunjukkan tahun, 2 (dua) angka selanjutnya menunjukkan bulan dan 5 (lima) angka selanjutnya menunjukkan nomor urut Pekerja;
3. Bahwa tidak benar dalil Penggugat yang menyatakan besar gaji Penggugat per bulan dalam tahun 2020 sebesar **Rp. 5.407.083,00** (lima juta empat ratus tujuh ribu delapan puluh tiga Rupiah), karena sistem pengupahan yang diterapkan perusahaan Tergugat untuk pekerja Security adalah Upah Minimum Provinsi (UMP), faktanya berdasarkan Peraturan Gubernur Provinsi DKI Jakarta No. 121/2019 tentang UMP Tahun 2020, besaran UMP adalah **Rp. 4.276.349,00** (empat juta dua ratus tujuh puluh enam ribu tiga ratus tujuh puluh sembilan Rupiah);
4. Bahwa setiap berakhirnya PKWT sudah menjadi ketentuan bagi perusahaan Tergugat untuk menerbitkan Surat Keterangan Kerja (SKK) kepada pekerja, dengan maksud untuk membantu mantan pekerja mendapatkan pekerjaan pada perusahaan lain, termasuk untuk mengurus hak pekerja pada BPJS Ketenagakerjaan;

Halaman 10 dari 23 Putusan Nomor 124/Pdt.Sus-PHI/2025/PN Jkt Pst.



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

5. Bahwa dalil Penggugat pada angka 5 tentang fakta/riil masa kerja adalah tidak benar karena Penggugat **menyembunyikan fakta** akan adanya **jeda kerja** atau **putus hubungan kerja** antara Penggugat dengan Tergugat, yakni :
- a. PKWT 1 : 01 Mei 2012 s/d 30 April 2013
 - b. PKWT 2 : 01 Mei 2013 s/d 30 April 2014
 - c. Off/Jeda : 01 Mei 2014 s/d 31 Mei 2014 **tidak ada hubungan kerja** antara Penggugat dengan Penggugat, hal ini sesuai dengan ketentuan Pasal 59 ayat (4) dan ayat (6) Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan;
 - d. PKWT 3 : 01 Juni 2014 s/d 31 Mei 2016, hal ini sesuai dengan ketentuan Pasal 59 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan ayat (6) Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan;
 - e. Off/Jeda : 01 Juni 2016 s/d 30 Juni 2016 **tidak ada hubungan kerja** antara Penggugat dengan Penggugat, hal ini sesuai dengan ketentuan Pasal 59 ayat (4) dan ayat (6) Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan;
 - f. PKWT 4 : 01 Juli 2016 s/d 30 Juni 2018, Penggugat mengajukan surat lamaran tanggal 29 Mei 2016, Penggugat kembali bekerja pada perusahaan Tergugat;
 - g. Off/Jeda : 01 Juli 2018 s/d 31 Juli 2018 tidak ada hubungan kerja antara Penggugat dengan Penggugat, hal ini sesuai dengan ketentuan Pasal 59 ayat (4) dan ayat (6) Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan;
 - h. PKWT 5 : 01 Agustus 2018 s/d 31 Juli 2020 Penggugat mengajukan permohonan untuk dapat kembali pada perusahaan Tergugat dan Penggugat memberikan kesempatan bekerja untuk terakhir kali karena persyaratan umur Penggugat sudah tidak dapat dipekerjakan kembali berdasarkan Pasal 38 ayat (12) huruf (b) Peraturan Perusahaan Tergugat :

“Batas umur bekerja pegawai di perusahaan selain jabatan pimpinan unit kerja/pimpinan bagian/kepala seksi/supervisor, termasuk staf yang telah berstatus sebagai pegawai tetap berdasarkan keputusan direksi,

Halaman 11 dari 23 Putusan Nomor 124/Pdt.Sus-PHI/2025/PN Jkt Pst.



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

ditetapkan maksimum 50 (lima puluh) tahun”.

Bahwa dalil Penggugat pada angka 5 yang menyatakan Penggugat memiliki rangkaian NIP dan SKK yang berbeda setiap periode dan dikaitkan dengan Jawaban Tergugat angka 2 di atas, justru semakin mempertegas fakta riil adanya **jeda** atau **hubungan kerja yang terputus selama 30 (tiga puluh hari)** sebelum dibuatnya PKWT perpanjangan dan/atau PKWT baru antara Penggugat dengan Tergugat, bahkan setiap akan dilakukan hubungan kerja baru Penggugat selalu mengajukan surat lamaran kerja baru, sehingga Penggugat akan mendapatkan NIP baru dan mendapatkan SKK berbeda saat PKWT berakhir;

Bahwa dengan demikian hubungan kerja antara Penggugat dan Tergugat yang sesuai dengan ketentuan Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dalam pembuatan PKWT maka terbukti dasar hukum hubungan kerja antara Penggugat dengan Tergugat adalah Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) dan **tidak ada alasan hukum** untuk mendalilkan PKWT menjadi PKWTT;

6. Bahwa dengan Jawaban Tergugat pada angka 5 yang **mengungkap fakta riil** adanya **jeda** yang disembunyikan oleh Penggugat, sekaligus **meruntuhkan** dalil Penggugat yang menyatakan **tidak ada jeda** PKWT selama Penggugat bekerja di perusahaan Tergugat, maka dalil Penggugat pada angka 6 **tidak dapat dipertimbangkan** atau **harus ditolak**;
7. Bahwa dalil Gugatan pada angka 7 dan angka 8 tidak perlu Tergugat tanggap karena hanya menyampaikan fakta yang sebenarnya tentang proses mediasi yang gagal mencapai kesepakatan antara Penggugat dengan Tergugat, baik mediasi bipartit maupun mediasi tripartit;
8. Bahwa Tergugat dengan tegas menolak Anjuran No. : 3354/KT.03.03 tanggal 15 April 2025 dari Mediator Suku Dinas Tenaga Kerja Transmigrasi dan Energi Kota Administrasi Jakarta Utara, dengan alasan :
 - a. Bahwa sesuai ketentuan Pasal 13 juncto Pasal 14 para pihak dapat menerima atau menolak Anjuran Mediator, dan Anjuran diterbitkan oleh Mediator melampaui tenggat waktu 30 (tiga puluh) hari sebagaimana ketentuan Pasal 15 Undang-Undang No. 02 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial;
 - b. Bahwa gugatan Penggugat diajukan pada tanggal **5 Mei 2025**, maka dari tanggal efektif berakhirnya PKWT pada **31 Juli 2020** sampai dengan

Halaman 12 dari 23 Putusan Nomor 124/Pdt.Sus-PHI/2025/PN Jkt Pst.



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

diajukan Gugatan telah lewat tenggang 1 (satu) tahun, sehingga dengan memperhatikan **azas kepastian dan kemanfaatan hukum, memperhatikan azas peradilan yang sederhana, cepat dan berbiaya ringan**, maka secara formilnya Gugatan Penggugat a quo telah daluwarsa sebagaimana ketentuan Pasal 82 Undang-Undang No. 02 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial;

9. Bahwa dalil Gugatan angka 10 dan 11 tidak perlu Tergugatanggapi karena hanya merupakan kilas balik rangkaian upaya Penggugat yang terperangkap pada harapan yang bersifat utopis;
10. Bahwa dalil Gugatan angka 12 hingga angka 21 hanya upaya akal-akalan Penggugat untuk menerabas **azas kepastian dan kemanfaatan hukum, memperhatikan azas peradilan yang sederhana, cepat dan berbiaya ringan** untuk mewujudkan harapan utopis Penggugat, yakni:
 - a. bahwa Penggugat telah mendalilkan Upah Penggugat yang tidak benar (mark-up) pada tahun 2020 yang melampaui UMP, sedangkan sesungguhnya Upah Penggugat di perusahaan Tergugat adalah UMP;
 - b. bahwa Penggugat memilih dan memohon untuk diterapkan rangkaian perundangan ketenagakerjaan terbaru, padahal ada perbedaan mendasar dalam keabsahan pembuatan PKWT antara rangkaian perundangan lama saat Penggugat bekerja dan berakhir hubungan kerja, dengan rangkaian perundangan baru dimana Penggugat sudah tidak memiliki hubungan kerja dengan Tergugat, hal ini jelas bertentangan dengan **azas hukum tidak dapat berlaku surut**;

Berdasarkan hal-hal yang diuraikan tersebut di atas, **Tergugat** memohon kepada Majelis Hakim Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Jakarta Pusat yang memeriksa perkara ini untuk memutuskan :

1. Menolak Gugatan **Penggugat** untuk seluruhnya;
2. Menyatakan hubungan kerja antara **Tergugat** dengan **Penggugat** berakhir karena berakhirnya PKWT;
3. Membebaskan dan memerintahkan kepada **Penggugat** untuk membayar seluruh biaya perkara menurut hukum;

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

Halaman 13 dari 23 Putusan Nomor 124/Pdt.Sus-PHI/2025/PN Jkt Pst.



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Menimbang bahwa selanjutnya Penggugat mengajukan replik dan atas replik Penggugat, Tergugat mengajukan duplik sebagaimana tercantum dalam berita acara;

Menimbang bahwa untuk meneguhkan dalil-dalil gugatannya, Penggugat mengajukan bukti surat yang bermaterai cukup dan diberi tanda Bukti P-1 sampai dengan P-8, dan setelah dicocokkan oleh Majelis Hakim ternyata sebagian sesuai aslinya dan sebagian lainnya tidak dapat ditunjukkan aslinya melainkan hanya berupa Fotokopi yaitu sebagai berikut:

1. Bukti P-1 : Foto copy Kartu ID Pegawai dan Nomor induk Pegawai (NIP);
2. Bukti P-2 : Foto copy Surat Keterangan Kerja No.689/HRD-REF/V/16;
3. Bukti P-3 : Foto copy Surat Keterangan Kerja No.840/HRGD-PA-REF/V/18;
4. Bukti P-4 : Foto copy Surat Keterangan Kerja No. 3270/HRGD-PA-REF/VIII/20;
5. Bukti P-5 a : Foto copy Slip gaji bulan Mei 2013;
6. Bukti P-5 b : Foto copy Slip Gaji bulan Juni 2013;
7. Bukti P-5 c : Foto copy Slip Gaji Bulan Januari 2014;
8. Bukti P-5 d : Foto copy Slip Gaji Bulan Februari 2014;
9. Bukti P-5e : Foto copy Slip Gaji Bulan Agustus 2014;
10. Bukti P-6 : Foto copy Buku Tabungan Mega Payroll Capem Jakarta Kemang;
11. Bukti P-7 : Foto copy Laporan SPT TAHUNAN TAHUN 2016;
12. Bukti P-8 : Foto copy BUKTI PEMOTONGAN PAJAK PENGHASILAN PASAL 21;

Menimbang bahwa Penggugat tidak mengajukan saksi walaupun Majelis Hakim memberikan kesempatan untuk itu;

Menimbang bahwa untuk menguatkan dalil bantahannya, Tergugat telah mengajukan Bukti tertulis yang diberi tanda Bukti T -1 sampai dengan Bukti T - 9 , berikut ini :

Halaman 14 dari 23 Putusan Nomor 124/Pdt.Sus-PHI/2025/PN Jkt Pst.



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

1. Bukti T - 1 : Foto copy sesuai asli dari Peraturan Perusahaan PT Jasa Swadaya Utama (Jayatama) Periode: 2019-2021;
2. Bukti T – 2 : Foto copy sesuai asli PKWT antara Penggugat dan Tergugat;
3. Bukti T – 3 : Foto copy dari print-out employ management trans browser;
4. Bukti T - 4 : Foto copy sesuai asli Form Lamaran Pekerjaan lengkap isinya;
5. Bukti T – 5 : Foto copy dari print-out employee Managment trans bowser;
6. Bukti T – 6 : Foto copy dari print-out employee Managment trans bowser;
7. Bukti T – 7 : Foto copy dari print-out Slip gaji Penggugat Mei 2020 Rp. 5.447.325,00;
8. Bukti T – 8 : Foto copy dari print-out Slip gaji Penggugat Juni 2020 Rp. 7.218.180,00);
9. Bukti T – 9 : Foto copy dari print-out Slip gaji Penggugat Juli 2020 Rp. 5.398.661,00;

Menimbang bahwa Tergugat juga tidak mengajukan Saksi walaupun Majelis Hakim memberikan kesempatan untuk itu;

Menimbang bahwa setelah pemeriksaan perkara selesai, selanjutnya dipersidangan Penggugat dan Tergugat mengajukan kesimpulan pada tanggal 1 Juli 2025;

Menimbang bahwa kedua belah pihak menyatakan tidak ada lagi hal yang akan diajukan didalam perkara ini dan selanjutnya memohon untuk putusan;

Menimbang bahwa selanjutnya segala sesuatu yang terjadi dalam persidangan yang tercatat dalam Berita Acara dan guna menyingkat putusan, Berita Acara tersebut harus dianggap sudah termuat dan merupakan bagian yang tidak terpisahkan dari putusan ini;

TENTANG PERTIMBANGAN HUKUM

Menimbang bahwa maksud dan tujuan gugatan Penggugat sebagaimana terurai dalam gugatan diatas;

Halaman 15 dari 23 Putusan Nomor 124/Pdt.Sus-PHI/2025/PN Jkt Pst.



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Menimbang bahwa Penggugat mendalilkan bahwa ada hubungan kerja konkrit dan yuridis antara Pekerja/Penggugat Sdr. Suratman dengan Perusahaan PT Jasa Swadaya Utama (JAYATAMA) tersebut di atas sejak tanggal 01 Mei 2012 (peralihan dari PT Bank Mega Tbk) sampai dengan tanggal 31 Juli 2020. Sehingga total masa kerja konkrit Penggugat adalah 8 (delapan) tahun dan 3 (tiga) bulan. Penggugat Sdr. Suratman dengan Nomor Induk Pegawai (NIP) : 180801536 sejak diterima bekerja adalah sebagai Anggota Satuan Pengamanan (SATPAM/SECURITY) PT Jasa Swadaya Utama (JAYATAMA) dan ditugaskan/ditempatkan di Kantor PT Bank Mega Cabang Jakarta Pluit, berdasarkan Surat Keterangan Kerja No.3270/HRGD-PA-REF/VIII/20, dengan besar gaji per bulan dalam tahun 2020 yang dibayarkan kepada Pekerja/Penggugat Sdr. Suratman adalah sebesar Rp. 5.407.083,00 (lima juta empat ratus tujuh ribu delapan puluh tiga rupiah);

Bahwa Tergugat per tanggal 31 Juli 2020, melakukan Pemutusan Hubungan Kerja dengan Penggugat dan memberikan Surat Keterangan Kerja Nomor : 3270/HRGD-PA-REF/VIII/20, tanggal 06 Agustus 2020 yang ditandatangani oleh HR & GS Divison Head Bapak Munadir, dan Perusahaan mengucapkan terima kasih atas loyalitas dan dedikasi yang telah diberikan selama Penggugat menjadi Pegawai PT. Jasa Swadaya Utama (JAYATAMA). (Bukti P.4.). Bahwa dalam hal masa kerja (unsur waktu alias *tempus*) FAKTA/RIIL, sungguh Penggugat ini benar-benar mulai bekerja pada Tergugat sejak tanggal 01 Mei 2012 sampai dengan 31 Juli 2020, meskipun terjadi penggantian Nomor Induk Pegawai (NIP) yang dilakukan oleh Tergugat, yakni :

- a. Periode Pertama, Tahun 2012 - 2016 diberikan NIP : 120500645 sampai dengan tanggal 31 Mei 2016; Bukti P.2. berupa Surat Keterangan Kerja (SKK) yang diterbitkan oleh Tergugat, Nomor : 689/HRD-REF/V/16;
- b. Periode Kedua, Tahun 2016 – 2018 diberikan NIP : 160600645 sampai dengan tanggal 31 Mei 2018; Bukti P.3. berupa Surat Keterangan Kerja (SKK) yang diterbitkan oleh Tergugat, Nomor : 840/HRGD-PA – REF/V/18;
- c. Periode Ketiga, Tahun 2018 – 2020 diberikan NIP : 180802772 sampai dengan tanggal 31 Juli 2020; Bukti P.4. berupa Surat Keterangan Kerja (SKK) yang diterbitkan oleh Tergugat, Nomor : 3270/HRGD-PA – REF/VIII/20;

Halaman 16 dari 23 Putusan Nomor 124/Pdt.Sus-PHI/2025/PN Jkt Pst.



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Bahwa Penggugat juga mendalilkan dengan memperhatikan Surat Keterangan Kerja Pekerja/Penggugat yakni Sdr. Suratman ini, didapat bukti bahwa Tergugat telah mempekerjakan Penggugat sebagai Satpam/Security dengan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) di PT Jasa Swadaya Utama (JAYATAMA) secara terus menerus tanpa adanya jeda, terhitung sejak tanggal 1 Mei 2012 sampai dengan 31 Juli 2020 atau selama 8 (delapan) tahun dan 3 (tiga) bulan. Tergugat dalam mempekerjakan Penggugat pada jenis pekerjaan yang bersifat tetap, maka ketika diputus hubungan kerja dengan memperhatikan usia Penggugat yang memasuki usia pensiun maka Penggugat memohon agar Tergugat dihukum untuk membayar Uang Pesangon sesuai Ketentuan Pasal 81 ayat (47) angka (2) UU No. 6 Tahun 2023 juncto Pasal 56 huruf a, PP No. 35/2021:

- Uang pesangon $9 \times 1,75 \times \text{Rp. } 5.407.083.-$ = Rp. 85.161.557,25.-
 - Uang Penghargaan Masa Kerja $3 \times 1 \times \text{Rp. } 5.407.083.-$ = Rp. 16.221.249.-
 - Uang Penggantian Hak (sisa hak cuti 10 hari yang belum diambil) sesuai Ketentuan Pasal 81 ayat (47) angka (4) UU No. 6/2023 juncto Pasal 56 huruf c, PP No. 35/2021 :
 - a. $\text{Rp. } 250.038,52.-$ perhari $\times 10$ (sepuluh) hari = $\text{Rp. } 2.500.385,2.-$ +
- Total keseluruhan = Rp 103.883.191,45.-

(Terbilang: seratus tiga juta delapan ratus delapan puluh tiga ribu seratus sembilan puluh satu rupiah dan empat puluh lima sen);

Menimbang bahwa atas gugatan Penggugat tersebut, Tergugat menolak gugatan Penggugat yang pada pokoknya menyampaikan jawabannya sebagai berikut:

Bahwa tidak benar dalil Penggugat yang menyatakan **Penggugat** sebagai **pekerja PKWT** bekerja terus-menerus pada perusahaan **Tergugat** sejak 01 Mei 2012 hingga 31 Juli 2020, karena yang sebenarnya hubungan kerja antara Penggugat dengan Tergugat mengikuti ketentuan Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dimana diatur tentang **pembuatan PKWT, waktu jeda** (putus hubungan kerja) dan **perpanjangan/pembaruan kontrak**, demikian juga mengenai upah tidak benar dalil Penggugat yang menyatakan besar gaji Penggugat per bulan dalam tahun 2020 sebesar **Rp.**

Halaman 17 dari 23 Putusan Nomor 124/Pdt.Sus-PHI/2025/PN Jkt Pst.



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

5.407.083,00 (lima juta empat ratus tujuh ribu delapan puluh tiga Rupiah), karena sistem pengupahan yang diterapkan perusahaan Tergugat untuk pekerja Security adalah Upah Minimum Provinsi (UMP), faktanya berdasarkan Peraturan Gubernur Provinsi DKI Jakarta No. 121/2019 tentang UMP Tahun 2020, besaran UMP adalah **Rp. 4.276.349,00** (empat juta dua ratus tujuh puluh enam ribu tiga ratus tujuh puluh sembilan Rupiah);

Bahwa setiap berakhirnya PKWT sudah menjadi ketentuan bagi perusahaan Tergugat untuk menerbitkan Surat Keterangan Kerja (SKK) kepada pekerja, dengan maksud untuk membantu mantan pekerja mendapatkan pekerjaan pada perusahaan lain, termasuk untuk mengurus hak pekerja pada BPJS Ketenagakerjaan. terkait dalil Penggugat pada angka 5 tentang fakta/riil masa kerja adalah tidak benar karena Penggugat **menyembunyikan fakta** akan adanya **jeda kerja** atau **putus hubungan kerja** antara Penggugat dengan Tergugat, yakni :

- a. PKWT 1 : 01 Mei 2012 s/d 30 April 2013
- b. PKWT 2 : 01 Mei 2013 s/d 30 April 2014
- c. Off/Jeda : 01 Mei 2014 s/d 31 Mei 2014 **tidak ada hubungan kerja** antara Penggugat dengan Penggugat, hal ini sesuai dengan ketentuan Pasal 59 ayat (4) dan ayat (6) Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan;
- d. PKWT 3 : 01 Juni 2014 s/d 31 Mei 2016, hal ini sesuai dengan ketentuan Pasal 59 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan ayat (6) Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan;
- e. Off/Jeda : 01 Juni 2016 s/d 30 Juni 2016 **tidak ada hubungan kerja** antara Penggugat dengan Penggugat, hal ini sesuai dengan ketentuan Pasal 59 ayat (4) dan ayat (6) Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan;
- f. PKWT 4 : 01 Juli 2016 s/d 30 Juni 2018, Penggugat mengajukan surat lamaran tanggal 29 Mei 2016, Penggugat kembali bekerja pada perusahaan Tergugat;
- g. Off/Jeda : 01 Juli 2018 s/d 31 Juli 2018 tidak ada hubungan kerja antara Penggugat dengan Penggugat, hal ini sesuai dengan ketentuan Pasal 59 ayat (4) dan ayat (6) Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan;

Halaman 18 dari 23 Putusan Nomor 124/Pdt.Sus-PHI/2025/PN Jkt Pst.



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

- h. PKWT 5 : 01 Agustus 2018 s/d 31 Juli 2020 Penggugat mengajukan permohonan untuk dapat kembali pada perusahaan Tergugat dan Penggugat memberikan kesempatan bekerja untuk terakhir kali karena persyaratan umur Penggugat sudah tidak dapat dipekerjakan kembali berdasarkan Pasal 38 ayat (12) huruf (b) Peraturan Perusahaan Tergugat :

“Batas umur bekerja pegawai di perusahaan selain jabatan pimpinan unit kerja/pimpinan bagian/kepala seksi/supervisor, termasuk staf yang telah berstatus sebagai pegawai tetap berdasarkan keputusan direksi, ditetapkan maksimum 50 (lima puluh) tahun”.

Bahwa berdasarkan uraian tersebut di atas, **Tergugat** memohon kepada Majelis Hakim Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Jakarta Pusat yang memeriksa perkara ini untuk menolak Gugatan **Penggugat** untuk seluruhnya, menyatakan hubungan kerja antara **Tergugat** dengan **Penggugat** berakhir karena berakhirnya PKWT;

Menimbang bahwa karena gugatan Penggugat ditolak oleh Tergugat, maka sebagaimana ketentuan Pasal 163 HIR *Juncto* Pasal 1865 KUH Perdata, Majelis Hakim menetapkan beban pembuktian kepada kedua belah pihak dimana Penggugat diwajibkan membuktikan dalil gugatannya dan Tergugat diwajibkan membuktikan dalil bantahannya;

Menimbang bahwa dalam persidangan Penggugat mengajukan bukti surat yang diberi tanda Bukti **P-1** sampai dengan **P-8**, tanpa menghadirkan Saksi, sedangkan Tergugat mengajukan bukti surat yang diberi tanda Bukti **T -1** sampai dengan Bukti **T - 9**, juga tanpa menghadirkan Saksi

Menimbang bahwa setelah membaca gugatan, jawaban, Replik-Duplik dan bukti – bukti yang diajukan para pihak, dapat disimpulkan bahwa perselisihan perkara *a quo* adalah perselisihan Hak akibat Putus Hubungan kerja, dimana Penggugat mendalilkan Penggugat sebagai Karyawan tetap diputus hubungan kerja karena usia Pensiun, sedangkan Tergugat mendalilkan hubungan kerja antara Penggugat dan Tergugat adalah PKWT/Karyawan Kontrak dan Putus hubungan kerja tahun 2020 karena habis masa kontak PKWT;

Menimbang bahwa dari perselisihan tersebut di atas maka yang harus dijawab adalah apa status hubungan kerja antara Penggugat dan Tergugat ketika ada hubungan kerja, dan apa alasan pemutusan hubungan kerja antara Penggugat dengan Tergugat? Lalu apa implikasi hukumnya bagi para pihak?

Halaman 19 dari 23 Putusan Nomor 124/Pdt.Sus-PHI/2025/PN Jkt Pst.

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

Menimbang bahwa untuk menjawab permasalahan tersebut, Majelis Hakim akan mempertimbangkan berdasarkan bukti – bukti yang diajukan para pihak yang relevan dengan perkara *a quo* dikaitkan dengan peraturan perundang-undangan Ketenagakerjaan yang berlaku;

Menimbang bahwa sebelum Majelis Hakim mempertimbangkan pokok perselisihan dalam perkara *a quo* terlebih dahulu Majelis Hakim akan mempertimbangkan formalitas gugatan Penggugat dan hubungan kerja antara Penggugat dengan Tergugat;

Menimbang bahwa Penggugat dalam mengajukan gugatannya telah melampirkan Anjuran dari Suku Dinas Tenaga Kerja, Transmigrasi Dan Energi Suku Dinas Tenaga Kerja, Kota Administrasi Jakarta Utara Nomor 3354/Kt.03.03, Tanggal 15 April 2025, maka telah memenuhi syarat formil suatu gugatan sebagaimana ketentuan Pasal 83 ayat (1) UU No. 2 tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, sehingga Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Jakarta pusat berwenang untuk memeriksa, mengadili dan memutus perkara *a quo*;

Menimbang, bahwa Penggugat mendalilkan telah bekerja sejak tanggal 01 Mei 2012 dengan perjanjian PKWT dan setelah PKWT selama 8 (delapan) tahun lebih Tergugat melakukan PHK kepada Penggugat pada tanggal 31 Juli 2020, maka setelah Majelis Hakim mencermati Gugatan jawaban serta bukti-bukti yang diajukan Penggugat dari Bukti P – 1 sampai dengan Bukti P – 8 dan juga Bukti Surat T-1 sampai Bukti T-9 didapat fakta bahwa Penggugat terakhir bekerja pada Tergugat adalah tanggal 31 Juli 2020;

Menimbang bahwa dari fakta-fakta tersebut ternyata Hubungan Kerja antara Penggugat dengan Tergugat telah Putus sejak tanggal 31 Juli 2020, maka merujuk kepada ketentuan pasal 82 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, Pasal 82 UU PPHI menyebutkan, "*Gugatan oleh pekerja/buruh atas pemutusan hubungan kerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 159 dan Pasal 171 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, dapat diajukan hanya dalam tenggang waktu 1 (satu) tahun sejak diterimanya atau diberitahukannya keputusan dari pihak pengusaha.*" Jika dihubungkan dengan waktu Putus Hubungan Kerja Penggugat yang berakhir hubungan kerja sejak tanggal 31 Juli 2020, dan Penggugat baru mengajukan gugatan ke PHI tanggal 7 Mei 2025, maka dapat disimpulkan jika pengajuan gugatan *a quo* telah lewat waktu (*kadaluarsa*) sehingga tidak memenuhi syarat formil untuk diterima,

Halaman 20 dari 23 Putusan Nomor 124/Pdt.Sus-PHI/2025/PN Jkt Pst.



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

sebagaimana telah di sebutkan dalam Surat edaran Mahkamah Agung Nomor 7 tahun 2012 ("**SEMA 7/2012**") pada bagian Rumusan Kamar Perdata Sub Kamar Perdata Khusus pada poin III menyatakan sebagai berikut :

"Kadaluarsa dalam mengajukan gugatan perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja dan perselisihan Hak, disepakati:

- *Kadaluarsa dalam gugatan PHK pada PHI ada 2 macam:*
 - a. *Kadaluarsa umum diatur dalam Pasal 96 UndangUndang No.13 Tahun 2003 selama 2 tahun.*
 - b. **Kadaluarsa khusus diatur dalam Pasal 82 Undang Undang No.2 Tahun 2004** jo Pasal 171 UndangUndang No.13 Tahun 2003 selama 1 tahun.

*Amar putusan: **Tolak gugatan**"*

Menimbang, bahwa Penggugat setelah Putus Hubungan Kerja tanggal 31 Juli 2020, gugatan baru diajukan pada tanggal 7 Mei 2025 sudah lebih dari 1(satu) tahun baru menuntut hak-haknya termasuk hak akibat Putusnya Hubungan Kerja seperti Pesangon, Penghargaan Masa kerja dan Penggantian Hak, maka berpedoman pada Pasal 82 Undang-Undang, Nomor 2 Tahun 2004 PPHI, juga ketentuan Pasal 1946 KUH Perdata, dimana daluwarsa atau lewat waktu (*expiration*) selain menjadi dasar hukum untuk memperoleh sesuatu, juga menjadi landasan hukum untuk membebaskan (*release*) seseorang dari suatu perikatan setelah lewat jangka waktu tertentu, sebagaimana perkara *aquo* yang telah lewat tenggang waktu pengajuan gugatannya berdasar Undang-Undang yaitu ketentuan Pasal 82 UU Nomor 2 Tahun 2004 tentang PPHI, *juncto* Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 94/PUU-XXI/2023 "Menyatakan Pasal 82 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2004 Nomor 6, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4356) bertentangan dengan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 dan tidak mempunyai kekuatan hukum mengikat sepanjang tidak dimaknai "Gugatan oleh pekerja/buruh atas pemutusan hubungan kerja dapat diajukan hanya dalam tenggang waktu 1 (satu) tahun sejak diterimanya atau diberitahukannya keputusan dari pihak pengusaha". Maka dengan demikian gugatan Penggugat telah terklasifikasi Daluarsa;

Menimbang, bahwa terhadap dalil-dalil dan alat bukti yang diajukan Penggugat selain yang telah dipertimbangkan di atas, oleh karena itu tidak

Halaman 21 dari 23 Putusan Nomor 124/Pdt.Sus-PHI/2025/PN Jkt Pst.



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

mempunyai *relevansi* dengan pokok perselisihan dalam perkara ini menurut hemat Majelis Hakim tidak perlu lagi dipertimbangkan secara eksplisit dalam perkara *a quo* dan dinyatakan dikesampingkan;

Menimbang, bahwa dengan pertimbangan-pertimbangan hukum tersebut di atas, menurut Majelis Hakim bahwa gugatan Penggugat telah terklasifikasi Kadaluarsa, oleh karena itu gugatan Penggugat haruslah ditolak untuk seluruhnya;

Menimbang, bahwa berdasarkan ketentuan Pasal 58 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (PPHI), "*Dalam peroses beracara di PHI, pihak-pihak yang berperkara tidak di kenakan biaya termasuk biaya eksekusi yang nilai gugatannya di bawah Rp. 150.000.000; (Seratus Lima Puluh Juta Rupiah)*", dan nilai gugatan Penggugat kurang dari Rp. 150.000.000; (*Seratus Lima Puluh Juta Rupiah*), maka semua biaya yang timbul dalam perkara ini dibebankan kepada Negara;

Memperhatikan Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 94/PUU-XXI/2023, Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial *juncto* Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan sebagaimana diubah dengan Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Cipta Kerja Bab IV Ketenagakerjaan *juncto* Peraturan Pemerintah RI Nomor 35 Tahun 2021 Tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja Dan Waktu Istirahat Dan Pemutusan Hubungan Kerja serta peraturan perundang-undangan lain yang bersangkutan;

MENGADILI :

1. Menolak gugatan Penggugat untuk seluruhnya;
2. Membebankan biaya perkara kepada Negara;

Demikian diputuskan dalam rapat permusyawaratan Majelis Hakim Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Jakarta Pusat pada hari Selasa, tanggal 8 Juli 2025, oleh kami **I Gusti Ngurah Partha Bhargawa, S.H.**, sebagai Hakim Ketua, **Gotti Situmorang, S.H., S.Sos., M.M.**, dan **Rokhana, S.H., M.H.** masing-masing sebagai Hakim Anggota, Putusan tersebut telah diucapkan dalam persidangan terbuka untuk umum pada hari Selasa 15 Juli 2025 oleh Ketua Majelis tersebut didampingi masing-masing Hakim anggota tersebut, dengan dibantu oleh **Subardi, S.H., M.H.** sebagai

Halaman 22 dari 23 Putusan Nomor 124/Pdt.Sus-PHI/2025/PN Jkt Pst.



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Panitera Pengganti dan telah dikirim secara elektronik melalui sistem informasi pengadilan pada hari itu juga kepada Kuasa Hukum Penggugat dan Kuasa Tergugat;

Hakim-Hakim Anggota,

Hakim Ketua Majelis

**Gotti Situmorang, S.H.,S.Sos.,M.M.
S.H.**

I Gusti Ngurah Partha Bhargawa,

Rohkana, S.H., M.H.

Panitera Pengganti

Subardi, S.H., M.H.

Halaman 23 dari 23 Putusan Nomor 124/Pdt.Sus-PHI/2025/PN Jkt Pst.