



**PUTUSAN**

**Nomor 149/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Mdn**

**DEMI KEADILAN BERDASARKAN KETUHANAN YANG MAHA ESA”**

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

**TETTY FRANSISKA PANGGABEAN**, tempat tanggal lahir Medan 22

Mei 1987, Agama Kristen, Jenis kelamin Perempuan, Pekerjaan Karyawan Swasta, Kebangsaan Indonesia, beralamt di Jalan Sakti No. 8, Kelurahan Pahlawan, Kecamatan Medan Perjuangan, Kota Medan Provinsi Sumatera Utara, sebagai Penggugat;

Lawan

**PT. RAKSASA INDONESIA**, nama Pimpinan Joey Gisela Johan, berkedudukan di Gedung Concepto, Jl. Alfalah No. 19, Kel. Suka Maju, Kec. Medan Johor, Kota Medan. Dalam hal ini diwakili Yusni Nasution, selaku Direktur memberikan kuasa kepada Gita Rismawati T dkk berdasarkan Surat Kuasa Khusus tanggal 15 Juli 2023, sebagai Tergugat;

Pengadilan Hubungan Industrial tersebut;

Membaca berkas perkara yang bersangkutan;

Mendengar kedua belah pihak yang berperkara;

Memperhatikan bukti-bukti yang diajukan kedua belah pihak;

**TENTANG DUDUK PERKARA**

Menimbang, bahwa Penggugat dengan Surat Gugatan tanggal 9 Juni 2023 yang dilampiri anjuran atau risalah penyelesaian, yang diterima dan didaftarkan di Kepaniteraan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Medan pada tanggal 9 Juni 2023 dalam Nomor Register 149/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Mdn, telah mengajukan gugatan sebagai berikut:

1. Bahwa Penggugat merupakan karyawan pada Persahaan PT Raksasa Indonesia dengan dasar hubungan kerja Perjanjian Kerja Waktu Tertentu dengan rincian sebagai berikut:

- a. Perjanjian Kerja Waktu Tertentu I (pertama) selama 3 (tiga) bulan dari 12 April 2022 sampai dengan 11 Juli 2022;
- b. Perjanjian Kerja Waktu Tertentu II (kedua) selama 6 (enam) bulan dari 12 Juli 2022 sampai dengan 11 Januari 2023;



# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

- c. Perjanjian Kerja Waktu Tertentu selama 12 (dua belas) bulan dari 12 Januari 2023 sampai dengan 11 Januari 2024;  
Dengan upah terakhir sebesar Rp.3.200.000,- (tiga juta dua ratus ribu rupiah);
2. Bahwa benar Penggugat diputus hubungan kerjanya tanggal 03 Maret 2023 sebelum masa berlaku Perjanjian Kerja Waktu Tertentu III (ketiga) berakhir dan masih ada sisa kontrak 9 (sembilan) bulan;
3. Bahwa Tergugat tidak membayarkan Kompensasi PKWT atas berakhirnya Perjanjian Kerja Waktu Tertentu I (pertama) dan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu II (kedua) sebagaimana yang diatur dalam 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 tertulis sebagai berikut:
  - a. Pengusaha wajib memberikan uang kompensasi kepada Pekerja/Buruh yang hubungan kerjanya berdasarkan PKWT.
  - b. Pemberian uang kompensasi dilaksanakan pada saat berakhirnya PKWT.
  - c. Uang kompensasi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diberikan kepada Pekerja/Buruh yang telah mempunyai masa kerja paling sedikit 1 (satu) bulan secara terus menerus.
  - d. 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.
4. Bahwa Tergugat tidak membayarkan kepada Penggugat Ganti Rugi akibat Tergugat mengakhiri hubungan kerja sebelum berakhirnya jangka waktu yang ditetapkan dalam perjanjian kerja waktu tertentu III (ketiga), dimana dalam Perjanjian Kerja Waktu Tertentu jangka perjanjian adalah 12 Januari 2023 sampai dengan 11 Januari 2024, Tergugat diakhir hubungan kerjanya oleh Penggugat pada tanggal 03 Maret 2023 sehingga sebagaimana diatur dalam Pasal 63 Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan yang tertulis sebagai berikut: 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

Halaman 2 dari 17 Putusan Nomor 149/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Mdn



berakhirnya jangka waktu perjanjian kerja, maka Tergugat secara hukum wajib membayarkan ganti rugi tersebut kepada Penggugat;

5. Bahwa pemutusan hubungan kerja yang terjadi sebelum berakhirnya jangka waktu perjanjian kerja waktu tertentu selama 12 (dua belas) bulan yakni 12 Januari 2023 sampai dengan 11 Januari 2024 dan pekerja diakhiri hubungan kerjanya tanggal 03 Maret 2023, maka sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan diwajibkan membayar uang ganti rugi /sisa kontrak dari bulan Maret 2023 sampai dengan bulan Januari 2024 dan uang Kompensasi atas berakhirnya PKWT kepada Tergugat;

6. Bahwa perbuatan Tergugat tersebut menjadi pemicu munculnya perselisihan hubungan kerja antara Penggugat dengan Tergugat serta menjadi alasan diajukannya gugatan Perkara a quo;

7. Bahwa Penggugat telah mengupayakan penyelesaian perselisihan melalui mediasi yang dilakukan oleh Pihak Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan yaitu sebagai berikut:

- a. Klarifikasi/ Mediasi I Tanggal 13 Maret 2023
- b. Mediasi II Tanggal 20 Maret 2023
- c. Mediasi III Tanggal 28 Maret 2023

Yang dilakukan di Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan Jl. KH Wahid Hasyim No. 14 Medan;

8. Bahwa upaya penyelesaian perselisihan yang dilakukan tidak berhasil bahkan Tergugat terkesan mengabaikan atau tidak memiliki itikad baik untuk menyelesaikan perselisihan dan tidak terjadi kesepakatan sehingga Pihak Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan mengeluarkan Anjuran Tertulis/Risalah Nomor 500.14.14/DISNAKER/2644 tanggal 17 April 2023;

9. Bahwa Tindakan Tergugat mengakhiri hubungan Kerja Penggugat sebagaimana telah diuraikan dalam poin 5 posita Penggugat maka Tergugat berhak atas hak-hak normatif yang wajib diberikan Penggugat kepada Tergugat berdasarkan Pasal 15 Peraturan Pemerintah No.35 Tahun 2021 dan Pasal 63 Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan dengan rincian sebagai berikut:

Komponen	Upah	Pengali	Jumlah
Ganti Rugi	Rp.3.200.000,-	10 Bulan	Rp. 32.000.000,-
Kompensasi PKWT I	Rp.2.600.000,-	3/12	Rp. 650.000,-
Kompensasi PKWT II	Rp.2.800.000,-	6/12	Rp. 1.400.000,-
Kompensasi PKWT III	Rp.3.200.000,-	2/12	Rp. 533.300,-
Total			Rp. 34.583.300,-

10. Bahwa terhadap perkara a quo guna mencegah Tergugat menghindarkan diri dari kewajibannya untuk membayar kepada Penggugat maka mohon kepada Majelis Hakim yang mulia dalam perkara a quo untuk



meletakkan sita jaminan (conservatoir beslaq) atas barang tetap berupa tanah dan bangunan yang ada diatasnya dan barang bergerak yang berwujud maupun tak berwujud Milik Tergugat PT Raksasa Indonesia yang terletak di Gedung concepto, Jl. Alfalah no. 19, Kel. Suka Maju, kec. Medan johor, Kota Medan;

**11.** Bahwa oleh karena Gugatan Penggugat ini didasarkan bukti yang cukup otentik dan ekseptional yang kebenarannya tidak disangkal oleh Tergugat adal beralasan menurut hukum, maka Penggugat memohon kepada Ketua Pengadilan Negeri Medan cq. Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Medan agar menyatakan putusan dalam perkara ini dapat dijalankan terlebih dahulu walapun ada upaya perlawanan atau kasasi (Uitvoerbaar Bij Voorraad);

**12.** Bahwa Gugatan ini tidak mencapai Rp.150.000.000,- (serratus lima puluh juta rupiah) dalam tuntutanannya, maka mohon kiranya biaya dibebankan kepada Negara;

Berdasarkan dalil-dalil dan alasan-alasan tersebut diatas, Penggugat mohon kepada Ketua Pengadilan Negeri Medan cq. Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Medan melalui Majelis Hakim yang memeriksa dan mengadili perkara a quo untuk dapat menentukan hari persidangan dan seterusnya mengadili serta menjatuhkan putusan yang amarnya berbunyi sebagai berikut:

**PRIMAIR**

1. Menerima dan mengabulkan gugatan Penggugat untuk seluruhnya;
2. Menyatakan Sita Jaminan (conservatoir beslaq) yang dilakukan dalam perkara ini sah;
3. Menyatakan bahwa Tergugat telah melakukan pemutusan hubungan kerja kepada Penggugat tanpa berlandaskan hukum;
4. Menghukum Tergugat membayar hak normatif t kepada Tergugat berdasarkan Pasal 15 Peraturan Pemerintah No.35 Tahun 2021 dan Pasal 63 Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan dengan rincian sebagai berikut:

Komponen	Upah	Pengali	Jumlah
Ganti Rugi	Rp.3.200.000,-	10 Bulan	Rp. 32.000.000,-
Kompensasi PKWT I	Rp.2.600.000,-	3/12	Rp. 650.000,-
Kompensasi PKWT II	Rp.2.800.000,-	6/12	Rp. 1.400.000,-
Kompensasi PKWT III	Rp.3.200.000,-	2/12	Rp. 533.300,-
Total			Rp. 34.583.300,-

5. Menyatakan putusan dalam perkara ini dapat dijalankan terlebih dahulu walapun ada upaya perlawanan atau kasasi (Uitvoerbaar Bij Voorraad);



6. Menghukum Tergugat untuk mematuhi dan menjalankan putusan ini sesuai dengan ketentuan hukum yang berlaku;

7. Membebaskan biaya perkara ini kepada Negara.

SUBSIDAIR

Atau apabila Majelis Hakim yang Mulia berpendapat lain, mohon putusan yang seadil-adilnya (ex Aequo Et Bono);

Menimbang, bahwa pada hari persidangan yang telah ditentukan, untuk Penggugat menghadap sendiri, sedangkan Tergugat menghadap Kuasanya tersebut;

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

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

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

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

Menimbang, bahwa terhadap gugatan Penggugat tersebut Tergugat mengajukan jawaban sebagai berikut:

I. DALAM EKSEPSI

1. Bahwa menurut hukum gugatan Penggugat yang demikian tersebut adalah kabur, sehingga sudah sepatutnya kalau gugatan Penggugat dinyatakan tidak dapat diterima

2. Bahwa gugatan yang diajukan tidak memiliki dasar hukum yang jelas terlalu mengada-ada, dan penggugat tidak mempunyai kepentingan untuk menggugat. Oleh karena itu gugatan kabur tersebut harus dinyatakan tidak dapat diterima.

3. Gugatan Penggugat tidak jelas dasar hukumnya

Maka berdasarkan eksepsi tersebut diatas, kami mohon kepada Majelis Hakim memeriksa perkara ini untuk memberikan keputusan sebagai berikut:

1. Menerima dan mengabulkan eksepsi Tergugat untuk seluruhnya
2. Menyatakan gugatan Penggugat tidak dapat diterima.

II. DALAM POKOK PERKARA

1. Bahwa Tergugat menolak seluruh dalil – dalil Penggugat seluruhnya atau setidaknya – tidaknya menyatakan gugatan penggugat tersebut tidak dapat diterima.





## Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

2. Bahwa Tergugat menolak dengan tegas seluruh dalil – dalil Penggugat, sebab dalil – dalil tersebut adalah tidak benar, tanpa dasar hukum yang jelas serta bertolak belakang dengan fakta – fakta hukum yang sesungguhnya, kecuali yang telah diakui secara tegas kebenarannya oleh tergugat dalam jawaban ini dan sepanjang tidak merugikan kepentingan hukum Tergugat.
3. Bahwa benar Penggugat adalah mantan karyawan tergugat (PT. Raksasa Indonesia), Penggugat bekerja sejak tanggal 12 April 2022, dengan jabatan terakhir sebagai Staff Finance dengan upah sebesar Rp.3.200.000,- (tiga juta dua ratus ribu rupiah) setiap bulannya.
4. Bahwa Tergugat menolak dengan tegas dalil Penggugat yang menyatakan adanya Pemutusan Hubungan Kerja Sepihak yang dilakukan oleh Tergugat selaku Pihak Pengusaha adalah tidak benar karena pada saat Penggugat habis Perjanjian Kerja Waktu Tertentu kedua di tanggal 11 Januari 2023, Pihak Tergugat belum melakukan perpanjangan kontrak lagi hingga sampai Penggugat melakukan tindakan hukum untuk menggugat Tergugat di Pengadilan Negeri Medan.
5. Bahwa dalil Penggugat angka 1 yang menyatakan dasar hubungan kerja Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Antara Penggugat dan Tergugat yang terakhir adalah selama 12 (dua belas) bulan dari 12 Januari 2023 sampai dengan 11 Januari 2024 adalah tidak benar dan mengada – ngada karena Tergugat tidak melanjutkan hubungan kerja dengan alasan efisiensi karena kondisi perusahaan dan belum ada tanda tangan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu III (ketiga) dimana Pengajuan Perjanjian kerja tersebut ditolak oleh pimpinan karena kondisi perusahaan yang tidak sehat.
6. Bahwa dalil Penggugat angka 2 yang menyatakan bahwa Pengugat diputus hubungan kerjanya tanggal 03 Maret 2023 sebelum masa berlaku Perjanjian Kerja Waktu Tertentu III (ketiga) berakhir dan masih ada sisa kontrak 9 (Sembilan) bulan adalah tidak benar dan mengada – ada karena Tergugat tidak pernah membuat dan memperpanjang kontrak Penggugat.
7. Bahwa karena pekerja telah menandatangani Perjanjian Kerja Waktu Tertentu II (kedua) dan perjanjian kerja tersebut telah habis masa waktunya maka Tergugat tidak mempunyai kewajiban membayar kompensasi apapun kepada Penggugat.
8. Bahwa dalil Penggugat angka 8 yang menyatakan Tergugat terkesan mengabaikan atau tidak memiliki itikad baik untuk

Halaman 6 dari 17 Putusan Nomor 149/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Mdn



menyelesaikan perselisihan di Dinas Ketenagakerjaan Medan adalah tidak benar karena Tergugat sangat kooperatif memenuhi panggilan mediasi dari Dinas Ketenagakerjaan Medan di JL. KH Wahid Hasyim No.14 Medan, bahkan tergugat telah bersedia memberikan 1 (satu) bulan gaji akan tetapi hal tersebut ditolak oleh Tergugat.

9. Bahwa terkakit gugatan Penggugat mengenai uang kompensasi belum diatur dalam pasal 63 Undang – Undang Ketenagakerjaan sehingga membingungkan Tergugat.

10. Bahwa dalil gugatan Penggugat angka 2 yang menyatakan masih ada sisa kontrak 9 (Sembilan) bulan tidak sinkron dengan dalil gugatan Penggugat angka 9 dengan permintaan ganti rugi 10 (sepuluh) Bulan, dari sini dapat terlihat jelas bahwa Tergugat telah mengada – ada dan permintaan dari Tergugat tidak berdasar karena Perjanjian Kerja Waktu Tertentu III (ketiga) yang disebutkan Penggugat tidak pernah ada.

11. Bahwa Tergugat belum mempunyai dasar hukum yang kuat untuk meminta dilakukan sita jaminan.

12. Bahwa dalil Penggugat angka 11 yang menyatakan bahwa gugatan Penggugat didasarkan pada bukti – bukti yang otentik dan ekseptional yang kebenarannya tidak disangkal adalah tidak benar karena dalil – dalil Penggugat yang mengada – ada hanya bersifat subjektif dan bukanlah dalil hukum berdasarkan fakta hukum sesungguhnya, karenanya dalil tersebut haruslah dikesampingkan.

13. Bahwa Karena tidak pernah terjadinya Perjanjian Kerja Waktu Tertentu III (ketiga) dan telah berakhirnya Perjanjian Kerja Waktu Tertentu II (kedua) yang mengikat Penggugat dan Tergugat maka Tuntutan Penggugat yang menuntut untuk Tergugat membayar uang ganti rugi, kompensasi dan lain – lain adalah dalil yang tidak beralasan hukum.

14. Bahwa berdasarkan uraian dalil – dalil Tergugat diatas, maka gugatan Penggugat haruslah ditolak seluruhnya.

Maka berdasarkan uraian jawaban yang dikemukakan tersebut diatas dengan ini Tergugat mohon kepada Majelis Hakim yang memeriksa perkara ini berkenaan memutuskan:

1. Menolak gugatan Penggugat seluruhnya atau setidaknya menyatakan tidak dapat diterima;
2. Menyatakan Putus Hubungan Kerja antara Penggugat dan Tergugat terhitung 12 Januari 2023;
3. Menolak memberikan uang ganti rugi kepada Penggugat;
4. Menghukum tergugat untuk membayar biaya perkara;



Atau: Apabila Majelis Hakim berpendapat lain, mohon putusan yang seadil – adilnya (ex aequo et bono);

Menimbang, bahwa selanjutnya Penggugat mengajukan replik tanggal 3 Agustus 2023, dan Tergugat mengajukan duplik tanggal 10 Agustus 2023;

Menimbang, bahwa untuk membuktikan dalil gugatannya, Penggugat telah mengajukan bukti surat berupa:

1. Fotocopy Foto Surat Perjanjian Bersama, selanjutnya diberi tanda bukti P-1;
2. Fotocopy Foto ID Card, selanjutnya diberi tanda bukti P-2;
3. Fotocopy Screenshot Slip Gaji dari Aplikasi Kada, selanjutnya diberi tanda bukti P-3;
4. Fotocopy Screenshot Chat dengan Tergugat, selanjutnya diberi tanda bukti P-4;
5. Fotocopy Screenshot absensi kerja dari aplikasi kada, selanjutnya diberi tanda bukti P-5;
6. Fotocopy Foto PKWT 1, selanjutnya diberi tanda bukti P-6;
7. Fotocopy Surat Anjuran dari Dinas Ketenagakerjaan, selanjutnya diberi tanda bukti P-7;
8. Fotocopy Screenhot Chat dengan Tergugat, selanjutnya diberi tanda bukti P-8;
9. Fotocopy Rekening Koran Penggugat, selanjutnya diberi tanda bukti P-9;

Menimbang, bahwa untuk menguatkan dalil gugatannya, Penggugat telah pula mengajukan Saksi yang memberikan keterangan pada pokoknya sebagai berikut;

**1. Juli Wardhana.**

- Bahwa saksi pernah bekerja di Perusahaan Tergugat dengan Posisi terakhir sebagai Driver dan masa kerja  $\pm$  3 (tiga) tahun;
- Bahwa Saksi yang dihadirkan oleh Penggugat mengetahui permasalahan yang terjadi antara Penggugat dengan Tergugat berdasarkan informasi dari Penggugat;
- Bahwa saksi yang dihadirkan oleh Penggugat dengan dibawah sumpah memberikan keterangan Bahwa Setiap Perjanjian Kerja Waktu Tertentu antara Tergugat dengan Karyawan Salinan Perjanjian kerjanya tidak pernah diberikan kepada karyawan;
- Bahwa Saksi dipaksa mengundurkan diri dengan menandatangani surat Perjanjian Bersama dimana isi surat Perjanjian Bersama tersebut Saksi dianggap mengundurkan diri pada saat Perjanjian Kerja waktu tertentu masih berlangsung;





- Bahwa saksi dalam keterangannya dibawah sumpah menyatakan Perusahaan Tergugat tidak pernah memberikan Kompensasi PKWT kepada setiap karyawan yang berakhir PKWT nya;

## 2. Nur Aisyah.

- Bahwa saksi pernah bekerja di Perusahaan Tergugat ± 1,5 (satu setengah) Bulan dengan jabatan terakhir sebagai Supervisor HRD;
- Bahwa Saksi yang dihadirkan oleh Penggugat mengetahui permasalahan yang terjadi antara Penggugat dengan Tergugat berdasarkan informasi dari Penggugat;
- Bahwa saksi yang dihadirkan oleh Penggugat dengan dibawah sumpah memberikan keterangan Bahwa Setiap Perjanjian Kerja Waktu Tertentu antara Tergugat dengan Karyawan Salinan Perjanjian kerjanya tidak pernah diberikan kepada karyawan;
- Bahwa Saksi mengundurkan diri dari Perusahaan Tergugat dikarenakan banyaknya ketidak sesuain yang ada dalam Perusahaan tidak menjalankan kepatuhan pada peraturan perundang-undangan seperti tidak didaftarkannya Saksi pada program jaminan sosial nasional BPJS;
- Bahwa Saksi dalam keterangannya menyatakan memang benar setiap karyawan yang telah menandatangani Perjanjian Kerja Waktu Tertentu tidaklah diberikan salinannya kepada karyawan, karena saksi lah yang biasa membuat dan memberikan Perjanjian kerja untuk ditandatangani karyawan;
- Bahwa saksi dalam keterangannya dibawah sumpah menyatakan Perusahaan Tergugat tidak pernah memberikan Kompensasi PKWT kepada setiap karyawan yang berakhir PKWT nya;

Menimbang, bahwa untuk membuktikan dalil jawabannya, Tergugat telah mengajukan bukti surat berupa:

1. Fotocopy Surat Perjanjian Bersama, selanjutnya diberi tanda bukti T - 1;
2. Fotocopy Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Pertama, selanjutnya diberi tanda bukti T - 2;
3. Fotocopy Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Kedua), selanjutnya diberi tanda bukti T - 3;
4. Fotocopy Slip Gaji Penggugat bulan Februari dari aplikasi Kada, selanjutnya diberi tanda bukti T - 4;
5. Fotocopy Screensho chat dengan Penggugat, selanjutnya diberi tanda bukti T - 5;



6. Fotocopy Surat Anjuran dinas ketenagakerjaan, selanjutnya diberi tanda bukti T - 6;

Menimbang, bahwa untuk menguatkan dalil jawabannya, Tergugat telah pula mengajukan Saksi yang memberikan keterangan pada pokoknya sebagai berikut;

**1. Nella Apriana Siregar.**

- Bahwa saksi saat ini masih bekerja dengan Tergugat dengan jabatan sebagai Supervisor HRD;
- Bahwa Penggugat merupakan karyawan pada Persahaan PT Raksasa Indonesia;
- Bahwa pemutusan hubungan kerja yang terjadi sebelum berakhirnya jangka waktu perjanjian kerja waktu tertentu selama 12 (dua belas) bulan yakni 12 Januari 2023 sampai dengan 11 Januari 2024 dan pekerja diakhiri hubungan kerjanya tanggal 03 Maret 2023;
- Bahwa Tergugat sudah memberikan uang kompensasi bersamaan dengan diberikannya Surat Kesepakatan Bersama akan tetapi ditolak oleh Penggugat;
- Bahwa Tergugat tidak melakukan perpanjangan PKWT III dengan Penggugat;

Menimbang, bahwa selanjutnya para pihak telah mengajukan kesimpulannya masing-masing tanggal 14 September 2023;

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

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

**TENTANG PERTIMBANGAN HUKUM**

**DALAM EKSEPSI**

Menimbang, bahwa maksud dan tujuan eksepsi Tergugat pada pokoknya gugatan Penggugat kabur, tidak memiliki dasar hukum yang jelas. Oleh karena itu gugatan tersebut harus dinyatakan tidak dapat diterima;

Menimbang, bahwa terhadap eksepsi tersebut, Penggugat menanggapi sebagaimana dalam replik;

Menimbang, bahwa terhadap eksepsi Tergugat, Majelis Hakim berpedapat bahwa setelah membaca, mencermati dan menelaah gugatan yang diajukan oleh Penggugat, gugatan yang diajukan oleh Penggugat sangatlah jelas terhadap adanya Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) oleh Tergugat kepada Penggugat, serta adanya perbedaan pendapat yang mengakibatkan adanya



# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

perselisihan hubungan Industrial antara Penggugat dengan Tergugat dan hal tersebut telah jelas dan terang sebagaimana yang didalilkan oleh Penggugat. Sehingga eksepsi Tergugat tidak beralasan hukum dan harus dinyatakan ditolak;

## DALAM POKOK PEKARA

Menimbang, bahwa maksud dan tujuan gugatan Penggugat yang pada pokoknya adalah mengenai:

- Bahwa Penggugat merupakan karyawan pada Persahaan PT Raksasa Indonesia dengan dasar hubungan kerja Perjanjian Kerja Waktu Tertentu dengan upah terakhir sejumlah Rp3.200.000,00 (tiga juta dua ratus ribu rupiah);
- Bahwa Penggugat diputus hubungan kerjanya tanggal 3 Maret 2023 sebelum masa berlaku Perjanjian Kerja Waktu Tertentu III (ketiga) berakhir dan masih ada sisa kontrak 9 (sembilan) bulan;
- Bahwa Tergugat tidak membayarkan Kompensasi PKWT atas berakhirnya Perjanjian Kerja Waktu Tertentu I (pertama) dan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu II (kedua) sebagaimana yang diatur dalam Pasal 15 Peraturan Pemerintah No.35 Tahun 2021 Tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja Dan Waktu Istirahat;
- Bahwa Tergugat tidak membayarkan kepada Penggugat ganti rugi akibat Tergugat mengakhiri hubungan kerja sebelum berakhirnya jangka waktu yang ditetapkan dalam perjanjian kerja waktu tertentu III (ketiga), dimana dalam Perjanjian Kerja Waktu Tertentu jangka perjanjian adalah 12 Januari 2023 sampai dengan 11 Januari 2024, Tergugat diakhir hubungan kerjanya oleh Penggugat pada tanggal 03 Maret 2023 sehingga sebagaimana diatur dalam Pasal 63 Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan;

Menimbang, bahwa Tergugat dalam jawabannya telah mengemukakan hal-hal yang pada pokoknya sebagai berikut;

1. Bahwa benar Penggugat adalah mantan karyawan tergugat (PT. Raksasa Indonesia), Penggugat bekerja sejak tanggal 12 April 2022, dengan jabatan terakhir sebagai Staff Finance dengan upah sebesar Rp.3.200.000,- (tiga juta dua ratus ribu rupiah) setiap bulannya;
2. Bahwa Tergugat menolak dengan tegas dalil Penggugat yang menyatakan adanya Pemutusan Hubungan Kerja Sepihak yang dilakukan oleh Tergugat selaku Pihak Pengusaha adalah tidak benar karena pada saat Penggugat habis Perjanjian Kerja Waktu Tertentu kedua di tanggal 11 Januari 2023, Pihak Tergugat belum melakukan perpanjangan kontrak lagi

Halaman 11 dari 17 Putusan Nomor 149/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Mdn



hingga sampai Penggugat melakukan tindakan hukum untuk menggugat Tergugat di Pengadilan Negeri Medan;

3. Bahwa dalil Penggugat angka 1 yang menyatakan dasar hubungan kerja Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Antara Penggugat dan Tergugat yang terakhir adalah selama 12 (dua belas) bulan dari 12 Januari 2023 sampai dengan 11 Januari 2024 adalah tidak benar dan mengada – ngada karena Tergugat tidak melanjutkan hubungan kerja dengan alasan efisiensi karena kondisi perusahaan dan belum ada tanda tangan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu III (ketiga) dimana Pengajuan Perjanjian kerja tersebut ditolak oleh pimpinan karena kondisi perusahaan yang tidak sehat;

4. Bahwa dalil Penggugat angka 2 yang menyatakan bahwa Pengugat diputus hubungan kerjanya tanggal 03 Maret 2023 sebelum masa berlaku Perjanjian Kerja Waktu Tertentu III (ketiga) berakhir dan masih ada sisa kontrak 9 (sembilan) bulan adalah tidak benar dan mengada – ada karena Tergugat tidak pernah membuat dan memperpanjang kontrak Penggugat;

5. Bahwa karena pekerja telah menandatangani Perjanjian Kerja Waktu Tertentu II (kedua) dan perjanjian kerja tersebut telah habis masa waktu nya maka Tergugat tidak mempunyai kewajiban membayar kompensasi apapun kepada Penggugat;

Menimbang, bahwa dari jawab-menjawab Penggugat dan Tergugat, maka yang menjadi persoalan yuridis dalam perkara *a quo* adalah:

1. Apakah dengan berakhirnya hubungan kerja yang berakibat pada pemutusan hubungan kerja sudah sesuai dengan ketentuan yang berlaku?
2. Apakah dengan adanya habisnya kontrak tersebut Penggugat berhak atas hak-hak normatifnya?

Menimbang, bahwa berdasarkan Pasal 283 R.Bg. Penggugat berkewajiban untuk membuktikan hal tersebut di atas, dan Tergugat dapat mengajukan bukti lawan (*tegen bewijst*) untuk meneguhkan dalil-dalil bantahannya;

Menimbang, bahwa dalam Perkara *a quo* untuk menguatkan gugatan Penggugat mengajukan bukti surat P-1 sampai dengan P-9 dan 2 (dua) orang saksi dalam dipersidangan sedangkan Tergugat mengajukan bukti surat T-1 sampai dengan T -6 dan 1 (satu) orang saksi dalam dipersidangan;

Menimbang, bahwa terhadap sekalian alat bukti baik yang diajukan Pengugat maupun oleh Tergugat, maka alat bukti yang akan dipertimbangkan adalah bukti-bukti yang mempunyai relevansi dengan perkara *a quo*;

Menimbang, bahwa permasalahan antara Penggugat dengan Tergugat sudah dilakukan Tripartit di Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan dan tidak



## Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

memperoleh titik temu hingga akhirnya Mediator mengeluarkan Anjuran No. 500.14.14/DISNAKER/2644 tanggal 17 April 2023, hal ini sudah sesuai dengan Pasal 13 ayat (2) butir a Undang – Undang No.2 tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, dan Anjuran tersebut sebagai syarat dalam mengajukan gugatan ke Pengadilan Hubungan Industrial, hal ini sesuai dengan amanat Pasal 83 Undang – Undang No.2 tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, vide bukti P-7 dan T-6;

Menimbang, bahwa Penggugat merupakan karyawan pada Perusahaan PT Raksasa Indonesia dengan dasar hubungan kerja Perjanjian Kerja Waktu Tertentu dengan rincian sebagai berikut, vide bukti P-1, P-2, P-6 yang identik T-1, T-2 dan T-3:

- Perjanjian Kerja Waktu Tertentu I (pertama) selama 3 (tiga) bulan dari 12 April 2022 sampai dengan 11 Juli 2022;
- Perjanjian Kerja Waktu Tertentu II (kedua) selama 6 (enam) bulan dari 12 Juli 2022 sampai dengan 11 Januari 2023;
- Perjanjian Kerja Waktu Tertentu selama 12 (dua belas) bulan dari 12 Januari 2023 sampai dengan 11 Januari 2024;

Menimbang, bahwa Penggugat adalah mantan karyawan tergugat (PT. Raksasa Indonesia), Penggugat bekerja sejak tanggal 12 April 2022 , dengan jabatan terakhir sebagai Staff Finance dengan upah sebesar Rp3.200.000,00 (tiga juta dua ratus ribu rupiah) setiap bulannya, vide bukti P-3 yang identik T-4;

Menimbang, bahwa dalil gugatan Penggugat angka 1 yang menyatakan dasar hubungan kerja Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Antara Penggugat dan Tergugat yang terakhir adalah selama 12 (dua belas) bulan dari 12 Januari 2023 sampai dengan 11 Januari 2024 adalah tidak benar karena Tergugat tidak melanjutkan hubungan kerja dengan alasan efisiensi karena kondisi perusahaan dan belum ada tanda tangan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu III (ketiga) dimana Pengajuan Perjanjian kerja tersebut ditolak oleh pimpinan karena kondisi perusahaan yang tidak sehat;

Menimbang, bahwa dalil Penggugat angka 2 yang menyatakan bahwa Pengugat diputus hubungan kerjanya tanggal 03 Maret 2023 sebelum masa berlaku Perjanjian Kerja Waktu Tertentu III (ketiga) berakhir dan masih ada sisa kontrak 9 (Sembilan) bulan, karena Tergugat tidak pernah membuat dan memperpanjang kontrak Penggugat, dan sesuai dengan bukti Penggugat dan Tergugat dan sesuai keterangan saksi-saksi juga tidak mengetahuinya tentang kontrak ke III tersebut;

Menimbang, bahwa kontrak kerja yang telah menandatangani Perjanjian Kerja Waktu Tertentu II (kedua) dan perjanjian kerja tersebut telah habis masa

Halaman 13 dari 17 Putusan Nomor 149/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Mdn





kerja antara Penggugat dengan Tergugat dan Penggugat tidak dapat membuktikan adanya kontrak kerja yang ke III, maka dengan demikian masa kerja Penggugat adalah 10 (sepuluh) bulan;

Menimbang, bahwa sesuai dengan 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 tertulis sebagai berikut:

- 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.

Menimbang, bahwa sesuai dengan 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 tertulis, sebagai berikut;

- 1) Besaran uang kompensasi diberikan sesuai dengan ketentuan sebagai berikut ;
  - b. PKWT selama 12 (dua belas) bulan secara terus menerus diberikan sebesar 1 (satu) bulan upah;
  - c. PKWT selama 1 (satu) bulan atau lebih tetapi kurang dari 12 (dua belas) bulan, dihitung secara proporsional dengan perhitungan;  
Masa kerja X 1 (satu) bulan upah :

12

Menimbang, bahwa perjanjian kerja yang ditandatangani Penggugat dengan Tergugat dinyatakan sah sesuai dengan ketentuan hukum yang berlaku, maka sesuai dengan ketentuan pasal 1490 juncto pasal 1338 KUH Perdata yang dikenal dengan asas pacta Sunt Servanda bahwa perjanjian tersebut berlaku sebagai undang-undang yang mengikat dan menjadi hukum serta wajib dilaksanakan oleh para pihak yang membuatnya;

Menimbang, bahwa sesuai dengan petitum angka 4 Penggugat, tidak dapat membuktikan bahwa perjanjian kerja yang ke III, maka dengan demikian masa kerja Penggugat adalah 10 (sepuluh) bulan maka Penggugat



mendapatkan kompensasi sebagaimana Pasal 16 ayat 1 butir b Peraturan Pemerintah No.35 Tahun 2021 Tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, alih daya, waktu kerja dan waktu istirahat dan pemutusan hubungan kerja yang tertulis, perhitungan sebesar Rp2.666.666,00 (dua juta enam ratus enam puluh enam ribu enam ratus enam puluh enam rupiah);

Menimbang, bahwa sesuai dengan petitum angka 2 terhadap permohonan Penggugat agar diletakan Sita Jaminan (*conservatoir beslag*) dalam Perkara ini karena tidak sesuai dengan Pasal 261 Rbg, maka Majelis Hakim berpendapat bahwa terhadap permohonan tersebut belum cukup alasan menurut hukum untuk mengabulkan permohonan dimaksud, oleh karenanya harus dinyatakan ditolak;

Menimbang, bahwa sesuai dengan petitum angka 5, berdasarkan Pasal 191 ayat (1) RBg. Jo.SEMA RI No.3 th.2000 tentang Putusan serta merta (*Uit voerbaarr bij vooraad*) mengenai Petitum dalam gugatan Penggugat ini, maka menurut Majelis Hakim belum cukup alasan menurut hukum untuk mengabulkan permohonan ini sehingga tuntutan Penggugat tersebut haruslah dinyatakan ditolak;

Menimbang, bahwa berdasarkan uraian-uraian pertimbangan tersebut diatas ternyata bahwa petitum gugatan Penggugat dikabulkan sebagaian petitum pokok, maka petitum gugatan Penggugat ditolak untuk sebagian sebagaimana yang akan disebutkan dalam amar putusan ini;

Menimbang, bahwa oleh karena nilai gugatan di bawah Rp150.000.000,00 (seratus lima puluh juta rupiah) maka berdasarkan ketentuan pasal 58 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial biaya yang timbul dalam perkara a quo dibebankan kepada Negara;

Memperhatikan, Undang - Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial dan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan Peraturan Pemerintah No.35 Tahun 2021 Tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, alih daya, waktu kerja dan waktu istirahat dan pemutusan hubungan kerja yang tertulis, maupun peraturan perundang-undangan lain yang berhubungan dengan perkara ini;

#### **MENGADILI:**

##### **DALAM EKSEPSI**

- Menolak Eksepsi Tergugat untuk seluruhnya;

##### **DALAM POKOK PERKARA**

1. Mengabulkan gugatan Penggugat untuk sebagian;



# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

2. Menyatakan putus hubungan kerja antara Penggugat dengan Tergugat sejak tanggal 3 Maret 2023;
3. Menghukum Tergugat untuk membayar hak-hak Penggugat sejumlah Rp2.666.666,00 (dua juta enam ratus enam puluh enam ribu enam ratus enam puluh enam rupiah);
4. Menolak gugatan Penggugat selebihnya;
5. Membebankan biaya perkara kepada negara sejumlah Rp41.000,00 (empat puluh satu ribu rupiah);

Demikian diputuskan dalam sidang permusyawaratan Majelis Hakim Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Medan, pada hari Kamis, tanggal 5 Oktober 2023 oleh kami, Martua Sagala, S.H., M.H., sebagai Hakim Ketua, Nurmansyah, S.H., M.H., dan Budiyo, S.H., M.H., masing-masing sebagai Hakim Anggota, putusan tersebut pada hari itu juga diucapkan dalam persidangan terbuka untuk umum oleh Hakim Ketua dengan dihadiri oleh para Hakim Anggota tersebut, dan dibantu oleh Abdul Rahman Ranguti, S.E., S.H., M.H., selaku Panitera Pengganti, dan telah dikirim secara elektronik melalui sistem informasi Pengadilan pada hari itu juga;

Hakim Anggota,

Hakim Ketua,

**Nurmansyah, S.H., M.H.**

**Martua Sagala, S.H., M.H.**

**Budiyo, S.H., M.H.**

Panitera Pengganti,

**Abdul Rahman Ranguti, S.E., S.H., M.H.**

## Perincian biaya:

- |                    |                 |
|--------------------|-----------------|
| 1. Biaya Panggilan | : Rp. 21.000,00 |
| 2. Meterai         | : Rp. 10.000,00 |

Halaman 16 dari 17 Putusan Nomor 149/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Mdn



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

3. Redaksi : Rp. 10.000,00  
Jumlah Rp. 41.000,00  
(Empat puluh satu ribu rupiah);

**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)