



PUTUSAN

Nomor 176/Pdt.Sus-PHI/2023/PN.Jkt.Pst

DEMI KEADILAN BERDASARKAN KETUHANAN YANG MAHA ESA

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

INTAN NURMALITA, Warga Negara Indonesia yang beralamat di Jalan Tanah Manisan, RT.005 RW.006, Kel Cipinang Cempedak, Kec. Jatinegara, Jakarta Timur, DKI Jakarta, dalam hal ini memberikan kuasa kepada: **Akbar Satyalam, S.H., dkk.**, Para Advokat dan Konsultan Hukum pada kantor Hukum "**A.A.R & Co Attorneys At Law**" yang beralamat di Jl. Katim Palaza No. 60-1 Kalimulya, Cilodong, Kota Depok, Jawa Barat, untuk bertindak secara bersama-sama maupun sendiri-sendiri berdasarkan Surat Kuasa Khusus tanggal 8 Juni 2023, selanjutnya disebut sebagai **PENGUGAT**;

LAWAN

PT. SINAR JERNIH SUKSESINDO, Perseroan Terbatas, yang berkedudukan di Gedung Transkop No. 3, Jl. Soepomo, Pancoran, Jakarta Selatan, Provinsi DKI Jakarta, diwakili oleh **Asteriska Devi Sugiri** selaku Direktur Utama PT. Sinar Jernih Suksesindo, dalam hal ini memberikan kuasa kepada: **Samsul Bahri, S.H., dkk.**, Para Karyawan PT. Sinar Jernih Suksesindo dengan jabatan Corporate Legal, untuk bertindak secara bersama-sama maupun sendiri-sendiri berdasarkan Surat Kuasa Khusus tanggal 07 Juli 2023, selanjutnya disebut sebagai **TERGUGAT**;

Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Jakarta Pusat tersebut,

Setelah membaca surat-surat dalam perkara ini;

Setelah mendengar keterangan dari kedua belah pihak;

Setelah memeriksa bukti-bukti dari kedua belah pihak yang diajukan di persidangan;



TENTANG DUDUK PERKARA

Menimbang, bahwa Penggugat dengan surat gugatannya tertanggal 23 Juni 2023, yang telah didaftarkan di Kepaniteraan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Jakarta Pusat pada tanggal 03 Juli 2023 secara elektronik (*online*) dengan Nomor Registrasi: 176/Pdt.Sus-PHI/ 2023/PN.Jkt.Pst., telah mengajukan hal-hal sebagai berikut:

1. Bahwa Penggugat adalah eks pekerja PT. SINAR JERNIH SUKSESINDO, yang berkerja sejak 26 Juni 2020 berdasarkan perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT);
2. Bahwa Penggugat bekerja sebagai pekerja berdasarkan Perjanjian kerja waktu tertentu dengan nomor:
 - a. SJS.I/SJMC011010720/0720/Mclinica/JAKARTA tanggal 26 Juni 2020 dengan jangka waktu terhitung mulai tanggal 26 Juni 2020 hingga 25 Juni 2021, dengan upah sebesar Rp. 4.276.350 (empat juta dua ratus tujuh puluh enam ribu tiga ratus lima puluh rupiah), untuk berikutnya disebut sebagai PKWT ke I;
 - b. SJS.II/SJMC011010720/0621/Mclinica/JAKARTA tanggal 02 Juni 2021 dengan jangka waktu terhitung mulai tanggal 26 Juni 2021 hingga 25 Juni 2022, dengan upah sebesar Rp. 4.416.186 (empat juta empat ratus enam belas ribu seratus delapan puluh enam rupiah), untuk berikutnya disebut sebagai PKWT ke II;
 - c. SJS.III/SJMC011010720/0622/Mclinica tanggal 23 Juni 2022 dengan jangka waktu terhitung mulai tanggal 27 Juni 2022 hingga 26 Juni 2023, dengan upah sebesar Rp. 4.867.912 (empat juta delapan ratus enam puluh tujuh ribu sembilan ratus dua belas rupiah), untuk berikutnya disebut sebagai PKWT ke III;
3. Bahwa Tergugat adalah perusahaan penyedia jasa tenaga kerja atau yang saat ini disebut dengan perusahaan alih daya sesuai ketentuan Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 Tentang Cipta Kerja Menjadi Undang-Undang;
4. Bahwa berdasarkan PKWT ke III, Tergugat bekerjasama dengan PT MCLINICA HEALTH SOLUTIONS, menempatkan Penggugat sebagai finance operasional staff pada kantor-kantor PT MCLINICA HEALTH SOLUTIONS dan menerima upah terakhir sebesar Rp. 4.867.912,- 912 (empat juta delapan ratus enam puluh tujuh ribu sembilan ratus dua belas rupiah);

Halaman 2 dari 26 Putusan Nomor 176/Pdt.Sus-PHI/2023/PN.Jkt.Pst.



5. Bahwa berdasarkan uraian tersebut diatas serta merujuk pada Pasal 1 ayat (2) PKWT ke III nomor SJS.III/SJMC011010720/0622/Mclinica tanggal 23 Juni 2022 tentang maksud dan tujuan telah dijelaskan bahwa hubungan hukum antara Penggugat dan Tergugat adalah hubungan kerja sehingga sudah sewajarnya hak dan kewajiban yang timbul harus didasarkan pada Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan Jo. Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 Tentang Cipta Kerja Menjadi Undang-Undang;
6. Bahwa lebih lanjut, merujuk pada ketentuan Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 Tentang Cipta Kerja Menjadi Undang-Undang pada Pasal 81 Klaster Ketenagakerjaan angka 20 Pasal 66 Ayat (2) yaitu :
"Pelindungan Pekerja/Buruh, Upah dan kesejahteraan, syarat-syarat kerja, serta perselisihan yang timbul dilaksanakan sekurang-kurangnya sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan dan menjadi tanggung jawab Perusahaan alih daya".
Maka dengan ini hak-hak yang timbul pada perselisihan hubungan industrial menjadi tanggung jawab PT Sinar Jernih Suksesindo;
7. Bahwa Penggugat selama bekerja sudah memberikan loyalitas yang tinggi dan bertanggungjawab akan tugas-tugas dalam jabatan yang diterimanya kepada Tergugat. Dibuktikan dengan tidak pernah mendapatkan teguran atau surat peringatan dari Tergugat;
8. Bahwa permasalahan berawal ketika Tergugat melakukan pemutusan hubungan kerja (PHK) terhadap Penggugat melalui surat pemberitahuan pemutusan hubungan kerja dengan nomor: SJS-HRD/001-131/XI/2022 yang diterbitkan pada tanggal 18 November 2022 dan ditandatangani oleh Mujiko Astantoro dengan jabatan HR Internal & Project Manager, dimana Penggugat mendapatkan pemberitahuan bahwa berlaku efektif mulai tanggal 18 November 2022 Penggugat sudah tidak bekerja lagi di PT. SINAR JERNIH SUKSESINDO dan kontrak Penggugat tidak dilanjutkan lagi;
9. Bahwa setelah adanya pemberitahuan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) tersebut, Penggugat mengirimkan surat dengan nomor: 001/22/11/2022 tanggal 22 November 2022 perihal Permohonan Perundingan Bipartit yang bertujuan untuk mendapatkan kejelasan terkait proses PHK serta hak-hak yang timbul karena adanya pemutusan hubungan kerja (PHK) oleh



Tergugat;

10. Bahwa selanjutnya pihak Tergugat menanggapi surat permohonan bipartit yang diajukan oleh Penggugat dengan mengirimkan surat Nomor: SJS-CL/006-001/XII/2022 yang diterbitkan pada tanggal 30 November 2022 dan ditandatangani oleh Samsul Bahri dengan jabatan Corporate Legal yang pada intinya menyatakan bahwa sesuai dengan Pasal 10 ayat (10) PKWT ke III nomor SJS.III/SJMC011010720/0622/Mclinica Tergugat tidak ada kewajiban untuk memberi ganti rugi dan kompensasi dalam bentuk apapun kepada Penggugat, dengan dasar asas Pasal 1338 ayat 1" semua perjanjian yang di buat secara sah berlaku sebagai undang-undang bagi yang membuatnya".
11. Bahwa perlu diketahui Bersama arti yang terkandung didalam pasal 1338 KUH Perdata, para pihak diberi kebebasan untuk membuat isi perjanjian asal perjanjian tersebut dibuat secara sah. Jika berbicara terkait sah atau tidaknya perjanjian yang dibuat, kita merujuk pada Pasal 1320 KUHPerdata yaitu syarat sahnya perjanjian, yaitu:
- a. Kesepakatan;
 - b. Cakap;
 - c. Objek tertentu;
 - d. Causa yang halal atau suatu sebab yang halal

Pada Pasal 1337 KUHPerdata menentukan bahwa "suatu sebab adalah terlarang, apabila dilarang oleh undang-undang, atau apabila berlawanan dengan kesusilaan baik atau ketertiban umum". Dapat disimpulkan, bahwa asalkan bukan karena sebab (*causa*) yang halal (dilarang) oleh undang-undang, maka setiap orang bebas untuk memperjanjikannya.

Pada Pasal 1254 KUH Perdata disebutkan: Semua syarat yang bertujuan melakukan sesuatu yang tak mungkin terlaksana, sesuatu yang bertentangan dengan kesusilaan yang baik, atau sesuatu yang dilarang oleh undang-undang adalah batal dan mengakibatkan persetujuan yang digantungkan padanya tak berlaku.

Konsekuensi dari tidak terpenuhinya syarat sebab yang halal sebagai syarat objektif suatu perjanjian adalah hal-hal yang diperjanjikan tersebut di anggap tidak pernah ada;

12. Bahwa untuk melihat apakah Pasal 10 ayat (10) PKWT ke III nomor SJS.III/SJMC011010720/0622/Mclinica bertentangan dengan undang-undang atau tidak, maka harus melihat ketentuan Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-



Undang Nomor 2 Tahun 2022 Tentang Cipta Kerja Menjadi Undang-Undang jo. Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja. Pada Pasal 81 angka 13 Pasal 61A Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 Tentang Cipta Kerja Menjadi Undang-Undang menyebutkan dalam hal perjanjian kerja waktu tertentu berakhir pengusaha wajib memberikan uang kompensasi kepada pekerja/buruh, dalam pasal tersebut terdapat frasa “Wajib” yang mengandung makna bahwa kompensasi merupakan suatu keharusan yang di tidak bisa ditinggalkan oleh pengusaha dan akan tetap menjadi hak dari pekerja.

Bahwa jika melihat dalam Pasal 15 ayat (1) Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja, menerangkan bahwa pengusaha wajib memberikan uang kompensasi kepada buruh/pekerja yang hubungan kerjanya berdasarkan PKWT.

Maka berdasarkan kedua aturan tersebut, kompensasi bersifat wajib diberikan bagi pekerja yang telah selesai hubungan kerjanya berdasarkan PKWT. Sehingga isi suatu perjanjian tidaklah dapat membuat ketentuan yang bertentangan dengan pasal tersebut (kompensasi).

13. Bahwa hak pekerja berdasarkan PKWT apabila hubungan kerja berakhir bukan hanya mendapatkan kompensasi atas PKWT tersebut, akan tetapi merujuk pada ketentuan Pasal 62 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, yaitu :

“Apabila salah satu pihak mengakhiri hubungan kerja sebelum berakhirnya jangka waktu yang ditetapkan dalam perjanjian kerja waktu tertentu, atau berakhirnya hubungan kerja bukan karena ketentuan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 61 ayat (1), pihak yang mengakhiri hubungan kerja diwajibkan membayar ganti rugi kepada pihak lainnya sebesar upah pekerja/buruh sampai batas waktu berakhirnya jangka waktu perjanjian kerja”.

Mengingat dalam hal ini Tergugat telah melakukan pemutusan hubungan kerja terhadap Penggugat pada saat hubungan kerja dengan PKWT masih berlangsung atau sebelum berakhirnya jangka waktu yang diperjanjikan dalam PKWT maka Tergugat berkewajiban membayarkan ganti rugi kepada Penggugat sampai dengan batas waktu PKWT berakhir yaitu pada bulan



Juni 2023;

14. Bahwa karena tidak adanya kesepakatan terkait permasalahan yang terjadi, kasus ini dicatatkan ke Instansi Suku Dinas Tenaga Kerja, Transmigrasi dan Energi Kota Administrasi Jakarta Selatan pada tanggal 22 Desember 2022. Dimana telah dilakukan tahap klarifikasi dan dilanjutkan proses mediasi oleh mediator hubungan industrial Suku Dinas Tenaga Kerja, Transmigrasi dan Energi Kota Administrasi Jakarta Selatan. Dalam pelaksanaan mediasi tersebut, pihak Penggugat dan Tergugat telah sepakat agar mediasi dilaksanakan pada Suku Dinas Tenaga Kerja, Transmigrasi dan Energi Kota Administrasi Jakarta Selatan yang telah dituangkan dalam Risalah Mediasi Ke-1 pada tanggal 18 Januari 2023;
15. Bahwa pelaksanaan mediasi tidak menghasilkan kesepakatan atas perselisihan hubungan industrial antara Penggugat dan Tergugat, sehingga mediator menerbitkan Anjuran Nomor e-0003/KT.03.03 tanggal 6 Maret 2023, yang pada intinya menganjurkan kepada Tergugat untuk membayarkan kepada Penggugat sebagai berikut:

a. Ganti Rugi Sisa Kontrak (November 2022 – Juni 2023)	: 7 x Rp. 4.867.912,-	= Rp. 34.075.384,-
b. Uang komensasi PKWT pertama	: 8/12 x Rp. 4.276.350,-	= Rp. 2.850.900,-
c. Uang komensasi PKWT kedua	: 12/12 x Rp. 4.416.186,-	= Rp. 4.416.186,-
d. Uang komensasi PKWT ketiga	: 5/12 x Rp. 4.867.912,-	= Rp. 2.028.297,-
TOTAL :		Rp. 43.370.767,- (empat puluh tiga juta tiga ratus tujuh puluh ribu tujuh ratus enam puluh tujuh rupiah);

16. Bahwa terkait pemberian uang ganti rugi dan kompensasi tersebut diatas telah sesuai Pasal 62 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan juga Pasal 15, Pasal 16 dan Pasal 17 Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja;
17. Bahwa Penggugat menegaskan dan menjelaskan Perselisihan Hubungan Industrial ini telah ditempuh melalui tahapan-tahapan sebagaimana yang telah di amanatkan oleh Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Ketenagakerjaan Jo. 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 02 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial

18. Bahwa dalam suatu Negara Hukum (*Rechtsstaat*), hak-hak privat setiap warga negara (*Subjektive Privat Rechts*) haruslah mendapat perlindungan dari segala tindakan melawan hukum yang dilakukan pihak lain (*in casu* Tergugat), oleh karenanya Penggugat selaku pihak yang dirugikan hak-haknya (*justiciabelen*), dengan ini mohon mengajukan Gugatan ini ke Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Jakarta Pusat untuk mendapat keadilan.

Maka berdasarkan uraian-uraian di atas, dengan ini Penggugat memohon kepada Ketua Pengadilan Hubungan Industrial Pada Pengadilan Negeri Jakarta Pusat Cq. Majelis Hakim Yang Terhormat untuk berkenan memutuskan perkara ini dengan amar sebagai berikut:

PRIMAIR:

1. Menerima dan mengabulkan Gugatan Penggugat untuk seluruhnya;
2. Menyatakan Tergugat telah melakukan pemutusan hubungan kerja secara sepihak terhadap Penggugat;
3. Menyatakan Tergugat telah melanggar ketentuan Pasal 15 ayat (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, dan ketentuan Pasal 62 Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan;
4. Menyatakan hubungan kerja antara Penggugat dengan Tergugat Putus dengan segala akibat hukumnya;
5. Menghukum dan mewajibkan Tergugat untuk membayarkan kepada Penggugat secara tunai dan sekaligus berupa Ganti rugi sesuai ketentuan Pasal 62 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan Kompensasi sesuai ketentuan Pasal 15, Pasal 16 dan Pasal 17 Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja dengan perincian sebagai berikut:

a. Ganti Rugi Sisa Kontrak (November	: 7 x Rp. 4.867.912,-	= Rp. 34.075.384,-
--------------------------------------	-----------------------	--------------------

Halaman 7 dari 26 Putusan Nomor 176/Pdt.Sus-PHI/2023/PN.Jkt.Pst.



2022 – Juni 2023)		
a. Uang komensasi PKWT pertama	: 8/12 x Rp. 4.276.350,-	= Rp. 2.850.900,-
b. Uang komensasi PKWT kedua	: 12/12 x Rp. 4.416.186,-	= Rp. 4.416.186,-
c. Uang komensasi PKWT ketiga	: 5/12 x Rp. 4.867.912,-	= Rp. 2.028.297,-
TOTAL :		Rp. 43.370.767,-
(empat puluh tiga juta tiga ratus tujuh puluh ribu tujuh ratus enam puluh tujuh rupiah);		

6. Menghukum Tergugat untuk membayar biaya perkara yang timbul dalam perkara ini.

SUBSIDAIR:

Apabila Majelis Hakim berpendapat lain, mohon putusan yang seadil-adilnya (ex aequo et bono).

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

Menimbang, bahwa Majelis Hakim telah berusaha untuk mendamaikan kedua belah pihak yang berperkara akan tetapi tidak berhasil, selanjutnya pemeriksaan perkara dilanjutkan dengan membacakan surat gugatan, dan atas gugatan tersebut Penggugat menyatakan tetap pada gugatannya;

Menimbang, bahwa terhadap gugatan elektronik (*online*) Penggugat tersebut, pihak Tergugat menyatakan bersedia untuk melakukan persidangan secara elektronik (*online*);

Menimbang, bahwa atas gugatan Penggugat tersebut diatas Tergugat telah mengajukan jawabannya secara elektronik (*online*) pada tanggal 14 Agustus 2023, adalah sebagai berikut :

Dalam Pokok Perkara :

1. Bahwa Tergugat menolak seluruh dalil-dalil Gugatan Perselisihan Hubungan Industrial Penggugat kecuali hal-hal yang diakui secara tegas dan dibenarkan di dalam persidangan.
2. Bahwa benar Penggugat adalah tenaga kerja Tergugat berdasarkan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT), Nomor SJS.I/SJMC011010720/0720/Mclinica/JAKARTA untuk masa kerja 26 Juni 2020 sampai dengan 25 Juni 2021 yang terakhir diperpanjang dengan PKWT Nomor SJS.III/SJMC011010720/0622/Mclinica untuk masa kerja 27 Juni 2022 sampai dengan 26 Juni 2023.



3. Bahwa benar Penggugat ditempatkan bekerja oleh klien Tergugat yaitu PT. Mclinica Health Solutions (MHS) yang beralamat di Jl. KH. Mas Mansyur No 19, RW 6, Karet Tengsin, Kec. Tanah Abang, Jakarta Pusat dengan jabatan Finance Operasional Staff.
4. Bahwa pada tanggal 15 November 2022 sekitar pukul 12:03 WIB Tergugat menerima surat elektronik (email) dari pihak MHS yang berisi penghentian (*termination*) / PKWT Penggugat dengan alasan *Restructuring, Job Redundiant* (Restrukturisasi. Pekerjaan Berlebihan) atau efisiensi karena sudah tidak adanya kebutuhan pekerjaan efektif 18 November 2022.
5. Bahwa atas kondisi sebagaimana butir 4 di atas, Tergugat membuat dan memberikan Surat Pemberitahuan kepada Penggugat dengan Nomor SJS-HRD/001-131/XI/2022 tertanggal 18 November 2022 yang berisi Kontrak (PKWT) antara Tergugat dengan Penggugat tidak dilanjutkan.
6. Bahwa PKWT antara Tergugat dengan Penggugat tidak dapat dilanjutkan karena alasan *Restructuring, Job Redundiant* (Restrukturisasi. Pekerjaan Berlebihan) atau efisiensi karena sudah tidak adanya kebutuhan pekerjaan merupakan keadaan yang telah diatur dalam PKWT pasal 10 ayat 3, yaitu :
"PIHAK PERTAMA dapat memberhentikan PIHAK KEDUA sewaktu-waktu, apabila di kemudian hari PIHAK PERTAMA dan PIHAK KETIGA tidak puas atas kinerja dan target yang diberikan kepada PIHAK KEDUA atau dikarenakan sudah tidak adanya kebutuhan pekerja oleh PIHAK KETIGA".
7. Bahwa pemberian uang kompenansasi hanya diberikan apabila adanya kondisi sebagaimana yang diatur pada pasal 10 ayat 10 PKWT, yaitu :
*"Pengakhiran Perjanjian Kerja ini yang disebabkan karena kondisi sebagaimana yang diatur dalam pasal 10 Perjanjian ini tidak ada kewajiban dari **PIHAK PERTAMA** untuk memberi ganti rugi kepada **PIHAK KEDUA** dalam bentuk apapun kecuali pemberian uang kompensasi untuk kondisi pasal 2 dan pasal 10 ayat 4 Perjanjian Kerja ini".*
8. Bahwa adapun isi pada pasal 2 dan pasal 10 ayat 4 PKWT Nomor SJS.III/SJMC011010720/0622/Mclinica, yaitu :
Pasal 2,
"Perjanjian Kerja ini dibuat terhitung mulai tanggal 27 Juni 2022 hingga tanggal 26 Juni 2023 dan dapat diperpanjang dengan kesepakatan tertulis dari Para Pihak dengan pengukuran kinerja perbulan".



Pasal 10 ayat 4,

“PIHAK PERTAMA berhak sesuai dengan Peraturan Pemerintah yang berlaku, sewaktu-waktu dapat memutuskan Perjanjian Kerja ini apabila PIHAK KETIGA mengembalikan PIHAK KEDUA kepada PIHAK PERTAMA dengan alasan bahwa PIHAK KEDUA telah melakukan pelanggaran terhadap kewajibannya yang diatur dalam Perjanjian Kerja ini”.

9. Bahwa adalah benar bunyi pasal 62 Undang – Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, yaitu :

“Apabila salah satu pihak mengakhiri hubungan kerja sebelum berakhirnya jangka waktu yang ditetapkan dalam perjanjian kerja waktu tertentu, atau berakhirnya hubungan kerja bukan karena ketentuan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 61 ayat (1), pihak yang mengakhiri hubungan kerja diwajibkan membayar ganti rugi kepada pihak lainnya sebesar upah pekerja/buruh sampai batas waktu berakhirnya jangka waktu perjanjian kerja”.

10. Bahwa pasal 62 Undang – Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan tidak dapat serta merta diartikan bahwa pihak yang mengakhiri hubungan kerja wajib membayar ganti rugi kepada pihak lainnya karena pada pasal 62 Undang – Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan terdapat frase,

*“..... bukan karena ketentuan sebagaimana dimaksud dalam
▶ Pasal 61 ayat (1), dst.....”.*

11. Bahwa pada pasal 61 ayat 1 Undang – Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan yang telah diubah pada Undang – Undang Nomor 6 Tahun 2003 Tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang – Undang Nomor 2 Tahun 2002 Tentang Cipta Kerja menjadi Undang – Undang pasal 61 ayat 1 huruf e, yaitu :

“Perjanjian Kerja berakhir apabila :

- a. Pekerja / Buruh meninggal dunia*
- b. Berakhirnya Jangka Waktu Perjanjian Kerja*
- c. Selesaiannya 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 mengakibatkan berakhirnya Hubungan Kerja”.

12. Bahwa PKWT Penggugat tidak dilanjutkan oleh Tergugat dengan alasan sebagaimana yang telah diatur dalam PKWT pasal 10 ayat 3 dan tidak adanya pemberian ganti rugi dan uang kompensasi pada pasal 10 ayat 10 PKWT adalah telah sesuai dengan pasal 61 ayat 1 huruf e Undang – Undang Nomor 6 Tahun 2023 Tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang – Undang Nomor 2 Tahun 2022 Tentang Cipta Kerja menjadi Undang – Undang.
13. Bahwa PKWT Penggugat tidak dilanjutkan oleh Tergugat efektif 18 November 2022 terjadi pada saat berlakunya Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 91/PUU-XVIII/2020 yang diucapkan pada Sidang Pleno Mahkamah Konstitusi terbuka untuk umum pada hari Kamis, tanggal 25 November 2021 dimana pada amar putusan angka 5 dan 7, yaitu :

Angka 5,

Memerintahkan kepada pembentuk undang-undang untuk melakukan perbaikan dalam jangka waktu paling lama 2 (dua) tahun sejak putusan ini diucapkan dan apabila dalam tenggang waktu tersebut tidak dilakukan perbaikan maka Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2020 Nomor 245, Tambahan 417 Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6573) menjadi inkonstitusional secara permanen;”.

Angka 7,

“Menyatakan untuk menanggukkan segala tindakan/kebijakan yang bersifat strategis dan berdampak luas, serta tidak dibenarkan pula menerbitkan peraturan pelaksana baru yang berkaitan dengan Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2020 Nomor 245, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6573);”.

Berdasarkan dalil-dalil yang telah diuraikan di atas, mohon kepada yang terhormat Ketua Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Jakarta Pusat untuk memberikan putusan sebagai berikut:

DALAM POKOK PERKARA

1. Menolak gugatan Penggugat untuk seluruhnya;
2. Menyatakan sah dan berlakunya PKWT No.III/SJMC011010720/0622/ Mclinica;
3. Menyatakan PKWT yang tidak dilanjutkan Tergugat sudah sesuai dengan pasal 61 ayat 1 huruf e Undang - Undang Nomor 6 Tahun 2023 Tentang



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang – Undang Nomor 2 Tahun 2022 Tentang Cipta Kerja menjadi Undang – Undang dan tidak memiliki akibat hukum apapun;

4. Menghukum Penggugat untuk membayar biaya yang timbul akibat perkara ini.

Atau:

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

Menimbang, bahwa atas jawaban Tergugat di atas, Penggugat telah mengajukan replik secara elektronik (*online*) pada tanggal 21 Agustus 2023;

Menimbang, bahwa atas replik Penggugat diatas Tergugat telah mengajukan dupliknya secara elektronik (*online*) pada tanggal 28 Agustus 2023;

Menimbang, bahwa untuk membuktikan dalil gugatannya, Penggugat telah mengajukan bukti yang bermaterai cukup dan setelah dicocokkan dengan aslinya ternyata sebagian sesuai aslinya, sebagian lainnya berupa foto kopi tanpa ditunjukkan aslinya yang diberi tanda P-1 s/d P-8, yaitu sebagai berikut :

1. Bukti P-1 : Fotocopy sesuai asli dari Kartu Tanda Penduduk (KTP) atas nama Intan Nurmalita (Penggugat) dengan NIK : 3175036206020002 yang dikeluarkan oleh Pemerintah provinsi DKI Jakarta;
2. Bukti P-2 : A. Print out dari PKWT I No : SJS.I/SJMC011010720/0720/Mclinica/Jakarta tanggal 26 Juni 2020;
B. Print out dari PKWT I No : SJS.II/SJMC011010720/0621/Mclinica/JAKARTA tanggal 02 Juni 2021;
C. Print out dari PKWT III No : SJS.III/SJMC011010720/0622/Mclinica tanggal 23 Juni 2022;
3. Bukti P-3 : Print out dari Surat pemberitahuan pemutusan hubungan kerja dengan nomor: SJS-HRD/001-131/XI/2022 yang diterbitkan pada tanggal 18 November 2022;
4. Bukti P-4 : Fotocopy sesuai asli dari Surat nomor: 001/22/11/2022 tanggal 22 November 2022;
5. Bukti P-5 : Fotocopy sesuai asli dari Surat Nomor: SJS-CL/006-001/XII/2022 yang diterbitkan pada tanggal 30 November 2022;
6. Bukti P-6 : A. Fotocopy dari Risalah Mediasi ke I;
B. Fotocopy dari Risalah Mediasi ke II;

Halaman 12 dari 26 Putusan Nomor 176/Pdt.Sus-PHI/2023/PN.Jkt.Pst.



C. Fotocopy dari Risalah Mediasi ke III;

7. Bukti P-7 : Fotocopy sesuai asli dari Anjuran Mediator Nomor e-0003/KT.03.03 tanggal 6 Maret 2023;

8. Bukti P-8 : Print out dari Slip Gaji;

Menimbang, bahwa untuk meneguhkan dalil sangkalannya Tergugat telah mengajukan bukti yang bermaterai cukup dan setelah dicocokkan dengan aslinya ternyata sebagian sesuai dengan aslinya dan sebagian lainnya berupa foto kopi tanpa ditunjukkan aslinya yang diberi tanda T- 1 s/d T- 4, yaitu sebagai berikut :

1. Bukti T-1 : Print out dari PKWT Penggugat;

2. Bukti T-2 : Fotocopy dari Surat Tanggapan untuk Penggugat;

3. Bukti T-3 : Fotocopy dari Bukti Email dari PT. Mclinika terkait pemberitahuan jika kontrak Penggugat tidak di lanjutkan PT. Mclinika merupakan klien Tergugat di mana Penggugat di tempatkan;

4. Bukti T-4 : Fotocopy dari Surat Pemberitahuan kepada Penggugat jika kontrak kerjanya tidak di lanjutkan;

Menimbang, bahwa terhadap bukti yang diajukan Para Pihak tersebut di atas, Majelis Hakim telah mencocokkan dengan aslinya dan ternyata sebagian berkesesuaian dengan aslinya dan sebagian tidak ada aslinya serta telah dibubuhi materai secukupnya, sehingga menurut ketentuan yang terdapat dalam Pasal 3 ayat (1) huruf (b) Undang-Undang Nomor 10 Tahun 2020 tentang Bea Materai *juncto* Pasal 1888 KUHPdata, maka alat bukti surat tersebut telah mempunyai kekuatan hukum sebagai alat bukti tertulis;

Menimbang, bahwa terhadap alat tulis surat yang berupa fotokopi yang tidak dapat ditunjukkan aslinya, akan tetapi mempunyai kaitan langsung dengan perkara *a quo*, maka bukti surat-surat tersebut dapat dipergunakan untuk pembuktian perkara ini (*vide jurisprudence* Putusan Mahkamah Agung RI Nomor 1498 K/Pdt/2006 tanggal 23 Januari 2008);

Menimbang, bahwa Penggugat dan Tergugat tidak mengajukan saksi untuk menguatkan dalil gugatannya maupun dalil jawabannya meskipun Majelis Hakim telah memberikan kesempatan yang cukup untuk itu di persidangan;

Menimbang, bahwa Penggugat dan Tergugat telah mengajukan kesimpulan secara tertulis masing-masing tanggal 16 Oktober 2023;

Menimbang, bahwa untuk mempersingkat uraian dalam Putusan ini, maka segala sesuatu yang tercantum dalam Berita Acara yang ada relevansinya dianggap telah termuat dan menjadi bagian yang tak terpisahkan dalam



Putusan ini;

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

TENTANG PERTIMBANGAN HUKUM

Menimbang, bahwa maksud dan tujuan Gugatan Penggugat adalah sebagaimana diuraikan di atas;

Menimbang, bahwa dalam gugatannya Penggugat mendalilkan yang pada pokoknya sebagai berikut:

1. Bahwa Penggugat adalah eks pekerja **PT. SINAR JERNIH SUKSESINDO**, yang berkerja sejak 26 Juni 2020 berdasarkan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) dengan rincian sebagai berikut:
 - a. PKWT Pertama dengan jangka waktu terhitung mulai tanggal 26 Juni 2020 hingga 25 Juni 2021, dengan upah sebesar Rp. 4.276.350 (empat juta dua ratus tujuh puluh enam ribu tiga ratus lima puluh rupiah);
 - b. PKWT Kedua dengan jangka waktu terhitung mulai tanggal 26 Juni 2021 Juni hingga 25 Juni 2022, dengan upah sebesar Rp. 4.416.186 (empat juta empat ratus enam belas ribu seratus delapan puluh enam rupiah); dan
 - c. PKWT Ketiga dengan jangka waktu terhitung muai tanggal 27 Juni 2022 Juni hingga 26 Juni 2023, dimana pada PKWT Ketiga tersebut Tergugat menempatkan Penggugat sebagai *Finance Operasional Staff* pada kantor-kantor PT MCLINICA HEALTH SOLUTIONS dan menerima upah terakhir sebesar Rp. 4.867.912,- (empat juta delapan ratus enam puluh tujuh ribu sembilan ratus dua belas rupiah);
2. Bahwa Tergugat adalah perusahaan penyedia jasa tenaga kerja atau yang saat ini disebut dengan perusahaan alih daya, dimana Tergugat bekerjasama dengan PT. MCLINICA HEALTH SOLUTIONS yang menempatkan Penggugat sebagai *Finance Operasional Staff* pada kantor-kantor PT. MCLINICA HEALTH SOLUTIONS;
3. Bahwa Penggugat selama bekerja sudah memberikan loyalitas yang tinggi dan bertanggungjawab akan tugas-tugas dalam jabatan yang diterimanya kepada Tergugat, namun tanggal 18 November 2022



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Penggugat dilakukan pemutusan hubungan kerja oleh Tergugat sehingga kontrak Peggugat tidak dilanjutkan lagi;

4. Bahwa Tergugat telah melakukan pemutusan hubungan kerja terhadap Peggugat pada saat hubungan kerja dengan PKWT masih berlangsung atau sebelum berakhirnya jangka waktu yang diperjanjikan dalam PKWT, selanjutnya berdasarkan ketentuan Pasal 62 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan ketentuan Pasal 15, Pasal 16 dan Pasal 17 Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja, Tergugat mohon kepada Majelis Hakim untuk menghukum Tergugat untuk membayarkan ganti rugi kepada Peggugat sampai dengan batas waktu PKWT berakhir yaitu pada bulan Juni 2023 dan uang kompensasi PKWT Pertama, PKWT Kedua serta PKWT Ketiga yang keseluruhannya berjumlah Rp. 43.370.767,- (empat puluh tiga juta tiga ratus tujuh puluh ribu tujuh ratus enam puluh tujuh rupiah);

Menimbang, bahwa terhadap gugatan di atas, Tergugat telah memberikan bantahannya di dalam surat jawaban yang pada pokoknya mendalilkan yang pada pokoknya sebagai berikut:

1. Bahwa Tergugat menolak dengan tegas dalil-dalil gugatan Peggugat kecuali hal-hal yang diakui secara tegas dan dibenarkan dalam persidangan;
2. Bahwa benar Peggugat adalah tenaga kerja Tergugat berdasarkan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT), Nomor SJS.I/SJMC011010720/0720/Mclinica/JAKARTA untuk masa kerja 26 Juni 2020 sampai dengan 25 Juni 2021 yang terakhir diperpanjang dengan PKWT Nomor SJS.III/SJMC011010720/0622/Mclinica untuk masa kerja 27 Juni 2022 sampai dengan 26 Juni 2023;
3. Bahwa tanggal 15 November 2022 Tergugat menerima surat elektronik (*email*) dari pihak MHS yang berisi penghentian (*termination*) / PKWT Peggugat dengan alasan *Restructuring, Job Redundiant* (Restrukturisasi. Pekerjaan Berlebihan) atau efisiensi karena sudah tidak adanya kebutuhan pekerjaan efektif 18 November 2022, sehingga kontrak kerja Peggugat terhitung tanggal 18 November 2022 PKWT antara Tergugat dengan Peggugat tidak dilanjutkan;
4. Bahwa tidak dapat dilanjutkan Kontrak karena alasan *Restructuring, Job Redundiant* (Restrukturisasi. Pekerjaan Berlebihan) atau efisiensi karena

Halaman 15 dari 26 Putusan Nomor 176/Pdt.Sus-PHI/2023/PN.Jkt.Pst.

Disclaimer

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



sudah tidak adanya kebutuhan pekerjaan merupakan keadaan yang telah diatur dalam PKWT Pasal 10 ayat 3, sehingga PKWT Penggugat tidak dilanjutkan oleh Tergugat dengan alasan sebagaimana yang telah diatur dalam PKWT Pasal 10 ayat 3 dan tidak adanya pemberian ganti rugi dan uang kompensasi pada Pasal 10 ayat 10 PKWT adalah telah sesuai dengan Pasal 61 ayat 1 huruf e Undang – Undang Nomor 6 Tahun 2023 Tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang – Undang Nomor 2 Tahun 2022 Tentang Cipta Kerja Menjadi Undang – Undang dan tidak memiliki akibat hukum apapun, selanjutnya Tergugat mohon kepada Majelis Hakim untuk menolak gugatan Penggugat untuk seluruhnya;

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

Menimbang, bahwa untuk mempertahankan dalil - dalil gugatannya Penggugat telah mengajukan bukti surat yang diberi tanda P-1 s.d P-8, sedangkan untuk mempertahankan dalil-dalil bantahannya Tergugat telah mengajukan bukti surat yang diberi tanda T-1 s.d T-4;

Menimbang, bahwa setelah mencermati dengan seksama perkara *a quo*, Majelis Hakim berkesimpulan yang menjadi pokok sengketa adalah terdapat sengketa Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) antara Penggugat dengan Tergugat, hal mana Penggugat mendalilkan memiliki hubungan kerja berdasarkan PKWT dengan Tergugat sebagai Perusahaan Alih Daya yang menempatkan Penggugat di PT. MCLINICA HEALTH SOLUTIONS, dimana Penggugat dan telah dilakukan PHK secara sepihak oleh Tergugat tanpa adanya kesalahan dari Penggugat, karenanya atas PHK tersebut Penggugat berhak atas uang ganti rugi dan kompensasi PKWT dari Tergugat. Namun di lain pihak Tergugat membantah gugatan tersebut dengan alasan bahwa hubungan kerja antara Penggugat dengan Tergugat telah berakhir karena alasan *Restructuring*, *Job Redundant* (Restrukturisasi. Pekerjaan Berlebihan) atau efisiensi karena sudah tidak adanya kebutuhan pekerjaan efektif 18 November 2022 sesuai yang telah disepakati dalam PKWT, dan tidak adanya pemberian ganti rugi dan uang kompensasi kepada Penggugat adalah telah sesuai dengan Pasal 61 ayat 1 huruf e Undang – Undang Nomor 6 Tahun 2023 Tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang –



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Undang Nomor 2 Tahun 2022 Tentang Cipta Kerja Menjadi Undang-Undang. Dari pokok sengketa tersebut terdapat permasalahan hukum yang harus dijawab, Apakah pemutusan hubungan kerja terhadap Penggugat oleh Tergugat tanggal 18 November 2022 telah sesuai dengan ketentuan hukum dengan segala implikasinya?

Menimbang, bahwa untuk membahas permasalahan tersebut di atas, Majelis Hakim akan mempertimbangkan berdasarkan dalil-dalil gugatan, jawab jinawab antara Penggugat dan Tergugat serta bukti-bukti yang diajukan pihak Penggugat maupun Tergugat yang mempunyai relevansi dengan permasalahan pada perkara *a quo* dengan didasarkan pada ketentuan hukum yang relevan;

Menimbang, bahwa sebelum Majelis Hakim memeriksa lebih lanjut perkara *a quo*, terlebih dahulu Majelis memeriksa mengenai status hubungan kerja, jabatan, masa kerja dan upah terakhir Penggugat;

Menimbang, bahwa mencermati dengan seksama gugatan Penggugat dan jawaban Tergugat di dapat fakta bahwa Tergugat secara eksplisit mengakui dalil-dalil Penggugat terkait status hubungan kerja, masa kerja dan upah Penggugat. Berdasarkan ketentuan Pasal 174 dan 176 HIR *jo*. Pasal 1925 KUH Perdata didapat norma bahwa pengakuan merupakan bukti yang sempurna, sehingga Majelis Hakim berpendapat dalil Penggugat yang dipekerjakan Tergugat dengan status PKWT dengan jangka waktu terhitung mulai tanggal 26 Juni 2020 hingga 25 Juni 2021, dengan upah sebesar Rp. 4.276.350,- (empat juta dua ratus tujuh puluh enam ribu tiga ratus lima puluh rupiah), kemudian dilanjut dengan PKWT Kedua dengan jangka waktu terhitung mulai tanggal 26 Juni 2021 Juni hingga 25 Juni 2022, dengan upah sebesar Rp. 4.416.186,- (empat juta empat ratus enam belas ribu seratus delapan puluh enam rupiah), dan PKWT Ketiga dengan jangka waktu terhitung mulai tanggal 27 Juni 2022 Juni hingga 26 Juni 2023, dimana pada PKWT Ketiga tersebut Tergugat menempatkan Penggugat sebagai *Finance Operasional Staff* pada kantor-kantor PT MCLINICA HEALTH SOLUTIONS dan menerima upah terakhir sebesar Rp. 4.867.912,- (empat juta delapan ratus enam puluh tujuh ribu sembilan ratus dua belas rupiah) adalah merupakan fakta hukum (*vide* bukti P-2A, P-2B dan P-2C), sehingga menurut hemat Majelis Hakim tidak perlu lagi memeriksa bukti-bukti terkait status hubungan kerja, jabatan dan upah terakhir Penggugat;

Menimbang, bahwa berdasarkan bukti-bukti dan fakta mengenai hubungan kerja yang dimiliki Penggugat dengan Tergugat tersebut di atas,

Halaman 17 dari 26 Putusan Nomor 176/Pdt.Sus-PHI/2023/PN.Jkt.Pst.



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Majelis Hakim berkesimpulan bahwa terdapat hubungan kerja antara Penggugat dengan Tergugat dengan status PKWT, dimana PKWT Pertama dengan jangka waktu terhitung mulai tanggal 26 Juni 2020 hingga 25 Juni 2021, dengan upah sebesar Rp. 4.276.350,- (empat juta dua ratus tujuh puluh enam ribu tiga ratus lima puluh rupiah), kemudian dilanjut dengan PKWT Kedua dengan jangka waktu terhitung mulai tanggal 26 Juni 2021 Juni hingga 25 Juni 2022, dengan upah sebesar Rp. 4.416.186,- (empat juta empat ratus enam belas ribu seratus delapan puluh enam rupiah), dan PKWT Ketiga dengan jangka waktu terhitung mulai tanggal 27 Juni 2022 hingga 26 Juni 2023, dimana pada PKWT Ketiga tersebut Tergugat menempatkan Penggugat sebagai *Finance Operasional Staff* pada kantor-kantor PT MCLINICA HEALTH SOLUTIONS dan menerima upah terakhir sebesar Rp. 4.867.912,- (empat juta delapan ratus enam puluh tujuh ribu sembilan ratus dua belas rupiah) (*vide* bukti P-8);

Menimbang, bahwa oleh karena gugatan *a quo* didaftarkan oleh Penggugat tanggal 8 Juli 2023, dengan status Tergugat sebagai pekerja PKWT, sehingga ketentuan hukum yang relevan untuk pertimbangan mengenai sengketa pemutusan hubungan kerja *a quo* adalah Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan *jo.* Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 6 tahun 2023 Tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 Tentang Cipta Kerja Menjadi Undang-Undang *jo.* Peraturan Pemerintah No. 35 Tahun 2021 Tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja Dan Waktu Istirahat dan Pemutusan Hubungan Kerja, serta Perjanjian Kerja dan/atau Peraturan Perusahaan yang berlaku, sehingga Majelis Hakim terikat dengan asas hukum "*lex posterior derogat legi priori*" artinya *Peraturan perundang-undangan yang baru/ yang berlaku kemudian mengalahkan perundang-undangan yang lama/terdahulu yang mengatur hal yang sama*";

Menimbang, bahwa merujuk pada Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) antara Penggugat dengan Tergugat (*vide* bukti P-2C = bukti T-1), Majelis Hakim menemukan fakta bahwa Penggugat dengan Tergugat sebagai subyek Hukum dalam perjanjian sama-sama telah sepakat mengikatkan diri dalam hubungan kerja dengan PKWT, dan secara obyektif mengenai jenis pekerjaan yang disepakati adalah Penggugat ditempatkan pada Pihak Ketiga *in casu* PT. MCLINICA HEALTH SOLUTIONS dengan Jabatan sebagai *Finance Operasional Staff* yang tempatkan di Kantor-

Halaman 18 dari 26 Putusan Nomor 176/Pdt.Sus-PHI/2023/PN.Jkt.Pst.



Kantor Pihak Ketiga;

Menimbang, bahwa sebagai konsekuensi hukum dari hubungan kerja antara Penggugat dengan Tergugat yang terikat berdasarkan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT), maka untuk melakukan pemutusan hubungan kerja atau mengakhiri kontrak kerja antara Penggugat dengan Tergugat harus tetap mengacu pada ketentuan yang telah diatur dan disepakati oleh kedua belah pihak dalam PKWT dan peraturan perundang-undangan yang berlaku, sepanjang PKWT tersebut tidak bertentangan dengan hukum yang berlaku;

Menimbang, bahwa ketentuan peraturan perundang-undangan yang mengatur secara khusus mengenai sebab-sebab berakhirnya hubungan kerja dan uang ganti rugi sebagai akibat dari berakhirnya hubungan kerja antara pekerja dengan pengusaha sebelum berakhirnya jangka waktu yang diperjanjikan dalam PKWT diantaranya adalah Pasal 61 dan Pasal 62 Undang-undang No. 13 tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan sebagaimana telah diubah oleh Undang-Undang Nomor 6 tahun 2023 Tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 Tentang Cipta Kerja Menjadi Undang-Undang;

Menimbang, bahwa berdasarkan ketentuan Pasal 61 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan sebagaimana diubah oleh Pasal 81 angka 16 Undang-Undang Nomor 6 tahun 2023 Tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 Tentang Cipta Kerja Menjadi Undang-Undang, selengkapnya perubahan Pasal 61 ayat (1) berbunyi sebagai berikut:

(1). *Perjanjian kerja berakhir apabila:*

- a. *pekerja meninggal dunia;*
- b. *berakhirnya jangka waktu perjanjian kerja;*
- c. *selesainya suatu pekerjaan tertentu;*
- d. *adanya putusan pengadilan dan/atau putusan atau penetapan 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.*



Menimbang, bahwa selanjutnya ketentuan Pasal 62 Undang-undang Nomor: 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan berbunyi "*Apabila salah satu pihak mengakhiri hubungan kerja sebelum berakhirnya jangka waktu yang ditetapkan dalam perjanjian kerja waktu tertentu, atau berakhirnya hubungan kerja bukan karena ketentuan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 61 ayat (1), pihak yang mengakhiri hubungan kerja diwajibkan membayar ganti rugi kepada pihak lainnya sebesar upah pekerja/buruh sampai batas waktu berakhirnya jangka waktu perjanjian kerja*";

Menimbang, bahwa dari kedua ketentuan tersebut di atas dan dikaitkan dengan perkara ini dapat disimpulkan bahwa PKWT antara Penggugat dengan Tergugat hanya akan berakhir apabila telah berakhirnya jangka waktu yang diperjanjikan atau adanya putusan Pengadilan atau putusan dari Lembaga Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial atau adanya ketentuan yang dipersyaratkan dalam perjanjian kerjanya yang dapat mengakibatkan berakhirnya hubungan kerja. Dalam hal salah satu pihak mengakhiri PKWT sebelum berakhirnya jangka waktu yang ditetapkan dalam perjanjian, maka pihak yang mengakhiri hubungan kerja diwajibkan membayar uang ganti rugi kepada pihak lainnya sebesar upah pekerja/buruh sampai batas waktu berakhirnya jangka waktu sebagaimana ditetapkan dalam perjanjian kerja;

Menimbang, bahwa berdasarkan bukti P-3 sama dengan bukti T-4 berupa Surat Pemberitahuan Nomor JS-HRD/001-131/XI/2022 tertanggal 18 November 2022, dari bukti-bukti tersebut didapat fakta yang pada pokoknya Tergugat telah melakukan PHK kepada Penggugat yang ditempatkan pada **McLinica Health Solutions** dengan alasan *Restructuring, Job Redundant* terhitung efektif tanggal 18 November 2022, dimana Tergugat melakukan PHK tersebut didasarkan adanya *email* dari Pihak PT. Mclinica Health Solutions yang menyatakan karyawan under SIS a/n Intan Nurmalita yang diakhiri kontraknya per 15 November 2022 dengan alasan *Restructuring, Job Redundant* dengan hari terakhir kerja 18 November 2022 (*vide* bukti T-3);

Menimbang, bahwa mencermati pokok sengketa perkara *a quo*, adalah karena Tergugat telah melakukan pemutusan hubungan kerja kepada Penggugat yang ditempatkan pada **McLinica Health Solutions** dengan alasan *Restructuring, Job Redundant*, dimana Tergugat mendasarkan pemutusan PKWT sebagaimana ketentuan Pasal 10 ayat (3) dan Pasal 10 ayat (10) Perjanjian Kerja yang karenanya Tergugat menyatakan



pemutusan Hubungan Kerja dengan Penggugat sebelum kontrak berakhir tanpa memberikan ganti rugi dan uang kompensasi adalah telah sesuai dengan Pasal 61 ayat 1 huruf e Undang – Undang Nomor 6 Tahun 2023 Tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 Tentang Cipta Kerja Menjadi Undang -Undang dan tidak memiliki akibat hukum apapun;

Menimbang, bahwa memperhatikan dengan seksama redaksi Pasal 10 ayat (10) Perjanjian Kerja Waktu Tertentu No. SJS.III/SJMC011010720/0622/Mclinica tertanggal 23 Juni 2022 yang dijadikan alasan Tergugat (vide bukti P-2C = bukti T-4) yang berbunyi *“Pengakhiran perjanjian yang disebabkan karena kondisi-kondisi sebagaimana yang diatur dalam Pasal 10 perjanjian ini, maka tidak ada kewajiban dari Para Pihak untuk memberi ganti rugi dan kompensasi dalam bentuk apapun kepada pihak lainnya”*;

Menimbang, bahwa terhadap klausul perjanjian tersebut Majelis Hakim berpendapat bahwa hukum Ketenagakerjaan sebagaimana telah dipertimbangkan di atas adalah sebagai hukum publik yang mempunyai filosofi perlindungan terhadap hubungan kerja yang bersifat privat, dimana posisi Para Pihak terkait hubungan kerja yang diperjanjikan tidak selalu mempunyai nilai tawar yang seimbang dalam membuat perjanjian kerja, karenanya Negara hadir untuk menghindarkan terjadinya eksploitasi terhadap pekerja/buruh, dimana Hukum Ketenagakerjaan memberikan perlindungan selama hubungan kerja sedang berlangsung, maupun perlindungan terkait pengakhiran hubungan kerja termasuk perlindungan mengenai pengakhiran hubungan kerja dengan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu;

Menimbang, bahwa mencermati dengan seksama Pasal 10 terkait alasan Pengakhiran Perjanjian Kerja, Majelis Hakim berpendapat bahwa klausul-klausul alasan pengakhiran hubungan kerja tersebut adalah sah tidak bertentangan dengan hukum, namun demikian terbatas pada Klausul Pasal 10 ayat (10) Perjanjian Kerja Waktu Tertentu antara Penggugat dengan Tergugat No. SJS.III/SJMC011010720/0622/Mclinica tertanggal 23 Juni 2022, Majelis Hakim berpendapat bahwa Klausul Pasal 10 ayat (10) Perjanjian Kerja Waktu Tertentu tersebut terbukti bertentangan dengan Hukum Ketenagakerjaan yang berlaku *in casu* Pasal 62 UU No. 13 tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan jo. Pasal 15 PP No. 35 Tahun 2021. Dengan mendasarkan pada ketentuan Pasal 1337 KUH Perdata mengatur Norma *“suatu sebab adalah terlarang, apabila dilarang oleh Undang-Undang, atau berlawanan dengan kesusilaan*



atau ketertiban umum”, dan Pasal 1254 KUH Perdata yang pada pokoknya mengatur “Bahwa sesuatu yang dilarang oleh undang-undang mengakibatkan persetujuan yang digantungkan padanya tidak berlaku”, berdasarkan ketentuan tersebut Majelis Hakim berpendapat terbatas pada Klausul Pasal 10 ayat (10) Perjanjian Kerja Waktu Tertentu antara Penggugat dengan Tergugat No. SJS.III/SJMC011010720/0622/Mclinica tertanggal 23 Juni 2022 adalah tidak sah dan batal demi hukum;

Menimbang, bahwa oleh karena terputusnya hubungan kerja antara Pengugat dengan Tergugat akibat dari keputusan Tergugat karena Pihak Ketiga *in casu* **PT McLinica Health Solutions** tempat bekerjanya Penggugat mengalami *Restructuring, Job Redundant*, sehingga alasan PHK tersebut terbukti telah disepakati dalam Perjanjian Kerja antara Penggugat dengan Tergugat sebagaimana Pasal 10 ayat (3) dan ayat (8), sehingga alasan PHK tersebut dapat dibenarkan secara hukum, namun demikian dengan tindakan Tergugat tidak membayarkan segala hak Penggugat terkait berakhirnya hubungan kerja PKWT sebelum kontrak berakhir tanpa adanya kesepakatan dengan Penggugat adalah merupakan keputusan PHK secara sepihak. Berdasarkan fakta tersebut terkait petitum Penggugat angka (2) yang memohon Majelis Hakim Menyatakan Tergugat telah melakukan pemutusan hubungan kerja secara sepihak terhadap Penggugat adalah tuntutan yang berdasar menurut hukum, oleh dan karenanya dapat dikabulkan;

Menimbang, bahwa pengakhiran PKWT oleh Tergugat bukan termasuk bagian sebagaimana dimaksud Pasal 61 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan sebagaimana diubah oleh Pasal 81 angka 16 Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 Tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 Tentang Cipta Kerja Menjadi Undang-Undang, oleh karena terbukti Tergugat telah mengakhiri PKWT dengan Penggugat secara sepihak berdasarkan alasan PHK yang telah disepakati dalam Perjanjian Kerja, namun demikian tindakan Tergugat yang sama sekali tidak membayarkan hak-hak Penggugat terkait PHK sebelum berakhirnya Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, menurut Majelis Hakim adalah melanggar ketentuan Pasal 62 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan jo. Pasal 15 ayat (1) Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 Tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja Dan Waktu Istirahat dan Pemutusan Hubungan Kerja, sehingga Petitum Penggugat angka (3) adalah



tuntutan yang berdasar menurut hukum, oleh dan karenanya petitum tersebut patut dikabulkan;

Menimbang, bahwa sesuai Pasal 62 UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan telah mengatur Norma perlindungan bagi Pekerja/Buruh maupun Pengusaha yang terikat pada PKWT, dimana pihak yang mengakhiri PKWT wajib membayar ganti rugi sebesar upah perbulan yang dikalikan dengan lama sisa waktu perjanjian kerja yang belum dilaksanakan;

Menimbang, bahwa menurut fakta, bahwa Tergugat terbukti telah melakukan pemutusan hubungan kerja terhadap Penggugat tanggal 18 November 2022 sebelum berakhirnya hubungan kerja sebagaimana telah diperjanjikan dalam PKWT No. SJS.III/SJMC011010720/0622/Mclinica tertanggal 23 Juni 2022, maka dengan masa berakhirnya perjanjian kerja tanggal 26 Juni 2023, sehingga sisa masa kerja Penggugat adalah 7 (tujuh) bulan, oleh karena itu terdapat 7 (tujuh) bulan sisa kontrak kerja yang belum dilaksanakan oleh Penggugat, merujuk pada Pasal 62 UU No 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, oleh dan karenanya demi kepastian hukum Tergugat berkewajiban membayar ganti rugi berupa upah sisa PKWT sebanyak 7 (tujuh) bulan upah kepada Penggugat;

Menimbang, bahwa berdasarkan ketentuan tersebut, karenanya Penggugat berhak atas ganti rugi dari Tergugat berdasarkan Pasal 62 UU Ketenagakerjaan dengan perhitungan 7 bulan upah X Rp. 4.867.912,- = **Rp. 34.075.384,-** (tiga puluh empat juta tujuh puluh lima ribu tiga ratus delapan puluh empat rupiah), selanjutnya Tergugat berkewajiban membayar ganti rugi secara tunai dan sekaligus kepada Penggugat sebesar **Rp. 34.075.384,-** (tiga puluh empat juta tujuh puluh lima ribu tiga ratus delapan puluh empat rupiah);

Menimbang, bahwa lain daripada itu, terkait dengan berakhirnya hubungan kerja dengan status PKWT tanggal 18 November 2022 karena Tindakan PHK dari Tergugat, maka implikasi hukumnya merujuk pada ketentuan Pasal 17 Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja Dan Waktu Istirahat Dan Pemutusan Hubungan Kerja (PP 35/2021) yang mengatur "*Dalam hal salah satu pihak mengakhiri Hubungan Kerja sebelum berakhirnya jangka waktu yang ditetapkan dalam PKWT, Pengusaha wajib memberikan uang kompensasi sebagaimana dimaksud dalam Pasal 15 ayat (1) yang besarnya dihitung berdasarkan jangka waktu PKWT yang telah dilaksanakan oleh Pekerja/Buruh*", demikian juga Pasal 15 ayat (4) PP No. 35 Tahun 2021 mengatur "*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". Maka berdasarkan ketentuan Pasal 16 ayat 1 huruf b jo. Pasal 64 poin b PP 35/2021 tersebut, Majelis Hakim berpendirian Tergugat berkewajiban membayar kompensasi berakhirnya PKWT kepada Penggugat sesuai masa kerja yang telah dilaksanakan Penggugat dengan rincian sebagai berikut:

1. PKWT Pertama (8 bulan) : $8/12 \times \text{Rp. } 4.276.350,- = \text{Rp. } 2.850.900,-$
 2. PKWT Kedua (12 bulan) : $12/12 \times \text{Rp. } 4.416.186,- = \text{Rp. } 4.416.186,-$
 3. PKWT Ketiga (5 bulan) : $5/12 \times \text{Rp. } 4.867.912,- = \text{Rp. } 2.028.297,- +$
- Total **= Rp. 9.294.483,-**

(Sembilan juta dua ratus sembilan puluh empat ribu empat ratus delapan puluh tiga rupiah). Dengan demikian petitum Penggugat angka (4) dan angka (5) adalah berdasar menurut hukum, oleh dan karenanya patut dikabulkan;

Menimbang, bahwa Majelis Hakim dalam perkara *a quo* hanya memeriksa terhadap bukti-bukti yang ada kaitan/relevansinya dengan perkara, sedangkan terhadap bukti-bukti yang tidak ada relevansinya dengan perkara ini tidak dipertimbangkan, oleh karenanya harus dikesampingkan;

Menimbang, bahwa berdasarkan ketentuan Pasal 58 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (PPHI), "*Dalam proses beracara di PHI, pihak-pihak yang berperkara tidak di kenakan biaya termasuk biaya eksekusi yang nilai gugatannya di bawah Rp. 150.000.000,- (seratus lima puluh juta rupiah)*", oleh karena nilai gugatan Penggugat kurang dari Rp. 150.000.000,- (seratus lima puluh juta rupiah), sehingga semua biaya yang timbul dalam perkara ini dibebankan kepada Negara, sehingga petitum Penggugat angka (6) tidak berdasar menurut hukum, karenanya haruslah ditolak;

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

Mengingat dan memperhatikan akan ketentuan Undang-Undang Nomor



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Undang-Undang No. 6 Tahun 2023 Tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 Tentang Cipta Kerja Menjadi Undang-Undang jo. Peraturan Pemerintah No. 35 Tahun 2021 Tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja Dan Waktu Istirahat dan Pemutusan Hubungan Kerja, Undang-undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial dan Peraturan Perundang-undangan lainnya yang bersangkutan.

MENGADILI:

1. Mengabulkan gugatan Penggugat untuk sebagian;
2. Menyatakan Tergugat telah melakukan pemutusan hubungan kerja secara sepihak terhadap Penggugat;
3. Menyatakan Tergugat melanggar ketentuan Pasal 62 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan jo. Pasal 15 ayat (1) Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 Tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja Dan Waktu Istirahat dan Pemutusan Hubungan Kerja;
4. Menghukum Tergugat untuk membayar kepada Penggugat secara tunai dan sekaligus berupa uang ganti rugi dan uang kompensasi PHK yang seluruhnya berjumlah **Rp. 43.370.767,-** (empat puluh tiga juta tiga ratus tujuh puluh ribu tujuh ratus enam puluh tujuh rupiah);
5. Menolak gugatan Penggugat untuk selain dan selebihnya;
6. Membebaskan biaya perkara yang timbul kepada Negara sebesar Rp138.000,00,- (seratus tiga puluh delapan ribu rupiah);

Demikian diputuskan dalam rapat permusyawaratan Majelis Hakim Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Jakarta Pusat pada hari Senin, tanggal **30 Oktober 2023**, oleh kami Kadarisman Al Riskandar, S.H., M.H., sebagai Hakim Ketua Majelis, Mursito, S.H., dan Dr. Resy Desifa Nasution, S.H., M.H., sebagai Hakim Anggota, putusan mana diucapkan dalam sidang yang dinyatakan terbuka untuk umum pada hari Senin, tanggal **13 November 2023**, oleh Ketua Majelis Hakim tersebut, dibantu oleh Tambat Akbar, S.H., M.H., Panitera Pengganti Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Jakarta Pusat dengan dihadiri oleh Kuasa Penggugat, tanpa dihadiri oleh Kuasa Tergugat.

Hakim-Hakim Anggota,

Ketua Majelis Hakim,

Halaman 25 dari 26 Putusan Nomor 176/Pdt.Sus-PHI/2023/PN.Jkt.Pst.



Mursito, S.H.,

Kadarisman Al Riskandar, S.H., M.H.

Dr. Resy Desifa Nasution, S.H., M.H.

Panitera Pengganti,

Tambat Akbar, S.H., M.H.

Perincian biaya :

1. Panggilan	: Rp128.000,00;
2. Materai.....	: Rp 10.000,00;
Jumlah	: <u>Rp138.000,00;</u>

(seratus tiga puluh delapan ribu rupiah);