



PUTUSAN

Nomor 47/ Pdt.Sus-PHI/2023/PN Yyk

DEMI KEADILAN BERDASARKAN KETUHANAN YANG MAHA ESA

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

R. DENNY PUTRO SETIAJI, dalam hal ini memberikan kuasanya kepada

1.DANI EKO WIYONO, 2.FELDYNATA KUSUMA. 3.ERSANDI, 4.AHMAD WASIAN, 5.MUHAMMAD SANUSI, 6.MUHAMMAD ARIFIN,

Pengurus KSBSI Korwil D.I.Yogyakarta, kesemuanya (K) SBSI Korwil DIY beralamat di Jl.Damai, gg. Sunan Ampel III, No.3, Jaban, Sinduharjo, Ngaglik, Sleman, berdasarkan surat kuasa khusus tanggal 27 Juli 2023, yang didaftarkan ke Kepaniteraan Pengadilan tanggal 25 September 2023, No.727/PHI/IX/2023.;

Selanjutnya disebut sebagai **PENGUGAT**;

LAWAN

PT. Royal Paragon Land yang beralamat di Jl. Merpati No. 98, Condongcatur, Depok, Sleman, D.I Yogyakarta,

Selanjutnya di sebut sebagai **TERGUGAT**;

Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Yogyakarta;

Setelah membaca berkas perkara yang bersangkutan;

Setelah mendengar Penggugat;

TENTANG DUDUK PERKARA

Menimbang, bahwa Penggugat dengan Surat Gugatan tanggal 25 September 2023 yang dilampiri anjuran atau risalah penyelesaian, yang diterima dan didaftarkan di Kepaniteraan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Yogyakarta pada tanggal 25 September 2023 dalam Register Nomor 47/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Yyk, telah mengajukan gugatan sebagai berikut:

Adapun alasan atau dalil dalam Gugatan Hubungan Industrial ini adalah sebagai berikut:

1. Bahwa Penggugat merupakan Karyawan Tergugat PT. Royal Paragon Land yang bekerja tanpa diberikan surat perjanjian kerja;



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

2. Bahwa Penggugat merupakan Karyawan Tergugat PT. Royal Paragon Land yang bekerja terhitung sejak tanggal 25 bulan Maret tahun 2022 menduduki jabatan awal sebagai Manager Buliding;
3. Bahwa adapun jabatan terakhir Penggugat adalah sebagai Manager Building dengan gaji per bulan sebesar Rp. 7.000.000 (Tujuh juta rupiah);
4. Bahwa Penggugat adalah sebagai Manager Building diberikan upah sewaktu bekerja hanya sebesar Rp.5.250.000 (Lima juta dua ratus lima puluh ribu rupiah) per bulan;
5. Bahwa Penggugat bekerja hanya 3 bulan karena diputus hubungan kerja melalui surat tertanggal 15 Juni 2022 dengan alasan adanya evaluasi BOD terkait kinerja SDM;
6. Bahwa penggugat diputus hubungan kerja tanpa melalui suatu proses pembinaan dan pemberitahuan sebelumnya sehingga tidak tahu pasti apa kesalahannya atau pelanggaran yang telah dilakukan sehingga harus memutuskan hubungan kerja;
7. Bahwa penggugat belum pernah diberikan penawaran kompensasi/hak-hak atas pemutusan hubungan kerja;
8. Bahwa penggugat memohon untuk diberikan kompensasi/hak-haknya sebagai konsekuensi pemutusan hubungan kerja;
9. Bahwa alasan Tergugat melakukan PHK kepada Tergugat terlalu mengada-ada, dengan alasan Tergugat sedang melakukan evaluasi BOD terkait kinerja SDM;
10. Bahwa alasan persoalan tersebut Penggugat dan Tergugat telah melakukan perundingan secara Bipartit, sebagaimana yang tertuang dalam risalah perundingan tertanggal 18 bulan Februari tahun 2023 namun dalam perundingan tersebut tidak tercapai kesepakatan;
11. Bahwa tindakan-tindakan yang telah dilakukan oleh Tergugat tersebut nyata-nyata telah bertentangan dengan hukum yang berlaku, yaitu melakukan PHK berdasarkan ketidaksenangan terhadap Penggugat;
12. Bahwa sampai saat ini Penggugat belum pernah melakukan kesalahan dalam bentuk apapun termasuk mendapatkan peringatan lisan, SP I, SP II, dan SP III, sehingga tidak ada alasan yang sah dari Tergugat untuk melakukan PHK;
13. Bahwa mengingat PHK tersebut tidak mempunyai alasan yang sah secara hukum, maka menurut Pasal 170 UU No. 13 Tahun 2003 PHK tersebut harus batal demi hukum.

Halaman 2 dari 13 halaman
Putusan PHI Nomor 47/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Yyk



14. Bahwa mengingat PHK tersebut batal demi hukum, maka undang-undang mewajibkan Tergugat membayar seluruh kompensasi/hak-hak.

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

PRIMAIR:

DALAM PROVISI:

1. Mengabulkan Gugatan Penggugat untuk seluruhnya :

Kekurangan gaji selama 3 bulan :

- Rp. 1.750.000 x 3 Bulan = Rp. 5.250.000

Kompensasi 1 x gaji :

- Rp. 7.000.000 x 1 Bulan = Rp. 7.000.000

----- +

Total = Rp. 12.250.000

atas pemutusan hubungan kerja yang seharusnya diterima oleh Penggugat, yang sampai dengan September 2022.

2. Memerintahkan Tergugat agar membayar upah dan seluruh hak-hak Penggugat sekalipun masih ada upaya hukum kasasi;

DALAM POKOK PERKARA:

1. Mengabulkan Gugatan Penggugat untuk seluruhnya;

2. Menyatakan Tergugat telah melakukan perbuatan yang bertentangan dengan undang-undang ketenagakerjaan;

3. Memerintahkan Tergugat untuk membayar seluruh kompensasi/hak-hak atas pemutusan hubungan kerja;

4. Menghukum Tergugat untuk membayar biaya perkara;

SUBSIDAIR:

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

Menimbang, bahwa pada hari persidangan yang telah ditentukan untuk Penggugat telah hadir kuasanya dipersidangan, sedangkan Tergugat tidak pernah hadir dipersidangan sebagaimana relaas surat panggilan hari Selasa, 26 September 2023, Kamis, 05 Oktober 2023, dan Selasa, 24 Oktober 2023, Tergugat juga tidak mengirimkan wakil atau kuasanya yang sah untuk menghadap/hadir dipersidangan dan ternyata tidak hadirnya itu bukan disebabkan oleh sesuatu halangan atau alasan yang sah.;

Menimbang, bahwa oleh karena Tergugat tidak pernah hadir menghadap



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

di persidangan, maka dianggap telah melepaskan hak haknya dipersidangan, maka selanjutnya persidangan dilanjutkan dengan pembacaan gugatan Penggugat tanpa hadirnya Tergugat sebagaimana diatur dalam Pasal 125 KUHPerdata; Menimbang, bahwa selanjutnya Penggugat melalui Kuasanya membacakan surat gugatannya dengan menyatakan tetap pada isi gugatannya dan tidak ada perubahan;

Menimbang, bahwa meskipun Tergugat tidak pernah hadir di persidangan maka gugatan harus mengandung alas/dasar hak yang sah dan tidak bertentangan dengan hukum sehingga dapat dikabulkan gugatannya;

Menimbang, bahwa untuk meneguhkan dalil-dalil gugatannya, Kuasa Penggugat telah mengajukan bukti-bukti tertulis yang bermaterai cukup dan telah dicocokkan dengan aslinya dalam persidangan pada tanggal 28 November 2023, kemudian semua bukti surat tersebut diberi tanda P-1 s/d P-7 sebagai berikut:

1. P-1 : berupa print foto dari HP No.0813277883737 Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Masa Percobaan 6 Bulan a.n.Penggugat dengan Tergugat.;
2. P-2 : berupa print foto dari HP No.0813277883737 Surat Pernyataan dari R. Denny Putro Setiaji.;
3. P-3 : berupa copy dari asli Slip gaji a.n R. Denny Putro Setiaji.;
4. P-4 : berupa surat asli Tanda Terima Jaminan Kerja a.n R. Denny Putro Setiaji.;
5. P-5 : berupa print foto dari HP No.0813277883737 Surat Pernyataan Probation a.n R. Denny Putro Setiaji.;
6. P-6 : berupa surat asli Surat Pemutusan Hubungan Kerja a.n R. Denny Putro Setiaji.;
7. P-7 : berupa surat asli Internal memo Perusahaan;

Menimbang, bahwa untuk menguatkan dalil gugatannya, pada tanggal 19 Desember 2023, Majelis telah memberikan kesempatan Penggugat untuk mengajukan saksinya, namun Penggugat tidak mengajukan serta tidak mempergunakan haknya tersebut;

Menimbang, bahwa Penggugat mengajukan kesimpulan pada tanggal 4 Januari 2024, yang pada intinya kesimpulan tetap sesuai dengan gugatannya;

Menimbang, bahwa selanjutnya Penggugat tidak mengajukan sesuatu hal lain lagi di persidangan dan memohon putusan Pengadilan;

Halaman 4 dari 13 halaman
Putusan PHI Nomor 47/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Yyk



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Menimbang, bahwa untuk mempersingkat uraian putusan ini, maka segala sesuatu yang terjadi di persidangan dan telah tercatat dalam Berita Acara Sidang, dianggap telah termuat dan merupakan satu kesatuan yang tidak perpisahkan dari putusan ini.

TENTANG PERTIMBANGAN HUKUM

DALAM PROVISI:

Menimbang, bahwa dalam tuntutan provisinya Penggugat mengajukan 2 (dua) pokok tuntutan provisi, yaitu :

1. Mengabulkan Gugatan Penggugat untuk seluruhnya :

Kekurangan gaji selama 3 bulan :

- $\text{Rp. } 1.750.000 \times 3 \text{ Bulan} = \text{Rp. } 5.250.000$

Kompensasi 1 x gaji :

- $\text{Rp. } 7.000.000 \times 1 \text{ Bulan} = \text{Rp. } 7.000.000$

----- +

Total = $\text{Rp. } 12.250.000$

atas pemutusan hubungan kerja yang seharusnya diterima oleh Penggugat, yang sampai dengan September 2022.

2. Memerintahkan Tergugat agar membayar upah dan seluruh hak-hak Penggugat sekalipun masih ada upaya hukum kasasi;

Menimbang, bahwa ketentuan mengenai Putusan Provisi telah diatur dalam Pedoman Teknis Administrasi Dan Teknis Peradilan Buku II Edisi 2007 yang diterbitkan oleh Mahkamah Agung Tahun 2008;

Menimbang, bahwa hakekat Putusan Provisi adalah Putusan yang menjawab tuntutan provisionil, yaitu putusan sementara yang dijatuhkan oleh hakim yang mendahului putusan akhir dan tidak boleh menyangkut pokok perkara;

Menimbang, bahwa terhadap tuntutan Provisi dalam perkara a quo yang diajukan oleh Penggugat setelah Majelis periksa, ternyata tuntutan kekurangan gaji selama 3 (tiga) bulan, kompensai, upah dan hak-hak Penggugat telah memasuki materi pokok perkara yang harus dibuktikan terlebih dahulu, maka beralasan hukum **Majelis menolak tuntutan seluruh provisi Penggugat ;**

DALAM POKOK PERKARA

Menimbang, bahwa maksud dan tujuan gugatan Penggugat adalah sebagaimana dalam surat gugatannya tersebut.

Halaman 5 dari 13 halaman
Putusan PHI Nomor 47/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Yyk



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Menimbang, terhadap dalil-dalil yang digunakan oleh pihak Penggugat, maka yang akan dipertimbangkan oleh Majelis yang ada relevansinya dengan pokok perkara, sedangkan yang tidak relevan dengan pokok perkara akan dikesampingkan;

Menimbang, bahwa Majelis menetapkan beban pembuktian kepada Penggugat untuk menguatkan dalil-dalil gugatannya sebagaimana ketentuan Pasal 163 HIR Jo Pasal 1865 KUHPerdara;

Menimbang, bahwa untuk menguatkan dalil gugatannya Penggugat telah mengajukan alat bukti surat yang bertanda P-1 sampai dengan P-7 serta tidak mengajukan saksi, walaupun Majelis telah memberikan kesempatan;

Menimbang, bahwa terhadap sekalian alat bukti tersebut yang diajukan Penggugat, maka yang akan diperiksa dan dipertimbangkan hanyalah yang ada relevansi dengan perkara ini, sedangkan yang tidak ada relevansi dengan perkara ini akan dikesampingkan:

Menimbang, bahwa berdasarkan Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (UU PPHI), pokok permasalahan a quo termasuk dalam kategori perselisihan pemutusan hubungan kerja (PHK), sehingga secara hukum merupakan kewenangan pengadilan hubungan industrial guna memeriksa dan memutus perkara a quo ;

Menimbang, bahwa pengajuan gugatan Penggugat dilampiri dengan Surat Anjuran No.565/139 tanggal 10 April 2023 yang dikeluarkan Disnaker Kabupaten Sleman, hal ini membuktikan bahwa pengajuan gugatan a quo telah lebih dahulu melalui proses mediasi, yang dengan demikian telah memenuhi ketentuan Pasal 83 ayat (1) Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial;

Menimbang, bahwa 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 (selanjutnya disebut Undang-Undang Cipta Kerja) telah diundangkan pada tanggal 31 Maret 2023, serta peraturan pemerintah sebagai peraturan pelaksanaan UU Cipta Kerja untuk cluster ketenagakerjaan juga telah diterbitkan pada bulan Februari 2021, maka Majelis dalam memeriksa dan memutus perkara perselisihan hubungan industrial antara para Penggugat dengan Tergugat yang diajukan ke Pengadilan Hubungan Industrial pada PN Yogyakarta adalah mengacu pada Undang-Undang Nomor 06 Tahun 2023 beserta peraturan pelaksanaan yang berlaku;

Halaman 6 dari 13 halaman
Putusan PHI Nomor 47/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Yyk



Menimbang, bahwa dari uraian gugatan Penggugat yang menjadi pokok perselisihan dalam perkara ini adalah **asumsi Penggugat sebagai pekerja dari Tergugat yang baru bekerja 3 (tiga) bulan telah diPHK tanpa ada kesalahan ataupun kena Surat Peringatan, tanpa diberikan uang kompensasi** ;

Menimbang, bahwa setelah Majelis memperhatikan seluruh isi gugatan Penggugat dan jawaban Tergugat yang diajukan kedua belah pihak, maka yang menjadi pokok persoalan dan fundamental yang harus dipertimbangkan adalah:

- 1. Apakah status hubungan kerja antara Penggugat dengan Tergugat ?**
- 2. Bagaimana dengan hak- hak Penggugat yang harus diterima berdasar hukum ketenagakerjaan jika terjadi pemutusan hubungan kerja?**

Menimbang, bahwa selanjutnya Majelis akan mempertimbangkan pokok persoalan yang pertama yaitu: **"Apakah status hubungan kerja antara Penggugat dengan Tergugat ditinjau dari hukum ketenagakerjaan?"**

Menimbang, bahwa dalam gugatannya angka (1) dan (2) Penggugat mendalilkan, bahwa Penggugat merupakan karyawan Tergugat PT. Royal Paragon Land yang bekerja tanpa diberikan surat perjanjian kerja yang bekerja sejak tanggal 25 Maret 2022 menduduki jabatan awal sebagai Manager Building;

Menimbang, bahwa surat Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (vide bukti P-1) yang menyatakan bahwa antara Tergugat selaku Pemberi Kerja disebut sebagai Pihak Pertama dengan Penggugat selaku Penerima Kerja disebut sebagai Pihak Kedua telah bersepakat dan setuju untuk mengikatkan diri dalam Perjanjian Kerja Waktu Tertentu pada hari Jumat, tanggal 25 Maret 2022 ;

Menimbang, bahwa bunyi Pasal 2 ayat (1) tentang Hak dan Kewajiban (vide bukti P-1) menyatakan bahwa Pihak Kedua (Penggugat) sebagai karyawan tidak tetap, berhak untuk memperoleh upah yang ditentukan dalam lampiran I dalam perjanjian ini;

Menimbang, bahwa dari dalil- dalil Penggugat serta isi surat PKWT (vide bukti P-1) sebagaimana tersebut diatas, menunjukan bahwa hubungan kerja antara Penggugat dengan Tergugat adalah berdasar perjanjian PKWT yang tidak dibantah oleh Penggugat sehingga berdasar pertimbangan diatas, **Majelis menyimpulkan bahwa status Penggugat adalah sebagai karyawan PKWT atau Tidak Tetap (kontrak);**

Menimbang, bahwa berdasar ketentuan Undang - Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Cipta Kerja Pasal 58 menyatakan :



- (1) Perjanjian kerja waktu tertentu tidak dapat mensyaratkan adanya masa percobaan kerja.
- (2) Dalam hal disyaratkan masa percobaan kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1), masa percobaan kerja yang disyaratkan tersebut batal demi hukum dan masa kerja tetap dihitung.

Menimbang, bahwa Penggugat sebagai karyawan PKWT (kontrak) namun Tergugat dalam PKWT yang disepakati para pihak mensyaratkan harus adanya masa percobaan selama 6 (enam) bulan, maka masa percobaan tersebut batal demi hukum dan masa kerja Penggugat sebagai karyawan PKWT tetap dihitung dari awal perjanjian PKWT ditandatangani;

Menimbang, bahwa masa percobaan PKWT dimulai dari tanggal 25 Maret 2022, maka masa kerja Penggugat sebagai pekerja PKWT (kontrak) adalah terhitung dari tanggal 25 Maret 2022;

Menimbang, bahwa pada pokok persoalan kedua yaitu : “ **Bagaimana dengan hak- hak Penggugat yang harus diterima berdasar hukum ketenagakerjaan jika terjadi pemutusan hubungan kerja?**”, maka Majelis akan mempertimbangkan sbb:

Menimbang, bahwa dalam gugatan Penggugat angka (2), (5), (6), (9), (10), (11) dan (12) mendalilkan bahwa Penggugat merupakan Karyawan Tergugat PT. Royal Paragon Land yang bekerja terhitung sejak tanggal 25 bulan Maret tahun 2022 menduduki jabatan awal sebagai Manager Buliding yang bekerja hanya 3 bulan karena diputus hubungan kerja melalui surat tertanggal 15 Juni 2022, dimana Penggugat diputus hubungan kerja tanpa melalui suatu proses pembinaan dan pemberitahuan sebelumnya sehingga tidak tahu pasti apa kesalahannya atau pelanggaran yang telah dilakukan sehingga harus memutuskan hubungan kerja, namun alasan Tergugat melakukan PHK kepada Tergugat terlalu mengada-ada, dengan alasan Tergugat sedang melakukan evaluasi BOD terkait kinerja SDM. Bahwa tindakan-tindakan yang telah dilakukan oleh Tergugat tersebut nyata-nyata telah bertentangan dengan hukum yang berlaku, yaitu melakukan PHK berdasarkan ketidaksenangan terhadap Penggugat, karena Penggugat belum pernah melakukan kesalahan dalam bentuk apapun termasuk mendapatkan peringatan lisan, SP I, SP II, dan SP III, sehingga tidak ada alasan yang sah dari Tergugat untuk melakukan PHK;

Menimbang, bahwa perjanjian PKWT adalah suatu perjanjian kerja yang akan berakhir sampai waktu yang disepakati. Namun, jika ditengah perjalanan pelaksanaan perjanjian PKWT



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Tergugat ingin mengakhiri perjanjian PKWT tersebut sebelum waktu yang disepakati, maka Tergugat harus melaksanakan sesuai kesepakatan perjanjian PKWT dan hukum ketenagakerjaan yang berlaku; Menimbang, Pasal 4 Jangka Waktu Perjanjian ayat (1) Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (vide bukti P-1) yang menyatakan : “perjanjian kerja ini berlaku selama 6 bulan terhitung dari tanggal 25 Maret 2022 sampai dengan 25 September 2022.”;

Menimbang, bahwa Tergugat telah melakukan pemutusan hubungan kerja kepada Penggugat berdasar surat pemutusan hubungan kerja pada tanggal 15 Juni 2022 (vide bukti P-6), dengan alasan adanya evaluasi dari BOD terkait kinerja SDM: Menimbang, bahwa ketentuan Pasal 62 Undang- Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menyatakan:

“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 PHK yang dilakukan Tergugat terhadap Penggugat dengan adanya evaluasi dari BOD terkait kinerja SDM tidak diatur secara jelas dalam perjanjian PKWT, maka PHK yang dilakukan Tergugat dapat dikategorikan PHK sepihak, sebagaimana diatur Pasal 4 ayat 4 PKWT (vide bukti P-1), namun Tergugat tetap diwajibkan membayar ganti rugi kepada pihak Penggugat sebesar upah Penggugat sampai batas waktu berakhirnya jangka waktu perjanjian kerja;

Menimbang, bahwa Surat Pernyataan probation yang dibuat Penggugat pada ayat (2) yang menyatakan Penggugat bersedia menerima upah sebesar 75% dari THP (vide bukti P-5) dan upah Penggugat berdasar lampiran I Besaran Upah Karyawan isi PKWT adalah 75% THP sebesar Rp.5.250.000,00 (vide bukti P-1), sehingga upah Penggugat sebagai dasar perhitungan terkait hak-hak Penggugat adalah Rp.5.250.000,00 ;

Menimbang, bahwa Penggugat bekerja sejak 25 Maret 2022 dan diPHK sepihak oleh Tergugat sejak 15 Juni 2022 atau masa kerja selama 3 (tiga) bulan dengan sisa masa PKWT adalah 3(tiga) bulan, maka Tergugat wajib membayar uang ganti rugi kepada Penggugat sebesar : $3 \times \text{Rp.5.250.000,00} = \text{Rp.15.750.000}$ (lima belas juta tujuh ratus lima puluh ribu

Halaman 9 dari 13 halaman
Putusan PHI Nomor 47/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Yyk

Disclaimer

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



rupiah) ; Menimbang, bahwa ketentuan Peraturan Pemerintah Nomor 35 tahun 2021 Pasal 16 ayat (1.b) menyatakan:

“(1) Besaran uang kompensasi diberikan sesuai dengan ketentuan sebagai berikut:

*b. PKWT selama 1 (satu) bulan atau lebih tetapi kurang dari 12 (dua belas) bulan, dihitung secara proporsional dengan perhitungan:
masa kerja / 12 x 1 (satu) bulan Upah “*

Menimbang, bahwa masa kerja Penggugat adalah 3 (tiga) bulan, maka Tergugat wajib membayar uang kompensasi kepada Penggugat sebesar : $3/12 \times \text{Rp.5.250.000,00} = \text{Rp.1.312.000,00}$ (satu juta tiga ratus dua belas ribu rupiah):

Menimbang, bahwa selanjutnya Majelis akan mempertimbangkan dan memutuskan petitum Penggugat satu persatu secara keseluruhan ;

Menimbang, bahwa Pasal 100 UU PPHI yaitu : “Dalam mengambil putusan, Majelis mempertimbangkan hukum, perjanjian yang ada, kebiasaan, dan keadilan.;

Menimbang, bahwa **petitum-1 Penggugat** yaitu mengabulkan Gugatan Penggugat untuk seluruhnya, maka Majelis akan memutuskan petitum-1 setelah memutuskan petitum Penggugat lainnya terlebih dahulu;

Menimbang, bahwa **petitum-2 Penggugat** yang menyatakan Tergugat telah melakukan perbuatan yang bertentangan dengan undang-undang ketenagakerjaan, maka Majelis berpendapat bahwa Penggugat tidak menjelaskan secara detail pasal, ayat , undang- undang ketenagakerjaan mana yang dimaksud oleh Penggugat, maka beralasan hukum jika **Majelis memutuskan menolak petitum-2 Penggugat**;

Menimbang, bahwa **petitum-3 Penggugat** menuntut memerintahkan Tergugat untuk membayar seluruh kompensasi/hak-hak atas pemutusan hubungan kerja, maka menimbang bahwa Majelis dalam pertimbangan sebelumnya telah memutuskan Tergugat untuk membayar hak-hak Penggugat sbb:

1. uang ganti rugi : $3 \times \text{Rp.5.250.000,00} = \text{Rp.15.750.000}$

(lima belas juta tujuh ratus lima puluh ribu rupiah) ;

2. uang kompensasi : $3/12 \times \text{Rp.5.250.000,00} = \text{Rp.1.312.000,00}$

(satu juta tiga ratus dua belas ribu rupiah);

Menimbang, bahwa Penggugat tidak menjelaskan secara rinci alasan serta hak- hak apa saja atas pemutusan hubungan kerja yang dimaksud oleh



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Penggugat, maka beralasan hukum Majelis memutuskan petitum-3

Penggugat dapat dikabulkan sebagian;

Menimbang, bahwa dalam petitum-4 Penggugat menghukum Tergugat untuk membayar biaya perkara, maka menimbang nilai gugatan Penggugat adalah dibawah Rp.150.000.000,00 (seratus lima puluh juta rupiah), maka berdasarkan Pasal 50 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial biaya perkara yang timbul akan ditanggung oleh Negara, yang akan ditentukan dalam amar putusan, dengan demikian Majelis memutuskan petitum-4 Penggugat haruslah ditolak ;

Menimbang, bahwa berdasarkan uraian pertimbangan tersebut di atas, gugatan Penggugat ada yang dikabulkan, dikabulkan sebagian dan sebagian lagi ditolak, dengan demikian terhadap petitum-1 Penggugat, maka Majelis berkesimpulan, bahwa gugatan Penggugat dapat dikabulkan untuk sebagian dan menolak untuk selebihnya ;

Memperhatikan ketentuan- ketentuan yang diatur dalam HIR, Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Cipta Kerja, Undang- Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan Undang- Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industriamori dan peraturan-peraturan lain yang bersangkutan ;

MENGADILI

1. Menyatakan Tergugat yang telah dipanggil dengan patut tetapi tidak hadir;
2. Mengabulkan gugatan Penggugat sebagian dengan *verstek*;
3. Menyatakan Pemutusan Hubungan Kerja antara Tergugat dengan Penggugat sejak 15 Juni 2022 karena diakhiri perjanjian PKWT oleh Tergugat;
4. Menghukum Tergugat membayar uang tunai kepada Penggugat berupa :
 - a. uang ganti rugi : $3 \times \text{Rp.5.250.000,00} = \text{Rp.15.750.000}$
(lima belas juta tujuh ratus lima puluh ribu rupiah) ;
 - b. uang kompensasi : $3/ 12 \times \text{Rp.5.250.000,00} = \text{Rp.1.312.000,00}$
(satu juta tiga ratus dua belas ribu rupiah);
5. Menolak gugatan Penggugat untuk selain dan selebihnya;
6. Membebankan biaya perkara kepada Negara sebesar **Rp.305.000,00** (tiga ratus lima ribu rupiah).;

Halaman 11 dari 13 halaman
Putusan PHI Nomor 47/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Yyk



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Demikian diputuskan dalam sidang permusyawaratan Majelis Hakim Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Yogyakarta, pada hari Jumat, tanggal 5 Januari 2024, oleh kami, **Reza Tyrama, S.H.** sebagai Hakim Ketua, **Siti Umi Akhiroh, S.H., M.H.** dan **Heri Purnomo, S.Si., S.H., M.H.**, masing-masing sebagai Hakim Anggota, yang ditunjuk berdasarkan Surat Penetapan Ketua Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Yogyakarta Nomor 47/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Yyk tanggal 25 September 2023, putusan tersebut pada hari **Selasa, tanggal 9 Januari 2024**, diucapkan dalam persidangan secara elektronik terbuka untuk umum oleh Hakim Ketua dengan dihadiri oleh para Hakim Anggota tersebut, dibantu oleh **Rr. Woro Hapsari Dewi, Amd. S.H.**, Panitera Pengganti pada pengadilan negeri tersebut dan telah dikirim secara elektronik melalui sistem informasi pengadilan pada hari itu juga.

Hakim Anggota,

t.t.d.

Siti Umi Akhiroh, S.H., M.H.

t.t.d.

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

Hakim Ketua,

t.t.d.

Reza Tyrama, S.H.

Panitera Pengganti,

t.t.d.

Rr. Woro Hapsari Dewi, Amd., S.H.

Perincian biaya :

1. Biaya Pemberkasan/ATK/Proses : Rp 75.000,00

Halaman 12 dari 13 halaman
Putusan PHI Nomor 47/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Yyk



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

2. Pemanggilan	: Rp 210.000,00
3. Materai	: Rp 10.000,00
4. Redaksi	: Rp <u>10.000,00</u>
Jumlah	: Rp 305.000,00

(Tiga ratus lima ribu rupiah).