



**P U T U S A N**

**Nomor 21/Pdt.Sus-PHI/2021/PN Tpg**

**DEMI KEADILAN BERDASARKAN KETUHANAN YANG MAHA ESA**

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

**BETTY NORA**, Adalah Warga Negara Indonesia, Tempat lahir di Padang Sidempuan, tanggal 19 Juli 1979, Pekerjaan Guru TK, beralamat di Mangsang Permai Blok A No.89, RT 001/RW 002, Kel. Mangsang, Kec. Sungai Beduk, Kota Batam, Prov.Kepulauan Riau – Indonesia, Dalam perkara ini memberi kuasa kepada kuasanya MASMUR SIAHAAN, S.H., adalah warga negara Indonesia bekerja sebagai Advokat pada KANTOR HUKUM DAN KONSULTAN “HABONARAN” beralamat di Jln.Raja Isa, Komp, Mahkota Niaga, Blok C, No.03A, Baloi Permai, Batam Kota, Kota Batam, Prov. Kepulauan Riau-Indonesia, berdasarkan Surat Kuasa Khusus Nomor : 020/HBN/SKH/III/2021, tanggal 11 Maret 2021, selanjutnya disebut sebagai **Penggugat**;

**Lawan**

**YAYASAN EBEN HAEZER FAMILY**, dalam hal ini diwakili oleh Romaida Pardede selaku Ketua Yayasan yang berkedudukan di Perum. Bida Ayu Blok W No.10 Kel. Mangsang Kec. Sungai Beduk, Kota Batam, Prov. Kepulauan Riau, dalam perkara ini memberi kuasa kepada kuasanya Parulian S. S.H., M. Hum. NIA, Sudirman Situmeang, S.H., Deo Bernas Situmeang, S.H. adalah Advokat / Pengacara, pada kantor Hukum Parulian & Associates. yang berkedudukan di Ruko Rafflesia Business Centre Blok A No. 8, Batam Centre; berdasarkan surat kuasa khusus, tanggal 10 April 2021, selanjutnya disebut sebagai **Tergugat**;

**Pengadilan Hubungan Industrial** pada Pengadilan Negeri tersebut;

Setelah membaca berkas dalam perkara ini;

Setelah mendengar keterangan dari Penggugat dan Tergugat;

Hal. 1 dari 27 halaman, Putusan PHI Nomor 21/Pdt.Sus-PHI/2021/PN Tpg



# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

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

## TENTANG DUDUK PERKARA

Menimbang bahwa Penggugat dengan Surat Gugatannya tanggal 15 Maret 2021 yang dilampiri anjuran atau risalah penyelesaian, yang diterima dan didaftarkan di Kepaniteraan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Tanjungpinang pada tanggal 18 Maret 2021 dengan Register Nomor 21/Pdt.Sus-PHI/2021/PN.Tpg yang pada pokoknya adalah sebagai berikut :

### I. PUTUSAN SELA :

1. Bahwa PENGGUGAT mulai bekerja dengan TERGUGAT diangkat dalam jabatan sebagai guru TK tertuang dalam Surat Keputusan Yayasan Nomor 04/SK/YEHF/VII/2004, pada tanggal 27 Juli 2004 dan diputus hubungan kerjanya melalui Surat Pemberhentian Kerja Nomor : 001/Y.EHF-TK/II/2020 tertanggal 19 Februari 2020, upah terakhir sebesar Rp.1.500.000,- ( satu juta lima ratus ribu rupiah ) dengan status hubungan kerja Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT) ;
2. Bahwa terkait upah yang diterima PENGGUGAT pada saat terjadinya pengakhiran hubungan kerja masih dibawah Upah Minimum Kota (UMK) Batam yang berlaku pada tahun 2020 yaitu sebesar Rp.1.500.000,- ( satu juta lima ratus ribu rupiah ), maka yang menjadi upah dasar dalam memperhitungkan besaran upah yang dipergunakan untuk perhitungan hak-hak PENGGUGAT didasarkan atas Upah Minimum Kota (UMK) Batam yang berlaku pada Tahun 2020 yaitu sebesar Rp 4.130.279,- (Empat juta seratus tiga puluh ribu dua ratus tujuh puluh Sembilan rupiah), sesuai dengan Surat Keputusan (SK) Gubernur Kepri Nomor : 1047 Tahun 2019 tentang Upah Minimum Kota Batam Tahun 2020.  
Sangatlah berdasar Majelis Hakim yang memeriksa dan mengadili a-quo menyatakan bahwa upah yang menjadi dasar perhitungan hak-hak atas pengakhiran hubungan kerja adalah sebesar Rp 4.130.279,- (Empat juta seratus tiga puluh ribu dua ratus tujuh puluh Sembilan rupiah) ;
3. Bahwa sebelum a-quo didaftarkan PENGGUGAT ke Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Tanjungpinang, PENGGUGAT sudah mengupayakan penyelesaian secara Bipartit ( pertama tgl 20-03-2020, kedua tgl 27-03-2020, ketiga tgl 06-04-2020), dan memohon untuk dipekerjakan sampai adanya putusan dari pengadilan, namun TERGUGAT tidak mengindahkan dan tidak mengizinkan PENGGUGAT untuk masuk bekerja kembali.

Hal. 2 dari 27 halaman, Putusan PHI Nomor 21/Pdt.Sus-PHI/2021/PN Tpg



# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

4. Bahwa TERGUGAT juga tidak melaksanakan Pasal 155 ayat (3) UU No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yaitu berupa tindakan skorsing kepada PENGGUGAT yang sedang dalam proses pemutusan hubungan kerja dengan tetap wajib membayar upah beserta hak-hak lainnya yang biasa diterima PENGGUGAT.

5. Bahwa Pemutusan Hubungan Kerja yang dilakukan TERGUGAT terhadap Penggugat adalah TIDAK SAH dan BATAL DEMI HUKUM karena tanpa PERUNDINGAN dan tanpa PENETAPAN dari lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial, PHK a-quo telah bertentangan dengan ketentuan dalam Pasal 151 ayat (2) dan ayat (3) UU RI No. 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang menyatakan :

Ayat (2) : Dalam hal segala upaya telah dilakukan, tetapi pemutusan hubungan kerja tidak dapat dihindari, maka maksud pemutusan hubungan kerja wajib dirundingkan oleh pengusaha dan serikat pekerja/serikat buruh atau dengan Pekerja/Buruh yang bersangkutan tidak menjadi anggota serikat Penggugat/ serikat buruh.

Ayat (3) : Dalam hal perundingan sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) benar tidak menghasilkan persetujuan, pengusaha hanya dapat memutuskan hubungan kerja dengan Pekerja/Buruh setelah memperoleh penetapan dari lembaga penyelesaian hubungan industrial;

Sangat berdasar Yang Mulia, Majelis Hakim yang memeriksa dan mengadili a-quo menyatakan bahwa pemutusan hubungan kerja yang dilakukan oleh TERGUGAT kepada PENGGUGAT batal demi hukum.

Bahwa berdasarkan alasan-alasan di atas, maka jelas dan terang perbuatan TERGUGAT adalah semena-mena dan bertentangan dengan ketentuan hukum, secara sepihak melakukan pemutusan hubungan kerja kepada PENGGUGAT, yang mengancam kelangsungan hidup PENGGUGAT. Tindakan TERGUGAT bertentangan dengan Pasal 151 dan Pasal 155 UU No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan maka berdasarkan Pasal 96 UU No.02 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, sangatlah berdasar Yang Mulia, Majelis Hakim menjatuhkan Putusan Sela berupa perintah kepada TERGUGAT untuk membayar upah beserta hak-hak lainnya yang biasa diterima PENGGUGAT setiap bulannya sampai adanya putusan hukum tetap, yaitu sebesar Rp. 4.130.279,- ( empat juta seratus tiga puluh ribu dua ratus tujuh puluh Sembilan rupiah).

## II. POKOK PERKARA :

1. Bahwa PENGGUGAT mulai bekerja dengan TERGUGAT diangkat dalam jabatan sebagai guru TK tertuang dalam Surat Keputusan Yayasan Nomor 04/SK/YEHF/VII/2004, pada tanggal 27 Juli 2004 dan diputus hubungan kerjanya melalui Surat Pemberhentian Kerja Nomor : 001/Y.EHF-TK/II/2020 Hal. 3 dari 27 halaman, Putusan PHI Nomor 21/Pdt.Sus-PHI/2021/PN Tpg



## Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

tertanggal 19 Februari 2020, upah terakhir sebesar Rp.1.500.000,- ( satu juta lima ratus ribu rupiah ) dengan status hubungan kerja Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT).

2. Bahwa alasan TERGUGAT mem-PHK tidak jelas dan selama PENGGUGAT bekerja sebagai guru TK tidak pernah mendapatkan surat peringatan (SP) dan bekerja sesuai yang diperintahkan.
3. Bahwa PENGGUGAT diberhentikan atau tidak dipekerjakan kembali (PHK) tanpa memberikan hak-hak PENGGUGAT yang timbul dari pemutusan hubungan kerja sepihak.
4. Bahwa TERGUGAT hanya menawarkan kesanggup memberikan kompensasi sebesar Rp.6.500.000,- (enam juta lima ratus ribu rupiah ) kepada PENGGUGAT atas pemberhentian sebagai guru TK tersebut.
5. Bahwa TERGUGAT memutus hubungan kerja dengan PENGGUGAT karena pekerja melawan atasan/tidak memiliki etika baik, TERGUGAT tidak pernah mengeluarkan Surat Peringatan (SP) kepada PENGGUGAT.
6. Bahwa berdasarkan Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 Pasal 161 ayat (1) menyatakan: " 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 ". ayat (2) menyatakan "Surat peringatan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) masing-masing berlaku untuk paling lama 6 (enam) bulan, kecuali ditetapkan lain dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama". Bahwa penjelasan dari ayat (2) pasal 161 Undang-Undang Nomor : 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yaitu masing-masing surat peringatan dapat diterbitkan secara berurutan atau tidak, sesuai dengan ketentuan yang diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama, maka TERGUGAT belum melakukan tahapan-tahapan pemberian surat peringatan, selain itu fungsi surat peringatan diberikan kepada PENGGUGAT adalah bentuk pembinaan yang dilakukan oleh TERGUGAT kepada PENGGUGAT dan selama PENGGUGAT bekerja belum pernah sekalipun mendapatkan surat peringatan.
7. Bahwa pemutusan hubungan kerja pada dasarnya merupakan langkah terakhir yang dapat ditempuh dan telah mengupayakan penyelesaian yang terbaik untuk para pihak dengan memberikan waktu yang cukup untuk diselesaikan oleh masing-masing pihak, namun sampai dengan dikeluarkannya Anjuran belum terdapat kesepakatan oleh karena itu apabila hubungan kerja tetap dilanjutkan dengan kondisi yang sudah tidak harmonis, produktifitas kerja tidak akan maksimal.

Hal. 4 dari 27 halaman, Putusan PHI Nomor 21/Pdt.Sus-PHI/2021/PN Tpg

### 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

8. Bahwa terkait upah yang diterima PENGGUGAT pada saat terjadinya pengakhiran hubungan kerja masih dibawah Upah Minimum Kota (UMK) Batam yang berlaku pada tahun 2020 yaitu sebesar Rp 1.500.000,- (satu juta lima ratus ribu rupiah), maka yang menjadi upah dasar dalam memperhitungkan besaran upah yang dipergunakan untuk perhitungan hak-hak PENGGUGAT didasarkan atas Upah Minimum Kota (UMK) Batam yang berlaku pada Tahun 2020 yaitu sebesar Rp 4.130.279,- (Empat juta seratus tiga puluh ribu dua ratus tujuh puluh Sembilan rupiah), sesuai dengan Surat Keputusan (SK) Gubernur Kepri Nomor : 1047 Tahun 2019 tentang Upah Minimum Kota Batam Tahun 2020.

Sangatlah berdasar Majelis Hakim yang memeriksa dan mengadili a-quo menyatakan bahwa upah yang menjadi dasar perhitungan hak-hak atas pengakhiran hubungan kerja adalah sebesar Rp 4.130.279,- (Empat juta seratus tiga puluh ribu dua ratus tujuh puluh Sembilan rupiah),

9. Bahwa PARA TERGUGAT membayar upah dibawah upah minimum kota. Oleh karenanya, PARA TERGUGAT berkewajiban membayar kekurangan upah minimum kota sebagaimana dimaksud pada pasal 90 ayat (1) Undang-Undang Nomor : 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

Bahwa berdasarkan hal-hal tersebut diatas maka sangatlah berdasar Yang Mulia, Majelis Hakim yang memeriksa dan mengadili a-quo menyatakan bahwa TERGUGAT melakukan tindak pidana kejahatan sebagaimana diatur dalam Pasal 185 ayat (1) dan (2) UU No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

Bahwa sangatlah berdasar Yang Mulia Majelis Hakim yang memeriksa dan mengadili a-quo menghukum TERGUGAT dengan denda sebesar Rp 400.000.000,- (empat ratus juta rupiah) serta membayarkan kekurangan upah minimum tahun berjalan.

10. Bahwa karena pemutusan hubungan kerja yang dilakukan oleh TERGUGAT kepada PENGGUGAT belum melalui tahapan pembinaan berupa pemberian surat-surat peringatan sebagaimana dimaksud pasal 161 undang-undang Nomor 13 Tahun 2003, maka terhadap hal tersebut pekerja berhak suatu pembayaran berupa uang pesangon sebesar 2 (dua) kali ketentuan Pasal 156 ayat (2), uang penghargaan masa kerja sebesar 1 (satu) kali ketentuan Pasal 156 ayat (3), dan uang penggantian hak sesuai dengan ketentuan Pasal 156 ayat (4) huruf (c) Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003.
11. Bahwa oleh karena itu PENGGUGAT telah membuat laporan pengaduan kepada Dinas Tenaga kerja Kota Batam guna mendapatkan penyelesaian perselisihan tersebut.
12. Bahwa laporan pengaduan oleh PENGGUGAT tidak dapat diselesaikan oleh kedua belah pihak di depan mediator pada perundingan mediasi, sehingga
- Hal. 5 dari 27 halaman, Putusan PHI Nomor 21/Pdt.Sus-PHI/2021/PN Tpg

### 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

Kepala dinas Tenaga Kerja Kota Batam mengeluarkan surat anjuran dengan Nomor : B.848/TK-4/PPHI/IX/2020, tertanggal 28 september 2020, akan tetapi sampai dengan sekarang TERGUGAT tidak mematuhi dan tidak melaksanakan surat anjuran tersebut.

13. Bahwa oleh karenanya untuk memperjuangkan keadilan dan kepastian hukum PENGGUGAT mengajukan gugatan perselisihan pemutusan hubungan kerja dalam perkara a-quasi sesuai dengan ketentuan Undang-Undang penyelesaian perselisihan Hubungan industrial (vide UU RI No 02 tahun 2004 tentang pengadilan Hubungan industrial);

14. Bahwa berdasarkan alasan-alasan di atas, maka jelas dan terang perbuatan TERGUGAT yang melakukan pemutusan Hubungan Kerja (PHK) terhadap TERGUGAT secara sepihak dengan tidak memberikan surat peringatan terlebih dulu, tetapi TERGUGAT malah melakukan pemecatan dengan tidak jelas titik permasalahan sehingga hal ini merupakan pemutusan hubungan kerja secara sepihak terhadap PENGGUGAT.

Oleh karena itu, pemutusan kerja yang dilakukan TERGUGAT terhadap PENGGUGAT adalah TIDAK SAH dan BATAL DEMI HUKUM karena tanpa PERUNDINGAN dan PENETAPAN dari lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial, maka pemutusan hubungan kerja yang dilakukan oleh TERGUGAT kepada PENGGUGAT telah bertentangan dengan ketentuan Undang-Undang NOMOR 13 Tahun 2003 Pasal 161 maka jelas dan terbukti bahwa TERGUGAT belum melakukan tahapan-tahapan pemberian surat peringatan.

Bahwa oleh karena itu, patut dan layak menurut hukum jika Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Tanjungpinang menyatakan pemutusan kerja yang dilakukan oleh TERGUGAT kepada PENGGUGAT adalah bertentangan dengan ketentuan UU RI No 13 tahun 2003 yang terdapat pada pasal 161 ayat 1 dan 2 tentang ketenagakerjaan sehingga tidak sah atau batal demi hukum.

15. Bahwa oleh karena itu juga, patut dan layak menurut hukum jika pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Tanjungpinang menghukum TERGUGAT untuk membayar uang pesangon sebesar 2 (dua) kali ketentuan pasal 156 ayat (2), uang penghargaan masa kerja sesuai pasal 156 ayat (3) dan uang pengganti hak sebesar 15% sesuai pasal 156 ayat (4) RI No.13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan, dengan dasar perhitungan upah PENGGUGAT sebesar Rp. 4.130.279,- dengan rincian perhitungan sebagai berikut :

- Uang pesangon  $9 \times \text{Rp. } 4.130.279,- \times 2 = \text{Rp. } 74.345.022,-$
- Uang penghargaan masa kerja  $6 \times \text{Rp. } 4.130.279,- = \text{Rp. } 24.781.674,-$

Hal. 6 dari 27 halaman, Putusan PHI Nomor 21/Pdt.Sus-PHI/2021/PN Tpg



# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

- Uang penggantian perumahan serta perobatan dan perawatan 15% X Rp. 99.126.696,- = Rp. 14.869.004,-  
Jumlah = Rp. 113.995.700,-  
(terbilang : seratus tiga belas juta Sembilan ratus Sembilan puluh lima tujuh ratus rupiah)

16. Bahwa oleh karena tindakan PHK sepihak yang dilakukan TERGUGAT terhadap PENGGUGAT mengakibatkan PENGGUGAT tidak dapat bekerja seperti biasanya sehingga tidak memiliki penghasilan untuk membiayai dan menafkahi hidup keluarga PENGGUGAT, Maka sesuai dengan ketentuan Pasal 155 ayat (1), ayat (2) dan ayat (3) UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan maka TERGUGAT diwajibkan untuk membayar upah yang biasa diterima oleh PENGGUGAT setiap bulannya ; Akan tetapi Tergugat tidak mengindahkan sama sekali ketentuan Pasal 155 ayat (1), ayat (2) dan ayat (3) UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, dengan tidak membayar upah selama proses dan belum adanya putusan lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial berkekuatan hukum tetap tentang PHK dalam perkara a quo, maka dengan mengacu pada Putusan Mahkamah Konstitusi No. 37/PUU-IX/2011 tentang upah proses. maka patut dan layak jika Majelis Hakim menghukum TERGUGAT untuk membayar upah Proses Penyelesaian kepada PENGGUGAT yaitu selama 12 (Dua belas) bulan gaji pokok PENGGUGAT terhitung sejak bulan Februari 2020 sampai dengan bulan Februari 2021, dengan rincian perhitungan sebagai berikut:

- 12 Bulan X Rp. 4.130.279,- = Rp. 49.563.348,-  
( Empat puluh sembilan juta lima ratus enam puluh tiga ribu tiga ratus empat puluh delapan rupiah);

17. Bahwa untuk menjamin dilaksanakan putusan ini nantinya oleh TERGUGAT, maka PENGGUGAT memohon kepada Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Tanjungpinang untuk menghukum TERGUGAT membayar uang paksa (dwangsom) sebesar Rp. 1.000.000,- (satu juta rupiah) untuk setiap hari keterlambatan pelaksanaan putusan ini sejak diucapkan ;

18. Bahwa oleh 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 voerraad) ;

19. Bahwa oleh karena gugatan PENGGUGAT didasarkan kepada bukti-bukti yang kuat sesuai dengan ketentuan hukum yang berlaku dan tidak

Hal. 7 dari 27 halaman, Putusan PHI Nomor 21/Pdt.Sus-PHI/2021/PN Tpg

#### 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

terbantahkan oleh TERGUGAT, maka patut dan layak menurut hukum jika Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Tanjungpinang menghukum TERGUGAT untuk membayar segala biaya yang timbul dalam perkara ini.

Berdasarkan uraian tersebut diatas PENGGUGAT dengan hormat memohon kepada Ketua Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Tanjungpinang, berkenaan memanggil kedua belah pihak untuk duduk bersidang dalam suatu ruang sidang yang telah ditentukan dan mengambil putusan hakim yang amarnya sebagai berikut :

-----MENGADILI :-----

--

## I. PUTUSAN SELA :

1. Menerima dan mengabulkan seluruh permohonan putusan sela;
2. Menghukum TERGUGAT membayar upah beserta hak-hak lainnya yang biasa diterima PENGGUGAT setiap bulannya sampai adanya putusan hukum tetap, yaitu sebesar Rp. 4.130. 279,- ( empat juta seratus tiga puluh ribu dua ratus tujuh puluh Sembilan rupiah).

## II. POKO PERKARA :

1. Mengabulkan gugatan PENGGUGAT untuk seluruhnya ;
2. Menyatakan status hubungan kerja PENGGUGAT dengan TERGUGAT adalah Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT) ;
3. Menyatakan bahwa upah PENGGUGAT yang menjadi dasar perhitungan akan hak-haknya adalah sebesar Rp 4.130.279,- (Empat juta seratus tiga puluh ribu dua ratus tujuh puluh Sembilan rupiah);
4. Menyatakan perbuatan TERGUGAT yang melakukan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) terhadap PENGGUGAT secara sepihak dengan tidak memberikan upah kepada PENGGUGAT sejak bulan Februari 2020 sampai dengan sekarang adalah merupakan PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA (PHK) SEPIHAK yang bertentangan dengan UU RI No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan sehingga TIDAK SAH dan BATAL DEMI HUKUM ;
5. Menyatakan “ PUTUS” hubungan kerja antara PENGGUGAT dengan TERGUGAT sejak putusan ini diucapkan ;
6. Menghukum TERGUGAT untuk membayarkan kepada PENGGUGAT berupa uang pesangon sebesar 2 (dua) kali ketentuan Pasal 156 ayat (2), Uang Penghargaan masa kerja 1 (satu) kali ketentuan dalam pasal 156 ayat (3), Uang Pengganti Hak sesuai ketentuan dalam pasal 156 ayat (4) UU RI

Hal. 8 dari 27 halaman, Putusan PHI Nomor 21/Pdt.Sus-PHI/2021/PN Tpg

### Disclaimer

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





# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

No. 13 tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, dengan dasar perhitungan upah PENGUGAT, dengan rincian sebagai berikut :

- Uang pesangon  $9 \times \text{Rp } 4.130.279,- \times 2 = \text{Rp. } 74.345.022,-$
- Uang penghargaan masa kerja  $6 \times \text{Rp. } 4.130.279 = \text{Rp. } 24.781.674,$
- Uang penggantian perumahan serta perobatan dan perawatan  $= \text{Rp. } 14.869.004,-$
- Jumlah  $= \text{Rp. } 113.995.700,-$   
(seratus tiga belas juta sembilan ratus sembilan puluh lima ribu tujuh ratus rupiah)

7. Menghukum TERGUGAT untuk membayar upah Proses Penyelesaian perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja kepada PENGUGAT yaitu selama 12 (Dua belas) bulan gaji pokok berjalan terhitung sejak bulan Februari 2020 sampai dengan bulan Februari 2021 secara tunai dan sekaligus sebesar Rp. 49.563.348,- dengan rincian perhitungan sebagai berikut:

- 12 bulan  $\times \text{Rp. } 4.130.279,- = \text{Rp. } 49.563.348,-$   
(Empat puluh sembilan juta lima ratus enam puluh tiga ribu tiga ratus empat puluh delapan rupiah);

8. Menghukum TERGUGAT atas tindak pidana pelanggaran yang tidak membayarkan upah PENGUGAT dengan hukuman membayarkan denda sebesar Rp 400.000.000,- (empat ratus juta rupiah) serta membayarkan kekurangan upah minimum tahun berjalan.

9. Menghukum TERGUGAT untuk membayar uang paksa (dwangsom) kepada PENGUGAT sebesar Rp. 1.000.000,- (satu juta rupiah) untuk setiap hari keterlambatan pelaksanaan putusan ini sejak diucapkan.

10. 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).

11. Menghukum TERGUGAT untuk membayar segala biaya yang timbul dalam perkara ini.

Apabila Majelis Hakim yang mengadili dan memeriksa perkara ini berpendapat lain mohon putusan yang seadil-adilnya.

Menimbang, bahwa pada hari persidangan yang telah ditetapkan telah hadir kuasa Penggugat dan Tergugat.

Menimbang bahwa atas gugatan Penggugat tersebut di atas, pihak Tergugat telah mengajukan jawaban tanggal 24 April 2021, yakni sebagai berikut :

## DALAM EKSEPSI

### Dalil Gugatan Tidak Berdasarkan Hukum

Hal. 9 dari 27 halaman, Putusan PHI Nomor 21/Pdt.Sus-PHI/2021/PN Tpg



# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

1. Bahwa jenis hubungan kerja Penggugat dengan Tergugat adalah hubungan kerja dengan waktu tertentu (PKWT) sebagaimana tertuang dalam Perjanjian Kerja (bukti T-1, T-2, T-3, T-4, T-5, T-6, T-7, T-8);
2. Bahwa sesuai dengan ketentuan Pasal 162 Undang-undang Nomor: 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan yang berbunyi : "apabila salah satu pihak mengakhiri hubungan kerja sebelum berakhirnya jangka waktu yang ditetapkan dalam perjanjian kerja waktu tertentu, atau berakhirnya hubungan kerja bukan karena ketentuan sebagaimana dimaksud dalam pasal 61 ayat (1), pihak yang mengakhiri hubungan kerja diwajibkan membayar ganti rugi kepada pihak lainnya sebesar upah pekerja/buruh sampai batas waktu berakhirnya jangka waktu perjanjian kerja.
3. Bahwa berdasarkan ketentuan pasal 62 Undang-undang 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan tersebut kewajiban bagi yang mengakhiri hubungan kerja waktu tertentu adalah ganti rugi sebesar upah pekerja/buruh sampai berakhirnya jangka waktu perjanjian kerja. Oleh karena itu dalil gugatan Penggugat tentang pesangon tidak mempunyai dasar hukum, oleh karenanya harus ditolak.

## Eksepsi Pacti Conventi

1. Bahwa dari dan didalam perjanjian kerja antara penggugat dengan tergugat pada pasal 7 huruf b berbunyi selama dan setelah berakhirnya perjanjian kerja ini, pihak kedua bersedia dan menyatakan kesanggupan:
  - a. Tidak akan menuntut untuk diangkat sebagai pegawai negeri sipil.
  - b. Tidak menuntut uang pesangon dan tuntutan lain yang berhubungan dengan pekerjaan sebagai guru.
2. Bahwa berdasarkan ketentuan pasal 7 huruf b dalam perjanjian kerja tersebut penggugat telah membuat persetujuan bahwa sengketa tersebut tidak akan digugat.

## Dalam putusan sela

1. Bahwa dalil tergugat dalam eksepsi tersebut diatas dianggap terulang dan bagian tidak terpisahkan dengan dalil tergugat dalam menjawab permohonan penggugat untuk diputus dalam putusan sela.
2. Bahwa penggugat dalam gugatannya telah meminta kepada majelis hakim agar dijatuhkan putusan sela tentang upah, skorsing dan pemutusan hubungan kerja tidak sah dan batal demi hukum.
3. Bahwa dalil penggugat tersebut harus ditolak karena tidak berdasarkan hukum.
4. Bahwa hubungan kerja antara penggugat dengan tergugat adalah hubungan kerja waktu tertentu ( kontrak ), oleh karena itu sesuai dengan ketentuan hukum pihak yang mengakhiri hubungan kerja diwajibkan membayar ganti rugi kepada pihak lainnya sebesar upah pekerja / buruh sampai batas waktu berakhirnya jangka waktu perjanjian kerja.

## Dalam pokok perkara

1. Bahwa dalil tergugat dalam eksepsi mutatis mutandis adalah bagian dan satu kesatuan dengan dalil Tergugat dalam pokok perkara;
2. Bahwa Tergugat menolak dengan tegas dalil gugatan penggugat kecuali yang diakui tegas oleh Tergugat;
3. Bahwa benar dalil gugatan Penggugat yang mendalilkan bahwa antara Penggugat dengan Tergugat ada hubungan kerja dengan Tergugat.

Hal. 10 dari 27 halaman, Putusan PHI Nomor 21/Pdt.Sus-PHI/2021/PN Tpg



# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

4. Bahwa bentuk, syarat serta hak dan kewajiban Penggugat dan Tergugat dalam hubungan kerja tersebut diatur dan dibuat secara tertulis oleh Penggugat dan tergugat ( vide bukti T-1 s/d T-8 );
5. Bahwa dari bentuk, syarat serta hak dan kewajiban penggugat dan Tergugat dalam perjanjian kerja yang dibuat secara tertulis sangat jelas bahwa hubungan kerja tersebut adalah hubungan kerja waktu tertentu.
6. Bahwa undang-undang telah mengatur tata cara bagaimana mengakhiri hubungan kerja waktu tertentu.
7. Bahwa tergugat telah mengakhiri hubungan kerja waktu tertentu dengan penggugat sesuai dengan ketentuan undang-undang tersebut dengan bersedia membayar ganti rugi kepada Penggugat sebesar upah pekerja/buruh sampai batas waktu berakhirnya jangka waktu perjanjian kerja.
8. Bahwa Tergugat menolak dengan tegas dalil Penggugat angka 9 (delapan) tentang upah yang diterima Penggugat dibawah UMK. Bahwa dalil tersebut harus ditolak karena upah adalah atas persetujuan dan atau kesepakatan, dan selama Penggugat bekerja pada Tergugat upah tersebut tidak pernah menjadi perselisihan antara Penggugat dengan Tergugat, padahal seandainya Penggugat memperlakukan upah tersebut quod-non maka secara normative hal tersebut adalah perselisihan hak.
9. Bahwa Tergugat menolak dengan tegas dalil Penggugat yang mendalilkan bahwa Tergugat telah melakukan tindak pidana kejahatan, karena dalil Penggugat tersebut hanyalah dalil semata tanpa ada bukti. Bahwa sesuai dengan asas hukum seseorang dapat dikatakan telah melakukan suatu tindak pidana adalah berdasarkan putusan pengadilan dan putusan tersebut telah berkekuatan hukum tetap. Bahwa Tergugat belum pernah menghadapi perkara pidana dengan dakwaan dan diputus bersalah telah melakukan sebagaimana didalilkan Penggugat, oleh karena itu dalil Penggugat tersebut tidak berdasarkan hukum kalau tidak dikatakan asal bunyi.

Maka berdasarkan dalil yang dikemukakan diatas tergugat mohon kepada yang mulia majelis Hakim pemeriksa, pemutus perkara ini berkenan memutus dengan amat sebagai berikut :

## Dalam Eksepsi

1. Menerima Eksepsi Tergugat.
2. Menyatakan bahwa gugatan Penggugat tidak dapat diterima.

## Dalam Pokok Perkara

1. Menolak gugatan Penggugat seluruhnya atau setidaknya menyatakan gugatan penggugat tidak diterima.
2. Menghukum Penggugat untuk membayar biaya perkara ini.

Menimbang bahwa atas jawaban Tergugat dimaksud, Penggugat mengajukan replik pada tanggal 3 Mei 2021 dan Tergugat mengajukan duplik pada tanggal 20 Mei 2021;

Menimbang bahwa untuk menguatkan dalil gugatannya Penggugat telah mengajukan bukti P-1 sampai dengan P-14 sebagai berikut :

1. Foto copy surat pengangkatan sebagai guru TK Dengan surat nomor : 04/SK/YEHF/VII/2004 tertanggal 27 Juli 2004, selanjutnya diberi tanda P - 1;

Hal. 11 dari 27 halaman, Putusan PHI Nomor 21/Pdt.Sus-PHI/2021/PN Tpg



## Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

2. Foto copy surat pengangkatan sebagai guru TK, Dengan surat nomor : 05/SK/YEHF/VII/2005 tertanggal 18 Juli 2005, selanjutnya diberi tanda P - 2;
3. Foto copy surat pengangkatan sebagai guru TK, dengan surat nomor : 05/SK/YEHF/VII/2006 tertanggal 18 Juli 2006, selanjutnya diberi tanda P - 3
4. Foto copy surat pengangkatan sebagai guru TK dengan surat nomor : 05/SK/YEHF/VII /2007 tertanggal 17 juli 2007, selanjutnya diberi tanda P - 4;
5. Foto copy surat pengangkatan sebagai guru TK Dengan surat nomor :08/SK/YEHF/VII/2008 tertanggal 18 Juli 2008. selanjutnya diberi tanda P - 5;
6. Foto copy surat pengangkatan sebagai guru TK Dengan surat nomor : 09/SK/YEHF/VII/2009 tertanggal 28 Juli 2009. selanjutnya diberi tanda P - 6;
7. Foto copy surat pengangkatan sebagai guru TK Dengan surat nomor : 08/SK/YEHF/VII/2010 tertanggal 16 Juli 2010. selanjutnya diberi tanda P - 7;
8. Foto copy surat pengangkatan sebagai guru TK Dengan surat nomor : 05/SK/YEHF/VII/2011 tertanggal 19 Juli 2011, selanjutnya diberi tanda P - 8;
9. Foto copy surat pengangkatan sebagai guru TK Dengan surat nomor : 05/SK/YEHF/VII/2012 tertanggal 16 Juli 2012, selanjutnya diberi tanda P - 9;
10. Foto copy surat pengangkatan sebagai guru TK Dengan surat nomor :05/SK/YEHF/VII/2013, tertanggal 15 Juli 2013, selanjutnya diberi tanda P - 10;
11. Surat pengangkatan guru tetap yayasan (GTY) tahun pelajaran 2013/2014 dengan Nomor SK : 004/SK/Y.EHF/VII/2014 tertanggal 14 Juli 1014, selanjutnya diberi tanda P - 11;
12. Surat Pengalaman Kerja yang diterbitkan Yayasan Eben Haezer Family tertanggal 24 Februari 2020, selanjutnya diberi tanda P - 12;
13. Bukti Surat Pengalaman Kerja kerja penggugat yang diterbitkan tertanggal 18 Juli 2017, yang ditanda tangani oleh kepala sekolah Yayasan Eben Haezer Family yaitu Ibu Romaida Pardede, STH, SPd, MPd.K, selanjutnya diberi tanda P - 13;
14. Foto copy surat pemberhentian secara sepihak PENGGUGAT sebagai guru TK dengan surat Nomor : 001/Y.EHF-TK/II/2020 tertanggal 09 Februari 2020, selanjutnya diberi tanda P - 14;

Menimbang bahwa bukti-bukti surat diatas telah dibubuhi materai yang cukup dan Fotocopy bukti-bukti surat tersebut telah pula dicocokkan dengan aslinya dan telah sesuai dengan aslinya di persidangan kecuali bukti P-1, merupakan Copy dari Fotocopy,

Menimbang bahwa selain bukti surat tersebut, Penggugat tidak mengajukan saksi walaupun Majelis Hakim sudah memberikan kesempatan untuk itu;

Hal. 12 dari 27 halaman, Putusan PHI Nomor 21/Pdt.Sus-PHI/2021/PN Tpg



# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Menimbang bahwa untuk mempertahankan dalil sangkalannya pihak Tergugat telah mengajukan bukti-bukti surat yang diberi tanda T - 1 sampai dengan T - 11 sebagai berikut :

1. Foto Copy Akta Keputusan Menteri Hukum dan Hak Asasi Manusia Nomor AHU – 00308.50.10.2014, selanjutnya diberi tanda T - 1;
2. Foto Copy Akta Pendirian Yayasan Eben Haezer Famili Batam, selanjutnya diberi tanda T - 2;
3. Foto Copy Anggaran Dasar dan Anggaran Rumah Tangga Yayasan Eben Haezer Family, selanjutnya diberi tanda T - 3;
4. Foto Copy Surat Perjanjian Kerja periode 18 Juli 2006, selanjutnya diberi tanda T - 4;
5. Foto Copy Surat Perjanjian Kerja periode 18 Juli 2007, selanjutnya diberi tanda T - 5;
6. Foto Copy Surat Perjanjian Kerja periode 18 Juli 2008, selanjutnya diberi tanda T - 6;
7. Foto Copy Surat Perjanjian Kerja periode 18 Juli 2009, selanjutnya diberi tanda T - 7;
8. Foto Copy Surat Perjanjian Kerja periode 18 Juli 2010, selanjutnya diberi tanda T - 8;
9. Foto Copy Surat Perjanjian Kerja periode 18 Juli 2011, selanjutnya diberi tanda T - 9;
10. Foto Copy Surat Perjanjian Kerja periode 18 Juli 2012, selanjutnya diberi tanda T - 10;
11. Foto Copy Surat Perjanjian Kerja periode 18 Juli 2013, selanjutnya diberi tanda T - 11;

Menimbang bahwa bukti-bukti surat diatas telah dibubuhi materai yang cukup dan Fotocopy bukti-bukti surat tersebut telah pula dicocokkan dengan aslinya dan telah sesuai dengan aslinya di persidangan;

Menimbang bahwa selain bukti surat tersebut, Tergugat tidak mengajukan saksi walapun sudah diberikan kesempatan oleh Majelis Hakim untuk itu.

Menimbang bahwa selanjutnya Penggugat dan Tergugat masing-masing mengajukan kesimpulannya pada tanggal 03 Juni 2021;

Menimbang bahwa untuk singkatnya uraian putusan ini maka segala sesuatu yang telah dicatat dalam berita acara persidangan dianggap seluruhnya merupakan bagian yang tak terpisahkan dari putusan ini;

Menimbang bahwa akhirnya para pihak menyatakan tidak ada hal-hal yang diajukan lagi di dalam perkara ini dan selanjutnya memohon untuk putusan;

Hal. 13 dari 27 halaman, Putusan PHI Nomor 21/Pdt.Sus-PHI/2021/PN Tpg

#### 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)





**TENTANG PERTIMBANGAN HUKUM**

Menimbang bahwa maksud dan tujuan gugatan Penggugat pada pokoknya adalah sebagaimana tersebut diatas;

**DALAM EKSEPSI:**

Menimbang, bahwa dalam surat jawabannya Tergugat telah mengajukan eksepsi terhadap gugatan Penggugat. Dalam dalil-dalil eksepsinya Tergugat mengajukan beberapa dalil eksepsi, di antaranya mengenai:

**EKSEPSI TENTANG GUGATAN TIDAK BERDASARKAN HUKUM**

1. Bahwa jenis hubungan kerja Penggugat dengan Tergugat adalah hubungan kerja dengan waktu tertentu ( PKWT) sebagaimana tertuang dalam Perjanjian Kerja.
2. Bahwa sesuai dengan ketentuan Pasal 162 Undang-undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan yang berbunyi : “ apabila salah satu pihak mengakhiri hubungan kerja sebelum berakhirnya jangka 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”
3. Bahwa berdasarkan ketentuan pasal 62 Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan tersebut kewajiban bagi yang mengakhiri hubungan kerja waktu tertentu adalah ganti sebesar upah pekerja/buruh sampai berakhirnya jangka waktu perjanjian kerja. Oleh karena itu dalil gugatan Penggugat tentang pesangon tidak mempunyai dasar hukum, oleh karenanya harus ditolak.

**EKSEPSI PACTI CONVENTI**

1. Bahwa dari dan didalam Perjanjian Kerja antara Penggugat dengan Tergugat pada Pasal 7 huruf b berbunyi “ selama dan setelah berakhirnya perjanjian kerja ini, PIHAK KEDUA bersedia dan menyatakan kesanggupan:  
a. Tidak akan menuntut untuk diangkat sebagai pegawai negeri sipil, b. Tidak menuntut uang pesangon dan tuntutan lain yang berhubungan dengan pekerjaan sebagai guru”
2. Bahwa berdasarkan ketentuan pasal 7 huruf b dalam Perjanjian Kerja tersebut Penggugat telah membuat persetujuan bahwa sengketa tersebut tidak akan digugat.

Hal. 14 dari 27 halaman, Putusan PHI Nomor 21/Pdt.Sus-PHI/2021/PN Tpg



# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Menimbang, bahwa terhadap eksepsi Tergugat tersebut, dalam repliknya Penggugat mendalilkan sebagai berikut;

1. Bahwa PENGGUGAT mulai bekerja dengan TERGUGAT diangkat dalam jabatan sebagai guru TK tertuang dalam Surat Keputusan Yayasan Nomor 04/SK/YEHF/VII/2004, pada tanggal 27 Juli 2004 dan diputus hubungan kerjanya melalui Surat Pemberhentian Kerja Nomor : 001/Y.EHF-TK/II/2020 tertanggal 19 Februari 2020, upah terakhir sebesar Rp.1.500.000,- (satu juta lima ratus ribu rupiah) dengan status hubungan kerja Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT).
2. Bahwa guru merupakan jenis pekerjaan terus menerus, selama TERGUGAT menyelenggarakan pendidikan maka tenaga kerja guru tetap ada dan dibutuhkan, meskipun dalam masa pandemic covid-19.
3. Jadi sangatlah jelas bahwa PENGGUGAT adalah seorang Guru yang jenis pekerjaannya bersifat tetap dan karena Undang-Undang tidak boleh dipekerjakan dengan system PKWT, TERGUGAT tidak berdasar menyatakan bahwa PENGGUGAT dipekerjakan sebagai Guru dengan system perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT). Dan juga TERGUGAT jelas-jelas telah mengakui bahwa TERGUGAT telah mengabaikan perundang-undangan yang berlaku sehingga Penggugat mohon Majelis Hakim menolak eksepsi TERGUGAT seluruhnya.

Menimbang, bahwa terhadap Eksepsi Tergugat Majelis Hakim akan memberikan pertimbangan sebagai berikut;

Menimbang, bahwa setelah Majelis Hakim membaca dan meneliti materi Eksepsi yang diajukan oleh Tergugat Majelis Hakim berpendapat bahwa materi Eksepsi yang diajukan Tergugat telah memasuki pokok perkara dan perlu pembuktian lebih lanjut dengan demikian akan dipertimbangkan bersama-sama pokok perkara dalam putusan akhir dengan demikian berdasarkan pertimbangan tersebut maka Eksepsi Tergugat ditolak.

## DALAM PROVISI:

Menimbang, bahwa dalam gugatannya Penggugat telah mengajukan tuntutan Provisi, yakni menuntut Tergugat untuk untuk membayar upah beserta hak-hak lainnya yang biasa diterima PENGGUGAT setiap bulannya dari tanggal 19 Februari 2020 sampai adanya putusan hukum tetap, yaitu sebesar Rp. 4.130.279,- (empat juta seratus tiga puluh ribu dua ratus tujuh puluh Sembilan rupiah). Adapun alasan Penggugat mendalilkan hal ini adalah karena dalam melakukan PHK terhadap Penggugat, Tergugat tidak mengikuti ketentuan dalam Pasal 155 ayat (3) dan Pasal 151 ayat (3) UU No. 13 Tahun 2003.

Hal. 15 dari 27 halaman, Putusan PHI Nomor 21/Pdt.Sus-PHI/2021/PN Tpg



Menimbang, bahwa terhadap tuntutan Provisi tersebut, dalam jawabannya Tergugat telah membantah bahwa dalil Penggugat tersebut harus ditolak karena tidak bersarkan hukum dan hubungan kerja antara Penggugat dengan Tergugat adalah hubungan kerja waktu tertentu (kontrak), oleh karena itu sesuai dengan ketentuan hukum 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 oleh karena Provisi yang diajukan Tergugat telah memasuki pokok perkara dan perlu pembuktian lebih lanjut, maka tidak dapat dipertimbangkan dalam putusan sela, namun akan dipertimbangkan bersama-sama pokok perkara dalam putusan akhir.

Menimbang, bahwa berdasarkan pertimbangan tersebut maka tuntutan provisi Penggugat ditolak.

Menimbang, bahwa karena eksepsi Tergugat dan tuntutan provisi Penggugat ditolak maka Majelis Hakim akan melanjutkan pemeriksaan terhadap perkara ini hingga putusan akhir dan memerintahkan kedua belah pihak untuk melanjutkan persidangan ini.

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

Menimbang bahwa maksud dan tujuan gugatan Penggugat adalah sebagaimana diuraikan tersebut diatas;

Menimbang bahwa yang menjadi pokok permasalahan dalam perkara ini adalah bahwa pengugat mendalilkan hal – hal sebagai berikut;

Menimbang bahwa PENGGUGAT mulai bekerja dengan TERGUGAT diangkat dalam jabatan sebagai guru TK tertuang dalam Surat Keputusan Yayasan Nomor 04/SK/YEHF/VII/2004, pada tanggal 27 Juli 2004 dan diputus hubungan kerjanya melalui Surat Pemberhentian Kerja Nomor : 001/Y.EHF-TK/II/2020 tertanggal 19 Februari 2020, upah terakhir sebesar Rp.1.500.000,- ( satu juta lima ratus ribu rupiah ) dengan status hubungan kerja Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT) dan selama PENGGUGAT bekerja sebagai guru TK tidak pernah mendapatkan surat peringatan (SP) dan bekerja sesuai yang diperintahkan dan PENGGUGAT diputus hubungan kerja dengan TERGUGAT karena pekerja melawan atasan/tidak memiliki etika baik namun demikian TERGUGAT tidak pernah mengeluarkan Surat Peringatan (SP) kepada PENGGUGAT dengan upah terakhir Penggugat sebesar Rp 1.500.000,- (satu juta lima ratus ribu rupiah) masih dibawah Upah Minimum Kota (UMK) Batam yang berlaku pada tahun 2020 yaitu sebesar Rp 4.130.279,- (Empat juta seratus tiga puluh ribu dua ratus tujuh puluh Sembilan rupiah), sesuai dengan Surat Keputusan (SK) Gubernur Kepri Nomor :

Hal. 16 dari 27 halaman, Putusan PHI Nomor 21/Pdt.Sus-PHI/2021/PN Tpg



## Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

1047 Tahun 2019 tentang Upah Minimum Kota Batam Tahun 2020 sehingga Penggugat meminta untuk menghukum Tergugat untuk membayar hak-hak Penggugat berupa uang pesangon, uang penghargaan masa kerja, dan uang pengganti hak perumahan, pengobatan dan perawatan, serta upah selama proses penyelesaian perselisihan hubungan industrial sesuai dengan Ketentuan Undang-undang No. 13 tahun 2003, dengan dasar perhitungan upah PENGGUGAT sebesar Rp. 4.130.279,- sedangkan Tergugat mendalilkan bahwa Penggugat dengan Tergugat benar ada hubungan kerja dan bentuk, syarat serta hak dan kewajiban Penggugat dan Tergugat dalam hubungan kerja tersebut diatur dan dibuat secara tertulis oleh Penggugat dan Tergugat dan status hubungan kerja antara Penggugat dengan Tergugat terikat dengan hubungan kerja waktu tertentu dan Tergugat telah mengakhiri hubungan kerja waktu tertentu dengan Penggugat sesuai ketentuan Undang-undang dengan bersedia membayar ganti rugi kepada Penggugat sebesar upah pekerja/buruh sampai batas waktu berakhirnya jangka waktu perjanjian kerja dan upah yang diterima Penggugat sesuai dengan kesepakatan dan selama Penggugat bekerja pada Tergugat upah tersebut tidak pernah menjadi perselisihan antara Penggugat dengan Tergugat dan apabila Penggugat mempermasalahkan upah tersebut quod-non maka secara normative hal tersebut adalah merupakan perselisihan hak dan Tergugat menolak apabila dikatakan melakukan tindak pidana kejahatan karena Tergugat belum pernah menghadapi perkara pidana dengan dakwaan dan diputus bersalah

Menimbang bahwa berdasarkan Pasal 163 HIR/283 Rbg, para pihak berkewajiban untuk membuktikan dalilnya masing-masing;

Menimbang bahwa untuk menguatkan dalil gugatannya Penggugat telah mengajukan bukti-bukti surat yang diberi tanda P - 1 sampai dengan P - 14 dan Penggugat tidak menghadirkan saksi meskipun Majelis Hakim sudah memberikan kesempatan untuk itu;

Menimbang bahwa untuk mempertahankan dalil sangkalannya pihak Tergugat telah mengajukan bukti-bukti surat yang diberi tanda T - 1 sampai dengan T - 11 dan Tergugat tidak menghadirkan saksi walaupun Majelis Hakim telah memberikan kesempatan untuk itu;

Menimbang bahwa terhadap bukti-bukti yang diajukan oleh Penggugat dan Tergugat tersebut Majelis Hakim hanya akan mempertimbangkan bukti-bukti yang relevan atau memiliki hubungan hukum yang kuat dengan pembuktian terhadap pokok perkara ini, sedangkan bukti-bukti yang tidak relevan tidak akan dipertimbangkan;

Menimbang, bahwa Penggugat mulai bekerja dengan Tergugat diangkat dalam jabatan sebagai guru TK tertuang dalam Surat Keputusan Yayasan Nomor 04/SK/YEHF/VII/2004, pada tanggal 27 Juli 2004 dan diputus hubungan kerjanya Hal. 17 dari 27 halaman, Putusan PHI Nomor 21/Pdt.Sus-PHI/2021/PN Tpg

### 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

melalui Surat Pemberhentian Kerja Nomor : 001/Y.EHF-TK/II/2020 tertanggal 19 Februari 2020 dengan masa kerja 15 tahun 6 bulan dan upah terakhir sebesar Rp.1.500.000,- ( satu juta lima ratus ribu rupiah ) dengan status hubungan kerja Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT) dilain pihak menurut Tergugat bahwa Penggugat dengan Tergugat benar ada hubungan kerja dan bentuk, syarat serta hak dan kewajiban Penggugat dan Tergugat dalam hubungan kerja tersebut diatur dan dibuat secara tertulis oleh Penggugat dan Tergugat dan status hubungan kerja antara Penggugat dengan Tergugat terikat dengan hubungan kerja waktu tertentu dan upah yang diterima Penggugat sesuai dengan kesepakatan antara Penggugat dengan Tergugat;

Menimbang, bahwa selanjutnya Majelis Hakim akan mempertimbangkan status Penggugat apakah selaku pekerja kontrak (PKWT) atau pekerja tetap (PKWTT) ?

Menimbang, bahwa PENGUGAT mulai bekerja dengan TERGUGAT diangkat dalam jabatan sebagai guru TK tertuang dalam Surat Keputusan Yayasan Nomor 04/SK/YEHF/VII/2004, pada tanggal 27 Juli 2004, dengan status hubungan kerja Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT) dilain pihak menurut Tergugat bahwa Penggugat dengan Tergugat benar ada hubungan kerja dan bentuk, syarat serta hak dan kewajiban Penggugat dan Tergugat dalam hubungan kerja tersebut diatur dan dibuat secara tertulis oleh Penggugat dan Tergugat dan status hubungan kerja antara Penggugat dengan Tergugat terikat dengan hubungan kerja waktu tertentu;

Menimbang, bahwa ketentuan peraturan perundang-undangan yang mengatur secara khusus mengenai Perjanjian Kerja Waktu Tertentu ( PKWT ) atau Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu ( PKWTT ) diantaranya adalah, pasal 59 ayat ( 3,4,6 dan 7 ) Undang-undang Nomor: 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan;

Menimbang, bahwa berdasarkan ketentuan pasal 59 ayat (3),(4),(6) dan (7) Undang-undang nomor: 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan selengkapanya berbunyi sebagai berikut:

- (3). Perjanjian kerja untuk waktu tertentu dapat diperpanjang atau diperbaharui.
- (4). Perjanjian kerja waktu tertentu yang didasarkan atas jangka waktu tertentu dapat diadakan untuk paling lama 2 (dua) tahun dan hanya boleh diperpanjang 1 (satu) kali untuk jangka waktu paling lama 1 (satu) tahun.
- (6). Pembaruan perjanjian kerja waktutertentu hanya dapat diadakan setelah melebihi masa tenggang waktu 30 (tiga puluh) hari berakhirnya perjanjian kerja

Hal. 18 dari 27 halaman, Putusan PHI Nomor 21/Pdt.Sus-PHI/2021/PN Tpg





waktu tertentu yang lama, pembaharuan perjanjian kerja waktu tertentu ini hanya boleh dilakukan 1 (satu) kali dan paling lama 2 (dua) tahun.

(7). Perjanjian kerja untuk waktu tertentu yang tidak memenuhi ketentuan sebagaimana dimaksud pada ayat (1), ayat (2), ayat (4), ayat (5), dan ayat (6) maka demi hukum menjadi perjanjian kerja waktu tidak tertentu.

Menimbang, bahwa dari ketentuan tersebut diatas dan dikaitkan dengan perkara ini bahwa dalam hal PKWT dilakukan tidak sesuai ketentuan yang diatur di dalam Undang-undang 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan, pasal 59 ayat (7) maka demi hukum menjadi perjanjian kerja waktu tidak tertentu ;

Menimbang, bahwa dari Jawab – menjawab antara kedua belah pihak dihubungkan dengan bukti-bukti yang disampaikan di persidangan, maka terdapat fakta-fakta hukum sebagai berikut :

Menimbang, bahwa berdasarkan bukti P – 1, P – 2, P – 3, P – 4, P – 5, P – 6, P – 7, P – 8, P – 9, P – 10. Perihal surat keputusan yayasan eben haezer family sebagai guru TK dari tahun 2004 s/d 2013 dan bukti P – 11, perihal surat pengangkatan guru tetap yayasan (GTY) tahun pelajaran 2013/2014, sedangkan bukti P – 12 perihal surat pengalaman kerja yang diterbitkan Yayasan Eben Haezer Family tanggal 24 februari 2020, P – 13 perihal surat pengalaman kerja yang diterbitkan tanggal 18 Juli 2017 yang ditanda tangani oleh kepala sekolah Yayasan Eben Haezer Family yaitu ibu Romaida Pardede, STh, Spd, MPd.K, dan vide bukti T – 14 perihal surat pemberhentian secara sepihak Penggugat sebagai guru TK dengan surat Nomor: 001/Y.EHF-TK/II/2020 tanggal 09 Februari 2020 membuktikan bahwa penggugat pernah bekerja dengan Tergugat terhitung mulai tanggal 27 Juli 2004 s/d 19 Februari 2010 dengan masa kerja 15 tahun 6 bulan dengan demikian Majelis Hakim berpendapat bahwa PKWT yang dilakukan Penggugat dengan Tergugat berdasarkan SK : 04/ SK/ YEHF/VII/2004 Penggugat diangkat sebagai guru kelas TK mulai tanggal 27 Juli 2004 vide bukti P -1, kemudian berdasarkan SK : 05/ SK/ YEHF/VII/2005 Penggugat diperpanjang sebagai guru kelas TK mulai tanggal 18 Juli 2005 vide bukti P - 2, dengan demikian berdasarkan vide bukti P -1 dan vide bukti P - 2 PKWT penggugat sah berdasarkan hukum namun demikian berdasarkan SK : 05/ SK/ YEHF/VII/2006 Penggugat diangkat kembali tanpa jeda sebagai guru kelas TK mulai tanggal 18 Juli 2006 vide bukti P -3 dengan demikian majelis berpendapat bahwa PKWT yang dibuat Penggugat dengan Tergugat berubah dari PKWT menjadi PKWTT sejak pelanggaran PKWT dilakukan yaitu sejak Penggugat diangkat berdasarkan SK : 05/ SK/ YEHF/VII/2006 karena PKWT yang dibuat Tergugat dengan Penggugat sudah bertentangan dengan Undang-undang 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan karena tidak Hal. 19 dari 27 halaman, Putusan PHI Nomor 21/Pdt.Sus-PHI/2021/PN Tpg



# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

memenuhi ketentuan sebagaimana dimaksud pada pasal 59 ayat 7 maka demi hukum menjadi perjanjian kerja waktu tidak tertentu ( PKWTT), dengan demikian Majelis Hakim berpendirian bahwa hubungan kerja antara Penggugat dengan Tergugat bersifat tetap terhitung sejak adanya adanya pelanggaran PKWT dilakukan yaitu sejak tanggal 18 Juli 2006 dengan demikian majelis hakim berkesimpulan bahwa hubungan kerja antara Penggugat dengan Tergugat berubah dari PKWT menjadi PKWTT terhitung mulai tanggal 18 Juli 2006 s/d 19 Februari 2020 dengan masa kerja 13 tahun 7 bulan dan oleh karenanya Petitum gugatan Penggugat angka 2 dapat dikabulkan;

Menimbang, bahwa selanjutnya Majelis Hakim akan mempertimbangkan mengenai upah Penggugat;

Menimbang, bahwa Penggugat mendalilkan upah terakhir Penggugat sebesar Rp.1.500.000,- ( satu juta lima ratus ribu rupiah ) sedangkan Tergugat mendalilkan bahwa upah yang diterima Penggugat sesuai dengan kesepakatan antara Penggugat dengan Tergugat dan mengenai syarat serta hak dan kewajiban Penggugat dan Tergugat dalam hubungan kerja tersebut diatur dan dibuat secara tertulis oleh Penggugat dan Tergugat;

Menimbang bahwa upah minimum adalah upah bulanan terendah berupa upah tanpa tunjangan atau upah pokok termasuk tunjangan tetap yang ditetapkan oleh gubernur sebagai jaring pengaman.

Menimbang bahwa ketentuan Peraturan Perundang-Undangan yang mengatur tentang upah minimum provinsi atau upah minimum kota diantaranya adalah Pasal 90 ayat (1) dan Pasal 91 ayat (1), (2) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan pengusaha dilarang membayar upah lebih rendah dari upah minimum, baik upah minimum provinsi (UMP) atau upah minimum kabupaten/kota (UMK) yang isinya adalah sebagai berikut;

## Pasal 90

- (1) Pengusaha dilarang membayar upah lebih rendah dari upah minimum sebagaimana dimaksud dalam Pasal 89.
- (2) Bagi pengusaha yang tidak mampu membayar upah minimum sebagaimana dimaksud dalam Pasal 89 dapat dilakukan penangguhan.
- (3) Tata cara penangguhan sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) diatur dengan Keputusan Menteri.

## Pasal 91

- (1) Pengaturan pengupahan yang ditetapkan atas kesepakatan antara pengusaha dan pekerja/buruh atau serikat pekerja/serikat buruh tidak boleh lebih rendah dari ketentuan pengupahan yang ditetapkan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Hal. 20 dari 27 halaman, Putusan PHI Nomor 21/Pdt.Sus-PHI/2021/PN Tpg

### 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

- (2) Dalam hal kesepakatan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) lebih rendah atau bertentangan dengan peraturan perundang-undangan kesepakatan tersebut batal demi hukum, dan pengusaha wajib membayar upah pekerja/buruh menurut peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Menimbang bahwa berdasarkan Pasal 90 ayat (1) dan Pasal 91 ayat (1), (2) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan bahwa pengusaha dilarang membayar upah lebih rendah dari upah minimum, baik upah minimum provinsi (UMP) atau upah minimum kabupaten/kota (UMK), dengan demikian apabila kesepakatan mengenai pengupahan antara Tergugat dengan Penggugat lebih rendah atau bertentangan dengan peraturan perundang-undangan, kesepakatan itu batal demi hukum dan pengupahan dilaksanakan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan

Menimbang, bahwa berdasarkan vide bukti T – 4, T – 5, T – 6, T – 7, T – 8, T – 9, T – 10, T – 11, perihal surat perjanjian kerja antara Tergugat dengan Penggugat namun demikian setelah majelis hakim membaca dan meneliti perjanjian kerja tersebut tidak ada satupun yang ditanda tangani oleh Penggugat dengan demikian bukti tersebut tidak dapat dipertimbangkan karena tidak memenuhi syaratnya sah nya perjanjian sebagaimana diatur didalam pasal 1320 KUHPerduta. Karena tidak ada kesepakatan kedua belah pihak.

Menimbang, bahwa dengan demikian Majelis Hakim berkesimpulan hubungan kerja antara Penggugat dengan Tergugat bersifat tetap dengan upah Penggugat adalah sebesar Rp. 4.130.279,-( empat juta seratus tiga puluh ribu dua ratus tujuh puluh sembilan rupiah ) dengan masa kerja 13 tahun 7 bulan dengan demikian petitum gugatan Penggugat angka 3 dapat dikabulkan.

Menimbang bahwa selanjutnya, Majelis Hakim akan mempertimbangkan apakah Pemutusan Hubungan Kerja yang dilakukan oleh Tergugat kepada Penggugat sudah berdasarkan Undang-undang Nomor 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan ?

Menimbang bahwa sebagai konsekwensi hukum dari hubungan kerja antara Penggugat dengan Tergugat yang terikat berdasarkan Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu maka untuk melakukan pemutusan hubungan kerja atau mengakhiri hubungan kerja antara Penggugat dengan Tergugat harus tetap mengacu pada ketentuan yang telah diatur didalam peraturan Perundang-undangan yang berlaku;

Menimbang bahwa sesuai dengan ketentuan Pasal 151 ayat (3) Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, menyatakan bahwa Pengusaha hanya dapat melakukan pemutusan hubungan kerja kepada pekerja setelah memperoleh penetapan dari lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial, dan berdasarkan ketentuan Pasal 155 ayat (1) Undang-Undang Nomor

Hal. 21 dari 27 halaman, Putusan PHI Nomor 21/Pdt.Sus-PHI/2021/PN Tpg



## Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, pemutusan hubungan kerja tanpa penetapan dari lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial sebagaimana dimaksud dalam Pasal 151 ayat (3), batal demi hukum;

Menimbang bahwa dari seluruh pertimbangan tersebut dapat diketahui bahwa PHK yang dilakukan oleh Tergugat terhadap Penggugat belum memperoleh penetapan dari lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial sehingga pemutusan hubungan kerja yang dilakukan oleh Tergugat kepada Penggugat adalah tidak sah dan batal demi hukum, dengan demikian Petitum gugatan Penggugat angka 4 dapat dikabulkan;

Menimbang, bahwa selajutnya Majelis Hakim akan mempertimbangkan mengenai alasan Pemutusan Hubungan Kerja kepada Penggugat yang dilakukan oleh Tergugat sebagai berikut:

Menimbang, bahwa berdasarkan dalil gugatan Penggugat yang menyatakan bahwa Pemutusan Hubungan Kerja yang dilakukan Tergugat kepada Penggugat karena alasan Penggugat melawan atasan/tidak memiliki etika baik dan Tergugat tidak dapat membuktikan didalam persidangan sedangkan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) yang dibuat Penggugat dengan Tergugat oleh Majelis Hakim dinyatakan berubah menjadi Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT) dan pemutusan hubungan kerja yang dilakukan oleh Tergugat kepada Penggugat dinyatakan tidak sah dan batal demi hukum maka dengan demikian Penggugat tidak terbukti melakukan kesalahan atau pelanggaran dalam menjalankan kewajiban sebagai Pekerja;

Menimbang, bahwa oleh karena Pemutusan Hubungan Kerja yang dilakukan Tergugat kepada Penggugat bukan karena Penggugat melakukan kesalahan dengan demikian Pemutusan hubungan kerja yang dilakukan Tergugat kepada Penggugat dengan alasan melawan atasan/tidak memiliki etika baik tidak dapat dikabulkan, namun demikian Penggugat dalam gugatannya tidak keberatan di putus hubungannya dengan meminta Tergugat membayar hak-hak Penggugat sesuai dengan Undang-undang No. 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan,

Menimbang, bahwa berdasarkan uraian pertimbangan diatas maka majelis hakim berkesimpulan bahwa hubungan kerja antara Penggugat dengan Tergugat dapat di putus berdasarkan putusan pengadilan hubungan industrial;

Menimbang, bahwa dengan demikian berpedoman pada permohonan subsider yang diajukan oleh Penggugat dan Tergugat dalam gugatan dan jawabannya yang memohon kepada Majelis Hakim untuk menjatuhkan putusan yang seadil-adilnya apabila Majelis Hakim berpendapat lain, maka selanjutnya Majelis Hakim akan memutus perkara ini berdasarkan rasa keadilan

Hal. 22 dari 27 halaman, Putusan PHI Nomor 21/Pdt.Sus-PHI/2021/PN Tpg



## Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

dan keputusan sebagaimana diatur didalam Pasal 100 Undang-undang Nomor 2 tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, dalam situasi dan kondisi seperti ini Undang-undang memberikan kewenangan kepada Majelis Hakim untuk mencari jalan keluar yang terbaik dan bermanfaat bagi kedua belah pihak;

Menimbang, bahwa di dalam alinea ke III Penjelasan Umum UU No. 2 tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, menyebutkan, *"Hubungan antara pekerja/buruh dan pengusaha merupakan hubungan yang didasari oleh kesepakatan para pihak untuk mengikatkan diri dalam suatu hubungan kerja secara suka rela. Dalam hal salah satu pihak tidak menghendaki lagi untuk terikat dalam hubungan kerja tersebut maka sulit bagi para pihak untuk tetap mempertahankan hubungan yang harmonis, oleh karena itu perlu dicari jalan keluar yang terbaik bagi kedua belah pihak untuk menentukan bentuk penyelesaiannya...."* ;

Menimbang, bahwa sejalan dengan penjelasan Undang-undang No.2 tahun 2004 dan Pasal 10 Konvensi ILO No.158 Tahun 1982 pada pokoknya menyebutkan apabila badan yang berwenang menilai PHK terhadap pekerja tidak sah maka badan tersebut berwenang memerintahkan pengusaha untuk mempekerjakan kembali pekerja atau dapat pula menghukum pengusaha untuk membayar kompensasi yang memadai atau bantuan serupa lainnya yang mungkin dianggap tepat,

Menimbang, bahwa oleh karena Pemutusan Hubungan Kerja kepada Penggugat dinyatakan tidak sah dan batal demi hukum, maka hubungan kerja antara Penggugat dengan Tergugat harus dinyatakan belum pernah terputus, sedangkan tidak ada alasan yang cukup untuk melakukan PHK kepada Tergugat sehingga seharusnya/idealnya Penggugat dipekerjakan kembali pada perusahaan Tergugat, namun demikian Majelis Hakim berpendapat bahwa penyelesaian yang adil, tepat dan realistis dalam perkara ini adalah dengan menyatakan "PUTUS" hubungan kerja antara Penggugat dengan Tergugat terhitung sejak putusan ini dibacakan, dengan demikian Petition gugatan Penggugat angka 5 dapat dikabulkan;

Menimbang bahwa selanjutnya, Majelis Hakim akan mempertimbangkan apakah Penggugat berhak atas hak-haknya sebagaimana diatur dalam Undang-undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan sebagai berikut;

Menimbang, bahwa hubungan kerja antara Penggugat dengan Tergugat dapat diputus berdasarkan putusan pengadilan hubungan industrial maka majelis hakim akan mempertimbangkan mengenai uang kompensasi atas pengakhiran hubungan kerja tersebut;

Hal. 23 dari 27 halaman, Putusan PHI Nomor 21/Pdt.Sus-PHI/2021/PN Tpg





## Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Menimbang, bahwa sesuai dengan ketentuan Pasal 156 ayat (1) Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 mengamanatkan bahwa “ dalam hal terjadi pemutusan hubungan kerja, pengusaha diwajibkan membayar uang pesangon dan atau uang penghargaan masa kerja dan uang penggantian hak yang seharusnya diterima;”

Menimbang, bahwa berdasarkan pertimbangan tersebut diatas majelis hakim berpendirian bahwa oleh karena Pemutusan Hubungan Kerja yang dilakukan Tergugat kepada Penggugat bukan karena Penggugat melakukan kesalahan dan Tergugat merupakan yayasan yang mempunyai maksud dan tujuan social, kemanusiaan, dan keagamaan sebagaimana yang diatur didalam AD.ART Yayasan Eben Haezer Family pasal 3 tentang azas dan tujuan yayasan vide bukti (T – 3) maka berdasarkan rasa keadilan dan kepatutan uang kompensasi yang harus diterima oleh Penggugat yaitu Uang pesangon sebesar 1 (satu) kali ketentuan pasal 156 ayat (2), Uang Penghargaan Masa Kerja sebesar 1 (satu) kali ketentuan pasal 156 ayat (3) dan uang penggantian hak sesuai dengan ketentuan pasal 156 ayat (4) UU No.13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan,

Menimbang, bahwa mengenai tuntutan upah proses Penggugat selama proses penyelesaian Pemutusan Hubungan Kerja maka Majelis Hakim berpendapat bahwa berdasarkan rasa keadilan bagi kedua belah pihak sebagaimana dimaksud ketentuan Pasal 100 Undang-undang Nomor 2 tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial maka Penggugat mendapatkan upah proses sebesar 3 bulan x upah Penggugat dengan perhitungan sebagai berikut;

3 bulan x Upah

3 bulan x Rp 4.130.279,- =Rp 12,390,837,- ( Dua belas juta tiga ratus sembilan puluh ribu delapan ratus tiga puluh tujuh ),

berdasarkan uraian pertimbangan di atas sehingga Petitum Penggugat angka 7 dapat di kabulkan untuk sebagian;

Menimbang bahwa berdasarkan pertimbangan-pertimbangan yang telah terurai diatas, maka majelis hakim akan menetapkan kewajiban Tergugat untuk membayar uang kopensasi kepada Penggugat dan hak-hak lainnya sebagai akibat dari pengakhiran hubungan kerja yang dilakukan oleh Tergugat kepada Penggugat sebagai berikut;

Menimbang bahwa masa kerja Penggugat sebagai pekerja terhitung sejak tanggal 18 Juli 2006 s/d 19 Februari 2020 dengan masa kerja 13 tahun 7 bulan dengan upah perbulan sebesar Rp. 4.130.279,- maka uang kompensasi pemutusan hubungan kerja yang wajib dibayar Tergugat kepada Penggugat adalah sebagai berikut :

Hal. 24 dari 27 halaman, Putusan PHI Nomor 21/Pdt.Sus-PHI/2021/PN Tpg

#### 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

a. Uang pesangon	9 x Rp. 4.130.279,- x 1	= Rp. 37.172.511,-
b. Uang Penghargaan Masa Kerja	6 x Rp. 4.130.279,- x 1	= Rp. 20.651.395,-
c. Uang pengganti Hak 15%	x Rp. 57.823.906	=Rp. 8,673,586,-
d. Upah Proses	3 bulan x Rp. 4.130.279,-	= Rp 12,390,837,-
Jumlah		= Rp78,888,329.00

(tujuh puluh delapan juta delapan ratus delapan puluh delapan ribu tiga ratus dua puluh sembilan rupiah )

Menimbang, bahwa berdasarkan uraian pertimbangan di atas sehingga Petitum Penggugat angka 6 dapat dikabulkan sebagian;

Menimbang bahwa majelis hakim tidak dapat mengabulkan petitum Penggugat angka 8 mengenai tuntutan Penggugat untuk menghukum Tergugat atas tindak pidana pelanggaran karena bukan merupakan kewenangan pengadilan hubungan industrial sebagaimana diatur dalam Pasal 1 angka 17 jo pasal 2 jo pasal 56 Undang-undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang penyelesaian perselisihan hubungan industrial majelis hakim tidak memiliki kewenangan untuk memeriksa, mengadili dan memutus perkara tindak pidana pelanggaran sebagaimana Petitum gugatan Penggugat angka 8 serta majelis hakim tidak dapat mengabulkan perihal membayarkan kekurangan upah minimum tahun berjalan karena Penggugat tidak merinci dengan jelas berapa upah minimum tahun berjalan yang belum dibayar dengan demikian petitum Penggugat angka 8 tidak dapat dikabulkan.

Menimbang bahwa petitum gugatan Penggugat mengenai tuntutan agar menghukum Tergugat untuk membayar uang paksa (dwangsom) kepada Penggugat sebesar Rp 1.000.000.00 ( **satu juta rupiah** ) untuk setiap hari keterlambatan pelaksanaan putusan ini secara tunai dan sekaligus terhitung sejak putusan perkara ini berkekuatan hukum tetap sampai Tergugat melaksanakan Putusan perkara ini dengan baik, seketika dan sempurna maka Majelis Hakim berpendapat bahwa berdasarkan ketentuan Pasal 606 a Rv : “ sepanjang suatu keputusan hakim mengandung hukuman untuk sesuatu yang lain dari pada membayar sejumlah uang maka dapat ditentukan, bahwa sepanjang atau setiap kali terhakum tidak memenuhi hukuman tersebut, olehnya harus diserahkan sejumlah uang yang besarnya ditetapkan dalam keputusan hakim, dan uang tersebut dinamakan uang paksa “

Menimbang bahwa Penggugat dalam petitum gugatannya menuntut pembayaran sejumlah uang maka tuntutan Penggugat agar dijatuhkan uang paksa (dwangsom) kepada Tergugat sebagaimana petitum gugatan penggugat angka 9 tidak beralasan hukum dan haruslah di tolak;

Hal. 25 dari 27 halaman, Putusan PHI Nomor 21/Pdt.Sus-PHI/2021/PN Tpg



# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Menimbang, bahwa begitu pula Majelis Hakim tidak dapat mengabulkan petitum Penggugat angka (10) agar menyatakan putusan ini dapat dijalankan terlebih dahulu sekalipun ada upaya hukum lain dari Tergugat (*Uit vorbaar bij vorraad*) karena petitum tersebut tidak memenuhi syarat-syarat sebagaimana diatur dalam ketentuan pasal 180 HIR Jo SEMA RI NO. 3 tahun 2000;

Menimbang bahwa hubungan kerja antara Penggugat dengan Tergugat demi hukum menjadi PKWTT dan majelis hakim berdasarkan rasa keadilan dan kepatutan telah menyatakan Putus Hubungan kerja antara Tergugat dengan Penggugat dengan memerintahkan Tergugat untuk membayar kompensasi berdasarkan keadilan sebagaimana yang diatur didalam pasal 100 UU No. 2 tahun 2004 tentang penyelesaian perselisihan hubungan industrial maka berdasarkan uraian pertimbangan di atas gugatan Penggugat harus dinyatakan di kabulkan sebagian;

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

Menimbang bahwa oleh karena gugatan Penggugat dikabulkan sebagian, sedangkan nilai gugatan dalam perkara a quo dibawah Rp. 150.000.000,- (seratus lima puluh juta rupiah), maka sebagaimana diatur dalam Pasal 58 Undang-undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial maka biaya yang timbul dalam perkara ini di bebaskan kepada Negara dengan demikian Petitum gugatan Penggugat angka 11 beralasan untuk di tolak;

Mengingat Undang-undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Undang-undang Nomor 2 tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial dan serta ketentuan peraturan Perundang-undangan lain yang bersangkutan ;

## MENGADILI

### Dalam Provisi

1. Menolak gugatan provisi Penggugat.

### Dalam Eksepsi

1. Menolak eksepsi Tergugat

Hal. 26 dari 27 halaman, Putusan PHI Nomor 21/Pdt.Sus-PHI/2021/PN Tpg



# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

## Dalam Pokok Perkara

1. Mengabulkan gugatan Penggugat untuk sebagian;
2. Menyatakan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Penggugat berubah Menjadi Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu sejak adanya pelanggaran PKWT;
3. Menyatakan Putus Hubungan Kerja antara Tergugat dengan Penggugat sejak putusan ini dibacakan;
4. Menghukum Tergugat membayar kepada Penggugat upah proses, uang pesangon, uang penghargaan masa kerja, uang pengganti hak dengan total sejumlah;  
Rp78,888,329.00 (Tujuh puluh delapan juta delapan ratus delapan puluh delapan ribu tiga ratus dua puluh sembilan rupiah )
5. Menolak gugatan Penggugat selain dan selebihnya;
6. Biaya perkara yang timbul dari perkara ini dibebankan kepada Negara;

Demikianlah diputuskan dalam rapat permusyawaratan Majelis Hakim Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Tanjungpinang pada hari Kamis, 17 Juni 2021, oleh JUSTIAR RONAL, SH., selaku Hakim Ketua, YASOKHI ZALUKHU, SH., dan HOUSNI MUBARAQ, SH., masing-masing sebagai Hakim-hakim Anggota dan dibacakan dalam sidang yang terbuka untuk umum pada hari Kamis, 24 Juni 2021 oleh Hakim Ketua dengan didampingi Hakim-Hakim Anggota tersebut dan dibantu oleh BAINUDDIN SIHOMBING, S.H., M.H., Panitera Pengganti dan tanpa dihadiri oleh Kuasa Penggugat dan Kuasa Tergugat;

Hakim Anggota

Hakim Ketua

YASOKHI ZALUKHU, SH.

JUSTIAR RONAL, SH.,

HOUSNI MUBARAQ, SH

Panitera Pengganti

BAINUDDIN SIHOMBING, S.H., M.H.,

Hal. 27 dari 27 halaman, Putusan PHI Nomor 21/Pdt.Sus-PHI/2021/PN Tpg

### 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)