



PUTUSAN

Nomor 41/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Yyk

DEMI KEADILAN BERDASARKAN KETUHANAN YANG MAHA ESA

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

HARSA PERMATA; bertempat tinggal di Perumahan Citra Kedaton 2, No. 23, Dero, Condong Catur, Depok, Sleman, D. I. Yogyakarta, dalam hal ini memberikan kuasa kepada **DION LEONARDO KS, S.H. CBL dan ANDI SURYO AWALUDIN, S.H.** Advokat – Konsultan Hukum beralamat di Kantor Advokat **DLN & Partners** Jl. Sanggrahan UH II/ 510, Yogyakarta 55166 Telp. 081227028301, berdasarkan Surat Kuasa Khusus tanggal 14 September 2023,

Selanjutnya disebut sebagai.....**Penggugat**;

Lawan

PT GISTRAV CONSULTANT INTERNATIONAL, berkedudukan di Jalan Pandega Marta 336C, Pogung Lor, Sleman, DI. Yogyakarta, yang diwakili oleh **DINI DEVI ARYANI, M.Ed**, selaku Direktur PT GISTRAV CONSULTANT INTERNATIONAL dalam hal ini memberikan kuasa kepada **TITO HADI PRIYATNA, S.H, – AGUS RAHARJO, S.H**, Advokat & Konsultan Hukum yang beralamat di Kantor Hukum **PRIYATNA RAHARJO** Jl. Kabupaten Km. 2,5 Mayangan, Trihanggo, Gamping, Sleman, D.I. Yogyakarta. berdasarkan Surat Kuasa Khusus tanggal 03 Oktober 2023;

Selanjutnya disebut sebagai.....**Tergugat**;

Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Yogyakarta;
Setelah membaca berkas perkara beserta surat-surat yang bersangkutan;
Setelah mendengar kedua belah pihak yang berperkara;
Setelah mendengarkan keterangan saksi dalam persidangan;



TENTANG DUDUK PERKARA

Menimbang, bahwa Penggugat dengan Surat Gugatan tanggal 15 September 2023, yang dilampiri risalah / anjuran penyelesaian perselisihan hubungan industrial, yang diterima dan didaftarkan di Kepaniteraan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Yogyakarta pada tanggal 18 September 2023 dalam Register Nomor 41/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Yyk, telah mengajukan gugatan sebagai berikut:

1. Bahwa pemohon bekerja pada termohon didahului dengan masa percobaan dari tanggal 28 November 2022 s/d 28 Februari 2023 dengan mendapatkan upah sebesar perbulan Rp.4.000.000,- (Empat Juta Rupiah) ;
2. Bahwa Penggugat bekerja pada Tergugat dengan jabatan school manager dan dengan mekanisme PKWT dari tanggal 2 Maret 2023 s/d 2 Maret 2024 dengan mendapatkan upah perbulan sebesar Rp.5.405.000,- (Lima Juta Empat Ratus Lima Ribu Rupiah);
3. Bahwa Tergugat tanpa Surat Peringatan yang sah memberhentikan pemohon pada tanggal 1 Juni 2023, hal ini jelas bertentangan dengan UU Tenaga Kerja Pasal 161, (1). "Dalam hal pekerja/buruh melakukan pelanggaran ketentuan yang diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama, pengusaha dapat melakukan pemutusan hubungan kerja, setelah kepada pekerja/buruh yang bersangkutan diberikan surat peringatan pertama, kedua, dan ketiga secara berturut-turut; (2). "Surat peringatan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) masing-masing berlaku untuk paling lama 6 (enam) bulan,
4. Bahwa Tergugat menerbitkan surat keterangan kerja tertanggal 5 juni 2023;
5. Bahwa Penggugat dan Tergugat telah melakukan pertemuan BIPARTIT pada tanggal 19 Juni 2023 namun deadlock;
6. Bahwa Penggugat dan Tergugat telah melakukan pertemuan BIPARTIT pada tanggal 24 Juni 2023 akan tetapi kami tidak ditemui;
7. Bahwa Penggugat dan Tergugat telah melakukan pertemuan BIPARTIT pada tanggal 26 Juni 2023 namun pemohon/pekerja belum juga diberi hak hak normatifnya;
8. Bahwa berdasarkan pasal 157 A UU No 6 tahun 2023, Pasal Pasal 62 UU Ketenagakerjaan, Pasal 17 PP 35 tahun 2021, sehingga hak hak normatif yang harus diberikan Tergugat pada Penggugat adalah sebagai berikut:
 - a. Upah proses: $2 \times \text{upah} = 2 \times \text{Rp } 5.405.000,- \dots\dots\dots = \text{Rp } 10.810.000,-$



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

b. Ganti rugi: sisa bulan x upah = 9 x Rp 5.405.000,- = Rp 48.645.000,-

c. Kompensasi = $\frac{7 \text{ x bulan}}{12} = \frac{7 \text{ x Rp 5.405.000,-}}{12} \dots\dots =$
Rp.3.152.916,-

Total = **Rp.62.607.916,-**

9. Bahwa Penggugat telah mengajukan pertemuan TRIPARTIT dengan melibatkan mediator di DISNAKERTRAN Kab. Sleman sehingga menerbitkan anjuran bernomor 565/1448 tertanggal 15 Agustus 2023 namun anjuran tersebut tidak dilaksanakan tergugat;

10. Bahwa oleh karena itu, patut dan layak menurut hukum jika Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Yogyakarta menyatakan Tergugat bersalah melanggar pasal 157 A UU No 6 tahun 2023, Pasal Pasal 62 UU Ketenagakerjaan, Pasal 17 PP 35 tahun 2021;

11. Menghukum Tergugat untuk memberikan hak upah proses, hak ganti rugi dan hak kompensasi kepada Penggugat

12. Bahwa untuk menjamin dilaksanakan putusan ini nantinya oleh Tergugat, maka Penggugat memohon kepada Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Serang untuk menghukum Tergugat membayar uang paksa (*dwangsom*) sebesar Rp.1.000.000,- (*satu juta rupiah*) untuk setiap hari keterlambatan pelaksanaan putusan ini sejak dibacakan

13. Bahwa karena gugatan Penggugat didasarkan kepada bukti-bukti hukum yang kuat dan tidak terbantahkan oleh Tergugat, dan juga oleh karena gugatan Penggugat adalah mengenai pekerjaan dan penghidupan bagi keluarga dari Penggugat, maka patut dan layak menurut hukum jika putusan atas Perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja ini dapat dilaksanakan secara serta merta meskipun ada upaya hukum kasasi dan peninjauan kembali serta perlawanan (*uit voerbaar bij voeraad*)

14. Bahwa berdasarkan alasan – alasan tersebut diatas makai Penggugat kecuali menyerahkan permasalahan tersebut kepada Yang Terhormat Bapak Ketua Pengadilan Hubungan Industrial pada pengadilan negeri Yogyakarta untuk berkenan menerima, memeriksa serta memanggil pihak dalam perkara ini dan akhirnya memutuskan perkara ini yang amarnya sebagai berikut

PRIMAIR

1. Menerima dan mengabulkan gugatan Penggugat untuk seluruhnya



2. Menyatakan Tergugat bersalah melakukan perbuatan yang bertentangan dengan bersalah melanggar pasal 157 A UU No 6 tahun 2023, Pasal Pasal 62 UU Ketenagakerjaan, Pasal 17 PP 35 tahun 2021;
3. Menghukum Tergugat untuk memberikan hak pada penggugat sebesar
 - a. Upah proses: $2 \times \text{upah} = 2 \times \text{Rp.5.405.000,-} \dots\dots = \text{Rp.10.810.000,-}$
 - b. Ganti rugi: sisa bulan \times upah = $9 \times \text{Rp.5.405.000,-} \dots = \text{Rp.48.645.000,-}$
 - c. Kompensasi: $\frac{7 \times \text{bulan}}{12} = \frac{7 \times \text{Rp.5.405.000,-}}{12} \dots\dots = \text{Rp.3.152.916,-}$Total = **Rp.62.607.916,-**
4. Menghukum kepada Tergugat untuk membayar uang paksa (Dwangsom) sebesar Rp.1.000.000,- (satu juta rupiah) perhari atas keterlambatannya membayar hak kepada Penggugat sejak putusan dibacakan;
5. Menetapkan putusan dapat dilaksanakan secara serta merta meskipun ada upaya hukum baik kasasi, peninjauan kembali maupun perlawanan atas putusan dalam perkara ini (*uit voer baar bij voorraad*);
6. Menghukum kepada Tergugat untuk membayar segala biaya yang timbul dalam perkara ini;

SUBSIDAIR

Jika Bapak Ketua Pengadilan hubungan industrial yogyakarta pada pengadilan negeri yogyakarta, berpendapat lain mohon putusan yang seadil adilnya.

Menimbang, bahwa Majelis Hakim telah mengupayakan perdamaian diantara para pihak, akan tetapi anjuran damai tersebut tidak berhasil;

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

Menimbang, bahwa terhadap gugatan Penggugat tersebut pihak Tergugat telah memberikan jawaban secara tertulis tertanggal 11 Oktober 2023;

A. DALAM KOMPENSI (POKOK PERKARA)

1. Bahwa Tergugat menolak dengan tegas dalil-dalil Penggugat kecuali yang secara tegas diakui kebenarannya oleh Tergugat.
2. Bahwa benar Penggugat bekerja pada Tergugat selaku *School Manager* sejak tanggal 28 November 2022 sampai dengan 28 Februari 2023.
3. Bahwa Penggugat diikat dengan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) yang mana didahului dengan masa percobaan dan diberi upah sebesar Rp 4.000.000,- (empat juta rupiah) per bulan.



4. Bahwa PKWT tersebut kemudian diperbarui sejak tanggal 02 Maret 2023 sampai dengan 02 Maret 2024 dengan upah terakhir sebesar Rp 5.000.000,- (lima juta rupiah).
5. Bahwa dalam perjalanan waktu, Tergugat merasa apa yang telah diperjanjikan oleh dan antara Penggugat dan Tergugat tidak sesuai sehingga Tergugat merasa Penggugat tidak dapat memenuhi target sebagaimana yang telah diperjanjikan sebelumnya.
6. Bahwa selaku Manajer Sekolah, Penggugat mempunyai kewajiban sebagaimana tersebut dalam Pasal 3 PKWT No.01/GISTRAV /CONSULTANT/HRD/PKWT/III/2023 tertanggal 02 Maret 2023, yakni:
 - 1) Memimpin pelaksanaan program Pendidikan seluruh sekolah yang berada dibawah naungan Perusahaan.
 - 2) Menyusun perencanaan dan strategi pengembangan program Pendidikan seluruh sekolah yang berada dibawah naungan Perusahaan, baik merumuskan kurikulum Pendidikan, kalender akademik Pendidikan dan proses seleksi serta penerimaan siswa pada tahun ajaran baru.
 - 3) Mengelola, mengevaluasi dan menentukan standarisasi pelaksanaan program Pendidikan seluruh sekolah yang berada dibawah naungan Perusahaan.
 - 4) Berkordinasi secara berkala dengan Perusahaan dan kepala sekolah yang berada dibawah naungan Perusahaan.
 - 5) Bahwa dalam proses pelaksanaannya, ternyata Penggugat tidak mampu untuk memenuhi apa yang telah ditentukan oleh Tergugat. Selain itu, Tergugat merasa Penggugat tidak memiliki attitude yang baik sebagai seorang karyawan kepada atasan apalagi kepada pemilik Perusahaan.
 - 6) Bahwa selain itu, tingkat kedisiplinan Penggugat sangatlah rendah karena sering sekali izin baik karena tidak masuk kerja maupun izin keluar pada saat jam kerja. Perilaku Penggugat inilah yang menyebabkan tingkat *Key Performance Indicator* (KIP) berada di bawah standar yang telah ditetapkan oleh Perusahaan.
 - 7) Bahwa hal yang sangat fatal adalah, ternyata Penggugat telah melanggar larangan yang telah disepakati dalam PKWT yaitu larangan untuk melakukan *double job* (bekerja di lebih dari satu tempat) dimana dalam hal ini Penggugat telah mengakui kesalahannya dan membenarkan apa yang telah dituduhkan kepadanya.

Halaman 5 dari 31 halaman Putusan PHI No.41/Pdt.Sus-PHI/2023/PN.Yyk



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Berdasarkan hal-hal yang telah dikemukakan diatas, selanjutnya mohon kepada Majelis Hakim yang memeriksa dan mengadili Perkara ini berkenan untuk memberi putusan dengan amar sebagai berikut:

PRIMAIR:

DALAM KONPENSI

1. Menyatakan MENOLAK gugatan Penggugat untuk seluruhnya atau setidaknya tidaknya gugatan dinyatakan TIDAK DAPAT DITERIMA.
2. Menghukum Penggugat untuk membayar semua biaya yang timbul akibat perkara ini.

SUBSIDAIR:

Apabila Majelis Hakim berpendapat lain, mohon putusan yang seadil-adilnya (*Ex Aquo et Bono*).

Menimbang, bahwa terhadap Jawaban Tergugat tersebut, Kuasa pihak Penggugat telah mengajukan Replik tertanggal 18 Oktober 2023 yang selengkapannya termuat atau terlampir dalam Berita Acara Persidangan;

Menimbang, bahwa terhadap Replik Penggugat tersebut, Kuasa Tergugat telah mengajukan Duplik tertanggal 24 Oktober 2023 yang selengkapannya termuat atau terlampir dalam Berita Acara Persidangan;

Menimbang, bahwa untuk membuktikan kebenaran dalil-dalil gugatannya, Penggugat telah mengajukan alat bukti surat sebanyak 5 (lima) surat yang diberi tanda bukti P-1 sampai dengan P-5 sebagai berikut:

1. Foto copy perjanjian kerja waktu tertentu percobaan No:B.136/PWKT-P/GOSTRAV/HR/X1/2022 tertanggal 28 November 2022, diberi tanda bukti P-1;
2. Foto copy perjanjian kerja waktu tertentu No: 01/GISTRAV/CONSULTANT/HRD/PKWT/111/2023, tanggal 2 Maret 2023, diberi tanda bukti P-2;
3. Foto copy surat keterangan kerja Nomor:01/ GISTRAV/CONSULTANT/SKK/V1/2023, tanggal 05 Juni 2023, diberi tanda bukti P-3;
4. Foto copy Anjuran dari Disnakertran kabupaten Sleman Nomor:565/1448 tertanggal 15 Agustus 2023, diberi tanda bukti P-4;
5. Foto copy Risalah Penyelesaian Perselisihan hubungan industrial tertanggal 4 September 2023, diberi tanda bukti P-5;

Halaman 6 dari 31 halaman Putusan PHI No.41/Pdt.Sus-PHI/2023/PN.Yyk



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Menimbang, bahwa berdasarkan alat bukti surat yang diajukan pihak Penggugat tersebut telah diberi materai cukup dan telah pula diteliti bahwa semua bukti surat tersebut diatas terdiri dari 2 (dua) bukti surat sesuai dengan aslinya dan 3 (tiga) bukti surat merupakan foto kopi dari foto kopi, sehingga keseluruhan secara formil dapat diterima dan telah memenuhi syarat sebagai suatu alat bukti yang sah;

Menimbang, bahwa untuk menguatkan gugatannya pihak Penggugat mengajukan 2 (dua) orang saksi bernama **BUDI WAHYONO** dan **NATHANIEL LLOYD CROSBY** yang telah memberikan keterangan dipersidangan dengan dibawah sumpah menurut agamanya yang pada pokoknya menerangkan sebagai berikut:

1. Saksi **BUDI WAHYONO** pada pokoknya menerangkan sebagai berikut:

- Bahwa saksi pernah bekerja di PT Gistrav Consultant International;
- Bahwa saksi pernah berjumpa dengan pak Harsa Permata sewaktu anak saksi mau mendaftar sekolah di PT Gistrav Consultant International pada bulan April 2022;
- Bahwa saksi bertemu saat ada pertemuan di Gistrav, saat itu saksi lagi mengantar anak ke sekolah TK dan mau sekolah SD;
- Bahwa pada saat saksi sedang parkir didepannya ada petugas security dan masih berpakaian rapi dan pak Hasta di pos satpam di ruang reformasi sedang menunggu di gedung depan dan diatas nya ruang farmasi;
- Bahwa Pak Hasta di Gistrav di bagian manajemennya;
- Bahwa pada waktu bertemu dengan pak Harsa adalah seorang manajemen bukan guru;
- Bahwa saksi bekerja sebagai pengajar bahasa inggris;
- Bahwa pada awal semester ganjil paling awal pada bulan Agustus 2022 sampai bulan September dan maksimal bulan Januari 2023, pada awal bulan genap awal bulan Pebruari sampai bulan Juni sampai bulan Juli;
- Bahwa Pak Hasta bekerja di Gistrav sejak bulan April 2023 dan tidak bekerja lagi awal bulan Juni 2023;

Halaman 7 dari 31 halaman Putusan PHI No.41/Pdt.Sus-PHI/2023/PN.Yyk



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

- Bahwa PT Gistrav bergerak di bidang pendidikan, sekolah PG (Play Group), TK, SD dan katanya akan dikembangkan lagi untuk sekolah Politehnik;
- Bahwa Sekolah SD nya belum ada ijinnya pada tahun 2023;
- Bahwa saksi baru tahu bangunannya SD sekitar 2 tahun yang lalu;
- Bahwa seingat saksi sekolah di Gistrav baru sampai kelas 2 SD;
- Bahwa di Gistrav jumlah muridnya ada 25 orang, waktu itu kelas 1 baru ada kurang dari 10 orang dan Play Group sekitar 7-8 murid termasuk anak saksi;
- Bahwa Penggugat benar pernah mengajar di UII;
- Bahwa Penggugat mulai mengajar di UII pada waktu malam selepas dari sekolah di Gistrav;
- Bahwa Penggugat mengajar di UII fakultas Filsafat;
- Bahwa saksi tidak tahu kalau Penggugat akan diberhentikan dari Gistrav;
- Bahwa saksi bisa kenal dengan penggugat karena pada waktu itu datang ke sekolahan untuk mencari informasi;
- Bahwa anak saksi tidak jadi sekolah di Gistrav karena manajernya kalau sampai dipecat, dan saat itu sekolahnya ada di jalan Gito Gati akan diperbaiki, saya mau lewat mana dan stelah saya lihat di geogle map ada bintang 5 dan pak Hasta (penggugat) sudah tidak ada disitu;
- Bahwa sekolah Gistrav letaknya ada di Jalan Gito Gati Sleman;
- Bahwa Rumah saksi ada di Wedomartani, Tajem Sleman dan jaraknya sekitar 7 km;
- Bahwa anak saksi sekolah di TK netral / biasa dan dari rumah jaraknya sekitar 6 km;

Halaman 8 dari 31 halaman Putusan PHI No.41/Pdt.Sus-PHI/2023/PN.Yyk



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

- Bahwa anak saksi ikut uji coba, datang ke sekolah sekitar 1 minggu;
- Bahwa pada saat pertemuan yang ketiga saksi sudah tidak bertemu dengan Penggugat;
- Bahwa saksi sempat minta nomor HP milik pak Hasta;
- Bahwa Pak Hasta (penggugat) bisa cerita pada saat saya ada reteng di google map dan katanya penggugat sudah tidak bekerja disitu dan benar sudah tidak bekerja disitu;
- Bahwa statusnya penggugat di Gistrav sebagai pegawai kontrak;
- Bahwa saksi ketemu dengan pak Hasta pada bulan April 2023;
- Bahwa Pak Hasta waktu menjadi manajer pernah mengajar di UII tetapi malam hari namun Penggugat di Gistrav sebagai manajer pihak Tergugat tidak tahu dan seingat saya semester lalu;
- Bahwa saksi bertemu langsung dengan pak Hasta di angkringan kemudian saksi disuruh menjadi saksi;
- Bahwa saksi dijadikan saksi dalam perkara ini karena saksi tahu adanya gugatan tersebut kalau keahlian yang diberikan oleh pak Harsa (penggugat) ke PT Gistrav dan saya mengetahui dari pak Harsa;
- Bahwa saksi datang ke Gistrav sebanyak 3 (tiga) kali;
- Bahwa Jangka waktunya yang pertama 1 dengan kedua selama 1 minggu, ketiga lebih dari 1 minggu, namun yang ke (3) tiga saksi tidak bertemu dengan pak Harsa karena saat itu saksi bertanya pada petugas satpam, Pada waktu itu apakah pak Hasta sudah tidak bekerja di Gistrav;
- Bahwa saksi bekerja di bagian staf UNY (Universitas Negeri Yogyakarta) selama 8 (delapan) tahun;

Halaman 9 dari 31 halaman Putusan PHI No.41/Pdt.Sus-PHI/2023/PN.Yyk



- Bahwa pak Hasta pernah bekerja di Gistrav, UII, dan saat itu waktu pertemuan pertama, pertemuan kedua, dan itu informasi dari Penggugat;

- Bahwa saksi tidak tahu dan tahunnya pada bulan Agustus sampai dengan Januari;

- Bahwa saksi pernah mengajar di UNY (Universitas Negeri Yogyakarta);

- Bahwa Kalender pendidikan di UNY dan UII tidak sama dan kalender di UII saksi tidak tahu;

- Bahwa saksi tidak tahu langsung Penggugat bekerja di UII;

- Bahwa saksi tidak tahu langsung dari Penggugat bekerja di sana dan saksi diberikan keterangan langsung dari penggugat kalau penggugat tidak bekerja disitu tetapi tetapi tidak bertemu dan hanya via telepon;

- Bahwa saksi tidak pernah diperlihatkan surat PHK (Pemutusan Hubungan Kerja);

2. Saksi **NATHANIEL LLOYD CROSBY** pada pokoknya menerangkan sebagai berikut:

- Bahwa saksi kenal dengan Penggugat dan Tergugat karena saksi pernah bekerja di PT Gistrav Consultant International;

- Bahwa Saksi mulai bekerja di Gistrav pada bulan Mei atau Juni 2021 kemudian berhenti dan mulai lagi bulan Agustus;

- Bahwa saksi sudah tidak bekerja di Gistrav sejak bulan September 2023;

- Bahwa saksi tahu kalau pak Hasta bekerja di Gistrav;

- Bahwa saksi tidak lihat kalau pak Hasta pernah bekerja di tempat lain tetapi saya pernah melihatnya saat jaga malam;

- Bahwa saksi bertemu dengan pak Hasta pada bulan April 2023;

- Bahwa Pak Hasta di Gistrav jabatannya sebagai guru saja;

- Bahwa Saksi kenal dengan Penggugat waktu di rumah saksi dan karena pak Hasta sebagai profesor di Universitas kemudian saksi diajak kesana;



- Bahwa Pada bulan April waktu di rumah saksi kenalnya
- Bahwa Saksi tidak kuliah, saksi sekolah dari SMA terus bekerja di Gistrav saja;
- Bahwa di KTP saksi pekerjaannya sebagai pelajar belum mahasiswa;
- Bahwa Saksi sekolah SMA di home schooling di Yogyakarta Primagama;
- Bahwa pak Hasta mengajak saksi mengajar di Gistrav Karena saksi biasa berbahasa Inggris;
- Bahwa Saksi berhenti sendiri dari Gistrav karena mempunyai pekerjaan lain;
- Bahwa Saksi tidak tahu gajinya pak Hasta perbulan;
- Bahwa Gistrav tersebut setaraf dengan sekolah SD dan disitu ada kelas 1,2,3;
- Bahwa posisi saksi dan pak Hasta sama-sama sebagai guru;
- Bahwa Pak Hasta mengajar pelajaran bahasa Inggris juga;
- Bahwa Saksi tidak dapat pesangon dari Gistrav;
- Bahwa gaji saksi perbulan sebesar Rp.200.000,- (dua ratus ribu rupiah) ;
- Bahwa sistem pengajarannya perminggu/perbulan selama 10 jam;
- Bahwa Saksi tidak tahu pak Hasta (penggugat) mendapat uang kompensasi dari Gistrav;
- Bahwa saksi dan Penggugat bekerjanya lebih dulu Penggugat;
- Bahwa Saksi tidak tahu pak Hasta bekerjanya tepat waktu;
- Bahwa Saksi tidak tahu kalau Pak Hasta kena sangsi dari sekolahan;

Menimbang, bahwa untuk membuktikan kebenaran dalil-dalil bantahannya, pihak Tergugat telah mengajukan alat bukti sebanyak 6 (enam) surat yang diberi tanda bukti T- 1 sampai dengan T-6 sebagai berikut:

1. Foto copy Akta Pendirian Perseroan Terbatas PT Gistrav Consultant Indonesia Nomor; 06, tertanggal 16 Juni 2022, diberi tanda bukti T – 1;
2. Foto copy Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Percobaan, No.B.136/PKWT-P/Gistrav/XI/2022 tertanggal 28 November 2022, diberi tanda bukti T – 2;
3. Foto copy Akta Pendirian Perseroan Terbatas PT Gistrav Consultant Indonesia, No.01/GISTRAV/CONSULTANT/HRD/PKWT/III/203 tertanggal 2 Maret 2023, diberi tanda bukti T – 3;
4. Foto copy Surat Keterangan Nomor: 150/Kajur.Farms/10/Jur. Farm/VII/2023 yang dikeluarkan oleh Jurusan Farmasi Fakultas Matematika dan Ilmu



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Pengetahuan Alam Universitas Islam Indonesia tertanggal 28 Juni 2023, diberi tanda bukti T – 4;

5. Foto copy Surat Perihal Status Kepegawaian Sdr.HARSA PERMANA Nomor: J568/Rek/40/DSDM/VIII/2023 tertanggal 5 Nopember 2023, diberi tanda bukti T – 5;

6. Foto copy Surat Anjuran Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Sleman No.565/1448 tertanggal 15 Agustus 2023 tentang penyelesaian perselisihan hubungan Industrial melalui mediasi antara PT. Gistrav Consultan International dengan Saudara Harsa Permana, diberi tanda bukti T – 6 ;

Menimbang, bahwa berdasarkan alat bukti surat yang diajukan pihak Tergugat tersebut telah diberi materai cukup dan telah pula diteliti bahwa semua bukti surat tersebut diatas terdiri dari 5 (lima) bukti surat sesuai dengan aslinya dan 1 (satu) bukti surat merupakan foto kopi dari foto kopi, sehingga keseluruhan secara formil dapat diterima dan telah memenuhi syarat sebagai suatu alat bukti yang sah;

Menimbang, bahwa untuk menguatkan bantahannya pihak Tergugat mengajukan 2 (dua) orang saksi bernama **NADIA MIRANTI** dan **YULLIA SUSILANINGTYAS** yang telah memberikan keterangan dipersidangan dengan dibawah sumpah menurut agamanya yang pada pokoknya menerangkan sebagai berikut:

1. Saksi **NADIA MIRANTI** pada pokoknya menerangkan sebagai berikut:

- Bahwa saksi menerangkan kenal dengan Penggugat dan Tergugat karena pernah bekerja pada Tergugat;
- Bahwa Saksi kenal dengan Penggugat sejak tanggal 28 Nopember 2022;
- Bahwa latar belakangnya adalah pendidikan, karena beliau lulusan S1 UGM jurusan filsafat, S2 jurusan filsafat UGM, dan latar belakangnya sebagai manajer di sekolah swasta Gaitrav di Yogyakarta;
- Bahwa yang saksi ketahui pengajaran di Gistrav tidak boleh doble job;
- Bahwa pak Hasta masih ada kegiatan di Gistrav, dan masih mengajar di UII, Universitas Sanata Darma, Universitas Mercur Buana;
- Bahwa setahu saksi waktu pak hasta diputus hubungan kerja dengan Gistrav pada bulan Juni;
- Bahwa yang saksi ketahui pak Hasta tidak pernah ikut terlibat dan saksi hanya menyampaikan saja pada Penggugat dan saat itu ada perintah dari pimpinan, kalau pak Hasta bekerja di instansi lain dan pimpinan tidak puas;
- Bahwa Pak Hasta menyampaikan kepada saksi ya sudah saya capek dan saya terima;

Halaman 12 dari 31 halaman Putusan PHI No.41/Pdt.Sus-PHI/2023/PN.Yyk



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

- Bahwa sewaktu ada putusan dari pimpinan untuk pemutusan hubungan kerja Hak-hak Penggugat tidak diberikan;
- Bahwa Penggugat mengakui bekerja di tempat lain;
- Bahwa pada saat itu sudah ada SOP;
- Bahwa terkait dengan taman di sekolah yang tidak terawat karena Penggugat sebagai school manager secara keseluruhan;
- Bahwa berkaitan dengan ijin beliau, karena Penggugat ada keperluan untuk mengajar di UII, dan saat itu ijin keluar;
- Bahwa yang memberikan izin dari atasan dahulu, diberikan ijin atau tidak;
- Bahwa Gistrav Holding Company di bidang pendidikan, perjalanan, konstruksi;
- Bahwa saksi sebagai HRD mengurus Holding Company di Gistrav ada 3 company;
- Bahwa gaji Penggugat di Gistrav sebesar Rp.5.000.000,- (lima juta rupiah)
- Bahwa menjadi Gistrav sudah hampir 1 tahun;
- Bahwa saksi kerja di gistrav mengurus 3 company dan saksi lulusan dari jurusan sosiologi;
- Bahwa Penggugat sebagai school manager yang ke berapa saksi tidak tahu;
- Bahwa saksi bekerja sekitar 1 (satu) tahun belakang ini;
- Bahwa saksi menggantikan HRD yang sebelumnya ada;
- Bahwa Draft SOP sebelumnya sudah ada dan ada yang ditinggalkan dan saksi hanya mengikuti saja dan sebelumnya saksi juga pernah bekerja sebagai HRD;
- Bahwa HRD yang sebelum saksi mengundurkan diri
- Bahwa saksi pernah melihat dan membaca bukti surat T.5 dan bisa keluar alasannya pingin minta surat bukti tersebut untuk memperjelas status kepegawaian penggugat;
- Bahwa Penggugat pernah bekerja di UII;
- Bahwa Pak Hasta mendapat PKWT sebanyak 2 kali, yang pertama tanggal 28 Nopember 2022, kedua tanggal 28 Pebruari 2023; PKWT tanggal 23 Maret 2023;
- Bahwa Pak Hasta pernah bercerita kalau mengajar secara online tetraপি tidak pernah mengajar di Gistrav;
- Bahwa mengajarnya waktumua pagi sampai sore;
- Bahwa Penggugat sudah tidak mengajar lagi di Gistrav sejak bulan Maret 2023 karena PHK;

Halaman 13 dari 31 halaman Putusan PHI No.41/Pdt.Sus-PHI/2023/PN.Yyk



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

- Bahwa yang membuat dan tandatangan saksi dan itu saksi hanya copy paste saja tetapi tidak melihat latar belakangnya
- Bahwa pemecatan Penggugat adanya undangan dari KPI Index ada yang tidak puas;
- Bahwa alasan PHK karena Tidak puas dengan taman disekolahkan dan itu merupakan tanggungjawab dari penggugat;
- Bahwa pada tahun 2023 surat perjanjian kerja PKWT sudah masuk;
- Bahwa pada tahun 2023 pak Hasta bukan pegawai magang di Gistrav tetapi sebagai pegawai kontrak;
- Bahwa di PKWT yang pertama pak Hasta merupakan masa percobaan sedang yang kedua sebagai pegawai magang;
- Bahwa saksi pernah melihat bukti surat P.2 dalam pasal 2 dan 10;
- Bahwa sebagai kegiatan operasional sekolah isinya di pasal 3 tersebut;
- Bahwa Jumlah karyawannya sekitar 70 orang dan masing-masing ada di bagian pendidikan, marketing, administrasi dan lain-lain;
- Bahwa PKWT yang pertama tanggal 28 Oktober 2022 sampai dengan tanggal 28 Februari 2023 dan PKWT yang kedua tanggal 2 Maret 2023 sampai dengan tanggal 2 Maret 2024. Berarti ada percobaan selama 3 bulan;
- Bahwa Jabatan Penggugat sebagai school manager;
- Bahwa mengelola sekolah-sekolah yang dibawah perusahaan yaitu ada 2 sebelum Gistrav Comunal school dan Al Azhar di Solok Sumbar, tetapi berbeda manajemennya;
- Bahwa keluhannya dari sekolah tentang SDM, kurikulum pembelajaran, dan taman;
- Bahwa Perbaikan taman merupakan tanggungjawab dari Penggugat;
- Bahwa pimpinan Penggugat adalah bu Dini Devi sebagai CO nya;
- Bahwa ang memberi penilaian terhadap Penggugat adalah bu Dini Devi;
- Bahwa yang membuat surat PHK saksi tidak tahu dan saksi hanya memberikan surat keterangan kerja saja;
- Bahwa Saksi tidak tahu surat PHK, pernah waktu kerja tidak di tempat, tidak tertera di jadwal;
- Bahwa Anak-anak tidak masuk sekolah pada hari sabtu;
- Bahwa Jam sekolah hari Senin sampai dengan hari Sabtu dimulai jam 07.00 wib sampai jam 16.00 wib;
- Bahwa sebelum melakukan kesalahan dobel job di tempat lain, diproses atau tidak saya tidak tahu;
- Bahwa atasannya Penggugat adalah Direktur;

Halaman 14 dari 31 halaman Putusan PHI No.41/Pdt.Sus-PHI/2023/PN.Yyk



- Bahwa dalam surat kontrak tersebut ada larangan double job;
- Bahwa di Gistrav ada kepala sekolahnya sendiri
- Bahwa Penggugat pekerjaannya juga membantu mencari siswa baru;
- Bahwa jenjang sekolah di Gistrav ada TK dan SD;
- Bahwa sekolah di Gistrav termasuk di bawah naungan P & K atau tidak saksi tidak tahu;
- Bahwa Saksi tidak tahu ada izinya atau tidak;
- Bahwa sebelumnya ada akreditasi atau tidak saksi tidak tahu;
- Bahwa jabatan saksi sekarang adalah merekrut karyawan, SDM untuk prasarana conseling;
- Bahwa saksi tidak ingat pernah melakukan conseling terhadap penggugat tidak;
- Bahwa yang melakukan conseling terhadap penggugat cuma saksi sendiri;
- Bahwa saksi tidak tahu penggugat diberi peringatan sebelumnya atau tidak;
- Bahwa saksi tidak tahu penggugat bisa menikmati hak-haknya;
- Bahwa kesalahan Penggugat yang kedua tidak mengurus taman;
- Bahwa banyak tanaman yang mati, dan itu merupakan tanggungjawab manajer atau operasional dan penggugat punya anak buah;
- Bahwa Penggugat pernah ijin untuk keperluan pribadi, pergi ke UII untuk acara syawalan

2. Saksi **YULLIA SUSILANINGTYAS** pada pokoknya menerangkan sebagai berikut:

- Bahwa Saksi menerangkan kenal dengan Penggugat dan Tergugat karena pernah bekerja pada Tergugat;
- Bahwa saksi kenal dengan Penggugat sejak bulan Nopember 2022;
- Bahwa saksi bekerja di Gistrav dari tahun 2021 sekitar 3 tahun;
- Bahwa jabatan Penggugat saat itu sebagai manajer pada bulan Juni 2022 sampai dengan bulan Juni 2023;
- Bahwa yang menggantikan posisi Penggugat adalah saksi sendiri;
- Bahwa tugas Penggugat yang diberikan kepada saksi antara lain: Bertanggungjawab disekolahan, security, OB, Guru, semua harus integritas. Dan sudah ada SOP nya karena harus berjalan, mengumpulkan ide-ide untuk mengembangkan sekolah, untuk menarik wali murid, menjalin kerja sama dengan penerbit dan saksi hanya mengkoordinasikan;

Halaman 15 dari 31 halaman Putusan PHI No.41/Pdt.Sus-PHI/2023/PN.Yyk



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

- Bahwa saksi juga bekerja mengurus taman, dan itu termasuk program dari seorang manajer untuk menangani tersebut;
- Bahwa ketika wali murid masuk sekolah sebelumnya yang dilihat taman dilihat dulu kelihatan indah dan saat saya tangani tamannya sudah terlihat bagus dan itu merupakan ciri khas atau menjadi daya Tariknya
- Bahwa saksi menggantikan Penggugat kurang lebih sudah 5 (lima) bulan ini;
- Bahwa Saksi sudah berkoordinasi dengan pimpinan yaitu SOP sudah dijalankan sedang koordinasi sudah ada izin secara lisan dari atasan dan pimpinan;
- Bahwa di Gistrav ada PKWT masa percobaan dan tercantum selama 3 (tiga) bulan pertama masuk kerja, setelah itu selama 6 bulan dan baru 1 tahun;
- Bahwa yang mengelola taman itu school manajer yang menangani /hendel;
- Bahwa Saksi sebagai kepala sekolah SD dan di atasnya saksi adalah Penggugat
- Bahwa di Gistrav saksi memakai semester genap dan ganjil, untuk semester genap mulai bulan Juni sampai bulan Desember, untuk semester ganjil mulai bulan Desember sampai bulan Juli;
- Bahwa pada bulan Maret 2023 ikut semesater genap dan ganjil tidak ikut;
- Bahwa berlaku wewenang dan tugas karyawan dan sudah sesuai dengan job dalam perjanjian kerja;
- Bahwa Saksi kurang tahu jawaban atau penjelasan Penggugat, jabatan saksi waktu itu Kepala Sekolah SD;
- Bahwa sebelumnya belum ada SOP, sekarang ada saksi yang membuat SOP. dan ada 3 (tiga) guru yang membuat SOP;
- Bahwa yang membuat jadwal adalah saksi bukan Penggugat;
- Bahwa saksi mulai masuk kerja di Gistrav atau Holding Company tahun 2021 bulan Juli;
- Bahwa Penggugat di Gistrav jabatannya sebagai manajer sedang saksi sebagai kepala sekolah SD;
- Bahwa saksi sebagai kepala sekolah di jenjang SD saja, TK kepala sekolahnya ada sendiri;
- Bahwa yang membuat jadwal beliau sendiri;
- Bahwa yang saksi ketahui pemutusan hubungan kerja adalah masalah taman sekolah yang tidak kunjung baik;

Halaman 16 dari 31 halaman Putusan PHI No.41/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 teruat pada situs ini atau informasi yang seharusnya ada, namun belum tersedia, maka harap segera hubungi Kepaniteraan Mahkamah Agung RI melalui :
Email : kepaniteraan@mahkamahagung.go.id Telp : 021-384 3348 (ext.318)



- Bahwa sewaktu saksi mendaftar di Gistrav saksi langsung menjabat menjadi kepala sekolah;
- Bahwa PHK terhadap Penggugat atas perintah pimpinan;
- Bahwa saat diterima sebagai karyawan di Gistrav memakai system kontrak yang pertama selama 3 bulan, kedua selama 6 bulan, ketiga selama 1 tahun;
- Bahwa sistem penggajian dilakukan setiap tanggal 5, rinciannya gaji pokok, tunjangan jabatan, sedang BPJS masih dalam proses;
- Bahwa setiap penilaian secara lisan setahu saksi dan belum tertulis;
- Bahwa hasil penilaian dari manajer tidak diberitahukan pada masing-masing karyawan, yang tahu adalah pimpinan yayasan;
- Bahwa kalau evaluasi itu yang tahu pimpinan sedang school manajer untuk yang mengurus taman dan guru;
- Bahwa saksi di Gistrav bekerja sudah 3 (tiga) tahun dan disitu dilihat juga kinerjanya dan apabila kinerjanya baik nanti diangkat jadi manajer;
- Bahwa saksi menggantikan posisi Penggugat pada bulan Juni 2023;
- Bahwa di Gistrav jenjangnya ada TK, SD dan ijazahnya disesuaikan;
- Bahwa jumlah muridnya untuk TK jumlahnya 43 siswa, SD ada 40 siswa dan baru sampai kelas 3 SD;
- Bahwa syarat-syaratnya sebagai pengajar di Gistrav, bisa bahasa inggris dan minimal S1 dan minimal lulusan magister atau S1;
- Bahwa saksi Nathael bisa menjadi pengajar di Gistrav Karena baru pertama kali dan percobaan dan karena beliau direkomendasikan dan sekarang sudah putus kontrak pada bulan Agustus kemarin dan sebagai pengajar sudah tidak dilanjutkan;
- Bahwa saksi Nathael mengajarnya tidak setiap hari dan hanya untuk tambahan dan kalau sebagai guru tidak ada;
- Bahwa yang bekerja di Gistrav Lebih duluan Penggugat baru saksi;
- Bahwa Penggugat mengajar di fakultas social, Penggugat sudah ada double job;
- Bahwa Penggugat terakhir mengajar di Gistrav pada saat rapat penting dengan pimpinan kemudian Penggugat ijin untuk pergi ke kampus;

Menimbang, bahwa selanjutnya Pihak Penggugat maupun Pihak Tergugat telah mengajukan Kesimpulannya masing-masing tertanggal 29 November 2023 dan 6 Desember 2023 sebagaimana selengkapnya termuat dalam Berita Acara Persidangan;



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

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

TENTANG PERTIMBANGAN HUKUM

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

Menimbang, bahwa yang menjadi persengketaan antara kedua belah pihak adalah mengenai Gugatan Perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja dan Penggugat menuntut hak-haknya yang belum dibayar antara lain;

1. Uang Proses
2. Uang ganti rugi
3. Uang kompensasi

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

Menimbang, bahwa berdasarkan Pasal 163 HIR/283 RBg Penggugat berkewajiban untuk membuktikan hal tersebut di atas;

Menimbang, bahwa Penggugat untuk menguatkan dalilnya telah mengajukan alat bukti surat sebanyak 5 (lima) surat yang diberi tanda bukti P-1 sampai dengan P-5;

Menimbang, bahwa alat bukti surat yang diajukan pihak Penggugat tersebut terdiri dari 2 (dua) bukti surat sesuai dengan aslinya dan 3 (tiga) bukti surat merupakan foto copi dari foto copi, bukti-bukti surat tersebut diatas telah dibubuhi materai cukup serta telah pula diteliti ternyata sesuai dengan aslinya dan dalam persidangan Penggugat telah mengajukan 2 (dua) orang saksi bernama **Budi Wahyono** dan **Nathaniel LLoyd Crosby** yang telah memberikan keterangan dalam persidangan dan disumpah sesuai agamanya, sehingga keseluruhannya secara formil dapat diterima dan telah memenuhi syarat sebagai suatu alat bukti yang sah;

Menimbang, bahwa Tergugat untuk menguatkan dalil sangkalannya telah mengajukan alat bukti surat sebanyak 6 (enam) surat yang diberi tanda bukti T-I sampai dengan T-6;

Menimbang, bahwa alat bukti surat yang diajukan pihak Tergugat tersebut kesemuanya sesuai dengan aslinya dan bukti-bukti surat tersebut



diatas telah dibubuhi materai cukup serta telah pula diteliti ternyata sesuai dengan aslinya dan dalam persidangan Tergugat telah mengajukan 2 (dua) orang saksi bernama **Nadia Miranti** dan **Yullia Susilaningtyas** yang telah memberikan keterangan dalam persidangan dan disumpah sesuai agamanya, sehingga keseluruhannya secara formil dapat diterima dan telah memenuhi syarat sebagai suatu alat bukti yang sah;

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

1. Bahwa Penggugat adalah pekerja di Perusahaan PT. Gistrav Consultant International sejak tanggal 28 November 2022 sebagai School Manager;
2. Bahwa antara Penggugat dengan Tergugat telah terjadi Hubungan Kerja;

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

Menimbang, bahwa berdasarkan pada Ketentuan umum pasal 1 angka 15 Undang-undang No. 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan jo Ketentuan umum pasal 1 angka 1 Peraturan Pemerintah No.35 Tahun 2021 tentang Perjanjian kerja waktu tertentu, Alih daya, Waktu kerja dan waktu istirahat dan Pemutusan hubungan kerja yang mengatur bahwa; "*Hubungan kerja adalah hubungan antara pengusaha dengan pekerja / buruh berdasarkan perjanjian kerja, yang mempunyai unsur pekerjaan, upah dan perintah*";

Menimbang, bahwa berdasarkan pada alat bukti surat Penggugat yang diberi tanda P-1, P-2, P-3, P-4 dan P-5 yang bersesuaian dengan bukti surat Tergugat yang diberi tanda T-2, T-3, T-5 dan T-6 maka Majelis Hakim berpendapat hubungan kerja yang terjadi antara Penggugat dengan Tergugat telah memenuhi unsur adanya perintah, adanya pekerjaan dan adanya upah yang diberikan oleh Tergugat kepada Penggugat;

Menimbang, bahwa berdasarkan pada alat bukti surat Penggugat yang bertanda P-1, P-2 dan P-3, yang bersesuaian dengan bukti surat Tergugat yang bertanda T-2, dan T-3, telah membuktikan hubungan kerja antara Penggugat dengan Tergugat terhitung sejak tanggal 28 November 2022 sampai dengan tanggal 1 Juni 2023 sebagai School Manager dengan menerima upah setiap bulan sebesar Rp.5.405.000,- (lima juta empat ratus lima ribu rupiah);

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



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

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

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

Menimbang, bahwa berdasarkan pada ketentuan Pasal 12 Peraturan Pemerintah No. 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian kerja waktu tertentu, Alih daya, Waktu kerja dan waktu istirahat dan Pemutusan hubungan kerja yang mengatur bahwa; (1) PKWT tidak dapat mensyaratkan adanya masa percobaan kerja. (2) Dalam hal disyaratkan masa percobaan kerja yang disyaratkan tersebut batal demi hukum dan masa kerja tetap dihitung.

Menimbang, bahwa berdasarkan alat bukti surat Penggugat yang bertanda P-1 dan P-2 yang bersesuaian dengan alat bukti Tergugat yang bertanda T-2 dan T-3 telah menunjukkan bahwa Penggugat bekerja di tempat Tergugat dengan masa percobaan 3 (tiga) bulan terhitung mulai tanggal 28 November 2022 sampai dengan 28 Februari 2023 (bukti P-1 dan T-2), selanjutnya para pihak menanda tangani surat perjanjian kerja waktu tertentu untuk jangka waktu 1 (satu) tahun terhitung mulai tanggal 2 Maret 2023 sampai dengan 2 Maret 2024 (bukti P-2 dan T-3);

Menimbang, bahwa berdasarkan pada ketentuan Pasal 14 Peraturan Pemerintah No. 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian kerja waktu tertentu, Alih daya, Waktu kerja dan waktu istirahat dan Pemutusan hubungan kerja yang mengatur bahwa; (1) PKWT harus dicatatkan oleh pengusaha pada kementerian yang menyelenggarakan urusan pemerintahan dibidang ketenagakerjaan secara daring paling lama 3 (tiga) hari kerja sejak penandatanganan PKWT. (2) Dalam hal pencatatan PKWT secara daring belum tersedia maka pencatatan PKWT dilakukan oleh pengusaha secara tertulis di dinas yang menyelenggarakan urusan pemerintahan di bidang ketenagakerjaan kabupaten /kota, paling lama 7 (tujuh) hari kerja sejak penandatanganan PKWT.

Menimbang, bahwa berdasarkan ketentuan peraturan pemerintah tersebut Majelis Hakim telah membaca dan mengkritisi alat bukti surat dari para pihak yang disampaikan dalam persidangan dan *tidak menemukan adanya bukti pencatatan PKWT antara Penggugat dengan Tergugat, hal ini telah menunjukkan Tergugat melanggar ketentuan* Pasal 14 Peraturan Pemerintah No.

Halaman 20 dari 31 halaman Putusan PHI No.41/Pdt.Sus-PHI/2023/PN.Yyk



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

35 Tahun 2021 tentang Perjanjian kerja waktu tertentu, Alih daya, Waktu kerja dan waktu istirahat dan Pemutusan hubungan kerja;

Menimbang, bahwa berdasarkan pada ketentuan Pasal 1 angka 25 Undang-undang No.13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan jo ketentuan umum pasal 1 angka 15 Peraturan Pemerintah No.35 Tahun 2021 tentang Perjanjian kerja waktu tertentu, Alih daya, Waktu kerja dan waktu istirahat dan Pemutusan hubungan kerja yang menyatakan bahwa; *"Pemutusan hubungan kerja adalah pengakhiran hubungan kerja karena suatu hal tertentu yang mengakibatkan berakhirnya hak dan kewajiban antara pekerja / buruh dan pengusaha"*.

Menimbang, bahwa berdasarkan pada ketentuan Pasal 37 Peraturan Pemerintah No. 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian kerja waktu tertentu, Alih daya, Waktu kerja dan waktu istirahat dan Pemutusan hubungan kerja yang mengatur bahwa; (1) *Pengusaha, Pekerja/Buruh, Serikat Pekerja/Serikat Buruh, dan Pemerintah harus mengupayakan agar tidak terjadi Pemutusan Hubungan Kerja. (2) Dalam hal Pemutusan Hubungan Kerja tidak dapat dihindari, maksud dan alasan Pemutusan Hubungan Kerja diberitahukan oleh Pengusaha kepada Pekerja/Buruh dan/atau Serikat Pekerja/Serikat Buruh di dalam Perusahaan apabila Pekerja/Buruh yang bersangkutan merupakan anggota dari Serikat Pekerja/Serikat Buruh. (3) Pemberitahuan Pemutusan Hubungan Kerja dibuat dalam bentuk surat pemberitahuan dan disampaikan secara sah dan patut oleh Pengusaha kepada Pekerja/Buruh dan/atau Serikat Pekerja/Serikat Buruh paling lama 14 (empat belas) hari kerja sebelum Pemutusan Hubungan Kerja. (4) Dalam hal Pemutusan Hubungan Kerja dilakukan dalam masa percobaan, surat pemberitahuan disampaikan paling lama 7 (tujuh) hari kerja sebelum Pemutusan Hubungan Kerja.*

Menimbang, bahwa berdasarkan pada Ketentuan Pasal 151 Undang-undang No.6 Tahun 2023 tentang tentang penetapan peraturan pemerintah pengganti undang-undang Nomor: 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja menjadi Undang-undang, yang menyatakan bahwa; (1) *Pengusaha, pekerja/buruh, serikat pekerja//serikat buruh, dan Pemerintah harus mengupayakan agar tidak terjadi pemutusan hubungan kerja. (2) Dalam hal pemutusan hubungan kerja tidak dapat dihindari, maksud dan alasan pemutusan hubungan kerja diberitahukan oleh pengusaha kepada pekerja/buruh dan/atau serikat pekerja/serikat buruh. (3) Dalam hal pekerja/buruh telah diberitahu dan menolak pemutusan hubungan kerja, penyelesaian pemutusan hubungan kerja wajib dilakukan melalui perundingan bipartit antara pengusaha dengan pekerja/buruh dan/atau serikat pekerja/serikat buruh. (4) Dalam hal perundingan bipartit*

Halaman 21 dari 31 halaman Putusan PHI No.41/Pdt.Sus-PHI/2023/PN.Yyk



sebagaimana dimaksud pada ayat (3) tidak mendapatkan kesepakatan, pemutusan hubungan kerja dilakukan melalui tahap berikutnya sesuai dengan mekanisme penyelesaian perselisihan hubungan industrial.

Menimbang, bahwa berdasarkan pada ketentuan Pasal 154 A Undang-undang Nomor 6 tahun 2023 tentang penetapan peraturan pemerintah pengganti undang-undang Nomor: 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja menjadi Undang-undang, jo Pasal 36 Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 Tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat Dan Pemutusan Hubungan Kerja yang mengatur bahwa:

(1) Pemutusan Hubungan Kerja dapat terjadi karena alasan:

- a. Perusahaan melakukan penggabungan, peleburan, pengambilalihan, atau pemisahan Perusahaan dan Pekerja/Buruh tidak bersedia melanjutkan Hubungan Kerja atau Pengusaha tidak bersedia menerima Pekerja/Buruh;
- b. Perusahaan melakukan efisiensi diikuti dengan Penutupan Perusahaan atau tidak diikuti dengan Penutupan Perusahaan yang disebabkan Perusahaan mengalami kerugian;
- c. Perusahaan tutup yang disebabkan karena Perusahaan mengalami kerugian secara terus menerus selama 2 (dua) tahun;
- d. Perusahaan tutup yang disebabkan keadaan memaksa (force majeure).
- e. Perusahaan dalam keadaan penundaan kewajiban pembayaran utang;
- f. Perusahaan pailit;
- g. Adanya permohonan Pemutusan Hubungan Kerja yang diajukan oleh Pekerja/Buruh dengan alasan Pengusaha melakukan perbuatan sebagai berikut:
 - 1) menganiaya, menghina secara kasar atau mengancam Pekerja/Buruh;
 - 2) membujuk dan/atau menyuruh Pekerja/Buruh untuk melakukan perbuatan yang bertentangan dengan peraturan perundang-undangan;
 - 3) tidak membayar Upah tepat pada waktu yang telah ditentukan selama 3 (tiga) bulan berturut-turut atau lebih, meskipun Pengusaha membayar Upah secara tepat waktu sesudah itu;
 - 4) tidak melakukan kewajiban yang telah dijanjikan kepada Pekerja/Buruh;



- 5) memerintahkan Pekerja/Buruh untuk melaksanakan pekerjaan di luar yang diperjanjikan; atau
 - 6) memberikan pekerjaan yang membahayakan jiwa, keselamatan, kesehatan, dan kesusilaan Pekerja/Buruh sedangkan pekerjaan tersebut tidak dicantumkan pada Perjanjian Kerja;
 - h. Adanya putusan lembaga penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial yang menyatakan Pengusaha tidak melakukan perbuatan sebagaimana dimaksud pada huruf g terhadap permohonan yang diajukan oleh Pekerja / Buruh dan Pengusaha memutuskan untuk melakukan Pemutusan Hubungan Kerja;
 - i. Pekerja/Buruh mengundurkan diri atas kemauan sendiri dan harus memenuhi syarat:
 - 1) mengajukan permohonan pengunduran diri secara tertulis selambat-lambatnya 30 (tiga puluh) hari sebelum tanggal mulai pengunduran diri;
 - 2) tidak terikat dalam ikatan dinas; dan
 - 3) tetap melaksanakan kewajibannya sampai tanggal mulai pengunduran diri;
 - j. Pekerja/Buruh mangkir selama 5 (lima) hari kerja atau lebih berturut-turut tanpa keterangan secara tertulis yang dilengkapi dengan bukti yang sah dan telah dipanggil oleh Pengusaha 2 (dua) kali secara patut dan tertulis;
 - k. Pekerja/Buruh melakukan pelanggaran ketentuan yang diatur dalam Perjanjian Kerja, Peraturan Perusahaan, atau Perjanjian Kerja Bersama dan sebelumnya telah diberikan surat peringatan pertama, kedua, dan ketiga secara berturut-turut masing-masing berlaku untuk paling lama 6 (enam) bulan kecuali ditetapkan lain dalam Perjanjian Kerja, Peraturan Perusahaan, atau Perjanjian Kerja Bersama;
 - l. Pekerja/Buruh tidak dapat melakukan pekerjaan selama 6 (enam) bulan akibat ditahan pihak yang berwajib karena diduga melakukan tindak pidana;
 - m. Pekerja/Buruh mengalami sakit berkepanjangan atau cacat akibat kecelakaan kerja dan tidak dapat melakukan pekerjaannya setelah melampaui batas 12 (dua belas) bulan;
 - n. Pekerja/Buruh memasuki usia pensiun; atau
 - o. Pekerja/Buruh meninggal dunia.
- (2) Selain alasan Pemutusan Hubungan Kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1), dapat ditetapkan alasan Pemutusan Hubungan Kerja lainnya



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

dalam Perjanjian Kerja, Peraturan Perusahaan, atau Perjanjian Kerja Bersama sebagaimana dimaksud dalam Pasal 61 ayat (1).

(3) *Ketentuan lebih lanjut mengenai tata cara Pemutusan Hubungan Kerja diatur dalam Peraturan Pemerintah.*

Menimbang, bahwa berdasarkan alat bukti surat Penggugat yang bertanda P-3 tentang surat keterangan kerja tertanggal 5 Juni 2023 Nomor:01/GISTRAV/CONSULTANT/SKK/V1/2023 telah menerangkan bahwa Penggugat merupakan karyawan PT Gistrav Consultant International dengan jabatan sebagai School Manager terhitung sejak tanggal 28 November 2022 sampai dengan tanggal 1 Juni 2023, sedangkan dalam perjanjian kerja waktu tertentu yang terdapat dalam bukti P-2 dan T-3 telah disepakati dan ditandatangani oleh para pihak bahwa perjanjian kerja waktu tertentu yang dibuat tersebut berlaku mulai tanggal 2 Maret 2023 sampai dengan 2 Maret 2024, hal ini telah membuktikan bahwa Tergugat telah melakukan pemutusan hubungan kerja secara sepihak kepada Penggugat terhitung sejak tanggal 1 Juni 2023 sebelum perjanjian kerja berakhir;

Menimbang, bahwa mengenai dalil bantahan Tergugat dalam pokok perkara pada angka 5, 6 dan 7 yang menyatakan; (5) Bahwa dalam perjalanan waktu, Tergugat merasa apa yang telah diperjanjikan oleh dan antara Penggugat dan Tergugat tidak sesuai sehingga Tergugat merasa Penggugat tidak dapat memenuhi target sebagaimana yang telah diperjanjikan sebelumnya. (6). Bahwa selain itu, tingkat kedisiplinan Penggugat sangatlah rendah karena sering sekali izin baik karena tidak masuk kerja maupun izin keluar pada saat jam kerja. Perilaku Penggugat inilah yang menyebabkan tingkat *Key Performance Indicator* (KIP) berada di bawah standar yang telah ditetapkan oleh Perusahaan. dan (7). Bahwa hal yang sangat fatal adalah, ternyata Penggugat telah melanggar larangan yang telah disepakati dalam PKWT yaitu larangan untuk melakukan *double job* (bekerja di lebih dari satu tempat) dimana dalam hal ini Penggugat telah mengakui kesalahannya dan membenarkan apa yang telah dituduhkan kepadanya;

Menimbang, bahwa berdasarkan ketentuan pada pasal 36 huruf K Peraturan Pemerintah No.35 Tahun 2021 tentang Perjanjian kerja waktu tertentu, Alih daya, Waktu kerja dan waktu istirahat dan Pemutusan hubungan kerja yang mengatur bahwa; Pemutusan Hubungan Kerja dapat terjadi karena alasan Pekerja/Buruh melakukan pelanggaran ketentuan yang diatur dalam Perjanjian Kerja, Peraturan Perusahaan, atau Perjanjian Kerja Bersama dan sebelumnya telah diberikan surat peringatan pertama, kedua, dan ketiga secara berturut-turut masing-masing berlaku untuk paling lama 6 (enam) bulan kecuali

Halaman 24 dari 31 halaman Putusan PHI No.41/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)



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

Menimbang, bahwa berdasarkan ketentuan pada pasal 52 ayat (1) Peraturan Pemerintah No.35 Tahun 2021 tentang Perjanjian kerja waktu tertentu, Alih daya, Waktu kerja dan waktu istirahat dan Pemutusan hubungan kerja yang mengatur bahwa (1) Pengusaha dapat melakukan pemutusan hubungan kerja terhadap Pekerja/buruh karena alasan Pekerja/buruh melakukan pelanggaran ketentuan yang diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja Bersama dan sebelumnya telah diberikan surat peringatan pertama, kedua dan ketiga secara berturut-turut maka pekerja/buruh berhak atas: a. uang pesangon sebesar 0,5 (nol koma lima) kali ketentuan pasal 40 ayat (2), b. uang penghargaan masa kerja sebesar 1 (satu) kali ketentuan pasal 40 ayat (3) dan c. uang penggantian hak sesuai ketentuan pasal 40 ayat (4);

Menimbang, bahwa berdasarkan ketentuan pada pasal 154 A huruf (k) Undang-undang Nomor 6 tahun 2023 tentang penetapan peraturan pemerintah pengganti undang-undang Nomor: 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja menjadi Undang-undang, jo Pasal 36 Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 Tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat Dan Pemutusan Hubungan Kerja sebagaimana tersebut di atas Majelis Hakim telah membaca dan mempelajari alat bukti surat yang disampaikan oleh para pihak dalam persidangan dan tidak menemukan adanya alat bukti surat peringatan kepada Penggugat yang dapat menguatkan pemutusan hubungan kerja oleh Tergugat kepada Penggugat dengan alasan sebagaimana termuat dalam bantahan Tergugat pada pokok perkara angka 5, 6 dan 7;

Menimbang, bahwa berdasarkan pada alat bukti surat Penggugat yang bertanda P-2 yang bersesuaian dengan bukti surat Tergugat yang bertanda T-3 tentang perjanjian kerja waktu tertentu yang disepakati dan ditanda tangani oleh para pihak tanggal 2 Maret 2023 pada pasal 2 tentang kewajiban dan hak karyawan terdapat angka 8 yang mengatur bahwa: selama jangka waktu perjanjian ini berlaku, karyawan tidak diperkenankan bekerja pada perusahaan lain dengan cara atau maksud apapun dengan atau tanpa menerima upah/imbalan yang bertentangan dengan kepentingan bisnis perusahaan, mengganggu kelancaran pelaksanaan bisnis perusahaan atau berdampak pada pelaksanaan kerja karyawan di klien, tanpa adanya persetujuan tertulis dari klien dan perusahaan;



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Menimbang, bahwa berdasarkan pada alat bukti yang bertanda T-4 tentang surat keterangan dari Fakultas Matematika dan IPA Universitas Islam Indonesia (Ull) tertanggal 28 Juli 2023 Nomor : 150/Kajur.Farms/10/Jur.Farm /VII/2023 dan bukti yang bertanda T-5 tentang Status Kepegawaian Penggugat di Universitas Islam Indonesia tertanggal 9 Agustus 2023 yang menerangkan bahwa Penggugat merupakan dosen tidak tetap dengan riwayat mengajar di Ull mulai semester ganjil tahun akademik 2018/2019 sampai semester ganjil tahun akademik 2022/2023, bukti ini telah menunjukkan bahwa Penggugat telah melakukan pelanggaran pasal 2 angka 8 perjanjian kerja waktu tertentu sebagaimana terdapat pada alat bukti P-2 dan T-3;

Menimbang, bahwa berdasarkan pada alat bukti surat para pihak dan keterangan saksi dalam persidangan telah cukup alasan bagi Majelis Hakim untuk menyatakan Pemutusan Hubungan Kerja antara Penggugat dengan Tergugat secara sepihak oleh Tergugat dengan alasan Penggugat telah melanggar perjanjian kerja;

Menimbang, bahwa berdasarkan ketentuan pada Pasal 40 ayat (1) Peraturan Pemerintah No. 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian kerja waktu tertentu, Alih daya, Waktu kerja dan waktu istirahat dan Pemutusan hubungan kerja yang mengatur bahwa; *Dalam hal terjadi Pemutusan Hubungan Kerja, Pengusaha wajib membayar uang pesangon dan / atau uang penghargaan masa kerja, dan uang penggantian hak yang seharusnya diterima.*

Menimbang, bahwa berdasarkan pada Pasal 52 ayat (1) Peraturan Pemerintah No.35 Tahun 2021 tentang Perjanjian kerja waktu tertentu, Alih daya, Waktu kerja dan waktu istirahat dan pemutusan hubungan kerja, serta didukung alat bukti surat dan keterangan para saksi yang disampaikan dalam persidangan sudah cukup alasan bagi Majelis Hakim untuk menyatakan bahwa pemutusan hubungan kerja terhadap Penggugat karena Penggugat telah melakukan pelanggaran ketentuan yang diatur dalam perjanjian kerja, maka Pekerja/Buruh berhak atas: a. uang pesangon sebesar 0,5 (nol koma lima) kali ketentuan pasal 40 ayat (2), b. uang penghargaan masa kerja sebesar 1 (satu) kali ketentuan pasal 40 ayat (3) dan c. uang penggantian hak sesuai ketentuan pasal 40 ayat (4);

Menimbang, bahwa berdasarkan ketentuan pada Pasal 17 Peraturan Pemerintah No.35 Tahun 2021 tentang Perjanjian kerja waktu tertentu, Alih daya, Waktu kerja dan waktu istirahat dan Pemutusan hubungan kerja yang mengatur bahwa; dalam hal salah satu pihak mengakhiri hubungan kerja sebelum berakhirnya jangka waktu yang ditetapkan dalam PKWT, Pengusaha wajib memberikan uang kompensasi sebagaimana dimaksud dalam pasal 15

Halaman 26 dari 31 halaman Putusan PHI No.41/Pdt.Sus-PHI/2023/PN.Yyk



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

Menimbang, bahwa berdasarkan pada Pasal 15 ayat (1) Peraturan Pemerintah No.35 Tahun 2021 tentang Perjanjian kerja waktu tertentu, Alih daya, Waktu kerja dan waktu istirahat dan Pemutusan hubungan kerja yang mengatur bahwa: Pengusaha wajib memberikan uang kompensasi kepada pekerja/buruh yang hubungan kerjanya berdasarkan PKWT;

Menimbang, bahwa berdasarkan pada Pasal 16 ayat (1) huruf b Peraturan Pemerintah No.35 Tahun 2021 tentang Perjanjian kerja waktu tertentu, Alih daya, Waktu kerja dan waktu istirahat dan Pemutusan hubungan kerja yang mengatur bahwa: (1) Besaran uang kompensasi diberikan sesuai dengan ketentuan sebagai berikut: b. PKWT selama 1 (satu) bulan atau lebih tetapi kurang dari 12 (dua belas) bulan, di hitung secara proporsional dengan perhitungan: $\frac{\text{masa kerja}}{12} \times 1$ (satu) bulan upah;

12

Menimbang, bahwa berdasarkan pada ketentuan pasal 62 Undang-undang No.13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang mengatur bahwa: 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 berdasarkan pada alat bukti yang disampaikan dalam persidangan dan ketentuan peraturan perundang-undangan sebagaimana tersebut di atas maka Majelis Hakim berpendapat sebagai berikut:

Menimbang, bahwa berdasarkan pertimbangan tersebut di atas petitum angka 1 (satu) yang menyatakan menerima dan mengabulkan gugatan Penggugat untuk seluruhnya, Majelis Hakim berpendapat petitum angka 1 (satu) akan dipertimbangkan setelah Majelis Hakim mempertimbangkan petitum Penggugat secara keseluruhan;

Menimbang, bahwa selanjutnya mengenai petitum angka 2 (dua) yang menyatakan Tergugat bersalah melakukan perbuatan yang bertentangan dengan melanggar pasal 157 A UU No 6 tahun 2023, Pasal Pasal 62 UU Ketenagakerjaan, Pasal 17 PP 35 tahun 2021, Majelis Hakim berpendapat karena Tergugat tidak melaksanakan kewajibannya untuk memberikan hak kompensasi akibat adanya pemutusan hubungan kerja yang seharusnya



diterima oleh Penggugat, maka petitum angka 2 (dua) beralasan hukum untuk dapat dikabulkan;

Menimbang, bahwa selanjutnya mengenai petitum angka 3 (tiga) yang menyatakan menghukum Tergugat untuk memberikan hak pada Penggugat sebesar :

- a. Upah proses: $2 \times \text{upah} = 2 \times \text{Rp.5.405.000,-} = \text{Rp.10.810.000,-}$
b. Ganti rugi: sisa bulan \times upah = $9 \times \text{Rp.5.405.000,-} = \text{Rp.48.645.000,-}$
c. Kompensasi: $\frac{7 \times \text{bulan}}{12} = \frac{7 \times \text{Rp.5.405.000,-}}{12} = \text{Rp.3.152.916,-}$
Total = **Rp.62.607.916,-**

Majelis Hakim memberikan pertimbangan dan pendapat sebagai berikut:

- Bahwa sesuai ketentuan pada Pasal 157 ayat (1) Undang-undang Nomor 6 tahun 2023 tentang penetapan peraturan pemerintah pengganti undang-undang Nomor: 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja menjadi Undang-undang yang mengatur bahwa: *Komponen upah yang digunakan sebagai dasar perhitungan uang pesangon dan uang penghargaan masa kerja, terdiri atas upah pokok dan tunjangan tetap yang diberikan kepada pekerja/buruh dan keluarganya;*
- Bahwa berdasarkan pada Pasal 66 Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor: 36 tahun 2021 tentang Pengupahan yang mengatur bahwa: *komponen upah yang digunakan sebagai dasar perhitungan uang pesangon dan uang penghargaan masa kerja terdiri atas: a. upah pokok, dan b. tunjangan tetap yang diberikan kepada pekerja /buruh dan keluarganya;*
- Bahwa karena upah Penggugat sebesar Rp.5.405.000,- (lima juta empat ratus lima ribu rupiah) yang terdiri dari Gaji Pokok Rp.2.500.000,-, Tunjangan Pendidikan Rp.1.000.000,-, Tunjangan Fungsional Rp.1.000.000,-, Tunjangan Transportasi Rp.500.000,- (imbalan tentative) Tunjangan Makan Rp.15.000,-/hari (imbalan tentative) sebagaimana terdapat pada bukti surat yang bertanda P-2 dan T-3, *maka berdasarkan pada pasal 66 Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor: 36 tahun 2021 tentang Pengupahan Majelis Hakim dalam menghitung hak-hak Penggugat berpedoman pada upah pokok dan tunjangan tetap dengan jumlah Rp.5.000.000,- (lima juta rupiah);*
- Bahwa putusannya hubungan kerja antara Penggugat dengan Tergugat dikarenakan Penggugat melakukan pelanggaran perjanjian kerja dan Tergugat mengakhiri hubungan kerja sebelum berakhirnya jangka waktu



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

yang ditetapkan dalam perjanjian kerja, maka sudah sepantasnya Tergugat untuk membayar uang kompensasi kepada Penggugat sebesar:

$$\frac{7 \times \text{Rp.5.000.000,-}}{12} = \text{Rp.2.916.000,-}$$

12

- Bahwa mengenai upah proses yang diminta Penggugat sebesar 2 bulan upah, Majelis Hakim berpendapat berdasarkan ketentuan pada Pasal 93 huruf F Undang-undang No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang mengatur bahwa: (1) Upah tidak dibayar apabila pekerja/buruh tidak melakukan pekerjaan dan Penggugat terbukti sudah tidak menjalankan kewajibannya sejak tanggal 1 Juni 2023, maka Majelis Hakim berkesimpulan upah proses yang diminta Penggugat tidak dapat dikabulkan.
- Bahwa mengenai ganti rugi yang diminta Penggugat sebesar 9 kali upah :

9 x Rp.5.405.000,- = Rp.48.645.000,-, maka Majelis Hakim berpendapat dengan berpedoman pada ketentuan pasal 62 Undang-undang No.13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan Tergugat terbukti telah mengakhiri hubungan kerja sebelum berakhirnya jangka waktu yang ditetapkan dalam perjanjian kerja maka sudah sepantasnya Majelis Hakim menghukum Tergugat untuk membayar ganti rugi kepada Penggugat sebesar: Rp.5.000.000,- x 9 = Rp.45.000.000,-.

Menimbang, bahwa berdasarkan pendapat dan pertimbangan yang dikemukakan diatas, maka mengenai petitum angka 3 (tiga) yang menuntut Tergugat membayar uang kompensasi, upah proses dan ganti rugi kepada Penggugat dengan jumlah sebesar Rp.62.607.916,- (enam puluh dua juta enam ratus tujuh ribu sembilan ratus enam belas rupiah) beralasan hukum untuk dikabulkan sebagian dengan perhitungan sebagai berikut:

- 1). Uang Kompensasi : $\frac{7 \times \text{Rp.5.000.000,-}}{12} = \text{Rp.2.916.000,-}$
- 2). Uang Ganti Rugi : $\text{Rp.5.000.000,-} \times 9 = \text{Rp.45.000.000,-}$
 Jumlah..... = **Rp.47.916.000,-**
 (empat puluh tujuh juta sembilan ratus enam belas ribu rupiah)

Menimbang, bahwa selanjutnya mengenai petitum angka 4 (empat) yang menyatakan menghukum kepada Tergugat untuk membayar uang paksa (Dwangsom) sebesar Rp.1.000.000,- (satu juta Rupiah) perhari atas keterlambatannya membayar hak kepada Penggugat sejak putusan dibacakan,

Majelis Hakim memberikan pertimbangan bahwa mengenai dwangsom dasar pemberlakuan/penerapan lembaga dwangsom adalah mengacu pada Pasal 606 a dan Pasal 606 b Rv.

Disclaimer

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



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Berdasarkan pada Pasal 606 a Rv, yang mengatur, bahwa: "Sepanjang suatu putusan hakim mengandung hukuman untuk sesuatu yang lain dari pada membayar sejumlah uang, maka dapat ditentukan bahwa sepanjang atau setiap kali terhukum tidak mematuhi hukuman tersebut, olehnya harus diserahkan sejumlah uang yang besarnya ditetapkan dalam putusan hakim dan uang tersebut dinamakan uang paksa;

Selanjutnya dalam Pasal 606 b Rv, mengatur bahwa: "Bila putusan tersebut tidak terpenuhi, maka pihak lawan terhukum berwenang untuk melaksanakan putusan terhadap sejumlah uang paksa yang telah ditentukan tanpa terlebih dahulu memperoleh alas hak baru menurut hukum;

Menimbang, bahwa terhadap tuntutan untuk membayar uang paksa (Dwangsom) sebagaimana petitum angka 4 (empat) dalam pokok perkara, Majelis Hakim berpendapat karena bentuk penghukuman terhadap Tergugat berupa pembayaran sejumlah uang, maka sesuai pasal 611 RV jo pasal 1234 KUH-Pdt yang mengisyaratkan tuntutan uang paksa dapat ditolak dalam hal putusan dapat dilaksanakan dengan eksekusi riil, maka terhadap tuntutan uang paksa (dwangsom) seperti itu sepatutnya dinyatakan ditolak;

Menimbang, bahwa mengenai petitum angka 4 (empat) yaitu menghukum Tergugat untuk membayar uang paksa atau ganti kerugian keterlambatan penyelesaian perselisihan hubungan industrial kepada Penggugat, maka majelis hakim memberikan pertimbangan karena Tergugat telah dihukum dengan melakukan pembayaran kepada Penggugat maka Majelis Hakim berpendapat petitum angka 4 (empat) tidak dapat dikabulkan;

Menimbang, bahwa selanjutnya mengenai petitum angka 5 (lima) yang menyatakan menetapkan putusan dapat dilaksanakan secara serta merta meskipun ada upaya hukum baik kasasi, peninjauan kembali maupun perlawanan atas putusan dalam perkara ini (*uit voer baar bij voorraad*), Majelis Hakim memberikan pertimbangan dengan memperhatikan ketentuan pada SEMA No.3 tahun 2000 jo SEMA No.4 tahun 2001, tentang Putusan Serta Merta (Uitvoerbaar Bij Voorraad) Dan Provisionil bahwa oleh karena tidak terdapat alasan mendesak untuk melaksanakan putusan, maka tuntutan Penggugat perihal putusan dapat dilaksanakan terlebih dahulu meskipun Tergugat mengajukan upaya hukum banding, kasasi atau upaya hukum lainnya maka Majelis Hakim menyatakan petitum angka 5 (lima) beralasan hukum untuk tidak dapat dikabulkan;

Menimbang, bahwa selanjutnya mengenai petitum angka 6 (enam) yang menyatakan menghukum kepada Tergugat untuk membayar segala biaya yang timbul dalam perkara ini, Majelis Hakim berpendapat karena gugatan Penggugat

Halaman 30 dari 31 halaman Putusan PHI No.41/Pdt.Sus-PHI/2023/PN.Yyk



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

bernilai kurang dari Rp.150.000.000,00 (seratus lima puluh juta rupiah), maka berdasarkan ketentuan pada pasal 58 Undang-undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, biaya perkara dibebankan kepada Negara, dengan demikian Majelis Hakim berpendapat petitum angka 6 (enam) beralasan hukum untuk tidak dapat dikabulkan;

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

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

Menimbang, bahwa oleh karena gugatan Penggugat dikabulkan sebagian dan Tergugat berada di pihak yang kalah maka Tergugat harus dihukum untuk membayar biaya perkara yang timbul dalam perkara a quo;

Menimbang, bahwa oleh karena gugatan Penggugat dikabulkan sebagian dan nilai gugatan Penggugat kurang dari Rp.150.000.000,- (seratus lima puluh juta rupiah), maka sesuai ketentuan pasal 58 Undang-undang Republik Indonesia Nomor 2 tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, biaya yang timbul dalam perkara ini dibebankan kepada Negara sebesar Rp.235.000,- (dua ratus tiga puluh lima ribu rupiah).

Memperhatikan Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Undang-undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, Undang-undang Nomor 6 tahun 2023 tentang penetapan peraturan pemerintah pengganti undang-undang Nomor: 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja menjadi Undang-undang serta peraturan-peraturan lain yang berkaitan;

MENGADILI:

1. Mengabulkan gugatan Penggugat untuk sebagian;
2. Menyatakan Pemutusan Hubungan Kerja antara Penggugat dengan Tergugat karena Penggugat melakukan Pelanggaran Perjanjian Kerja;
3. Menghukum Tergugat untuk membayar kompensasi sebagai akibat dari pemutusan hubungan kerja kepada Penggugat dan Hak lain yang belum dibayarkan secara tunai dan sekaligus dengan perincian sebagai berikut:

Halaman 31 dari 31 halaman Putusan PHI No.41/Pdt.Sus-PHI/2023/PN.Yyk



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

1). Uang Kompensasi : $7 \times \text{Rp.5.000.000,-} \dots\dots\dots = \text{Rp.2.916.000,-}$
12

2). Uang Ganti Rugi : $\text{Rp.5.000.000,-} \times 9 \dots\dots\dots = \text{Rp.45.000.000,-}$
Jumlah..... = **Rp.47.916.000,-**

(empat puluh tujuh juta sembilan ratus enam belas ribu rupiah)

4. Menolak gugatan Penggugat untuk selain dan selebihnya.

5. Membebaskan biaya perkara yang timbul dalam perkara ini kepada Negara sebesar Rp.235.000,- (dua ratus tiga puluh lima ribu rupiah).

Demikian diputuskan dalam sidang permusyawaratan Majelis Hakim Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Yogyakarta pada hari Rabu, tanggal 13 Desember 2023 oleh kami, Agnes Hari Nugraheni, S.H., M.H, sebagai Hakim Ketua, Siti Umi Akhirokh, S.H., M.H., dan Heri Purnomo, S.Si, S.H, M.H, masing - masing Hakim Ad-Hoc sebagai Hakim Anggota, yang ditunjuk berdasarkan Surat Penetapan Ketua Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Yogyakarta Nomor 41/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Yyk tanggal 18 September 2023, putusan tersebut diucapkan pada hari Kamis, tanggal 4 Januari 2024 diucapkan dalam persidangan secara elektronik terbuka untuk umum oleh Hakim Ketua dengan didampingi para Hakim Anggota tersebut, dibantu oleh Raden Roro Dinawati, S H, Panitera Pengganti pada Pengadilan Negeri Yogyakarta dan telah dikirim secara elektronik melalui system informasi Pengadilan pada hari itu juga.

Hakim-hakim Anggota,

Hakim Ketua,

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

Agnes Hari Nugraheni, S.H., M.H,

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

Panitera Pengganti.

Raden Roro Dinawati, SH,

Perincian biaya :

Halaman 32 dari 31 halaman Putusan PHI No.41/Pdt.Sus-PHI/2023/PN.Yyk



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

1. Materai..... = Rp.10.000,-
 2. Redaksi = Rp.10.000,-
 3. Adm. Penyelesaian Perkara (BAP2)= Rp.75.000,-
 4. Panggilan= Rp.140.000,-
- Jumlah= Rp.235.000,-
(dua ratus tiga puluh lima ribu rupiah).