



PUTUSAN

Nomor 37/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Yyk

DEMI KEADILAN BERDASARKAN KETUHANAN YANG MAHA ESA

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

Agustus 2023 dalam hal ini bertindak dan untuk atas nama Klien kami :

1. Nama : Joko Rulmargiyono

Pekerjaan: Buruh Tani/Perkebunan (Mantan Pekerja PT.Het Waren Huis)

Alamat : Dsn. Penggaron Lor, RT/RW 001/001, Kel/Ds. Gondowangi, Kec. Sawangan, Kab. Magelang, Prov. Jawa Tengah.

selanjutnya mohon disebut sebagai PENGGUGAT 1;

2. Nama : Ariaudin

Pekerjaan: Karyawan Swasta (Mantan Pekerja PT.Het Waren Huis)

Alamat : Karang Kauman, RT/RW 006/000, Kel/Ds. Wijirejo, Kec. Pandak, Kab. Bantul, Prov. D.I.Yogyakarta

selanjutnya mohon disebut sebagai PENGGUGAT 2;

3. Nama : Muhammad Ridwan

Pekerjaan: Karyawan Swasta (Mantan Pekerja PT.Het Waren Huis)

Alamat : Salakan, RT/RW 006/027, Kel/Ds. Trihanggo, Kec. Gamping, Kab. Sleman, Prov. D.I.Yogyakarta.

selanjutnya mohon disebut sebagai PENGGUGAT 3;

4. Nama : Suswanto

Pekerjaan: Karyawan Swasta (Mantan Pekerja PT.Het Waren Huis)

Alamat : Trayem, RT/RW 008/004, Kel/Ds. Sirahan, Kec. Salam, Kab. Magelang, Prov. Jawa Tengah

selanjutnya mohon disebut sebagai PENGGUGAT 4;

5. Nama : Nasrudin Mustova

Pekerjaan: Mantan Pekerja PT.Het Waren Huis

Alamat : Babadan, RT/RW 002/017, Kel/Ds. Girikerto, Kec. Turi, Kab. Sleman, Prov. D.I.Yogyakarta

selanjutnya mohon disebut sebagai PENGGUGAT 5;

6. Nama : Saiful Amri

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

Halaman 1 dari 78 Putusan Nomor 37/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Yyk



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Alamat : Kemiri, RT/RW 006/022, Kel/Ds. Mergorejo, Kec. Tempel, Kab. Sleman, Prov. D.I. Yogyakarta

selanjutnya mohon disebut sebagai PENGGUGAT 6;

7. Nama : Firman Dwi Fauzin

Pekerjaan: Karyawan Swasta (Mantan Pekerja PT.Het Waren Huis)

Alamat : Dsn. Kadirejo, RT/RW 001/001, Kel/Ds. Muntilan, Kec. Muntilan, Kab. Magelang, Prov. Jawa Tengah

selanjutnya mohon disebut sebagai PENGGUGAT 7;

8. Nama : Daryanto

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

Alamat : Piton, RT/RW 001/007, Kel/Ds. Tirto, Kec. Salam, Kab. Magelang, Prov. Jawa Tengah

selanjutnya mohon disebut sebagai PENGGUGAT 8;

9. Nama : Bibit Setiawan

Pekerjaan: Karyawan Swasta (Mantan Pekerja PT.Het Waren Huis)

Alamat : Peden, RT/RW 010/003, Kel/Ds. Baturono, Kec. Salam, Kab. Magelang, Prov. Jawa Tengah

selanjutnya mohon disebut sebagai PENGGUGAT 9;

10. Nama : Didik Prasetya

Pekerjaan: Buruh Tani/ Perkebunan (Mantan Pekerja PT.Het Waren Huis)

Alamat : Pajangan, RT/RW 001/008, Kel/Ds. Pandowoharjo, Kec. Sleman, Kab. Sleman, Prov. D.I.Yogyakarta

selanjutnya mohon disebut sebagai PENGGUGAT 10;

11. Nama : Zaenal Arifin

Pekerjaan: Karyawan Swasta (Mantan Pekerja PT.Het Waren Huis)

Alamat : Dsn. Nglawisan, RT/RW 003/013, Kel/Ds. Tamanagung, Kec. Muntilan, Kab. Magelang, Prov. Jawa Tengah

selanjutnya mohon disebut sebagai PENGGUGAT 11;

12. Nama : Rahmat Toro S

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

Alamat : Tegalweru, RT/RW 004/032, Kel/Ds. Margodadi, Kec. Sayegan, Kab. Sleman, Prov. D.I.Yogyakarta.

selanjutnya mohon disebut sebagai PENGGUGAT 12;

Dalam hal ini diwakili oleh kuasa hukumnya bernama: **ALOUVIE R.M., S.H., M.H., CMe., CTL., CPCLE., SUKIRATNASARI, S.H., M.H, KHAILISA AFIATI, S.H, Advocates – Legal Consultants – Tax Lawyer – Mediator, yang berkantor di Law Office ALOUVIE & PARTNERS ARM Building Jalan. K.H. Wachid Hasyim**

Halaman 2 dari 78 Putusan Nomor 37/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Yyk



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

39 Notoprajan, Yogyakarta 55262, Tlp (0274) 389596. Berdasarkan surat kuasa khusus Nomor: 027/ARM-ADV/SK/VIII/2023 tertanggal 10 Agustus 2023;

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

L a w a n :

PT. Het Waren Huis yang berkedudukan Kantor Pusat di Jln. Parangtritis Km 4,5 Saman, Kel/Ds. Bangunharjo, Kec. Sewon, Kab. Bantul, Prov. D.I Yogyakarta, dengan Unit Produksi Sleman yang beralamat di Kleben, Mancasan, Kel/Ds. Pandowoharjo, Kec. Sleman, Kab. Sleman, Prov. D.I Yogyakarta, dalam hal ini di wakili oleh **Paulus Kusarianto C** selaku Direktur Utama PT. Het Waren Huis yang memberikan kuasa kepada **Fajar Setia Kusumah, S.H., S.IP., Givni Indra Kusuma Iskandar, S.H., Albertus Saluna Krishartadi, S.H.**, Advocate-Legal Consultant beralamat di Law Office "Fajar S. Kusumah and Partners" Perumahan Graha Nirmala Blok E-1, Tirtanirmolo, Kasihan, Bantul, D.I.Yogyakarta, berdasarkan surat kuasa khusus tanggal 31 Agustus 2023;

Selanjutnya disebut sebagai **TERGUGAT;**

Pengadilan Hubungan Industrial Pada Pengadilan Negeri Yogyakarta;
Setelah membaca berkas perkara yang bersangkutan;
Setelah mendengar kedua belah pihak yang berperkara;
Setelah mendengar keterangan saksi dalam persidangan;

TENTANG DUDUK PERKARA

Menimbang, bahwa Penggugat dengan Surat Gugatan tanggal 21 Agustus 2023, yang dilampiri anjuran atau risalah penyelesaian, yang diterima dan didaftarkan di Kepaniteraan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Yogyakarta pada tanggal 21 Agustus 2023 dalam Register Nomor 37/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Yyk telah mengajukan gugatan sebagai berikut:

1. Bahwa PT. Het Waren Huis (Tergugat) adalah perusahaan yang bergerak di bidang industri furniture dari kayu dimana mencakup usaha pembuatan furniture dari kayu untuk rumah tangga dan kantor seperti meja, kursi, bangku, tempat tidur, lemari, rak, kabinet, penyekat ruangan dan sejenisnya;
2. Bahwa Para Penggugat adalah pekerja dari Tergugat, yang mana waktu kerja mereka adalah hari senin hingga sabtu dalam satu minggu 6 (enam) hari kerja sehingga satu bulan mereka bekerja selama 24 (dua puluh

Halaman 3 dari 78 Putusan Nomor 37/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Yyk



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

empat) hari, dengan pembayaran upah dihitung upah harian yang diberikan setiap 2 (dua) minggu sekali;

3. Bahwa Para Penggugat telah bekerja di Tergugat dengan masa kerja sebagai berikut :

NO	NAMA	MASA KERJA
1	Joko Rulmargiyono	23 Maret 2019 – 05 Mei 2023 (4 Tahun 1 Bulan 12 Hari) dengan perjanjian kerja secara terus menerus dan tetap bekerja di Unit Produksi Sleman.
2	Ariafudin	01 April 2019 - 05 Mei 2023 (4 Tahun 1 Bulan 4 Hari) dengan perjanjian kerja secara terus menerus dan tetap bekerja di Unit Produksi Sleman.
3	Muhammad Ridwan	18 Juni 2019 – 05 Mei 2023 (3 Tahun 10 Bulan 17 Hari) dengan perjanjian kerja secara terus menerus dan tetap bekerja di Unit Produksi Sleman.
4	Suswanto	08 Oktober 2019 – 05 Mei 2023 (3 Tahun 6 Bulan 27 Hari) dengan perjanjian kerja secara terus menerus dan tetap bekerja di Unit Produksi Sleman.
5	Nasrudin Mustova	02 Juni 2020 – 05 Mei 2023 (2 Tahun 11 Bulan 3 Hari) dengan perjanjian kerja secara terus menerus dan tetap bekerja di Unit Produksi Sleman.
6	Saiful Amri	21 September 2020 - 05 Mei 2023 (2 Tahun 7 Bulan 14 Hari) dengan perjanjian kerja secara terus menerus dan tetap bekerja di Unit Produksi Sleman.
7	Firman Dwi Fauzin	14 Juli 2021 – 05 Mei 2023 (1 Tahun 9 Bulan 21 Hari) dengan perjanjian kerja secara terus menerus dan tetap bekerja di Unit Produksi Sleman.
8	Daryanto	13 September 2021- 05 Mei 2023(1 Tahun 7 Bulan 22 Hari) dengan perjanjian secara terus menerus dan tetap bekerja di Unit Produksi Sleman.
9	Bibit Setiawan	03 November 2021 - 05 Mei 2023(1 Tahun 6 Bulan 2 Hari) dengan perjanjian kerja secara terus menerus dan tetap bekerja di Unit

Halaman 4 dari 78 Putusan Nomor 37/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Yyk



10	Didik Prasetya	Produksi Sleman. 11 Mei 2022- 05 Mei 2023 (0 Tahun 11 Bulan 24 Hari) dengan perjanjian kerja secara terus menerus dan tetap bekerja di Unit Produksi Sleman.
11	Zaenal Arifin	04 Juli 2022 – 05 Mei 2023 (0 Tahun 10 Bulan 1 Hari)
12	Rahmat Toro S	11 Oktober 2022 - 05 Mei 2023(0 Tahun 6 Bulan 24 Hari)

4. Bahwa pencatatan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) yang dilakukan oleh Tergugat ke Disnaker Sleman, Terdaftar di Disnaker Sleman Nomor :057/PKWT/TK-Slm/IX/2020 tanggal 17 September 2020 dan Terdaftar di Disnaker Sleman Nomor:020/PKWT/TK-Slm/III/2023 tanggal 09 Maret 2023 tidak memenuhi Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja di dalam Pasal 14 ayat 1 dan Pasal 14 ayat 2 maka demi hukum PKWT tersebut berubah menjadi Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT);

5. Bahwa PKWT yang didaftarkan Tergugat pada Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Sleman pada tahun 2020 dan tahun 2023 sebagaimana lampiran Surat Nomor 27/Adv-FSK/ VII/2023 tidak memenuhi syarat pendaftaran PKWT sebagaimana yang telah diatur dalam Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja di dalam Pasal 14 ayat 1 "*PKWT harus dicatatkan oleh Pengusaha pada kementerian yang menyelenggarakan urusan pemerintahan di bidang ketenagakerjaan secara daring paling lama 3 (tiga) hari kerja sejak penandatanganan PKWT*" dan Pasal 14 ayat 2 "*Dalam hal pencatatan PKWT secara daring belum tersedia maka pencatatan PKWT dilakukan oleh Pengusaha secara tertulis di dinas yang menyelenggarakan urusan pemerintahan di bidang ketenagakerjaan kabupaten/kota, paling lama 7 (tujuh) hari kerja sejak penandatanganan PKWT*".

6. Bahwa dalam Perjanjian Kerja antara Tergugat dengan Para Penggugat dilakukan secara terus menerus dengan tidak ada jeda/tidak terputus tanggal, tidak terputus hari kerja karena Para Penggugat tetap masuk seperti biasa pada masa perpanjangan Perjanjian Kerja dan tetap menerima upah harian. Para Para Penggugat juga tidak dipersyaratkan



untuk mengajukan lamaran pekerjaan kembali pada saat Perjanjian Kerja berakhir. Tergugat dan Para Penggugat langsung menandatangani Perjanjian Kerja yang baru, para Para Penggugat tetap bekerja di Tergugat serta tidak pernah menerima kompensasi. Dengan demikian maka demi hukum PKWT yang dilakukan berturut-turut tanpa adanya jeda waktu antara perjanjian sebelumnya demi hukum adalah PKWTT.

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

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

9. Bahwa dalam Perjanjian Kerja Para Penggugat dengan Tergugat terdapat masa percobaan selama 3 (tiga) bulan, sedangkan dalam ketentuan Pasal 12 ayat (1) PP Nomor 35 Tahun 2021 diatur "*PKWT tidak dapat mensyaratkan adanya masa percobaan kerja*". Dengan demikian semakin kuat dasar kami bahwa Perjanjian Kerja antara PT. Het Waren Huis dengan Para Klien kami adalah PKWTT.

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

Halaman 6 dari 78 Putusan Nomor 37/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Yyk



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

11. Bahwa dibawah ini adalah pencatatan PKWT yang dilakukan Tergugat ke Disnaker Sleman, akan tetapi pendaftaran pencatatan PKWT tersebut dilakukan tiba-tiba oleh Tergugat tanpa memberi tahu para pekerja/Para Penggugat serta Para Penggugat baru mengetahui Tergugat mendaftarkan PKWT pada Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Sleman saat mediasi (Tripartit) pada tanggal 13 Juni 2023 pada Jawaban Tergugat dalam surat Nomor 27/Adv-FSK/IV/2023, dan pencatatan tersebut tidak sesuai dengan syarat pendaftaran PKWT dalam Peraturan Perundang-Undangan atau Ketentuan Hukum yang berlaku yaitu sebagai berikut:

- 1) Terdaftar di Disnaker Sleman Nomor :057/PKWT/TK-Slm/IX/2020 tanggal 17 September 2020

NO	NAMA PEKERJA	TANGGAL PERJANJIAN KERJA	MASA KERJA
1	Joko Rulmargiyono	4 Mei 2020	4 Mei 2020 - 3 Mei 2021
2	Ariaudin	4 Mei 2020	4 Mei 2020 - 4 Mei 2021
3	Muhammad Ridwan	-	-
4	Suswanto	4 Mei 2020	4 Mei 2020 - 3 Mei 2021

- 2) Terdaftar di Disnaker Sleman Nomor:020/PKWT/TK-Slm/III/2023 tanggal 09 Maret 2023

No	NAMA PEKERJA	TANGGAL PERJANJIAN KERJA	MASA KERJA
1	Nasrudin Mustova	4 November 2022	4 November 2022 - 3 Mei 2023
2	Firman Dwi Fauzin	4 November 2022	4 November 2022 - 3 Mei 2023
3	Bibit Setiawan	15 Desember 2022	15 Desember 2022 - 3 Mei 2023
4	Didik Prasetya	4 November 2022	4 November 2022 - 3 Mei 2023
5	Zaenal Arifin	4 November 2022	4 November 2022 - 3 Mei 2023

Sehingga pencatatan Perjanjian Kerja yang dilakukan oleh Tergugat tersebut diatas merupakan upaya Penyelundupan Hukum yang dilakukan Tergugat.

12. Bahwa Tergugat melakukan Pemutusan Hubungan Kerja pada Para Penggugat tanpa alasan pada tanggal 5 Mei 2023.

Halaman 7 dari 78 Putusan Nomor 37/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Yyk



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

13. Bahwa pada tanggal 09 Mei 2023, para Para Penggugat selaku pekerja telah melakukan musyawarah secara *Bipartit* dengan pihak manajemen perusahaan guna pengajuan hak-hak yang melekat pada dirinya atas Pemutusan Hubungan Kerja (PHK), yang dilakukan oleh Perusahaan PT. Het Waren Huis (Tergugat) diwakili Manager HRD Theofani Candra G dan 2 orang Legal dan Para Penggugat di Jejamuran alamat Jl. Pandowoharjo, Niron, Pandowoharjo, Kec. Sleman, Kabupaten Sleman, Daerah Istimewa Yogyakarta

14. Bahwa Bipartit yang dilakukan tidak menghasilkan kesepakatan, maka sesuai ketentuan Pasal 4 ayat (1) Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, kami mengajukan bantuan kepada kepala Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Sleman untuk mencatat dan membantu memfasilitasi guna menyelesaikan perselisihan hubungan industrial secara *Tripartit*;

15. Bahwa Tripartit telah kami laksanakan dari tanggal 22 Mei 2023 dengan agenda Klarifikasi, kemudian tanggal 29 Mei 2023, 6 Juni 2023, dan 13 Juni 2023 agenda Mediasi, hingga kami menerima Anjuran Nomor 565/1161 tanggal 27 Juni 2023 dari Mediator Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Sleman Robertus Kuncoro Yakti, S.Sos pada tanggal 6 Juli 2023. Dan atas Anjuran tersebut Para Penggugat telah menanggapi pada tanggal 14 Juli 2023 yang pada pokoknya Menolak;

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

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

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

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

Halaman 8 dari 78 Putusan Nomor 37/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Yyk



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

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

Ayat (2) *“Perhitungan uang pesangon sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) paling sedikit sebagai berikut :*

- a. masa kerja kurang dari 1 (satu) tahun, 1 (satu) bulan upah;
- b. masa kerja 1 (satu) tahun atau lebih tetapi kurang dari 2 (dua) tahun, 2 (dua) bulan upah;
- c. masa kerja 2 (dua) tahun atau lebih tetapi kurang dari 3 (tiga) tahun, 3 (tiga) bulan upah;
- d. masa kerja 3 (tiga) tahun atau lebih tetapi kurang dari 4 (empat) tahun, 4 (empat) bulan upah;

e. masa kerja 4 (empat) tahun atau lebih tetapi kurang dari 5 (lima) tahun, 5 (lima) bulan upah;”

Penghitungan uang penghargaan masa kerja berdasarkan pasal 156 ayat (3) Undang-Undang 13 tahun 2003 jo. Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 dan Pasal 40 ayat (3) Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 sebagai berikut :

Pasal 156 Ayat (3) *“Perhitungan uang penghargaan masa kerja sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) ditetapkan sebagai berikut :a. masa kerja 3 (tiga) tahun atau lebih tetapi kurang dari 6 (enam) tahun, 2 (dua) bulan upah;”*

20. Bahwa terhadap upah proses diatur dalam :

- a. pasal 155 ayat 2 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan: *“Selama putusan lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial belum ditetapkan, baik pengusaha maupun pekerja/buruh harus tetap melaksanakan segala kewajibannya.”*
- b. Keputusan Menteri Ketenagakerjaan No.150 Tahun 2000 yang menyatakan kewajiban pengusaha, salah satu diantaranya membayar uang proses dalam masa skorsing PHK paling lama 6 (Enam) bulan.
- c. Pasal 157 A Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja Kluster Ketenagakerjaan berbunyi sebagai berikut :



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

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

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

22. Bahwa berdasarkan Pasal 79 UU nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan setiap karyawan berhak atas cuti tahunan sekurang-kurangnya 12 hari kerja, setelah karyawan memiliki masa kerja selama 12 bulan berturut-turut;

23. Bahwa penghitungan cuti tahunan dapat menggunakan Hak Cuti Prorata dengan penghitungan $(\text{Jumlah Bulan Bekerja}/12) \times \text{Jatah Cuti Tahunan}$;

24. Bahwa Para Penggugat belum menggunakan Hak Cuti Tahunan pada Tahun 2023;

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

26. Bahwa Gaji Pokok, Tunjangan, Upah Harian dan Bulanan yang diterima para Para Penggugat selama bekerja di Perusahaan PT. Het Waren Huis sebagai berikut :

NO	Nama	Gaji Pokok	Tunjangan	Upah/hari	Upah/Bulan
----	------	------------	-----------	-----------	------------



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

1	Joko	Rp.	Rp.	Rp.	Rp.
2	Rulmargiyono	119.500,-	26.500,-	146.000,-	4.380.000
	Ariafudin	Rp .	Rp. 4.000	Rp .	Rp.2.874.000
		91.800 ,-	,-	95.800 ,-	
3	Muhammad	Rp .	Rp. -	Rp .	Rp.
4	Ridwan	92.880,-		92.880 ,-	2.786.400
	Suswanto	Rp.	Rp.	Rp.	Rp .
		102.060,-	16.000,-	118.060,-	3.541.800
5	Nasrudin	Rp.	Rp.	Rp.	Rp .
6	Mustova	86.940,-	2.000,-	88.940,-	2.668.200
	Saiful Amri	Rp .	Rp . -	Rp.	Rp .
		86.940,-		86.940,-	2.608.200
7	Firman Dwi	Rp.	Rp. -	Rp.	Rp .
8	Fauzin	86.940,-		86.940,-	2.608.200
	Daryanto	Rp.	Rp. -	Rp.	Rp .
		86.940,-		86.940,-	2.608.200
9	Bibit	Rp.	Rp. -	Rp.	Rp .
10	Setiawan	86.940,-		86.940,-	2.608.200
	Didik	Rp.	Rp. -	Rp.	Rp .
	Prasetya	86.940,-		86.940,-	2.608.200
11	Zaenal Arifin	Rp.	Rp. -	Rp.	Rp .
		86.940,-		86.940,-	2.608.200
12	Rahmat Toro	Rp.	Rp. -	Rp.	Rp.
	S	86.940,-		86.940,-	2.608.200

27. Bahwa Para Penggugat selama bekerja di Bulan Januari 2023 – 5 Mei 2023 belum mengambil cuti tahunan;

28. Bahwa hak-hak Para Penggugat akibat Pemutusan Hubungan Kerja oleh Tergugat sebagai pekerja/karyawan yang wajib diberikan Perusahaan berdasarkan UU No.11 Tahun 2020 jo. UU nomor 13 Tahun 2003 dan PP 35 Tahun 2021 adalah sebagai berikut :

No	Nama	Uang Pesangon	Penghargaan Masa Kerja	Penggantian hak	Upah Proses
1	Joko	Rp.	Rp.	Rp.	Rp.
2	Rulmargiyono	21.900.000	8.760.000	876.000	26.280.000
	Ariafudin	Rp.	Rp.	Rp.	Rp.
		14.370.000	5.748.000	574.800	17.244.000
3	Muhammad	Rp.	Rp.	Rp.	Rp.
4	Ridwan	13.932.000	5.572.800	557.280	16.718.400
	Suswanto	Rp.	Rp.	Rp.	Rp.
		14.167.200	7.083.600	708.360	21.250.800
5	Nasrudin	Rp.	Rp -	Rp.	Rp.

Halaman 11 dari 78 Putusan Nomor 37/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Yyk



6	Mustova Saiful Amri	8.004.600 Rp.	Rp -	533.640 Rp.	16.009.200 Rp.
		7.824.600 Rp.		521.640 Rp.	15.649.200 Rp.
7	Firman Dwi	Rp.	Rp -	Rp.	Rp.
8	Fauzin Daryanto	5.216.400 Rp.	Rp -	521.640 Rp.	15.649.200 Rp.
		5.216.400 Rp.		521.640 Rp.	15.649.200 Rp.
9	Bibit	Rp.	Rp -	Rp.	Rp.
10	Setiawan Didik	5.216.400 Rp.	Rp -	521.640 Rp.	15.649.200 Rp.
	Prasetya	2.608.200 Rp.		521.640 Rp.	15.649.200 Rp.
11	Zaenal Arifin	Rp.	Rp -	Rp.	Rp.
		2.608.200 Rp.		521.640 Rp.	15.649.200 Rp.
12	Rahmat Toro S	Rp.	Rp -	Rp.	Rp.
		2.608.200 Rp.		521.640 Rp.	15.649.200 Rp.

29. Bahwa Total besaran hak-hak yang wajib diberikan oleh Tergugat kepada Para Penggugat adalah sebesar:

No	Nama	Total
1	Joko Rulmargiyono	Rp. 57.816.000 ,-
2	Ariafudin	Rp. 37.936.800 ,-
3	Muhammad Ridwan	Rp. 36.780.480 ,-
4	Suswanto	Rp. 43.209.960,-
5	Nasrudin Mustova	Rp. 24.547.440,-
6	Saiful Amri	Rp. 23.995.440,-
7	Firman Dwi Fauzin	Rp. 21.387.240 ,-
8	Daryanto	Rp. 21.387.240 ,-
9	Bibit Setiawan	Rp. 21.387.240,-
10	Didik Prasetya	Rp. 18.779.040,-
11	Zaenal Arifin	Rp. 18.779.040,-
12	Rahmat Toro S	Rp. 18.779.040,-
TOTAL		Rp.344.784.960,-

30. Bahwa terhadap segala biaya yang timbul dalam perkara ini, mohon untuk ditetapkan sesuai peraturan yang berlaku;

Berdasarkan alasan/dalil-dalil diatas, Para Penggugat mohon agar Ketua Pengadilan Hubungan Industrial Yogyakarta segera memeriksa dan mengadili perkara ini, selanjutnya menjatuhkan putusan yang amarnya sebagai berikut :

PRIMAIR

1. Menerima dan Mengabulkan Gugatan Pemutusan Hubungan Kerja Para Penggugat diatas untuk seluruhnya;



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

2. Menyatakan Batal atau tidak sah PKWT Para Penggugat dan Tergugat sebagaimana Posita angka 11;
3. Menyatakan Para Penggugat sah sebagai pekerja Tergugat dengan status Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT);
4. Menyatakan putus hubungan kerja antara Para Penggugat dan Tergugat sejak 5 Mei 2023 karena Pemutusan Hubungan Kerja oleh Tergugat;
5. Menghukum Tergugat untuk membayar secara tunai dan sekaligus hak-hak Para Penggugat sebagai berikut :

No	Nama	Uang Pesangon	Pengharg aan Masa Kerja	Penggant ian hak	Upah Proses	Total
1	Joko Rulmargiyono	Rp. 21.900.00 0,-	Rp. 8.760.000, -	Rp. 876.000,-	Rp. 26.280.00 0-	Rp. 57.816.00 0,-
2	Ariafudin	Rp. 14.370.00 0,-	Rp. 5.748.000	Rp. 574.800,-	Rp. 17.244.00 0,-	Rp. 37.936.80 0,-
3	Muhammad Ridwan	Rp. 13.932.00 0,-	Rp. 5.572.800	Rp. 557.280,-	Rp. 16.718.40 0,-	Rp. 36.780.48 0,-
4	Suswanto	Rp. 14.167.20 0,-	Rp. 7.083.600	Rp. 708.360,-	Rp. 21.250.80 0	Rp. 43.209.96 0
5	Nasrudin Mustova	Rp. 8.004.600, -	Rp -	Rp. 533.640,-	Rp. 16.009.20 0,-	Rp. 24.547.44 0
6	Saiful Amri	Rp. 7.824.600, -	Rp -	Rp. 521.640,-	Rp. 15.649.20 0,-	Rp. 23.995.44 0
7	Firman Dwi Fauzin	Rp. 5.216.400, -	Rp -	Rp. 521.640,-	Rp. 15.649.20 0,-	Rp. 21.387.24 0,-
8	Daryanto	Rp. 5.216.400, -	Rp -	Rp. 521.640,-	Rp. 15.649.20 0,-	Rp. 21.387.24 0,-
9	Bibit Setiawan	Rp. 5.216.400, -	Rp -	Rp. 521.640,-	Rp. 15.649.20 0,-	Rp. 21.387.24 0
1	Didik Prasetya	Rp.	Rp -	Rp.	Rp.	Rp.18.779

Halaman 13 dari 78 Putusan Nomor 37/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Yyk



0		2.608.200,-		521.640,-	15.649.200,-	.040,-
1	Zaenal Arifin	Rp.	Rp -	Rp.	Rp.	Rp.18.779
1		2.608.200,-		521.640,-	15.649.200,-	.040,-
1	Rahmat Toro S	Rp.	Rp -	Rp.	Rp.	Rp.18.779
2		2.608.200,-		521.640,-	15.649.200,-	.040,-
Total Keseluruhan						Rp.344.784.96,-

6. Menetapkan biaya perkara sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku;

SUBSIDAIR

Mohon putusan yang seadil-adilnya;

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

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

Menimbang, bahwa terhadap gugatan Penggugat tersebut pihak Tergugat memberikan jawabannya tertanggal 19 September 2023 yang pada pokoknya sebagai berikut;

A. DALAM EKSEPSI

1. EKSEPSI OBSCUUR LIBEL

Bahwa titel Gugatan yang diajukan oleh PARA PENGGUGAT dalam perkara *a quo*, yaitu "Gugatan Pemutusan Hubungan Kerja" adalah sangat keliru. Antara PARA PENGGUGAT dengan TERGUGAT tidak pernah terjadi Pemutusan Hubungan Kerja (PHK). Hubungan hukum antara PARA PENGGUGAT dengan TERGUGAT terikat oleh Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) atau dengan kata lain status PARA PENGGUGAT adalah pekerja kontrak. Di mana PARA PENGGUGAT telah habis masa kontrak kerjanya, dan tidak ada perpanjangan atau pembaharuan perjanjian antara PARA PENGGUGAT dengan TERGUGAT. TERGUGAT tidak pernah sama sekali melakukan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) terhadap PARA PENGGUGAT ; Perlu PARA PENGGUGAT pahami, berdasarkan bunyi Pasal 1 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Perselisihan Hubungan Industrial,



Perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja adalah perselisihan yang timbul karena tidak adanya kesesuaian pendapat mengenai pengakhiran hubungan kerja yang dilakukan oleh salah satu pihak. Sedangkan faktanya adalah PARA PENGGUGAT telah habis masa kontrak kerjanya, yang mana termasuk dalam perselisihan hak (perselisihan yang timbul karena tidak dipenuhinya hak, akibat adanya perbedaan pelaksanaan atau penafsiran terhadap ketentuan Peraturan Perundang-Undangan, Perjanjian Kerja, Peraturan Perusahaan, atau Perjanjian Kerja Bersama). Sehingga seharusnya Gugatan PARA PENGGUGAT adalah Perselisihan Hak. Dalam posita dan petitum Gugatan PARA PENGGUGAT juga telah disebutkan PARA PENGGUGAT telah terdaftar di Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Sleman dalam Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT). Ketidakmampuan membedakan antara perselisihan kepentingan, perselisihan hak, perselisihan pemutusan hubungan kerja, dan perselisihan antar serikat pekerja bisa menimbulkan kesalahan dalam menentukan judul (*title*) Gugatan serta petitum Gugatan. Dikarenakan Gugatan yang diajukan oleh PARA PENGGUGAT telah salah dan keliru dalam merumuskan judul Gugatan, maka sudah sepatutnya Gugatan PARA PENGGUGAT dinyatakan tidak dapat diterima ;

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

Halaman 15 dari 78 Putusan Nomor 37/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Yyk



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

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

2. EKSEPSI DISKUALIFIKATOR/DISKUALIFIKASI IN PERSON

Bahwa Gugatan dalam perkara *a quo*, diajukan oleh PARA PENGGUGAT yang berjumlah 12 (dua belas) orang sebagaimana tercantum dalam surat Gugatan. Namun ternyata, ada 1 (satu) orang yang tidak berhak mengajukan Gugatan dalam perkara *a quo*, yaitu Muhammad Ridwan (PENGGUGAT 3). Hal ini dikarenakan orang tersebut belum melakukan tahapan bipartit, tetapi langsung melakukan tahapan tripartit. Hal ini jelas melanggar prosedur dalam penyelesaian perselisihan hubungan industrial, di mana setiap perselisihan hubungan industrial wajib diupayakan penyelesaiannya terlebih dahulu melalui perundingan bipartit, sebagaimana diatur dalam Pasal 3 ayat (1) Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004. Sehingga beralasan Gugatan yang diajukan PARA PENGGUGAT menjadi tidak sah, dikarenakan orang yang bernama Muhammad Ridwan tidak memenuhi syarat (diskualifikasi) karena tidak mempunyai hak untuk menggugat perkara *a quo*. Dengan tidak melakukan proses perundingan bipartit, mengakibatkan Gugatan yang diajukan oleh PARA PENGGUGAT melanggar hukum acara sehingga harus dinyatakan tidak dapat diterima.

B. DALAM POKOK PERKARA

1. Bahwa TERGUGAT menolak dengan tegas seluruh dalil Gugatan yang diajukan oleh PARA PENGGUGAT kecuali yang TERGUGAT akui dengan tegas kebenarannya ;
2. Bahwa terhadap Gugatan PARA PENGGUGAT nomor 1 (satu). TERGUGAT adalah Perusahaan yang bergerak di bidang Industri

Halaman 16 dari 78 Putusan Nomor 37/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Yyk



Furniture, yang mana pekerjaan pembuatan furniture tersebut tergantung pesanan dari klien ;

3. Bahwa terhadap Gugatan PARA PENGGUGAT nomor 2 (dua). PARA PENGGUGAT bekerja selama 7 jam dalam 1 hari, dan 6 hari dalam 1 minggu, sehingga total jam kerjanya adalah 40 jam dalam satu minggu, dengan jadwal kerja sebagai berikut:

Hari senin s/d kamis, pukul 08.00 s/d 16.00,

istirahat pukul 12.00 s/d 13.00

Hari jumat : pukul 08.00 s/d 16.00,

istirahat pukul 11.30 s/d 13.00

Hari sabtu : pukul 08.00 s/d 14.00,

istirahat pukul 12.00 s/d 12.30

4. Bahwa terhadap Gugatan PARA PENGGUGAT nomor 3 (tiga). PARA PENGGUGAT adalah pekerja yang terikat oleh Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT), yang telah terdaftar secara resmi di Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Sleman D.I. Yogyakarta, pencatatan PKWT Nomor 057/PKWT/TK-Slm/IX/2020 tanggal 16 September 2020, Pencatatan PKWT Nomor 020/PKWT/TK-Slm/III/2023 tanggal 09 Maret 2020, serta Surat Permohonan pencatatan PKWT Nomor 367/HWH/MGT/LT/XII/2021 tanggal 8 Desember 2021 yang diajukan kepada Kepala Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Sleman;

5. Bahwa TERGUGAT keberatan terhadap dalil Gugatan PARA PENGGUGAT nomor 4 (empat) sampai dengan nomor 7 (tujuh). Pendaftaran Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) yang telah dilakukan oleh TERGUGAT di Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Sleman, sebagaimana pencatatan PKWT Nomor 057/PKWT/TK-Slm/IX/2020 tanggal 16 September 2020, Pencatatan PKWT Nomor 020/PKWT/TK-Slm/III/2023 tanggal 09 Maret 2020, serta Surat Permohonan pencatatan PKWT Nomor 367/HWH/MGT/LT/XII/2021 tanggal 8 Desember 2021 yang diajukan kepada Kepala Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Sleman, telah sah dan telah memenuhi syarat yang telah tertuang di dalam Undang-Undang, serta tidak bertentangan dengan Undang-Undang yang berlaku. Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Sleman telah memeriksa dengan seksama permohonan pencatatan yang diajukan oleh TERGUGAT, dan telah diterima serta dicatatkan secara resmi ;



6. Bahwa TERGUGAT keberatan terhadap dalil Gugatan PARA PENGGUGAT nomor 8 (delapan) sampai dengan nomor 11 (sebelas). Perlu PARA PENGGUGAT pahami kembali Pasal 10 Peraturan Pemerintah Nomor 37 Tahun 2021 yang dijadikan rujukan normatif oleh PARA PENGGUGAT dalam dalilnya tersebut, adalah terkait dengan pencatatan PKWT yang mengacu kepada Pasal 5 ayat 3 yaitu “selain pekerjaan tertentu sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dan ayat (2), PKWT dapat dilaksanakan terhadap pekerjaan tertentu lainnya yang jenis dan sifat atau kegiatannya bersifat tidak tetap”. Sedangkan pencatatan PKWT dalam perkara *a quo* antara PARA PENGGUGAT dengan TERGUGAT di Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Sleman berdasarkan ketentuan Pasal 5 ayat 1 huruf (c) yang berbunyi: “pekerjaan yang berhubungan dengan produk baru, kegiatan baru, atau produk tambahan yang masih dalam percobaan atau penjajakan”. Sehingga norma yang dikutip oleh PARA PENGGUGAT dalam dalil Gugatannya tidak relevan dengan perkara *a quo*. TERGUGAT sejak awal penandatanganan kontrak kerja dengan PARA PENGGUGAT sudah memberikan informasi bahwa status pekerja adalah pegawai kontrak dan bukan pegawai tetap. Sehingga sudah sewajarnya TERGUGAT mendaftarkan kontrak kerja ke Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Sleman. TERGUGAT telah mendaftarkan PARA PENGGUGAT sebagaimana Pencatatan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) di Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Sleman, dengan dasar ketentuan Pasal 5 ayat 1, huruf (c) ;

7. Bahwa TERGUGAT keberatan terhadap dalil Gugatan PARA PENGGUGAT nomor 12 (dua belas). PARA PENGGUGAT telah habis masa kontrak kerjanya pada tanggal 05 Mei 2023, sehingga dengan habisnya masa kontrak kerja PARA PENGGUGAT maka berakhir juga hubungan hukum antara PARA PENGGUGAT dengan TERGUGAT. Tidak pernah ada sama sekali Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) antara TERGUGAT dengan PARA PENGGUGAT ;

8. Bahwa terhadap dalil Gugatan PARA PENGGUGAT nomor 13 (tiga belas) dan nomor 17 (tujuh belas), telah terjadi perundingan bipartit pada tanggal 09 Mei 2023, yang di hadiri oleh:

- a. Ariafudin
- b. Joko Rulmargiyono
- c. Muhammad Andi Mif



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

- d. Zaenal Arifin
- e. Sutikno
- f. Topo Sulistyono
- g. Nasrudin Mustova
- h. Suswanto
- i. Noviyanto
- j. Rahmatoeo Susilo
- k. Didik Prasetya
- l. Dian Sulistiawan
- m. Muh. Rifqi Saputro
- n. Sudarmono
- o. Bibit Setiawan
- p. Adhie Wijaya
- q. Dwi Nur Haryanta
- r. Saiful Amri
- s. Romiyanto
- t. Slamet Ayud Mu'aze
- u. Daryanto
- v. Firman Dwi Fauzin
- w. Widodo

Untuk pekerja yang bernama Muhammad Ridwan (PENGGUGAT 3) tidak mengikuti perundingan bipartit. Pada waktu perundingan bipartit Para Pekerja (PARA PENGGUGAT) telah menyampaikan maksud dan keinginannya, dan pihak pengusaha (TERGUGAT) telah menampung serta mendengarkan keinginan dari Para Pekerja, serta meminta waktu untuk memberikan jawaban dan tanggapannya. Tetapi sebelum TERGUGAT memberikan jawaban dan tanggapan kepada PARA PENGGUGAT, justru PARA PENGGUGAT malah mendaftarkan permohonan tripartit kepada Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Sleman pada tanggal 10 Mei 2023. Dengan kata lain, perundingan hanya dilaksanakan 1 (satu) kali saja, dan TERGUGAT sama sekali belum sempat menyampaikan pendapatnya dikarenakan PARA PENGGUGAT langsung mendaftarkan permohonan tripartit. Hal ini menunjukkan PARA PENGGUGAT tidak memiliki itikad baik untuk berunding dengan TERGUGAT melalui mekanisme bipartit. Perundingan tripartit telah dilaksanakan dan tidak mencapai kesepakatan antara TERGUGAT

Halaman 19 dari 78 Putusan Nomor 37/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Yyk



dengan PARA PENGGUGAT sehingga keluarlah Anjuran oleh mediator Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Sleman pada tanggal 27 Juni 2023;

9. Bahwa TERGUGAT menolak dengan tegas dalil Gugatan PARA PENGGUGAT nomor 18 (delapan belas) sampai dengan nomor 19 (sembilan belas). TERGUGAT tidak pernah melakukan Pemutusan Hubungan Kerja kepada PARA PENGGUGAT. Kontrak kerja PARA PENGGUGAT telah habis dan tidak dilakukan penandatanganan kontrak kerja baru. PARA PENGGUGAT statusnya adalah pegawai kontrak atau Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) berdasarkan pencatatan yang telah dilakukan oleh TERGUGAT di Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Sleman, sebagaimana pencatatan PKWT Nomor 057/PKWT/TK-Slm/IX/2020 tanggal 16 September 2020, Pencatatan PKWT Nomor 020/PKWT/TK-Slm/III/2023 tanggal 09 Maret 2020, serta Surat Permohonan pencatatan PKWT Nomor 367/HWH/MGT/LT/XII/2021 tanggal 8 Desember 2021 yang diajukan kepada Kepala Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Sleman. Sehingga perkara *a quo* adalah merupakan perselisihan hak, bukan perselisihan pemutusan hubungan kerja;

10. Bahwa TERGUGAT keberatan terhadap dalil Gugatan PARA PENGGUGAT nomor 20 (dua puluh) sampai dengan 29 (dua puluh sembilan). Seluruh perhitungan yang dituangkan dalam posita-posita tersebut mengacu pada asumsi perhitungan jika terjadi Pemutusan Hubungan Kerja, padahal nyata-nyata dalam perkara *a quo* tidak terjadi Pemutusan Hubungan Kerja, namun habisnya atau selesainya masa Perjanjian Kerja Waktu Tertentu ;

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

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

PRIMAIR :

DALAM EKSEPSI

1. Menerima Eksepsi TERGUGAT untuk seluruhnya;

Halaman 20 dari 78 Putusan Nomor 37/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Yyk



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

2. Menyatakan Gugatan PARA PENGGUGAT tidak dapat diterima atau *Niet On Vankelijk Verklaard (NO)*;

DALAM POKOK PERKARA

1. Mengabulkan Jawaban TERGUGAT untuk seluruhnya;
2. Menolak Gugatan PARA PENGGUGAT untuk seluruhnya;
3. Menghukum TERGUGAT untuk membayar kompensasi sebagai berikut:

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

No	Nama	Periode Kerja 2019-2020 (PKWTT)	Upah pada tahun terakhir (UMK 2020)	Pesangon (Pasal 164 ayat (3) UU No. 13/2003)	Uang Penggantian Hak (Pasal 164 ayat (3) UU No. 13/2003) 15 % x e	Periode Kerja 2020-2021 (PKWTT)	Upah pada tahun terakhir (2021)	Kompensasi (Pasal 15 PP No. 35/2021 jo. Pasal 64 huruf b PP No. 35 Tahun 2021)	Periode Kerja 2021-2023 (PKWTT)	Upah pada tahun terakhir (2023)	Pesangon (Pasal 43 ayat (2) PP No. 35 Tahun 2021)	Hak (Pasal 43 ayat (2) PP No. 35 Tahun 2021) hak cuti x upah sehari	Total
1	Joko Rulmargiyono	23 Mar 2019 s/d 3 Mei 2020	1.846.000	7.384.000	1.107.600	4 Mei 2020 s/d 3 Mei 2021	1.912.500	956.250	4 Mei 2021 s/d 5 Mei 2023	3.570.000	10.710.000	238.000	20.395.850
2	Ariafudin	1 Apr 2019 s/d 3 Mei 2020	2.100.000	8.400.000	1.260.000	4 Mei 2020 s/d 3 Mei 2021	2.100.000	1.050.000	4 Mei 2021 s/d 5 Mei 2023	2.754.000	8.262.000	91.800	19.063.800
3	Suswanto	8 Okt 2019 s/d 3 Mei	1.846.000	3.692.000	553.800	4 Mei 2020 s/d 3 Mei	1.912.500	956.250	4 Mei 2021 s/d 5 Mei	3.061.800	9.185.400	714.420	15.101.870

Halaman 22 dari 78 Putusan Nomor 37/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Yyk

Disclaimer

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



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

No	Nama	Periode Kerja 2019-2020 (PKWTT)	upah pada tahun terakhir (UMK 2020)	Pesangon (Pasal 164 ayat (3) UU No. 13/2003)	Uang Penggantian Hak (Pasal 164 ayat (3) UU No. 13/2003) 15 % x e	Periode Kerja 2020-2021 (PKWTT)	Upah pada tahun terakhir (2021)	Kompensasi (Pasal 15 PP No. 35/2021 jo. Pasal 64 huruf b PP No. 35 Tahun 2021)	Periode Kerja 2021-2023 (PKWTT)	Upah pada tahun terakhir (2023)	Pesangon (Pasal 43 ayat (2) PP No. 35 Tahun 2021)	Uang Penggantian Hak (Pasal 43 ayat (2) PP No. 35 Tahun 2021) hak cuti x upah sehari	Total
1	Joko Rulmargiyono	23 Mar 2019 s/d 3 Mei 2020	1.846.000	7.384.000	1.107.600	4 Mei 2020 s/d 3 Mei 2021	1.912.500	956.250	4 Mei 2021 s/d 5 Mei 2023	3.570.000	10.710.000	238.000	20.395.850
2	Ariafudin	1 Apr 2019 s/d 3 Mei 2020	2.100.000	8.400.000	1.260.000	4 Mei 2020 s/d 3 Mei 2021	2.100.000	1.050.000	4 Mei 2021 s/d 5 Mei 2023	2.754.000	8.262.000	91.800	19.063.800
3	Suswanto	8 Okt	1.846.000	3.692.000	553.800	4 Mei	1.912.500	956.250	4 Mei	3.061.800	9.185.400	714.420	15.101.870

Halaman 23 dari 78 Putusan Nomor 37/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Yyk



No	Nama	Periode Kerja 2020-2022 (PKWTT)	upah pada tahun terakhir (UMK 2022)	Pesangon (Pasal 164 ayat (3) UU No. 13/2003)	Uang Penggantian Hak (Pasal 164 ayat (3) UU No. 13/2003) 15 % x e	Periode Kerja 2022-2023 (PKWT)	Upah pada tahun terakhir (2023)	Kompensasi (Pasal 15 PP No. 35/2021 jo. Pasal 64 huruf b PP No. 35 Tahun 2021)	Total
4	Nasrudin Mustova	2 Jun 2020 s/d 3 Nov 2022	2.001.000	6.003.000	400.200	4 Nov 2022 s/d 5 Mei 2023	2.173.500	1.086.750	7.489.950

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

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)



Direktor Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

No	Nama	Periode Kerja 2021-2022 (PKWTT)	upah pada tahun terakhir (UMK 2022)	Pesangon (Pasal 164 ayat (3) UU No. 13/2003)	Uang Penggantian Hak (Pasal 164 ayat (3) UU No. 13/2003) 15 % x e	Periode Kerja 2022-2023 (PKWT)	Upah pada tahun terakhir (2023)	Kompensasi (Pasal 15 PP No. 35/2021 jo. Pasal 64 huruf b PP No. 35 Tahun 2021)	Total
6	Firman Dwi Fauzin	14 Jul 2021 s/d 3 Nov 2022	2.001.000	4.002.000	320.160	4 Nov 2022 s/d 5 Mei 2023	2.173.500	1.086.750	5.408.910

No	Nama	Periode Kerja 2021-2023 (PKWTT)	upah pada tahun terakhir (2023)	Pesangon (Pasal 164 ayat (3) UU No. 13/2003)	Uang Penggantian Hak (Pasal 164 ayat (3) UU No. 13/2003) 15 % x e	Total
7	Daryanto	13 Sep 2021 s/d 5 Mei 2023	2.608.200	5.216.400	695.520	5.911.920

No	Nama	Periode Kerja 2021-2022 (PKWTT)	upah pada tahun terakhir (UMK 2022)	Pesangon (Pasal 164 ayat (3) UU No. 13/2003)	Uang Penggantian Hak (Pasal 164 ayat (3) UU No. 13/2003)	Periode Kerja 2022-2023 (PKWT)	Upah pada tahun terakhir (2023)	Kompensasi (Pasal 15 PP No. 35/2021 jo. Pasal 64 huruf b PP No. 35 Tahun 2021)	Total

Halaman 25 dari 78 Putusan Nomor 37/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Yyk

Disclaimer

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



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

No	Nama	Periode Kerja 2022-2023 (PKWTT)	upah pada tahun terakhir (UMK 2022)	Pesangon (Pasal 164 ayat (3) UU No. 13/2003)	Uang Penggantian Hak (Pasal 164 ayat (3) UU No. 13/2003) 15 % x e	Periode Kerja 2022-2023 (PKWT)	Upah pada tahun terakhir (2023)	Kompensasi (Pasal 15 PP No. 35/2021 jo. Pasal 64 huruf b PP No. 35 Tahun 2021)	Total
9	Didik Prasetya	11 Mei 2022 s/d 3 Nov 2022	2.001.000	2.001.000	0	4 Nov 2022 s/d 5 Mei 2023	2.173.500	1.086.750	3.087.750
10	Zaenal Arifin	4 Jul 2022 s/d 3 Nov 2022	2.001.000	2.001.000	0	4 Nov 2022 s/d 5 Mei 2023	2.173.500	1.086.750	3.087.750

No 11



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

No	Nama	Periode Kerja 2022-2023 (PKWTT)	Gaji pada tahun terakhir (UMK 2022)	Pesangon (Pasal 164 ayat (3) UU No. 13/2003)	Uang Penggantian Hak (Pasal 164 ayat (3) UU No. 13/2003) 15 % x e	Total
11	Rahmat Toro Susilo	11 Okt 2022 s/d 5 Mei 2023	2.608.200	2.608.200	0	2.608.200

Halaman 27 dari 78 Putusan Nomor 37/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Yyk

Disclaimer

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



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

SUBSIDAIR :

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

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

Menimbang, bahwa untuk membuktikan kebenaran dalil-dalil gugatannya, Penggugat telah mengajukan alat bukti sebanyak 50 (lima puluh) surat yang diberi tanda bukti P-1 sampai dengan P-15, sebagai berikut:

1. Foto copy surat Anjuran Disnaker Sleman tertanggal 27 Juni 2023, diberi tanda bukti P-1;
2. Foto copy surat Risalah Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, diberi tanda bukti P-2;
3. Foto copy Kartu Tanda Penduduk atas nama Joko Rulmargiyono (NIK 3308072108720004), diberi tanda bukti P-3.1;
4. Foto copy Surat Keterangan Kerja No.057/HWH/HRD/SKT/V/2023, diberi tanda bukti P-3.2;
5. Foto copy Slip Gaji Joko Rulmargiyono tanggal 24 Maret-07 April 2023, diberi tanda bukti P-3.3;
6. Foto copy Perjanjian Kerja Karyawan Kontrak tanggal 4 Bulan Mei Tahun 2021, diberi tanda bukti P-3.4;
7. Foto copy Kartu Tanda Penduduk atas nama ARIAFUDIN (NIK 3402062808920006), diberi tanda bukti P-4.1;
8. Foto copy Surat Keterangan Kerja No.052/HWH/HRD/SKT/V/2023, diberi tanda Bukti P-4.2;
9. Foto copy slip gaji atas nama Ariafuddin tanggal 24 Februari – 10 Maret 2023, diberi tanda bukti P-4.3;
10. Foto copy Perjanjian Kerja Karyawan Kontrak tanggal 1 April 2019, diberi tanda bukti P-4.4;
11. Foto copy Kartu Tanda Penduduk atas nama Muhammad Ridwan (NIK 3404012208780002), diberi tanda bukti P-5.1;
12. Foto copy Surat Keterangan Kerja No.050/HWH/HRD/SKT/V/2023, diberi tanda bukti P-5.2;
13. Foto copy slip gaji atas nama Muhammad Ridwan tanggal 24 Maret – 7 April 2023, diberi tanda bukti P-5.3;

Halaman 28 dari 81 halaman Putusan PHI Nomor 37/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Yyk



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

14. Foto copy Perjanjian Kerja Karyawan Kontrak tanggal 18 Juni 2019, diberi tanda bukti P-5.4;
15. Foto copy Kartu Tanda Penduduk atas nama Suswanto (NIK 3308041702750002), diberi tanda bukti P-6.1;
16. Foto copy Surat Keterangan Kerja No.058/HWH/HRD/SKT/V/2023, diberi tanda bukti P-6.2;
17. Foto copy slip gaji atas nama Suswanto tanggal 07-21 April 2023, diberi tanda bukti P-6.3;
18. Foto copy Perjanjian Kerja Karyawan Kontrak tanggal 4 Mei 2021, diberi tanda bukti P-6.4;
19. Foto copy Kartu Tanda Penduduk atas nama Nasrudin Mustova (NIK 3404150909000002), diberi tanda bukti P-7.1;
20. Foto copy Surat Keterangan Kerja No.069/HWH/HRD/SKT/V/2023, diberi tanda bukti P-7.2;
21. Foto copy slip gaji atas nama Nasrudin Mustova bulan Maret 2023, diberi tanda bukti P-7.3;
22. Foto copy Perjanjian Kerja Karyawan Kontrak tanggal 2 September 2020, diberi tanda bukti P-7.4;
23. Foto copy Kartu Tanda Penduduk atas nama Saiful Amri (NIK 3404142212830001), diberi tanda bukti P-8.1;
24. Foto copy Surat Keterangan Kerja No.061/HWH/HRD/SKT/V/2023, diberi tanda bukti P-8.2;
25. Foto copy slip gaji atas nama Saiful Amri bulan Maret 2023, diberi tanda bukti P-8.3;
26. Foto copy surat Perjanjian Kerja Karyawan Kontrak tanggal 4 Mei 2021, diberi tanda bukti P-8.4;
27. Foto copy Kartu Tanda Penduduk atas nama Firman Dwi Fauzin (NIK 3308081903950002), diberi tanda bukti P-9.1;
28. Foto copy Surat Keterangan Kerja No. 063/HWH/HRD/SKT/V/2023, diberi tanda bukti P-9.2;
29. Foto copy slip gaji atas nama Firman Dwi Fauzin tanggal 20-24 Maret 2023, diberi tanda bukti P-9.3;
30. Foto copy Perjanjian Kerja Karyawan Kontrak tanggal 13 Juli 2021, diberi tanda bukti P-9.4;
31. Foto copy Kartu Tanda Penduduk atas nama Daryanto (NIK 3308040910020003), diberi tanda bukti P-10.1;

Halaman 29 dari 81 halaman Putusan PHI Nomor 37/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Yyk



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

32. Foto copy Surat Keterangan Kerja No.068/HWH/HRD/SKT/V/2023, diberi tanda bukti P-10.2;
33. Foto copy slip gaji atas nama Daryanto tanggal 24 Maret-07 April 2023, diberi tanda bukti P-10.3;
34. Foto copy surat Perjanjian Kerja Karyawan Kontrak tanggal 13 September 2021, diberi tanda bukti P-10.4;
35. Foto copy Kartu Tanda Penduduk atas nama Bibit Setiawan (NIK 3308040204000002), diberi tanda bukti P-11.1;
36. Foto copy Surat Keterangan Kerja No.046/HWH/HRD/SKT/V/2023, diberi tanda bukti P-11.2;
37. Foto copy slip gaji atas nama Bibit Setiawan tanggal 27 Januari-10 Februari 2023, diberi tanda bukti P-11.3;
38. Foto copy Perjanjian Kerja Karyawan Kontrak No: 16/HWH/HRD/PKWT/XI/2021 tanggal 3 Februari 2022, diberi tanda bukti P-11.4;
39. Foto copy Kartu Tanda Penduduk atas nama Didik Prasetya (NIK 3404130211750003), diberi tanda bukti P-12.1;
40. Foto copy Surat Keterangan Kerja No.055/HWH/HRD/SKT/V/2023, diberi tanda bukti P-12.2;
41. Foto copy slip gaji atas nama Didik Prasetya tanggal 10-24 Februari 2023, diberi tanda bukti P-12.3;
42. Foto copy surat Perjanjian Kerja Karyawan Kontrak Noomor: 214/HWH/HRD/SKT/VIII/2022 tanggal 4 Agustus 2022, diberi tanda bukti P-12.4;
43. Foto copy Kartu Tanda Penduduk atas nama Zaenal Arifin (NIK 3308081004880003), diberi tanda bukti P-13.1;
44. Foto copy Surat Keterangan Kerja No.056/HWH/HRD/SKT/V/2023, diberi tanda bukti P-13.2;
45. Foto copy slip gaji atas nama Zaenal Arifin bulan Maret 2023, diberi tanda bukti P-13.3;
46. Foto copy Kartu Tanda Penduduk atas nama Rahmat Toro S (NIK 3404052105020001), diberi tanda bukti P-14.1;
47. Foto copy Surat Keterangan Kerja No.060/HWH/HRD/SKT/V/2023, diberi tanda bukti P-14.2;
48. Foto copy slip gaji atas nama Rahmat Toro Susilo bulan Maret 2023, diberi tanda bukti P-14.3;

Halaman 30 dari 81 halaman Putusan PHI Nomor 37/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Yyk



49. Foto copy surat Perjanjian Kerja Karyawan Kontrak No: 330/HWH/HRD/PKWT/X/2022 tanggal 11 Oktober 2022, diberi tanda bukti P-14.4;

50. Foto copy surat tambahan jawaban terhadap permohonan penyelesaian hubungan industrial di Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Sleman, diberi tanda bukti P-15;

Menimbang, bahwa berdasarkan alat bukti surat yang diajukan pihak para Penggugat tersebut telah diberi materai cukup dan telah pula diteliti bahwa semua bukti surat tersebut di atas terdiri dari 38 (tiga puluh delapan) surat sesuai dengan aslinya dan 12 (dua belas) surat merupakan foto copi dari foto copi, sehingga keseluruhannya secara formil dapat diterima dan telah memenuhi syarat sebagai suatu alat bukti yang sah;

Menimbang, bahwa untuk menguatkan gugatannya pihak Penggugat mengajukan 3 (tiga) orang saksi bernama **Topo Sulistiyo, Dian Sulistiawan dan Sudarman** yang telah memberikan keterangan dipersidangan dengan dibawah sumpah menurut agamanya yang pada pokoknya menerangkan sebagai berikut:

1. Saksi **Topo Sulistiyo** pada pokoknya memberikan keterangan sebagai berikut:

- Bahwa saksi menerangkan kenal dengan Para Penggugat, karena pernah bekerja di PT. Het Waren Huis.
- Bahwa PT. Het Waren Huis bergerak di bidang industri furniture dari kayu.
- Bahwa Sepengetahuan saksi permasalahan antara Para Penggugat dengan Tergugat adalah Tergugat tidak memberikan hak-hak Para Penggugat setelah Para Penggugat di PHK oleh Tergugat.
- Bahwa Karyawan PT. Het Waren Huis berjumlah kurang lebih 300 (tiga ratus) orang.
- Bahwa saksi tidak mengetahui alasan Para Penggugat di PHK (pemutusan hubungan kerja) oleh PT. Het Waren Huis.
- Bahwa saksi tahu di PHK (pemutusan hubungan kerja) oleh PT. Het Waren Huis setelah saksi dipanggil secara pribadi oleh HRD tetapi alasan saksi diberhentikan tidak disampaikan oleh HRD.
- Bahwa saksi tidak tanya kepada bagian HRD alasan saksi di PHK (pemutusan hubungan kerja) oleh PT. Het Waren Huis
- Bahwa saksi tidak masuk kerja sejak tanggal 5 Mei 2023.

Halaman 31 dari 81 halaman Putusan PHI Nomor 37/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Yyk



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

- Bahwa Kantor PT. Het Waren Huis ada 2 (dua) tempat, kantor pusat berada di Jln. Parangtritis Km 4,5 Saman, Kel/Ds. Bangunharjo, Kec. Sewon, Kab. Bantul, Prov. D.I Yogyakarta, dan Unit Produksi Sleman yang beralamat di Kleben, Mancasan, Kel/Ds. Pandowoharjo, Kec. Sleman, Kab. Sleman, Prov. D.I Yogyakarta.
- Bahwa saksi tidak mengetahui berapa jumlah karyawan di kantor pusat PT. Het Waren Huis di Jln. Parangtritis Km 4,5 Saman, Kel/Ds. Bangunharjo, Kec. Sewon, Kab. Bantul, Prov. D.I Yogyakarta.
- Bahwa Karyawan PT. Het Waren Huis memiliki BPJS Kesehatan.
- Bahwa hasil produksi PT. Het Waren Huis di ekspor ke luar negeri.
- Bahwa sepengetahuan saksi pemilik PT. Het Waren Huis adalah orang luar negeri atau warga negara asing.
- Bahwa status saksi dan Para Penggugat di PT. Het Waren Huis sebagai karyawan kontrak, dan saksi mengetahui status saya sebagai karyawan kontrak karena setelah habis masa kerja dibuatkan perjanjian yang baru lagi.
- Bahwa masa kontrak saksi di PT. Het Waren Huis durasi 3 (tiga) bulan dilanjutkan 6 (enam) bulan.
- Bahwa saksi bekerja di PT. Het Waren Huis sejak tanggal 22 Mei 2022 sampai dengan 5 Mei 2023.
- Bahwa saksi tidak mengetahui siapa saja yang menjadi karyawan tetap PT. Het Waren Huis.
- Bahwa Surat PHK (pemutusan hubungan kerja) diberikan oleh PT. Het Waren Huis tanggal 5 Mei 2023, semua karyawan yang diberhentikan dipanggil satu-satu oleh pihak HRD.
- Bahwa 1 (satu) minggu sebelum di berhentikan dan diberi surat PHK (pemutusan hubungan kerja) pihak PT. Het Waren Huis memberikan pengumuman bahwa karyawan masuk kerja sampai tanggal 5 Mei 2023.
- Bahwa PT. Het Waren Huis memberikan cuti tahunan kepada karyawannya tetapi jika dalam 1 (satu) tahun cuti tidak diambil maka cuti akan hangus.
- Bahwa saksi kenal dengan Para Penggugat, karena sama-sama bekerja di PT. Het Waren Huis.
- Bahwa Para Penggugat bekerja di PT. Het Waren Huis ditempatkan dibagian produksi yang berada di daerah Sleman.
- Bahwa sepengetahuan saksi, Para Penggugat bekerja di PT. Het Waren Huis kurang lebih sejak tahun 2019.

Halaman 32 dari 81 halaman Putusan PHI Nomor 37/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Yyk



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

- Bahwa sebelum menjadi karyawan PT. Het Waren Huis ada masa trainingnya selama 3 (tiga) bulan.
- Bahwa System penggajian karywan PT. Het Waren Huis adalah setelah masa training selama 3 (tiga) bulan kemudian diangkat menjadi karyawan dan setelahnya mendapat gaji.
- Bahwa Gaji karyawan PT. Het Waren Huis antara Rp86.000,00 (delapan puluh enam ribu rupiah) sampai dengan Rp100.000,00 (seratus ribu rupiah) per harinya.
- Bahwa masa kerja di PT. Het Waren Huis dari hari Senin sampai hari Jumat dari pukul 08.00 wib sampai dengan pukul 16.00 wib sedangkan hari Sabtu dari pukul 08.00 wib sampai dengan pukul 14.00 wib.
- Bahwa sepengetahuan saya pada bulan Januari 2022 sampai dengan bulan Mei 2022 PT. Het Waren Huis tidak memberikan hak cuti kepada karyawannya.
- Bahwa Sepengetahuan saya pekerja PT. Het Waren Huis tidak memiliki grup atau kelompok pekerja.
- Bahwa PT. Het Waren Huis pernah melakukan pertemuan dengan para pekerjanya untuk menyelesaikan permasalahan ini secara bipartite pada tanggal 9 Mei 2019 di Jejamuran, Sleman. Pada saat itu para pekerja menuntut hak nya tetapi tidak direspon oleh perusahaan.
- Bahwa Yang hadir di pertemuan pada tanggal 9 Mei 2019 di Jejamuran, Sleman adalah Para Penggugat dan dari perusahaan diwakili oleh Mbak Teo bagian HRD dan pengacara perusahaan, pada saat itu direktur utama tidak hadir sehingga tidak ada keputusan dari permasalahan ini.
- Bahwa setelah pertemuan tanggal 9 Mei 2019 di Jejamuran, Sleman tidak ada keputusan dari PT. Het Waren Huis selanjutnya Para Penggugat mengajukan permasalahan ini ke Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Sleman.
- Bahwa Proses tripartite tersebut dilakukan sebanyak 3 (tiga) kali dan hanya perwakilan saja yang boleh masuk dalam pertemuan tersebut.
- Bahwa Pihak PT. Het Waren Huis memberikan gaji karyawan setiap 2 (dua) minggu sekali atau per 12 (dua belas) hari dan dibayarkan setiap hari Jumat.
- Bahwa setelah memberhentikan pekerjanya PT. Het Waren Huis memberikan surat keterangan kerja.
- Bahwa setelah di berhentikan saya dan Para Penggugat pernah ditawarkan uang sejumlah Rp.250.000,00 (dua ratus lima puluh ribu) oleh PT. Het

Halaman 33 dari 81 halaman Putusan PHI Nomor 37/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Yyk



Waren Huis tetapi tidak kami terima karena jumlahnya tidak sesuai dengan jumlah uang yang menjadi hak kami.

- Bahwa saksi mengetahui dan pernah melihat bukti surat P-3.4, P-4.1, P-4.2, P-4.3, P-10.1, P-11.1, P-11.2, P-11.3, P-13.1, P-13.2, P-13.3, P-14.1?
- Bahwa setelah menerima surat keterangan kerja dari PT. Het Waren Huis, saksi dan Para Penggugat tidak menerima hak-hak yang harusnya kami terima.
- Bahwa sepengetahuan saksi setelah memberhentikan saksi dan Para Penggugat, PT. Het Waren Huis membuka lowongan kerja.
- Bahwa Pada tahun 2022 PT. Het Waren Huis tidak memberikan cuti kepada pekerjanya.
- Bahwa saksi mengetahui dan pernah melihat bukti surat T-3, T-4, T-5.a.
- Bahwa Bipartite dilakukan antara para pekerja dengan PT. Het Waren Huis sebanyak 1 (satu) kali, kemudian 5 (lima) hari setelah dilakukannya bipartite langsung melaporkan ke Disnaker Sleman. Alasan kita tidak menunggu jawaban dari perusahaan karena ini merupakan keputusan bersama para pekerja dan karena takut tidak ada respon dari perusahaan.
- Bahwa saksi menerima surat keterangan kerja dari PT. Het Waren Huis tetapi saksi lupa isinya.

2. Saksi **Dian Sulistiawan** pada pokoknya memberikan keterangan sebagai berikut :

- Bahwa Saksi menerangkan bahwa ia kenal dengan Tergugat tidak ada hubungan pekerjaan;
- Bahwa saksi pernah bekerja di PT. Het Waren Huis.
- Bahwa PT. Het Waren Huis bergerak di bidang industri furniture dari kayu.
- Bahwa Sepengetahuan saya permasalahan antara Para Penggugat dengan Tergugat adalah Tergugat tidak memberikan hak-hak Para Penggugat setelah Para Penggugat di PHK oleh Tergugat.
- Bahwa Karyawan PT. Het Waren Huis berjumlah kurang lebih 300 (tiga ratus) orang.
- Bahwa saksi mengetahui jika telah PHK (pemutusan hubungan kerja) oleh PT. Het Waren Huis?
- Bahwa saksi tahu jika saya PHK (pemutusan hubungan kerja) oleh PT. Het Waren Huis setelah saya dipanggil secara pribadi oleh HRD tetapi alasan saya diberhentikan tidak disampaikan oleh HRD.

Halaman 34 dari 81 halaman Putusan PHI Nomor 37/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Yyk



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

- Bahwa saksi tidak tanya kepada bagian HRD alasan saya di PHK (pemutusan hubungan kerja) oleh PT. Het Waren Huis.
- Bahwa saksi tidak masuk kerja sejak tanggal 5 Mei 2023.
- Kantor PT. Het Waren Huis ada 2 (dua) tempat, kantor pusat berada di Jln. Parangtritis Km 4,5 Saman, Kel/Ds. Bangunharjo, Kec. Sewon, Kab. Bantul, Prov. D.I Yogyakarta, dan Unit Produksi Sleman yang beralamat di Kleben, Mancasan, Kel/Ds. Pandowoharjo, Kec. Sleman, Kab. Sleman, Prov. D.I Yogyakarta
- kantor pusat PT. Het Waren Huis di Jln. Parangtritis Km 4,5 Saman, Kel/Ds. Bangunharjo, Kec. Sewon, Kab. Bantul, Prov. D.I Yogyakarta?
- Saya tidak mengetahui berapa jumlah karyawan di kantor pusat PT. Het Waren Huis di Jln. Parangtritis Km 4,5 Saman, Kel/Ds. Bangunharjo, Kec. Sewon, Kab. Bantul, Prov. D.I Yogyakarta.
- Karyawan PT. Het Waren Huis memiliki BPJS Kesehatan.
- Hasil produksi PT. Het Waren Huis di ekspor ke luar negeri.
- Sepengetahuan saya pemilik PT. Het Waren Huis adalah orang luar negeri atau warga negara asing
- Sepengetahuan saya karyawan dengan masa kerja paling lama di PT. Het Waren Huis adalah sdr. Joko Rulmargiyono
- Sepengetahuan saya alasan PT. Het Waren Huis melakukan PHK (pemutusan hubungan kerja) kepada karyawannya karena orderan furniture berkurang.
- Untuk karyawan lama absen dilakukan dengan cara finger dan kartu sedangkan untuk karyawan baru hanya menggunakan kartu saja.
- Status saya dan Para Penggugat di PT. Het Waren Huis sebagai karyawan kontrak, saya mengetahui status saya sebagai karyawan kontrak karena setelah habis masa kerja dibuatkan perjanjian yang baru lagi.
- Masa kontrak saya di PT. Het Waren Huis durasi 3 (tiga) bulan dilanjutkan 6 (enam) bulan.
- tidak mengetahui siapa saja yang menjadi karyawan tetap PT. Het Waren Huis.
- Surat PHK (pemutusan hubungan kerja) diberikan oleh PT. Het Waren Huis tanggal 5 Mei 2023, semua karyawan yang diberhentikan dipanggil satu-satu oleh pihak HRD.
- 1 (satu) minggu sebelum di berhentikan dan diberi surat PHK (pemutusan hubungan kerja) pihak PT. Het Waren Huis memberikan pengumuman bahwa karyawan masuk kerja sampai tanggal 5 Mei 2023.

Halaman 35 dari 81 halaman Putusan PHI Nomor 37/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Yyk



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

- PT. Het Waren Huis memberikan cuti tahunan kepada karyawannya tetapi jika dalam 1 (satu) tahun cuti tidak diambil maka cuti akan hangus.
- Saya kenal dengan Para Penggugat, saya dan Para Penggugat dahulu sama-sama bekerja di PT. Het Waren Huis.
- Para Penggugat bekerja di PT. Het Waren Huis ditempatkan dibagian produksi yang berada di daerah Sleman.
 - Sepengetahuan saya, Para Penggugat bekerja di PT. Het Waren Huis kurang lebih sejak tahun 2019.
 - Sebelum sebelum menjadi karyawan PT. Het Waren Huis ada masa trainingnya selama 3 (tiga) bulan.
 - System penggajian karywan PT. Het Waren Huis adalah setelah masa training selama 3 (tiga) bulan kemudian diangkat menjadi karyawan dan setelahnya mendapat gaji.
 - Gaji karyawan PT. Het Waren Huis antara Rp86.000,00 (delapan puluh enam ribu rupiah) sampai dengan Rp100.000,00 (seratus ribu rupiah) per harinya.
 - Masa kerja di PT. Het Waren Huis dari hari Senin sampai hari Jumat dari pukul 08.00 wib sampai dengan pukul 16.00 wib sedangkan hari Sabtu dari pukul 08.00 wib sampai dengan pukul 14.00 wib.
 - Sepengetahuan saya pada bulan Januari 2022 sampai dengan bulan Mei 2022 PT. Het Waren Huis tidak memberikan hak cuti kepada karyawannya.
 - Sepengetahuan saya pekerja PT. Het Waren Huis tidak memiliki grup atau kelompok pekerja.
 - PT. Het Waren Huis pernah melakukan pertemuan dengan para pekerjanya untuk menyelesaikan permasalahan ini secara bipartite pada tanggal 9 Mei 2019 di Jejamuran, Sleman. Pada saat itu para pekerja menuntut hak nya tetapi tidak direspon oleh perusahaan.
 - Yang hadir di pertemuan pada tanggal 9 Mei 2019 di Jejamuran, Sleman adalah Para Penggugat dan dari perusahaan diwakili oleh Mbak Teo bagian HRD dan pengacara perusahaan, pada saat itu direktur utama tidak hadir sehingga tidak ada keputusan dari permasalahan ini.
 - Setelah pertemuan tanggal 9 Mei 2019 di Jejamuran, Sleman tidak ada keputusan dari PT. Het Waren Huis selanjutnya Para Penggugat mengajukan permasalahan ini ke Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Sleman.

Halaman 36 dari 81 halaman Putusan PHI Nomor 37/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Yyk



- Proses tripartite tersebut dilakukan sebanyak 3 (tiga) kali dan hanya perwakilan saya yang boleh masuk dalam pertemuan tersebut.
 - Pihak PT. Het Waren Huis memberikan gaji karyawan setiap 2 (dua) minggu sekali atau per 12 (dua belas) hari dan dibayarkan setiap hari Jumat.
 - Setelah memberhentikan pekerjaanya PT. Het Waren Huis memberikan surat keterangan kerja.
 - Saya tidak mengetahui jika PT. Het Waren Huis menawari sejumlah uang kompensasi untuk karyawan yang di PHK (pemutusan hubungan kerja).
 - Saya tidak mengetahui jika PT. Het Waren Huis menawari sejumlah uang kompensasi untuk karyawan yang di PHK (pemutusan hubungan kerja).
 - saya mengetahui dan pernah melihat bukti surat P-3.4, P-4.1, P-4.2, P-4.3, P-10.1, P-11.1, P-11.2, P-11.3, P-13.1, P-13.2, P-13.3, P-14.1?
 - Setelah menerima surat keterangan kerja dari PT. Het Waren Huis, saya dan Para Penggugat tidak menerima hak-hak yang harusnya kami terima.
 - Sepengetahuan saya setelah memberhentikan saya dan Para Penggugat, PT. Het Waren Huis membuka lowongan kerja.
 - Pada tahun 2022 PT. Het Waren Huis tidak memberikan cuti kepada pekerjaanya.
 - saya mengetahui dan pernah melihat bukti surat T-3, T-4, T-5.a.
 - Bipartite dilakukan antara para pekerja dengan PT. Het Waren Huis sebanyak 1 (satu) kali, kemudian 5 (lima) hari setelah dilakukannya bipartite kemudian langsung dilaporkan ke Disnaker Sleman. Alasan kita tidak menunggu jawaban dari perusahaan karena ini merupakan keputusan bersama para pekerja dan karena takut tidak ada respon dari perusahaan.
 - saya menerima surat keterangan kerja dari PT. Het Waren Huis tetapi saya lupa isinya.
- 3. Saksi Sudarmono pada pokoknya menerangkan sebagai berikut:**
- Bahwa saksi bekerja di PT. HET WAREN HUIS tidak tanda tangan kontrak;
 - Bahwa saksi pernah bekerja di PT. Het Waren Huis.

Halaman 37 dari 81 halaman Putusan PHI Nomor 37/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Yyk



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

- Bahwa PT. Het Waren Huis bergerak di bidang industri furniture dari kayu.
- Bahwa Sepengetahuan saya permasalahan antara Para Penggugat dengan Tergugat adalah Tergugat tidak memberikan hak-hak Para Penggugat setelah Para Penggugat di PHK oleh Tergugat.
- Bahwa Karyawan PT. Het Waren Huis berjumlah kurang lebih 300 (tiga ratus) orang.
- Bahwa Saksi kenal dengan Para Penggugat, karena sama-sama bekerja di PT. Het Waren Huis.
- Bahwa Para Penggugat bekerja di PT. Het Waren Huis ditempatkan dibagian laminasi (menyatukan papan) yang berada di daerah Sleman.
- Bahwa Saksi bekerja di PT. Het Waren Huis sejak tahun 2019.
- Bahwa Hasil produksi PT. Het Waren Huis di ekspor ke luar negeri.
- Bahwa Saksi tidak mengetahui alasan saksi di PHK.
- Bahwa Status saksi di PT. Het Waren Huis sebagai karyawan kontrak.
- Bahwa Saksi tidak pernah membaca perjanjian kontrak kerja, pada saat saksi diberi perjanjian kontrak kerja langsung saksi tanda tangani tanpa saksi baca terlebih dahulu.
- Bahwa Kontrak kerja saksi berakhir pada tanggal 5 Mei 2023, 2 (dua) minggu sebelum masa kontrak saksi habis saksi berikan surat PHK.
- Bahwa Sepengetahuan saksi keinginan para pekerja adalah menuntut hak-hak nya atau kompensasi.
- Bahwa Karyawan PT. Het Waren Huis yang di PHK berjumlah kurang lebih 40 (empat puluh) orang
- Bahwa Sepengetahuan saksi saat ini PT. Het Waren Huis masih berjalan atau berproduksi.
- Bahwa Selama masa tranning para pekerja sudah menandatangani kontrak kerja, kontrak kerja ditandatangani setelah selesai masa tranning selama 3 (tiga) bulan.
- Bahwa Masa tranning bagi pekerja baru selama 3 (tiga) bulan tetapi sebelum masuk ke masa tranning pekerja baru terlebih dahulu masuk ke tahap masa percobaan selama 3 (tiga) bulan.
- Bahwa Masa percobaan atau masa orientasi adalah masa dimana pekerja baru diajari dari awal proses produksi dan didampingi oleh pelatih yang kemudian pekerja baru diarahkan ke bagian-bagian sesuai dengan keahilannya.

Halaman 38 dari 81 halaman Putusan PHI Nomor 37/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Yyk



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

- Bahwa Masa kontrak saya di PT. Het Waren Huis per 6 (enam) bulan sekali.
- Bahwa dalam masa percobaan pekerja digaji sesuai besaran UMR Kabupaten Sleman, gaji tersebut dihitung per hari.
- Bahwa saksi mengetahui jika Para Penggugat dulunya pernah bekerja di PT. Het Waren Huis.
- Bahwa seingat saya pada saat saya bekerja di PT. Het Waren Huis saya pernah menandatangani perjanjian kerja, perjanjian kerja tersebut saya tanda tangani setelah saya menjalani masa traning selama 3 (tiga) bulan.
- Bahwa PT. Het Waren Huis menetapkan masa traning selama 3 (tiga) bulan, setelah masa straning selesai kemudian dilanjutkan dengan masa kontrak selama 3 (tiga) bulan, 6 (enam) bulan atau 1 (satu) tahun.
- Bahwa setelah masa traning habis para pekerja tidak mengajukan surat lamaran pekerjaan lagi.
- Bahwa selama masa traning selama 3 (tiga) bulan para pekerja menerima gaji.
- Bahwa PT. Het Waren Huis memberikan gaji kepada karyawannya setiap 2 (dua) minggu sekali dan pekerja diberikan slip gaji yang sudah ada rincian gajinya.
- Bahwa system penggajian karywan PT. Het Waren Huis adalah setelah masa training selama 3 (tiga) bulan kemudian diangkat menjadi karyawan dan setelahnya mendapat gaji.
- Bahwa gaji karyawan PT. Het Waren Huis antara Rp.86.000,00 (delapan puluh enam ribu rupiah) sampai dengan Rp.100.000,00 (seratus ribu rupiah) per harinya. Besaran gaji tersebut didasarkan pada masa kerja dan jabatan.
- Bahwa masa kerja di PT. Het Waren Huis dari hari Senin sampai hari Jumat dari pukul 08.00 wib sampai dengan pukul 16.00 wib sedangkan hari Sabtu dari pukul 08.00 wib sampai dengan pukul 14.00 wib.
- Bahwa tunjangan diberikan oleh PT. Het Waren Huis kepada karyawan yang masa kerjanya diatas 4 (empat) tahun, sedangkan bagi karyawan dengan masa kerja 2 (dua) tahun sampai dengan 3 (tiga) tahun diberikan bonus sesuai dengan absensi atau kedatangan karyawan.
- Bahwa saksi menerima gaji setiap bulannya sebanyak 2 (dua) kali.
- Bahwa pekerja yang tidak masuk kerja tidak mendapat gaji.

Halaman 39 dari 81 halaman Putusan PHI Nomor 37/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Yyk

Disclaimer

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



- Bahwa saksi tidak menerima surat pemberitahuan dari PT. Het Waren Huis sebelum saya di PHK, saya dipanggil bagian HRD kemudian langsung diberi surat PHK.
- Bahwa pada saat menerima surat PHK saksi sempat bertanya kepada bagian HRD ini surat apa tetapi tidak dijawab.
- Bahwa yang memanggil saksi untuk menerima surat PHK adalah Mbak Teo bagian HRD.
 - Bahwa Pada saat di PHK saksi tidak menerima pesangon dari perusahaan.
 - Bahwa saksi tidak bertanya kepada perusahaan alasan tidak memberi pesangon kepada pekerja yang di PHK.
 - Bahwa seingat saksi perusahaan dan pekerja pernah berunding bersama untuk menyelesaikan masalah ini tetapi saksi lupa kapan waktunya.
 - Bahwa hasil pertemuan di Jejamuran, Sleman adalah perusahaan meminta waktu selama 2 (dua) minggu.
 - Bahwa PT. Het Waren Huis pernah melakukan pertemuan dengan para pekerjanya untuk menyelesaikan permasalahan ini secara bipartite pada tanggal 9 Mei 2019 di Jejamuran, Sleman. Pada saat itu para pekerja menuntut hak nya tetapi tidak direspon oleh perusahaan.
 - Bahwa yang hadir di pertemuan pada tanggal 9 Mei 2019 di Jejamuran, Sleman adalah Para Penggugat dan dari perusahaan diwakili oleh Mbak Teo bagian HRD dan pengacara perusahaan, pada saat itu direktur utama tidak hadir sehingga tidak ada keputusan dari permasalahan ini.
 - Bahwa setelah pertemuan tanggal 9 Mei 2019 di Jejamuran, Sleman tidak ada keputusan dari PT. Het Waren Huis selanjutnya Para Penggugat mengajukan permasalahan ini ke Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Sleman.
 - Bahwa Proses *tripartite* tersebut dilakukan sebanyak 3 (tiga) kali dan hanya perwakilan saya yang boleh masuk dalam pertemuan tersebut.
 - Bahwa Saksi kenal dengan sdr. Joko Rulmargiyono karena kami seangkatan yang sama-sama masuk perusahaan tahun 2019.
 - Bahwa sepengetahuan saksi, sdr. Ariaudin bekerja di PT. Het Waren Huis sejak tahun 2019.

Halaman 40 dari 81 halaman Putusan PHI Nomor 37/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Yyk



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

- Bahwa sepengetahuan saksi seluruh pekerja mendapatkan surat keterangan kerja.
- Bahwa Para pekerja mendapatkan surat keterangan kerja setelah ada perundingan di perusahaan.
- Bahwa Karyawan PT. Het Waren Huis memiliki BPJS Kesehatan.
- Bahwa Selama bekerja di PT. Het Waren Huis saya pernah mengalami kecelakaan kerja.
- Bahwa pada saat saksi mengalami kecelakaan kerja PT. Het Waren Huis tidak memberikan santunan.
- Bahwa saksi hadir dalam pertemuan *bipartite* yang dilakukan di Jejamuran, Sleman.
- Bahwa seingat saksi sdr. Muhammad Ridwan hadir pada saat pertemuan bipartite yang dilakukan di Jejamuran, Sleman.
- Bahwa alasan para pekerja tidak menunggu selama 2 (dua) minggu waktu yang diminta perusahaan untuk menyelesaikan masalah ini dan langsung melakukan mendaftarkan tripartite karena ini merupakan kesepakatan para pekerja.
- Bahwa sepengetahuan saksi perusahaan meminta waktu selama 2 (dua) minggu untuk menyelesaikan masalah ini tidak ada bukti tertulisnya dan hanya diucapkan secara lisan;

Menimbang, bahwa untuk membuktikan kebenaran dalil-dalil bantahan nya, pihak Tergugat telah mengajukan alat bukti sebanyak 55 (lima puluh lima) surat yang diberi tanda bukti T-1 sampai dengan T-8.c sebagai berikut:

1. Foto copy Salinan Akta Pernyataan Keputusan Rapat Umum Pemegang Saham PT. HET WAREN HUIS Nomor 30 tanggal 26 Juli 2022 dibuat di hadapan Agustinus Janarko Sigit Prasetyo, SH., M.Kn Notaris di Kabupaten Bantul, diberi tanda Bukti T-1;
2. Foto copy Surat Penerimaan Kementerian Hukum dan Hak Asasi Manusia Republik Indonesia Nomor AHU-AH.01.09-0040306 tentang pemberitahuan perubahan data Perseroan PT. HET WAREN HUIS tertanggal 04 Agustus 2022, diberi tanda bukti T-2;
3. Foto copy Surat Tertanggal 08 Mei 2023, Perihal Undangan Permintaan Perundingan Bipartit yang dibuat oleh Para Penggugat dan ditujukan kepada Tergugat, diberi tanda bukti T-3;
4. Foto copy Daftar hadir pertemuan perundingan Bipartit yang dilaksanakan pada tanggal 09 Mei 2023, diberi tanda bukti T-4;

Halaman 41 dari 81 halaman Putusan PHI Nomor 37/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Yyk



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

5. Foto copy Surat Panggilan Klarifikasi oleh Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Sleman Nomor 565/176 tertanggal 17 Mei 2023, diberi tanda bukti T-5.a;
6. Foto copy Surat Panggilan Mediasi oleh Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Sleman Nomor 565/181 tertanggal 24 Mei 2023, diberi tanda bukti T-5.b;
7. Foto copy surat Anjuran Nomor 565/1161 yang dikeluarkan oleh Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Sleman tanggal 27 Juni 2023, diberi tanda bukti T-6);
8. Foto copy surat perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT) atas nama Joko Rulmargiyono tertanggal 25 Juni 2019, periode 25 Juni 2019 sampai dengan 24 Juni 2020, diberi tanda bukti T-7.a.1;
9. Foto copy surat PKWT atas nama Joko Rulmargiyono tertanggal 04 Mei 2020, periode 04 Mei 2020 sampai dengan 03 Mei 2021, diberi tanda bukti T-7.a.2;
10. Foto copy surat PKWT atas nama Joko Rulmargiyono tertanggal 04 Mei 2021, periode 04 Mei 2021 sampai dengan 03 Mei 2022, diberi tanda bukti T-7.a.3;
11. Foto copy surat PKWT atas nama Joko Rulmargiyono tertanggal 04 Mei 2022, periode 04 Mei 2022 sampai dengan 03 Mei 2023, diberi tanda bukti T-7.a.4;
12. Foto copy surat PKWT atas nama Ariaudin tertanggal 01 April 2019, periode 01 April 2019 sampai dengan 30 Juni 2019, diberi tanda bukti T-7.b.1;
13. Foto copy surat PKWT atas nama Ariaudin tertanggal 01 Juli 2019, periode 1 Juli 2019 sampai dengan 30 Juni 2020, diberi tanda bukti T-7.b.2;
14. Foto copy surat PKWT atas nama Ariaudin tertanggal 04 Mei 2020, periode 04 Mei 2020 sampai dengan 04 Mei 2021, diberi tanda bukti T-7.b.3;
15. Foto copy surat PKWT atas nama Ariaudin tertanggal 04 Mei 2021, periode 04 Mei 2021 sampai dengan 03 November 2021, diberi tanda bukti T-7.b.4;
16. Foto copy surat PKWT atas nama Ariaudin tertanggal 04 November 2021, periode 04 November 2021 sampai dengan 03 Mei 2022, diberi tanda bukti T-7.b.5;

Halaman 42 dari 81 halaman Putusan PHI Nomor 37/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Yyk



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

17. Foto copy surat PKWT atas nama Ariaudin tertanggal 04 Mei 2022 periode 04 Mei 2022 sampai dengan 03 November 2022, diberi tanda bukti T-7.b.6;
18. Foto copy surat PKWT atas nama Ariaudin tertanggal 04 November 2022 periode 04 November 2022 sampai dengan 03 Mei 2023, diberi tanda bukti T-7.b.7;
19. Foto copy surat PKWT atas nama Muhammad Ridwan tertanggal 18 Juni 2019 periode 18 Juni 2019 sampai dengan 17 September 2019, diberi tanda bukti T-7.c.1;
20. Foto copy surat PKWT atas nama Muhammad Ridwan tertanggal 18 September 2019 periode 18 September 2019 sampai dengan 17 September 2020, diberi tanda bukti T-7.c.2;
21. Foto copy surat PKWT atas nama Muhammad Ridwan tertanggal 04 Mei 2020 periode 04 Mei 2020 sampai dengan 03 Mei 2021, diberi tanda bukti T-7.c.3;
22. Foto copy surat PKWT atas nama Muhammad Ridwan tertanggal 04 Mei 2021 periode 04 Mei 2021 sampai dengan 03 Mei 2022, diberi tanda Bukti T-7.c.4;
23. Foto copy surat PKWT atas nama Muhammad Ridwan tertanggal 04 Mei 2022 periode 04 Mei 2022 sampai dengan 03 Mei 2023, diberi tanda bukti T-7.c.5;
24. Foto copy surat PKWT atas nama Suswanto tertanggal 08 Oktober 2019 periode 08 Oktober 2019 sampai dengan 07 Januari 2020, diberi tanda bukti T-7.d.1;
25. Foto copy surat PKWT atas nama Suswanto tertanggal 08 Januari 2020 periode 08 Januari 2020 sampai dengan 07 Januari 2021, diberi tanda bukti T-7.d.2;
26. Foto copy surat PKWT atas nama Suswanto tertanggal 04 Mei 2020 periode 04 Mei 2020 sampai dengan 03 Mei 2021, diberi tanda bukti T-7.d.3;
27. Foto copy surat PKWT atas nama Suswanto tertanggal 04 Mei 2021 periode 04 Mei 2021 sampai dengan 03 Mei 2022, diberi tanda bukti T-7.d.4;
28. Foto copy surat PKWT atas nama Suswanto tertanggal 04 Mei 2022 periode 04 Mei 2022 sampai dengan 03 Mei 2023, diberi tanda bukti T-7.d.5;

Halaman 43 dari 81 halaman Putusan PHI Nomor 37/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Yyk



29. Foto copy surat PKWT atas nama Nasrudin Mustova tertanggal 02 Juni 2020 periode 02 Juni 2020 sampai dengan 01 September 2020, diberi tanda bukti T-7.e.1;
30. Foto copy surat PKWT atas nama Nasrudin Mustova tertanggal 02 September 2020 periode 02 September 2020 sampai dengan 03 Mei 2021, diberi tanda bukti T-7.e.2;
31. Foto copy surat PKWT atas nama Nasrudin Mustova tertanggal 04 Mei 2021 periode 04 Mei 2021 sampai dengan 03 November 2021, diberi tanda bukti T-7.e.3;
32. Foto copy surat PKWT atas nama Nasrudin Mustova tertanggal 04 November 2021 periode 04 Mei 2021 sampai dengan 03 November 2022, diberi tanda bukti T-7.e.4;
33. Foto copy surat PKWT atas nama Nasrudin Mustova tertanggal 04 November 2022 periode 04 November 2022 sampai dengan 03 Mei 2023, diberi tanda bukti T-7.e.5;
34. Foto copy surat PKWT atas nama Saiful Amri tertanggal 21 September 2020 periode 21 September 2020 sampai dengan 21 Desember 2020, diberi tanda bukti T-7.F.1;
35. Foto copy surat PKWT atas nama Saiful Amri tertanggal 22 Desember 2020 periode 22 Desember 2020 sampai dengan 03 Mei 2021, diberi tanda bukti T-7.F.2;
36. Foto copy surat PKWT atas nama Saiful Amri tertanggal 04 Mei 2021 periode 04 Mei 2021 sampai dengan 03 November 2021, diberi tanda bukti T-7.F.3;
37. Foto copy surat PKWT atas nama Saiful Amri tertanggal 04 November 2021 periode 04 November 2021 sampai dengan 03 Mei 2022, diberi tanda bukti T-7.F.4;
38. Foto copy surat PKWT atas nama Saiful Amri tertanggal 04 Mei 2022 periode 04 Mei 2022 sampai dengan 03 Mei 2023, diberi tanda bukti T-7.F.5;
39. Foto copy surat PKWT atas nama Firman Dwi Fauzin tertanggal 13 Juli 2021 periode 14 Juli 2021 sampai dengan 03 November 2021, diberi tanda bukti T-7.g.1;
40. Foto copy surat PKWT atas nama Firman Dwi Fauzin tertanggal 04 November 2021 periode 04 November 2021 sampai dengan 03 November 2022, diberi tanda bukti T-7.g.2;

Halaman 44 dari 81 halaman Putusan PHI Nomor 37/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Yyk



41. Foto copy surat PKWT atas nama Firman Dwi Fauzin tertanggal 04 November 2022 periode 04 November 2022 sampai dengan 03 Mei 2023, diberi tanda bukti T-7.g.3;
42. Foto copy surat PKWT atas nama Daryanto tertanggal 13 September 2021 periode 13 September 2021 sampai dengan 3 Mei 2022, diberi tanda bukti T-7.h.1;
43. Foto copy surat PKWT atas nama Daryanto tertanggal 04 Mei 2022 periode 04 Mei 2022 sampai dengan 03 Mei 2023, diberi tanda bukti T-7.h.2;
44. Foto copy surat PKWT atas nama Bibit Setiawan tertanggal 03 November 2021 periode 03 November 2021 sampai dengan 02 Februari 2022, diberi tanda bukti T-7.i.1;
45. Foto copy surat PKWT atas nama Bibit Setiawan tertanggal 03 Februari 2022 periode 03 Februari 2022 sampai dengan 03 November 2022, diberi tanda bukti T-7.i.2);
46. Foto copy surat PKWT atas nama Bibit Setiawan tertanggal 15 Desember 2022 periode 15 Desember 2022 sampai dengan 03 Mei 2023, diberi tanda bukti T-7.i.3;
47. Foto copy surat PKWT atas nama Didik Prasetya tertanggal 11 Mei 2022 periode 11 Mei 2022 sampai dengan 03 Agustus 2022 diberi tanda bukti T-7.j.1);
48. Foto copy surat PKWT atas nama Didik Prasetya tertanggal 04 Agustus 2022 periode 04 Agustus 2022 sampai dengan 03 November 2022, diberi tanda bukti T-7.j.2;
49. Foto copy surat PKWT atas nama Didik Prasetya tertanggal 04 November 2022 periode 04 November 2022 sampai dengan 03 Mei 2023, diberi tanda bukti T-7.j.3;
50. Foto copy surat PKWT atas nama Zaenal Arifin tertanggal 04 Juli 2022 periode 04 Juli 2022 sampai dengan 03 November 2022, diberi tanda bukti T-7.k.1;
51. Foto copy surat PKWT atas nama Zaenal Arifin tertanggal 04 November 2022 periode 04 November 2022 sampai dengan 03 Mei 2023, diberi tanda bukti T-7.k.2;
52. Foto copy surat PKWT atas nama Rahmat Toro Susilo tertanggal 11 Oktober 2022 periode 11 Oktober 2022 sampai dengan 03 Mei 2023, diberi tanda bukti T-7.L;

Halaman 45 dari 81 halaman Putusan PHI Nomor 37/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Yyk



53. Foto copy surat Pencatatan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) Nomor 057/PKWT/TK-Slm/IX/2020 tanggal 16 September 2020 atas nama PT. Het Waren Huis yang dikeluarkan oleh Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Sleman, diberi tanda bukti T-8.a;

54. Foto copy surat Tanda Terima Permohonan Pencatatan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) tertanggal 08 Desember 2021, diberi tanda bukti T-8.b;

55. Foto copy surat Pencatatan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) Nomor 020/PKWT/TK-Slm/III/2023 tanggal 09 Maret 2023 atas nama PT. Het Waren Huis yang dikeluarkan oleh Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Sleman, diberi tanda bukti T-8.c;

Menimbang, bahwa berdasarkan alat bukti surat yang diajukan pihak Tergugat tersebut telah diberi materai cukup dan telah pula diteliti bahwa semua bukti surat tersebut di atas terdiri dari 54 (lima puluh empat) surat sesuai dengan aslinya dan 1 (satu) surat merupakan foto copi dari foto copi, sehingga keseluruhannya secara formil dapat diterima dan telah memenuhi syarat sebagai suatu alat bukti yang sah;

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

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

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

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

TENTANG PERTIMBANGAN HUKUM

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

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

DALAM EKSEPSI

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

Halaman 46 dari 81 halaman Putusan PHI Nomor 37/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Yyk



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

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

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

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

Halaman 47 dari 81 halaman Putusan PHI Nomor 37/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Yyk

Disclaimer

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



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

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

Menimbang, bahwa selanjutnya eksepsi Tergugat pada angka 2 (dua) yang menyatakan bahwa Gugatan Penggugat *Diskualifikator /Diskualifikasi In Person*, karena Gugatan dalam perkara *a quo*, diajukan oleh PARA PENGGUGAT yang berjumlah 10 (sepuluh) orang sebagaimana tercantum dalam surat Gugatan. Namun ternyata, ada 1 (satu) orang yang tidak berhak mengajukan Gugatan dalam perkara *a quo*, yaitu Agustinus Prioutomo (PENGGUGAT 2). Hal ini dikarenakan orang tersebut belum melakukan tahapan bipartit, tetapi langsung melakukan tahapan tripartit. Hal ini jelas melanggar prosedur dalam penyelesaian perselisihan hubungan industrial, di mana setiap perselisihan hubungan industrial wajib diupayakan penyelesaiannya terlebih dahulu melalui perundingan bipartit, sebagaimana diatur dalam Pasal 3 ayat (1) Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004, Sehingga beralasan Gugatan yang diajukan PARA PENGGUGAT menjadi tidak sah, dikarenakan orang yang bernama Agustinus Prioutomo tidak memenuhi syarat (diskulifikasi) karena tidak mempunyai hak untuk menggugat perkara *a quo*. Dengan tidak melakukan proses perundingan bipartit, mengakibatkan Gugatan yang diajukan oleh PARA PENGGUGAT melanggar hukum acara sehingga harus dinyatakan tidak dapat diterima, maka Majelis Hakim berpendapat bahwa berdasarkan ketentuan pada pasal 83 Undang-undang No. 2 tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial telah mengatur bahwa: Pengajuan gugatan yang tidak dilampiri risalah penyelesaian melalui mediasi atau konsiliasi, maka hakim

Halaman 48 dari 81 halaman Putusan PHI Nomor 37/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Yyk



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Pengadilan Hubungan Industrial wajib mengembalikan gugatan kepada penggugat. (2) Hakim berkewajiban memeriksa isi gugatan dan bila terdapat kekurangan, hakim meminta penggugat untuk menyempurnakan gugatannya.

Menimbang, bahwa perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja antara para Penggugat dengan Tergugat sebelum diajukan ke Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Yogyakarta para pihak telah terlebih dahulu menyelesaikan perselisihan tersebut melalui proses perundingan mediasi di kantor Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Sleman dan mediator telah menerbitkan Risalah Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial pada bulan Juli 2023 (bukti P-2) dan surat Anjuran Nomor: 565/181 tertanggal 24 Mei 2023 (bukti P-1 dan T-6) yang mana dalam surat anjuran dan Risalah tersebut menyebutkan pihak pekerja Arifudin dkk (25 orang) dan dalam perhitungan hak-hak pekerja yang terPHK terdapat nama saudara Muhammad Ridwan (P-3) dan surat anjuran tersebut juga telah dilampirkan pada saat para Penggugat mengajukan gugatan;

Menimbang, bahwa memperhatikan syarat-syarat kelengkapan pengajuan gugatan didalam berkas perkara a quo, Majelis Hakim menemukan fakta bahwa di dalam surat gugatan para Penggugat telah di lampirkan surat anjuran penyelesaian perselisihan hubungan industrial dari mediator kantor Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Sleman dan mediator hubungan industrial telah menerbitkan surat Anjuran dengan Nomor: 565/181 tertanggal 24 Mei 2023 sehingga pengajuan gugatan telah sesuai dengan Pasal 83 ayat (1) Undang-undang No. 2 tahun 2004, dan Kuasa Hukum para Penggugat telah sah untuk bertindak sebagai kuasa hukum para Penggugat, dengan demikian gugatan para Penggugat secara formil dinyatakan dapat diterima;

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

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

DALAM POKOK PERKARA

Halaman 49 dari 81 halaman Putusan PHI Nomor 37/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Yyk



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

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

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

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

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

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

Menimbang, bahwa para Penggugat untuk menguatkan dalilnya telah mengajukan alat bukti surat sebanyak 50 (lima puluh) surat yang diberi tanda bukti P-1 sampai dengan P-15 dan dalam persidangan telah mengajukan 3 (tiga) orang saksi bernama **Topo Sulistiyo**, **Dian Sulistiawan** dan **Sudarmono** yang telah memberikan keterangan dipersidangan dengan dibawah sumpah menurut agamanya;

Menimbang, bahwa berdasarkan alat bukti surat yang diajukan pihak para Penggugat tersebut telah diberi materai cukup dan telah pula diteliti bahwa semua bukti surat tersebut di atas terdiri dari 38 (tiga puluh delapan) surat sesuai dengan aslinya dan 12 (dua belas) surat merupakan foto copi dari foto copi, sehingga keseluruhannya secara formil dapat diterima dan telah memenuhi syarat sebagai suatu alat bukti yang sah;

Menimbang, bahwa Tergugat untuk menguatkan dalil sangkalannya telah mengajukan alat bukti surat sebanyak 55 (lima puluh lima) surat yang diberi tanda bukti T-I sampai dengan T-8.c dan dalam persidangan telah menyatakan tidak mengajukan saksi;

Menimbang, bahwa berdasarkan alat bukti surat yang diajukan pihak Tergugat tersebut telah diberi materai cukup dan telah pula diteliti bahwa semua bukti surat tersebut di atas terdiri dari 54 (lima puluh empat) surat sesuai dengan aslinya dan 1 (satu) surat merupakan foto copi dari foto copi, sehingga keseluruhannya secara formil dapat diterima dan telah memenuhi syarat sebagai suatu alat bukti yang sah;

Halaman 50 dari 81 halaman Putusan PHI Nomor 37/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Yyk



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

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

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

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

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

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

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

Menimbang, bahwa berdasarkan pada alat bukti surat para Penggugat yang diberi tanda bukti P-1, P-2, P-3.2, P-3.3, P-3.4, P-4.2, P-4.3, P-4.4, P-5.2, P-5.3, , P-5.4, P-6.2, P-6.3, P-6.4, P-7.2, P-7.3, P-7.4, P-8.2, P-8.3, P-8.4, P-9.2, P-9.3, P-9.4, P-10.2, P-10.3, P-10.4, P-11.2, P-11.3, P-11.4, P-12.2, P-12.3, P-12.4, P-13.2, P-13.3, P-14.2, P-14.3 dan P-14.4 yang bersesuaian dengan bukti surat Tergugat yang diberi tanda T-6, T-7.a.1, T-7.a.2, T-7.a.3, T-7.a.4, T-7.b.1,

Halaman 51 dari 81 halaman Putusan PHI Nomor 37/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Yyk



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

T-7.b.2, T-7.b.3, T-7.b.4, T-7.b.5, T-7.b.6, T-7.b.7, T-7.c.1, T-7.c.2, T-7.c.3, T-7.c.4, T-7.c.5, T-7.d.1, T-7.d.2, T-7.d.3, T-7.d.4, T-7.d.5, T-7.e.1, T-7.e.2, T-7.e.3, T-7.e.4, T-7.e.5, T-7.f.1, T-7.f.2, T-7.f.3, T-7.f.4, T-7.f.5, T-7.g.1, T-7.g.2, T-7.g.3, T-7.h.1, T-7.h.2, T-7.i.1, T-7.i.2, T-7.i.3, T-7.j.1, T-7.j.2, T-7.j.2, T-7.j.3, T-7.k.1, T-7.k.2, T-7. L, T-8.a, T-8.b dan T-8.c, maka majelis hakim berpendapat antara para Penggugat dengan Tergugat telah terjadi hubungan kerja dan hubungan kerja yang terjadi antara para Penggugat dengan Tergugat telah memenuhi unsur adanya perintah, adanya pekerjaan dan adanya upah yang diberikan oleh Tergugat kepada para Penggugat;

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

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

Menimbang, bahwa berdasarkan ketentuan Pasal 56 Undang-undang No. 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-undang No. 2 Tahun 2022 Tentang Cipta Kerja menjadi Undang-undang yang menyatakan bahwa: (1) *Perjanjian kerja dibuat untuk waktu tertentu atau untuk waktu tidak tertentu, (2) perjanjian kerja untuk waktu tertentu sebagaimana dimaksud pada ayat (1) didasarkan atas: a. jangka waktu, atau b. selesainya suatu pekerjaan tertentu, (3) jangka waktu atau selesainya suatu pekerjaan tertentu sebagaimana dimaksud pada ayat (2) ditentukan berdasarkan perjanjian kerja; (4) ketentuan lebih lanjut mengenai perjanjian kerja waktu tertentu berdasarkan jangka waktu atau selesainya suatu pekerjaan tertentu di atur dalam peraturan pemerintah.*

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

Halaman 52 dari 81 halaman Putusan PHI Nomor 37/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Yyk



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

hal perjanjian kerja waktu tertentu dibuat dalam bahasa Indonesia dan bahasa asing, apabila kemudian terdapat perbedaan penafsiran antara keduanya, yang berlaku perjanjian kerja waktu tertentu yang dibuat dalam bahasa Indonesia.

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

Menimbang, bahwa berdasarkan alat bukti surat para Penggugat yang bertanda P-4.4, P-5.4 P-9.4, P-12.4 dan alat bukti surat Tergugat yang bertanda T-7.b.1, T-7.c.1, T-7.f.1, T-7.g.1, T-7.i.1, T-7.j.1, dan T-7.k.1, bukti-bukti tersebut telah menunjukkan *adanya masa percobaan kerja selama 3 (tiga) bulan sebelum menandatangani perjanjian kerja waktu tertentu*, hal ini sesuai dengan keterangan saksi para Penggugat yang bernama Topo Sulistiyo, Dian Sulistiawan dan Sudarman yang menerangkan bahwa perjanjian kerja waktu tertentu diawali dengan masa percobaan selama 3 (tiga) bulan, setelah itu baru menandatangani perjanjian kerja untuk 6 (enam) bulan atau 1 (satu) tahun karena setiap pekerja berbeda-beda, dengan adanya masa percobaan 3 (tiga) bulan tersebut telah membuktikan Tergugat telah melanggar ketentuan pasal Pasal 58 Undang-undang No. 6 Tahun 2023 Tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-undang No.2 Tahun 2022 Tentang Cipta Kerja Menjadi Undang-undang;

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

- (1) *Perjanjian kerja waktu tertentu hanya dapat dibuat untuk pekerjaan tertentu yang menurut jenis dan sifat atau kegiatan pekerjaannya akan selesai dalam waktu tertentu, yaitu sebagai berikut:*
- pekerjaan yang sekali selesai atau yang sementara sifatnya,*
 - pekerjaan yang diperkirakan penyelesaiannya dalam waktu yang tidak terlalu lama:*
 - pekerjaan yang bersifat musiman,*

Halaman 53 dari 81 halaman Putusan PHI Nomor 37/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Yyk



- d. pekerjaan yang berhubungan dengan produk baru, kegiatan baru, atau produk tambahan yang masih dalam percobaan atau penjajakan, atau
e. pekerjaan yang jenis dan sifat atau kegiatannya bersifat tidak tetap.

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

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

- 1) Perjanjian Kerja berakhir apabila:
a. Pekerja/Buruh meninggal dunia;
b. berakhirnya jangka waktu Perjanjian Kerja;
c. selesainya suatu pekerjaan tertentu;
d. adanya putusan pengadilan dan/atau putusan lembaga penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial yang telah mempunyai kekuatan hukum tetap, atau
e. adanya keadaan atau kejadian tertentu yang dicantumkan dalam Perjanjian Kerja, Peraturan Perusahaan, atau Perjanjian Kerja. Bersama yang dapat menyebabkan berakhirnya Hubungan Kerja.
- 2) Perjanjian Kerja tidak berakhir karena meninggalnya Pengusaha atau beralihnya hak atas Perusahaan yang disebabkan penjualan, pewarisan, atau hibah;
- 3) Dalam hal terjadi pengalihan Perusahaan, hak-hak Pekerja/Buruh menjadi tanggung jawab Pengusaha baru, kecuali ditentukan lain dalam perjanjian pengalihan yang tidak mengurangi hak-hak Pekerja/Buruh.

Halaman 54 dari 81 halaman Putusan PHI Nomor 37/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Yyk



4) Dalam hal pengusaha orang perseorangan meninggal dunia, ahli waris pengusaha dapat mengakhiri perjanjian kerja setelah merundingkan dengan pekerja / buruh;

5) dalam hal pekerja/buruh meninggal dunia, ahli waris pekerja/buruh berhak mendapatkan hak-haknya sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan atau hak-hak yang telah diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja Bersama;

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

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

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

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

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

Halaman 55 dari 81 halaman Putusan PHI Nomor 37/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Yyk



1) PKWT berdasarkan jangka waktu sebagaimana dimaksud dalam Pasal 4 ayat (1) huruf a dibuat untuk pekerjaan tertentu yaitu:

- a. pekerjaan yang diperkirakan penyelesaiannya dalam waktu yang tidak terlalu lama;
- b. pekerjaan yang bersifat musiman, atau
- c. pekerjaan yang berhubungan dengan produk baru, kegiatan baru, atau produk tambahan yang masih dalam percobaan atau penajakan.

2) PKWT berdasarkan selesainya suatu pekerjaan tertentu sebagaimana dimaksud dalam Pasal 4 ayat (1) huruf b dibuat untuk pekerjaan tertentu yaitu: a. pekerjaan yang sekali selesai, atau b. pekerjaan yang sementara sifatnya.

3) Selain pekerjaan tertentu sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dan ayat (2), PKWT dapat dilaksanakan terhadap pekerjaan tertentu lainnya yang jenis dan sifat atau kegiatannya bersifat tidak tetap.

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

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

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

Menimbang, bahwa berdasarkan ketentuan pada Pasal 8 Peraturan Pemerintah No. 35 Tahun 2021 Tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih



Daya, Waktu Kerja Dan Waktu Istirahat, Dan Pemutusan Hubungan Kerja yang mengatur bahwa:

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

Menimbang, bahwa berdasarkan alat bukti surat para Penggugat yang bertanda P-3.4, P-4.4, P-5.4, P-6.4, P-7.4, P-8.4, P-9.4, P-10.4, P-11.4, P-12.4, P-14.4 dan P-5 yang bersesuaian dengan bukti surat Tergugat yang bertanda T-7.a.1, T-7.a.2, T-7.a.3, T-7.a.4, T-7.b.1, T-7.b.2, T-7.b.3, T-7.b.4, T-7.b.5, T-7.b.6, T-7.b.7, T-7.c.1, T-7.c.2, T-7.c.3, T-7.c.4, T-7.c.5, T-7.d.1, T-7.d.2, T-7.d.3, T-7.d.4, T-7.d.5, T-7.e.1, T-7.e.2, T-7.e.3, T-7.e.4, T-7.e.5, T-7.f.1, T-7.f.2, T-7.f.3, T-7.f.4, T-7.f.5, T-7.g.1, T-7.g.2, T-7.g.3, T-7.h.1, T-7.h.2, T-7.i.1, T-7.i.2, T-7.i.3, T-7.j.1, T-7.j.2, T-7.j.3, T-7.k.1, T-7.k.2, T-7.l, T-8.a, T-8.b dan T-8.c tentang perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT) antara para Penggugat dengan Tergugat dimana jenis pekerjaan yang dilakukan oleh para Penggugat adalah di bagian produksi seperti tenaga pembahanan lamination, tenaga pembahanan component, tenaga finishing spray, tenaga loading, tenaga pembahanan slicing, tenaga pembahanan balok, tenaga finishing assembling, tenaga assembling, dengan demikian Majelis Hakim berpendapat berdasarkan pada alat bukti surat sebagaimana tersebut di atas telah menunjukkan jenis pekerjaan yang diperjanjikan antara para Penggugat dengan Tergugat adalah pekerjaan pokok di tempat usaha Tergugat, pekerjaan tersebut ada secara terus menerus dan tidak tergantung pada musim atau cuaca tertentu dimana core bisnis Tergugat adalah perusahaan yang bergerak di bidang industry furniture dari kayu untuk kebutuhan rumah tangga dan kantor, sedangkan para Penggugat bekerja di bagian produksi sebagaimana tersebut di atas dan hubungan kerja antara para Penggugat dengan Tergugat telah terjadi antara 1 (satu) tahun hingga lebih dari 4 (empat) tahun, dengan berdasar pada alat bukti surat dari para pihak yang disampaikan dalam persidangan telah membuktikan Tergugat telah melanggar ketentuan pasal 61.A, pasal 59 Undang-undang No. 6 Tahun 2023 Tentang

Halaman 57 dari 81 halaman Putusan PHI Nomor 37/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Yyk



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-undang No.2 Tahun 2022 Tentang Cipta Kerja Menjadi Undang-undang, pasal 4, pasal 5 dan pasal 7 Peraturan Pemerintah No. 35 Tahun 2021 Tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja Dan Waktu Istirahat, Dan Pemutusan Hubungan Kerja;

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

Menimbang, bahwa dengan memperhatikan jawaban pihak Tergugat yang terdapat pada eksepsi angka 1 (satu) yang menyatakan bahwa titel Gugatan yang diajukan oleh PARA PENGGUGAT dalam perkara *a quo*, yaitu "Gugatan Pemutusan Hubungan Kerja" adalah sangat keliru. Antara PARA PENGGUGAT dengan TERGUGAT tidak pernah terjadi Pemutusan Hubungan Kerja (PHK). Hubungan hukum antara PARA PENGGUGAT dengan TERGUGAT terikat oleh Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) atau dengan kata lain status PARA PENGGUGAT adalah pekerja kontrak. Di mana PARA PENGGUGAT telah habis masa kontrak kerjanya, dan tidak ada perpanjangan atau pembaharuan perjanjian antara PARA PENGGUGAT dengan TERGUGAT. TERGUGAT tidak pernah sama sekali melakukan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) terhadap PARA PENGGUGAT, maka Majelis Hakim telah membaca dan mengkritisi alat bukti surat pihak para Penggugat yang bertanda P-1 dan P-2 tentang Anjuran dan Risalah penyelesaian perselisihan hubungan industrial dimana dalam alat bukti surat tersebut terdapat keterangan pihak pengusaha telah menerangkan jika alasan pemutusan hubungan kerja (PHK) adalah hasil evaluasi kinerja dan perusahaan sedang mengalami penurunan order/pesanan sehubungan dengan adanya krisis global, hal ini telah membuktikan Tergugat telah melakukan pemutusan hubungan kerja kepada para Penggugat;

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

Halaman 58 dari 81 halaman Putusan PHI Nomor 37/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Yyk



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

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

- 1) PKWT yang dapat dilaksanakan terhadap pekerjaan tertentu lainnya yang jenis dan sifat atau kegiatannya bersifat tidak tetap sebagaimana dimaksud dalam pasal 5 ayat (3) berupa pekerjaan tertentu yang berubah-ubah dalam hal waktu dan volume pekerjaan serta pembayaran upah Pekerja/Buruh berdasarkan kehadiran.
- 2) PKWT sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dapat dilakukan dengan Perjanjian Kerja harian.
- 3) Perjanjian Kerja harian sebagaimana dimaksud pada ayat (2) dilakukan dengan ketentuan Pekerja/Buruh bekerja kurang dari 21 (dua puluh satu) hari dalam 1 (satu) bulan.
- 4) Dalam hal Pekerja/Buruh bekerja 21 (dua puluh satu) hari atau lebih selama 3 (tiga) bulan berturut-turut atau lebih maka Perjanjian Kerja harian sebagaimana dimaksud pada ayat (2) menjadi tidak berlaku dan Hubungan

Halaman 59 dari 81 halaman Putusan PHI Nomor 37/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Yyk



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Keja antara Pengusaha dengan Pekerja/Buruh demi hukum berubah berdasarkan PKWTT.

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

- 1) *Pengusaha yang mempekerjakan Pekerja/Buruh pada pekerjaan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 10 ayat (1) membuat Perjanjian Kerja harian secara tertulis dengan Pekerja/ Buruh. '*
- 2) *Perjanjian Kerja harian sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dapat dibuat secara kolektif dan paling sedikit memuat:*
 - a. *nama/alamat Perusahaan atau pemberi kerja,*
 - b. *nama/alamat Pekerja/Buruh,*
 - c. *jenis pekerjaan yang dilakukan: dan*
 - d. *besarnya Upah.*
- 3) *Pengusaha sebagaimana dimaksud pada ayat (1) wajib memenuhi hak-hak Pekerja/Buruh termasuk hak atas program jaminan sosial.*

Menimbang, bahwa berdasarkan pada alat bukti surat para Penggugat yang bertanda P-3.3, P-4.3, P-5.3, P-6.3, P-7.3, P-8.3, P-9.3, P-10.3, P-11.3 P-12.3, P-13.3 dan P-14.3 tentang Slip gaji para Penggugat dan bukti surat P-3.4, P-4.4, P-5.4, P-6.4, P-7.4, P-8.4, P-9.4, P-10.4, P-11.4, P-12.4, P-14.4 dan P-5 yang bersesuaian dengan bukti surat Tergugat yang bertanda T-7.a.1, T-7.a.2, T-7.a.3, T-7.a.4, T-7.b.1, T-7.b.2, T-7.b.3, T-7.b.4, T-7.b.5, T-7.b.6, T-7.b.7, T-7.c.1, T-7.c.2, T-7.c.3, T-7.c.4, T-7.c.5, T-7.d.1, T-7.d.2, T-7.d.3, T-7.d.4, T-7.d.5, T-7.e.1, T-7.e.2, T-7.e.3, T-7.e.4, T-7.e.5, T-7.f.1, T-7.f.2, T-7.f.3, T-7.f.4, T-7.f.5, T-7.g.1, T-7.g.2, T-7.g.3, T-7.h.1, T-7.h.2, T-7.i.1, T-7.i.2, T-7.i.3, T-7.j.1, T-7.j.2, T-7.j.3, T-7.k.1, T-7.k.2, T-7. L, T-8.a, T-8.b dan T-8.c, tentang perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT) serta keterangan saksi para Penggugat yang bernama Topo Sulistiyo, Dian Sulistiawan dan Sudarman telah membuktikan para Penggugat menjalankan pekerjaan dengan jenis dan sifat atau kegiatannya bersifat tetap dan tidak berubah-ubah dalam hal waktu dan volume pekerjaan, para Penggugat bekerja lebih dar 21 (dua puluh satu) hari setiap bulan selama lebih dari 3 (tiga) bulan secara berturut-turut serta pembayaran upah para Penggugat diberikan dengan sistem harian berdasarkan kehadiran, hal ini telah menunjukkan bahwa Tergugat telah melanggar ketentuan pasal 10 Peraturan Pemerintah No. 35 Tahun 2021 Tentang Perjanjian Kerja Waktu

Halaman 60 dari 81 halaman Putusan PHI Nomor 37/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Yyk



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja Dan Waktu Istirahat, Dan Pemutusan Hubungan Kerja;

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

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

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

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

- (1) *Pengusaha wajib memberikan uang kompensasi kepada Pekerja/Buruh yang hubungan kerjanya berdasarkan PKWT.*
- (2) *Pemberian uang kompensasi dilaksanakan pada saat berakhirnya PKWT.*
- (3) *Uang kompensasi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diberikan kepada Pekerja/Buruh yang telah mempunyai masa kerja paling sedikit 1 (satu) bulan secara terus menerus.*
- (4) *Apabila PKWT diperpanjang, uang kompensasi diberikan saat selesainya jangka waktu PKWT sebelum perpanjangan dan terhadap jangka waktu perpanjangan PKWT, uang kompensasi berikutnya diberikan setelah perpanjangan jangka waktu PKWT berakhir atau selesai.*

Halaman 61 dari 81 halaman Putusan PHI Nomor 37/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Yyk



(5) Pemberian uang kompensasi tidak berlaku bagi tenaga kerja asing yang dipekerjakan oleh pemberi kerja dalam Hubungan Kerja berdasarkan PKWT.

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

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

Menimbang, bahwa berdasarkan ketentuan pada Pasal 17 Peraturan Pemerintah No. 35 Tahun 2021 Tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja Dan Waktu Istirahat, Dan Pemutusan Hubungan Kerja yang mengatur bahwa: Dalam hal salah satu pihak mengakhiri Hubungan Kerja sebelum berakhirnya jangka waktu yang ditetapkan dalam PKWT, Pengusaha wajib memberikan uang kompensasi sebagaimana dimaksud dalam Pasal 15



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

ayat (1) yang besarnya dihitung berdasarkan jangka waktu PKWT yang telah dilaksanakan oleh Pekerja/Buruh.

Menimbang, bahwa berdasarkan alat bukti surat Tergugat yang bertanda T-7.a.1, T-7.a.2, T-7.a.3, T-7.a.4, T-7.b.1, T-7.b.2, T-7.b.3, T-7.b.4, T-7.b.5, T-7.b.7, T-7.c.1, T-7.c.2, T-7.c.3, T-7.c.4, T-7.c.5, T-7.d.1, T-7.d.2, T-7.d.3, T-7.d.4, T-7.d.5, T-7.e.1, T-7.e.2, T-7.e.3, T-7.e.4, T-7.e.5, T-7.f.1, T-7.f.2, T-7.f.3, T-7.f.4, T-7.f.5, T-7.g.1, T-7.g.2, T-7.g.3, T-7.h.1, T-7.h.2, T-7.i.1, T-7.i.2, T-7.i.3, T-7.j.1, T-7.j.2, T-7.j.3, T-7.k.1, T-7.k.2, T-7.L, T-8.a, T-8.b dan T-8.c, tentang surat perjanjian kerja waktu tertentu yang menunjukkan bahwa antara para Penggugat dan Tergugat telah menandatangani surat perjanjian kerja waktu tertentu yang mana perjanjian kerja tersebut berlaku antara 3 bulan, 6 bulan dan sampai dengan 4 tahun lebih, hal ini telah menunjukkan bahwa Tergugat telah memperpanjang masa kontrak para Penggugat tanpa ada jeda waktu, pada saat berakhirnya perjanjian kerja Tergugat tidak memberikan uang kompensasi kepada para Penggugat dan pada saat melakukan perjanjian baru tidak ada lamaran kerja kembali, hal ini telah membuktikan Tergugat telah melakukan pelanggaran pasal 15, pasal 16 dan pasal 17 Peraturan Pemerintah No. 35 Tahun 2021 Tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja Dan Waktu Istirahat, Dan Pemutusan Hubungan Kerja;

Menimbang, bahwa berdasarkan alat bukti surat para Penggugat yang bertanda P-3.4, P-4.4, P-5.4, P-6.4, P-7.4, P-8.4, P-9.4, P-10.4, P-11.4, P-12.4, P-14.4 dan P-5 dan bukti surat Tergugat yang bertanda T-7.a.1, T-7.a.2, T-7.a.3, T-7.a.4, T-7.b.1, T-7.b.2, T-7.b.3, T-7.b.4, T-7.b.5, T-7.b.7, T-7.c.1, T-7.c.2, T-7.c.3, T-7.c.4, T-7.c.5, T-7.d.1, T-7.d.2, T-7.d.3, T-7.d.4, T-7.d.5, T-7.e.1, T-7.e.2, T-7.e.3, T-7.e.4, T-7.e.5, T-7.f.1, T-7.f.2, T-7.f.3, T-7.f.4, T-7.f.5, T-7.g.1, T-7.g.2, T-7.g.3, T-7.h.1, T-7.h.2, T-7.i.1, T-7.i.2, T-7.i.3, T-7.j.1, T-7.j.2, T-7.j.3, T-7.k.1, T-7.k.2, T-7.L, T-8.a, T-8.b dan T-8.c, tentang surat perjanjian kerja waktu tertentu serta bukti surat yang bertanda P-3.2, P-4.2, P-5.2, P-6.2, P-7.2, P-8.2, P-9.2, P-10.2, P-11.2, P-12.2, P-13.2 dan P-14.2 tentang surat keterangan kerja dan juga bukti surat yang bertanda P-3.3, P-4.3, P-5.3, P-6.3, P-7.3, P-8.3, P-9.3, P-10.3, P-11.3, P-12.3, P-13.3 dan P-14.3 tentang slip gaji telah menegaskan bahwa antara para Penggugat dan Tergugat telah menandatangani surat Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) dengan perhitungan masa kerja sebagai berikut;

- 1) Joko Rlmargiyono sebagai tenaga assembling dengan masa kerja 4 tahun 2 bulan dengan menerima upah terakhir sebesar Rp.146.000,- setiap hari;

Halaman 63 dari 81 halaman Putusan PHI Nomor 37/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Yyk



- 2)-----Ariafudin sebagai tenaga pembahanan laminasi dengan masa kerja 4 tahun 1 bulan, dengan menerima upah terakhir sebesar Rp.95.800,- setiap hari;
- 3)- Muhammad Ridwan sebagai tenaga pembahanan laminasi dengan masa kerja 3 tahun 11 bulan dengan menerima upah terakhir sebesar Rp.92.880,- setiap hari;
- 4) Suswanto sebagai tenaga assembling dengan masa kerja 3 tahun 7 bulan dengan menerima upah terakhir sebesar Rp.102.050,- setiap hari;
- 5)- Nasrudin Mustova sebagai tenaga loading dengan masa kerja 2 tahun 11 bulan dengan menerima upah terakhir sebesar Rp.86.940,- setiap hari;
- 6)--Saiful Amri sebagai tenaga Finishing Spray dengan masa kerja 2 tahun 8 bulan dengan menerima upah terakhir sebesar Rp.86.940,- setiap hari;
- 7)---Firman Dwi Fauzin sebagai tenaga Loading, dengan masa kerja 1 tahun 10 bulan dengan menerima upah terakhir sebesar Rp.86.940,- setiap hari;
- 8)-----Daryanto sebagai tenaga loading dengan masa kerja 1 tahun 8 bulan dengan menerima upah terakhir sebesar Rp.86.940,- setiap hari;
- 9)--Bibit Setiawan sebagai tenaga pembahanan slicing dengan masa kerja 1 tahun 6 bulan dengan menerima upah terakhir sebesar Rp.86.940,- setiap hari;
- 10)----Didik Prasetyo sebagai tenaga pembahanan komponen dengan masa kerja 1 tahun dengan menerima upah terakhir sebesar Rp.86.940,- setiap hari;
- 11)-----Zaenal Arifin sebagai tenaga pembahanan komponen dengan masa kerja 10 bulan dengan menerima upah terakhir sebesar Rp.86.940,- setiap hari;
- 12)-----Rahmat Toro Susilo sebagai tenaga Finishing Amplas dengan masa kerja 7 bulan dengan menerima upah terakhir sebesar Rp.86.940,- setiap hari;

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



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

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

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

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

Halaman 65 dari 81 halaman Putusan PHI Nomor 37/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Yyk



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

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

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

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

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

- (1) *“Dalam hal terjadi Pemutusan Hubungan Kerja, Pengusaha wajib membayar uang pesangon dan/atau uang penghargaan masa kerja, dan uang penggantian hak yang seharusnya diterima;*
- (2) *Uang pesangon sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diberikan dengan ketentuan sebagai berikut:*
 - a. *masa kerja kurang dari 1 (satu) tahun, 1 (satu) bulan Upah”;*

Halaman 66 dari 81 halaman Putusan PHI Nomor 37/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Yyk



- b. masa kerja 1 (satu) tahun atau lebih tetapi kurang dari 2 (dua) tahun, 2 (dua) bulan Upah;
 - c. masa kerja 2 (dua) tahun atau lebih tetapi kurang dari 3 (tiga) tahun, 3 (tiga) bulan Upah;
 - d. masa kerja 3 (tiga) tahun atau lebih tetapi kurang dari 4 (empat) tahun, 4 (empat) bulan Upah;
 - e. masa kerja 4 (empat) tahun atau lebih tetapi kurang dari 5 (lima) tahun, 5 (lima) bulan Upah;
 - f. masa kerja 5 (lima) tahun atau lebih, tetapi kurang dari 6 (enam) tahun, 6 (enam) bulan Upah;
 - g. masa kerja 6 (enam) tahun atau lebih tetapi kurang dari 7 (tujuh) tahun, 7 (tujuh) bulan Upah;
 - h. masa kerja 7 (tujuh) tahun atau lebih tetapi kurang dari 8 (delapan) tahun, 8 (delapan) bulan Upah; dan
 - i. masa kerja 8 (delapan) tahun atau lebih, 9 (sembilan) bulan Upah.
- (3).Uang penghargaan masa kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diberikan dengan ketentuan sebagai berikut:
- a. masa kerja 3 (tiga) tahun atau lebih tetapi kurang dari 6 (enam) tahun, 2 (dua) bulan Upah;
 - b. masa kerja 6 (enam) tahun atau lebih tetapi kurang dari 9 (sembilan) tahun, 3 (tiga) bulan Upah•,
 - c. masa kerja 9 (sembilan) tahun atau lebih tetapi kurang dari 12 (dua belas) tahun, 4 (empat) bulan Upah•,
 - d. masa kerja 12 (dua belas) tahun atau lebih tetapi kurang dari 15 (lima belas) tahun, 5 (lima) bulan Upah;
 - e. masa kerja 15 (lima belas) tahun atau lebih tetapi kurang dari 18 (delapan belas) tahun, 6 (enam) bulan Upah;
 - f. masa kerja 18 (delapan belas) tahun atau lebih tetapi kurang dari 21 (dua puluh satu) tahun, 7 (tujuh) bulan Upah;
 - g. masa kerja 21 (dua puluh satu) tahun atau lebih tetapi kurang dari 24 (dua puluh empat) tahun, 8 (delapan) bulan Upah; dan
 - h. masa kerja 24 (dua puluh empat) tahun atau lebih, 10 (sepuluh) bulan Upah.
- (2) Uang penggantian hak yang seharusnya diterima sebagaimana dimaksud pada ayat (1) meliputi: a. cuti tahunan yang belum diambil dan belum gugur; b. biaya atau ongkos pulang untuk Pekerja/Buruh dan keluarganya ke tempat dimana Pekerja/ Buruh diterima bekerja; dan c. hal-

Halaman 67 dari 81 halaman Putusan PHI Nomor 37/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Yyk



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

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

Menimbang, bahwa berdasarkan pada alat bukti surat yang bertanda P-1 P-2 dan T-6 tentang Anjuran dan Risalah penyelesaian perselisihan hubungan industrial dimana dalam alat bukti surat tersebut keterangan pihak pengusaha telah menerangkan jika alasan pemutusan hubungan kerja (PHK) adalah hasil evaluasi kinerja dan perusahaan sedang mengalami penurunan order/pesanan sehubungan dengan adanya krisis global, hal ini telah membuktikan bahwa Pemutusan hubungan kerja para Penggugat oleh Tergugat bukan disebabkan karena telah habis masa kontrak kerjanya dan tidak ada perpanjangan atau pembaharuan perjanjian kerja, tetapi pemutusan hubungan kerja (PHK) yang dilakukan oleh Tergugat kepada para Penggugat karena adanya efisiensi untuk mencegah terjadinya kerugian perusahaan;

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

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

Halaman 68 dari 81 halaman Putusan PHI Nomor 37/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Yyk



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

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

Menimbang, bahwa berdasarkan pada Pasal 34 Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Npmor: 78 tahun 2015 tentang Pengupahan yang menyatakan bahwa: Komponen Upah yang digunakan sebagai dasar perhitungan uang pesangon terdiri atas: a. Upah pokok dan b. tunjangan tetap yang diberikan kepada Pekerja/Buruh dan keluarganya, termasuk harga pembelian dari catu yang diberikan kepada Pekerja/Buruh secara cuma-cuma, yang apabila catu harus dibayar Pekerja/Buruh dengan subsidi, maka sebagai Upah dianggap selisih antara harga pembelian dengan harga yang harus dibayar oleh Pekerja/Buruh. (2) Dalam hal Pengusaha memberikan Upah tanpa tunjangan, dasar perhitungan uang pesangon dihitung dari besarnya Upah yang diterima Pekerja/Buruh.

Menimbang, bahwa berdasarkan pada Pasal 35 Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Npmor: 78 tahun 2015 tentang Pengupahan yang mengatur bahwa: Upah untuk pembayaran pesangon sebagaimana dimaksud dalam Pasal 34 ayat (1) dan ayat (2) diberikan dengan ketentuan: a. dalam hal penghasilan Pekerja/Buruh dibayarkan atas dasar perhitungan harian, maka penghasilan sebulan adalah sama dengan 30 (tiga puluh) kali penghasilan sehari; b.dalam hal Upah Pekerja/Buruh dibayarkan atas dasar perhitungan satuan hasil, potongan/borongan atau komisi, penghasilan sehari adalah sama dengan pendapatan rata-rata perhari selama 12 (dua belas) bulan terakhir, dengan ketentuan tidak boleh kurang dari ketentuan Upah minimum provinsi atau kabupaten/kota; atau c. dalam hal pekerjaan tergantung pada keadaan cuaca dan Upahnya didasarkan pada Upah borongan, maka perhitungan Upah sebulan dihitung dari Upah rata-rata 12 (dua belas) bulan terakhir

Menimbang, bahwa berdasarkan pertimbangan tersebut di atas petitum angka 1 (satu) yang menyatakan Menerima dan Mengabulkan Gugatan Pemutusan Hubungan Kerja Para Penggugat diatas untuk seluruhnya, Majelis Hakim berpendapat petitum angka 1 (satu) akan dipertimbangkan setelah

Halaman 69 dari 81 halaman Putusan PHI Nomor 37/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Yyk



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Majelis Hakim mempertimbangkan petitum Para Penggugat secara keseluruhan;

Menimbang, bahwa selanjutnya mengenai petitum angka 2 (dua) yang menyatakan batal atau tidak sah PKWT Para Penggugat dan Tergugat sebagaimana Posita angka 11, Majelis Hakim berpendapat karena perjanjian kerja waktu tertentu yang dibuat para pihak melanggar ketentuan peraturan perundangan yang berlaku, maka petitum angka 2 (dua) beralasan hukum untuk dapat dikabulkan;

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

Menimbang, bahwa selanjutnya mengenai petitum angka 4 (empat) yang menyatakan putus hubungan kerja antara Para Penggugat dan Tergugat sejak 5 Mei 2023 karena Pemutusan Hubungan Kerja oleh Tergugat, Majelis Hakim berpendapat bahwa berdasarkan alat bukti surat Para Penggugat yang bertanda P-1 dan P-2 yang bersesuaian dengan bukti Tergugat yang bertanda T-6 yang dalam bukti surat tersebut Tergugat telah menyatakan alasan pemutusan hubungan kerja (PHK) terhadap para Penggugat adalah hasil evaluasi kinerja dan perusahaan sedang mengalami penurunan order/pesanan sehubungan dengan adanya krisis global, hal ini telah membuktikan bahwa Pemutusan hubungan kerja para Penggugat oleh Tergugat bukan disebabkan karena telah habis masa kontrak kerjanya dan tidak ada perpanjangan atau pembaharuan perjanjian kerja, tetapi pemutusan hubungan kerja (PHK) yang dilakukan oleh Tergugat kepada para Penggugat karena adanya efisiensi untuk mencegah terjadinya kerugian perusahaan, maka Majelis Hakim berpendapat petitum angka 4 (empat) beralasan hukum untuk dapat dikabulkan;

Halaman 70 dari 81 halaman Putusan PHI Nomor 37/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Yyk



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Menimbang, bahwa selanjutnya mengenai petitum angka 5 (lima) yang menyatakan Menghukum Tergugat untuk membayar secara tunai dan sekaligus hak-hak Para Penggugat sebagai berikut:

No	Nama	Uang Pesangon	Penghargaan Masa Kerja	Penggantian hak	Upah Proses	Total
1	Joko Rulmargiyono	Rp. 21.900.000,-	Rp. 8.760.000,-	Rp. 876.000,-	Rp. 26.280.000,-	Rp. 57.816.000,-
2	Ariafudin	Rp. 14.370.000,-	Rp. 5.748.000	Rp. 574.800,-	Rp. 17.244.000,-	Rp. 37.936.800,-
3	Muhammad Ridwan	Rp. 13.932.000,-	Rp. 5.572.800	Rp. 557.280,-	Rp. 16.718.400,-	Rp. 36.780.480,-
4	Suswanto	Rp. 14.167.200,-	Rp. 7.083.600	Rp. 708.360,-	Rp. 21.250.800	Rp. 43.209.960,-
5	Nasrudin Mustova	Rp. 8.004.600,-	Rp -	Rp. 533.640,-	Rp. 16.009.200,-	Rp. 24.547.440,-
6	Saiful Amri	Rp. 7.824.600,-	Rp -	Rp. 521.640,-	Rp. 15.649.200,-	Rp. 23.995.440,-
7	Firman Dwi Fauzin	Rp. 5.216.400,-	Rp -	Rp. 521.640,-	Rp. 15.649.200,-	Rp. 21.387.240,-
8	Daryanto	Rp. 5.216.400,-	Rp -	Rp. 521.640,-	Rp. 15.649.200,-	Rp. 21.387.240,-
9	Bibit Setiawan	Rp. 5.216.400,-	Rp -	Rp. 521.640,-	Rp. 15.649.200,-	Rp. 21.387.240,-
10	Didik Prasetya	Rp. 2.608.200,-	Rp -	Rp. 521.640,-	Rp. 15.649.200,-	Rp.18.779.040,-
11	Zaenal Arifin	Rp. 2.608.200,-	Rp -	Rp. 521.640,-	Rp. 15.649.200,-	Rp.18.779.040,-

Halaman 71 dari 81 halaman Putusan PHI Nomor 37/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Yyk



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

					00,-	
12	Rahmat Toro S	Rp. 2.608.200,-	Rp -	Rp. 521.640,-	Rp. 15.649.2 00,-	Rp.18.779 .040,-
Total Keseluruhan						Rp.344.78 4.96,-

Majelis Hakim memberikan pertimbangan hukum sebagai berikut:

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

- 1) Joko Rurmargiyono : Rp.146.000,- x 30 = Rp.4.380.000,-
- 2) Ariaudin : Rp.95.800,- x 30 = Rp.2.874.000,-
- 3) Muhammad Ridwan : Rp.92.880,- x 30 = Rp.2.786.400,-
- 4) Suswanto : Rp.102.050,- x 30 = Rp.3.061.500,-
- 5) Nasrudin Mustova : Rp.86.940,- x 30 = Rp.2.608.200,-
- 6) Saiful Amri : Rp.86.940,- x 30 = Rp.2.608.200,-
- 7) Firman Dwi Fauzan : Rp.86.940,- x 30 = Rp.2.608.200,-
- 8) Daryanto : Rp.86.940,- x 30 = Rp.2.608.200,-
- 9) Bibit Setiawan : Rp.86.940,- x 30 = Rp.2.608.200,-
- 10) Didik Prasetyo : Rp.86.940,- x 30 = Rp.2.608.200,-
- 11) Zaenal Arifin : Rp.86.940,- x 30 = Rp.2.608.200,-
- 12) Rahmat Toro : Rp.86.940,- x 30 = Rp.2.608.200,-

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

Halaman 72 dari 81 halaman Putusan PHI Nomor 37/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Yyk



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Penggugat mengacu pada ketentuan pasal 40 ayat (2) Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor: 35 tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja, dengan demikian hak-hak para Penggugat sebagai berikut:

- Uang pesangon para Penggugat sebagai berikut;
 - 1) Joko Rurmargiyono masa kerja 4 tahun 2 bulan, upah Rp.4.380.000,- x 5 = Rp.21.900.000,-
 - 2) Ariaudin, masa kerja 4 tahun 1 bulan, upah Rp.2.874.000,- x 5 = Rp.14.370.000,-
 - 3) Muhammad Ridwan, masa kerja 3 tahun 11 bulan, upah Rp.2.786.400,-x 4 = Rp.11.145.600,-
 - 4) Suswanto, masa kerja 3 tahun 7 bulan, upah Rp.3.061.500,-x 4 = Rp.12.246.000,-
 - 5) Nasrudin Mustova masa kerja 2 tahun 11 bulan upah Rp.2.608.200,-
x 3 = Rp.7.824.600,-
 - 6) Saiful Amri, masa kerja 2 tahun 8 bulan, upah Rp.2.608.200,- x 3 = Rp.7.824.600,-
 - 7). Firman Dwi Fauzin, masa kerja 1 tahun 10 bulan, upah Rp.2.608.200,-
x 2 = Rp.5.216.400,-
 - 8). Daryanto, masa kerja 1 tahun 8 bulan, upah Rp.2.608.200,- x 2 = Rp.5.216.400,-
 - 9). Bibit Setiawan, masa kerja 1 tahun 6 bulan, upah Rp.2.608.200,- x 2 = Rp.5.216.400,-
 - 10). Didik Prasetyo, masa kerja 1 tahun, upah Rp.2.608.200,- x 1 = Rp.2.608.200,-
 - 11). Zaenal Arifin, masa kerja 10 bulan, upah Rp.2.608.200,- x 1 = Rp.2.608.200,-
 - 12). Rahmat Toro Susilo, masa kerja 7 bulan, upah Rp.2.608.200,- x 1 = Rp.2.608.200,-
- Uang Penghargaan masa kerja para Penggugat sebagai berikut;
 - 1). Joko Rurmargiyono masa kerja 4 tahun 2 bulan = Rp.4.380.000,- x 2 = Rp.8.760.000,-
 - 2). Ariaudin, masa kerja 4 tahun 1 bulan, upah Rp.2.874.000,- x 2 = Rp.5.748.000,-
 - 3). Muhammad Ridwan, masa kerja 3 tahun 11 bulan = Rp.2.786.400,-x 2 = Rp.5.572.800,-

Halaman 73 dari 81 halaman Putusan PHI Nomor 37/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Yyk



4). Suswanto, masa kerja 3 tahun 7 bulan = Rp.3.061.500,- x 2 =
Rp.6.123.000,-

5). Nasrudin Mustova masa kerja 2 tahun 11 = ---

6). Saiful Amri, masa kerja 2 tahun 8 bulan = ---

7). Firman Dwi Fauzin, masa kerja 1 tahun 10 bulan = ---

8). Daryanto, masa kerja 1 tahun 8 bulan = ---

9). Bibit Setiawan, masa kerja 1 tahun 6 bulan = ---

10). Didik Prasetyo, masa kerja 1 tahun = ---

11). Zaenal Arifin, masa kerja 10 bulan = ---

12). Rahmat Toro Susilo, masa kerja 7 bulan = ---

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

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

1 Joko Rurmargiyono : Rp.146.000,- x 12 = Rp.1.752.000,-

2). Ariaudin : Rp.95.800,- x 12 = Rp.1.149.600,-

3). Muhammad Ridwan : Rp.92.880,- x 12 = Rp.1.114.560,-

4). Suswanto : Rp.102.050,- x 12 = Rp.1.224.600,-

5). Nasrudin Mustova : Rp.86.940,- x 12 = Rp.1.043.280,-

6). Saiful Amri : Rp.86.940,- x 12 = Rp.1.043.280,-

7). Firman Dwi Fauzan : Rp.86.940,- x 12 = Rp.1.043.280,-

8). Daryanto : Rp.86.940,- x 12 = Rp.1.043.280,-

9). Bibit Setiawan : Rp.86.940,- x 12 = Rp.1.043.280,-

10). Didik Prasetyo : Rp.86.940,- x 12 = Rp.1.043.280,-

11). Zaenal Arifin : Rp.86.940,- x 12 = Rp.1.043.280,-

12). Rahmat Toro Susilo : Rp.86.940,- x 12 = Rp.1.043.280,-

- Bahwa uang proses yang dimohonkan para Penggugat Majelis Hakim memberikan pertimbangan berdasarkan surat edaran Mahkamah Agung Republik Indonesia Nomor: 3 tahun 2018 tertanggal 16 November 2018

Halaman 74 dari 81 halaman Putusan PHI Nomor 37/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Yyk



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

tentang pemberlakuan rumusan hasil rapat pleno kamar Mahkamah Agung tahun 2018 sebagai pedoman pelaksanaan tugas bagi pengadilan terkait rumusan kamar perdata khusus Pengadilan Hubungan Industrial pada huruf B point (1) yang mengatur tentang Hak pekerja atas upah proses disebutkan: Dalam hal terjadi perubahan perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT) menjadi perjanjian kerja waktu tidak tertentu (PKWTT), pekerja tidak berhak atas upah proses apa bila terjadi Pemutusan Hubungan Kerja, dengan demikian upah proses yang dimohonkan para Penggugat beralasan hukum untuk tidak dapat dikabulkan;

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

1. Joko Rurmargiyono:

- a. Pesangon : Rp.21.900.000,-
- b. Penghargaan masa kerja: Rp.8.760.000,-
- c. Penggantian hak cuti : Rp.1.752.000,-
- Sub total = **Rp.32.412.000,-**

2. Ariaudin:

- a. Pesangon : Rp.14.370.000,-
- b. Penghargaan masa kerja: Rp.5.748.000,-
- c. Penggantian hak cuti : Rp.1.149.600,-
- Sub total = **Rp.21.267.600,-**

3. Muhammad Ridwan:

- a. Pesangon : Rp.11.145.600,-
- b. Penghargaan masa kerja: Rp.5.572.800,-
- c. Penggantian hak cuti : Rp.1.114.560,-
- Sub total = **Rp.17.832.960,-**

4. Suswanto :

- a. Pesangon : Rp.12.246.000,-
- b. Penghargaan masa kerja: Rp.6.123.000,-
- c. Penggantian hak cuti : Rp.1.224.600,-
- Sub total = **Rp.19.593.600,-**

5. Nasrudin Mustova:

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

Halaman 75 dari 81 halaman Putusan PHI Nomor 37/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Yyk



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

6. Saiful Amri :
 - a. Pesangon : Rp.7.824.600,-
 - b. Penghargaan masa kerja: ---
 - c. Penggantian hak cuti : Rp.1.043.280,-
Sub total= **Rp.8.867.880,-**
7. Firman Dwi Fauzan:
 - a. Pesangon : Rp.5.216.400,-
 - b. Penghargaan masa kerja: ---
 - c. Penggantian hak cuti : Rp.1.043.280,-
Sub total= **Rp.6.259.680,-**
8. Daryanto:
 - a. Pesangon : Rp.5.216.400,-
 - b. Penghargaan masa kerja: ---
 - c. Penggantian hak cuti : Rp.1.043.280,-
Sub total= **Rp.6.259.680,-**
9. Bibit Setiawan:
 - a. Pesangon : Rp.5.216.400,-
 - b. Penghargaan masa kerja: ---
 - c. Penggantian hak cuti : Rp.1.043.280,-
Sub total= **Rp.6.259.680,-**
10. Didik Prasetyo:
 - a. Pesangon : Rp.2.608.200,-
 - b. Penghargaan masa kerja: ---
 - c. Penggantian hak cuti : Rp.1.043.280,-
Sub total= **Rp.3.651.480,-**
11. Zaenal Arifin:
 - a. Pesangon : Rp.2.608.200,-
 - b. Penghargaan masa kerja: ---
 - c. Penggantian hak cuti : Rp.1.043.280,-
Sub total= **Rp.3.651.480,-**
12. Rahmat Toro Susilo:
 - a. Pesangon : Rp.2.608.200,-
 - b. Penghargaan masa kerja: ---
 - c. Penggantian hak cuti : Rp.1.043.280,-
Sub total= **Rp.3.651.480,-**
Jumlah keseluruhan = **Rp.138.575.400**

Halaman 76 dari 81 halaman Putusan PHI Nomor 37/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Yyk



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

(seratus tiga puluh delapan juta lima ratus tujuh puluh lima ribu empat ratus rupiah)

Menimbang, bahwa selanjutnya mengenai petitum angka 6 (enam) yang menyatakan menetapkan biaya perkara sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku, Majelis Hakim memberikan pertimbangan hukum sebagai berikut karena gugatan para Penggugat lebih dari Rp150.000.000,00 dan gugatan para Penggugat dikabulkan sebagian dan Tergugat berada di pihak yang kalah maka Tergugat harus dihukum untuk membayar biaya perkara;

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

Menimbang, bahwa oleh karena gugatan para Penggugat dikabulkan sebagian dan Tergugat berada di pihak yang kalah maka Tergugat harus dihukum untuk membayar biaya perkara, sebesar Rp485.000,00 (empat ratus delapan puluh lima ribu rupiah);

Menimbang, bahwa terhadap surat-surat bukti yang diajukan oleh para pihak, setelah Majelis Hakim mencermati keseluruhan bukti-bukti tersebut, maka terhadap bukti-bukti surat para pihak selebihnya yang tidak dipertimbangkan, secara mutatis mutandis, Majelis Hakim menyatakan bukti-bukti surat tersebut tidak lagi memiliki relevansi dengan pokok perkara a quo sehingga patut untuk dikesampingkan;

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

MENGADILI:

DALAM KONPENSI

DALAM EKSEPSI

Menolak Eksepsi Tergugat untuk seluruhnya

DALAM POKOK PERKARA

1. Mengabulkan gugatan para Penggugat untuk sebagian ;
2. Menyatakan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) antara para Penggugat dan Tergugat batal demi hukum dan berubah menjadi Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT);

Halaman 77 dari 81 halaman Putusan PHI Nomor 37/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Yyk



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

3. Menyatakan Pemutusan Hubungan Kerja yang dilakukan oleh Tergugat kepada para Penggugat karena Perusahaan melakukan efisiensi untuk mencegah terjadinya kerugian;
4. Menghukum Tergugat untuk menerbitkan Surat Keputusan Pemutusan Hubungan Kerja dan *paarklaring* kepada Penggugat 3;
5. Menghukum Tergugat untuk membayar hak-hak para Penggugat secara tunai dan sekaligus dengan perincian sebagai berikut :
 1. Joko Rurmargiyono:
 - a. Pesangon : Rp.21.900.000,-
 - b. Penghargaan masa kerja: Rp.8.760.000,-
 - c. Penggantian hak cuti : Rp.1.752.000,-
Sub total= **Rp.32.412.000,-**
 2. Ariaudin:
 - a. Pesangon : Rp.14.370.000,-
 - b. Penghargaan masa kerja: Rp.5.748.000,-
 - c. Penggantian hak cuti : Rp.1.149.600,-
Sub total= **Rp.21.267.600,-**
 3. Muhammad Ridwan:
 - a. Pesangon : Rp.11.145.600,-
 - b. Penghargaan masa kerja: Rp.5.572.800,-
 - c. Penggantian hak cuti : Rp.1.114.560,-
Sub total = **Rp.17.832.960,-**
 4. Suswanto :
 - a. Pesangon : Rp.12.246.000,-
 - b. Penghargaan masa kerja: Rp.6.123.000,-
 - c. Penggantian hak cuti : Rp.1.224.600,-
Sub total = **Rp.19.593.600,-**
 5. Nasrudin Mustova:
 - a. Pesangon : Rp.7.824.600,-
 - b. Penghargaan masa kerja: ---
 - c. Penggantian hak cuti : Rp.1.043.280,-
Sub total= **Rp.8.867.880,-**
 6. Saiful Amri :
 - a. Pesangon : Rp.7.824.600,-
 - b. Penghargaan masa kerja: ---
 - c. Penggantian hak cuti : Rp.1.043.280,-
Sub total= **Rp.8.867.880,-**

Halaman 78 dari 81 halaman Putusan PHI Nomor 37/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Yyk



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

7. Firman Dwi Fauzan:

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

8. Daryanto:

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

9. Bibit Setiawan:

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

10. Didik Prasetyo:

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

11. Zaenal Arifin:

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

12. Rahmat Toro Susilo:

- a. Pesangon : Rp.2.608.200,-
- b. Penghargaan masa kerja: ---
- c. Penggantian hak cuti : Rp.1.043.280,-
- Sub total= **Rp.3.651.480,-**
- Jumlah keseluruhan = **Rp.138.575.400**

(seratus tiga puluh delapan juta lima ratus tujuh puluh lima ribu empat ratus rupiah)

- 6. Menolak gugatan para Penggugat untuk selain dan selebihnya;
- 7. Membebaskan biaya yang timbul dari perkara ini Kepada Tergugat sebesar Rp485.000,00 (empat ratus delapan puluh lima ribu rupiah);

Halaman 79 dari 81 halaman Putusan PHI Nomor 37/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Yyk



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Demikian diputuskan dalam sidang permusyawaratan Majelis Hakim Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Yogyakarta, pada hari Selasa tanggal 28 November 2023 oleh kami, Reza Tyrama, S.H., sebagai Hakim Ketua, Siti Umi Akhirokh, S.H., M.H., dan Heri Purnomo, S.Si, S.H, M.H, masing - masing Hakim Ad-hoc sebagai Hakim Anggota, yang ditunjuk berdasarkan Surat Penetapan Ketua Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Yogyakarta Nomor 37/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Yyk tanggal 21 Agustus 2023 putusan tersebut diucapkan pada hari Selasa tanggal 5 Desember 2023 dalam persidangan secara elektronik terbuka untuk umum oleh Hakim Ketua dengan didampingi para Hakim Anggota tersebut, dibantu oleh Rike Simballago, S.H, Panitera Pengganti pada Pengadilan Negeri Yogyakarta dan telah dikirim secara elektronik melalui system informasi Pengadilan pada hari itu juga.

Hakim-hakim Anggota,

Hakim Ketua;

TTD

TTD

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

Reza Tyrama, S.H.

TTD

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

Panitera Pengganti,

TTD

Rike Simbalago, S.H.

Perincian biaya :

	Pendaftaran	Rp30.000,00
2.	Adm. Penyelesaian perkara (BAP2)	Rp75.000,00
3.	Pemanggilan	Rp300.000,00
4.	PNBP	Rp10.000,00

Halaman 80 dari 81 halaman Putusan PHI Nomor 37/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Yyk

Disclaimer

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



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

5.	Sumpah	Rp50.000,00
6.	Materai	Rp10.000,00
7.	Redaksi	Rp10.000,00
	Jumlah	Rp485.000,00

Halaman 81 dari 81 halaman Putusan PHI Nomor 37/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Yyk