



PUTUSAN

Nomor 128/Pdt.Sus-PHI/2023/PN.Plg.

DEMI KEADILAN BERDASARKAN KETUHANAN YANG MAHA ESA

Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Palembang Kelas IA Khusus yang memeriksa dan mengadili perkara-perkara perselisihan hubungan industrial dalam tingkat pertama telah menjatuhkan putusan sebagai berikut dalam perkara gugatan antara:

DEDE SAPUTRA, Warga Negara Indonesia, Pekerjaan Karyawan PT Sumatera Hakarindo, bertempat tinggal di Jalan Patal PUSRI Lorong Sepakat Nomor 094 RT.025 RW.009, Kelurahan 2 Ilir, Kecamatan Ilir Timur II, Kota Palembang, Provinsi Sumatera Selatan; Dalam hal ini memberikan kuasa kepada Hermawan, S.H., dan Kawan-kawan adalah Advokat/Pengacara berkantor di Dewan Pengurus Cabang Federasi Serikat Buruh Niaga, Informatika, Keuangan, Perbankan dan Aneka Industri (DPC FSB Nikeuba) Kota Palembang beralamat di Jalan Sersan Sani Lorong Kandis II Nomor 901 RT 012/RW 004 Kelurahan Talang Aman, Kecamatan Kemuning, kota Palembang Selatan dan Email adv.ericdavistian@gmail.com. Berdasarkan Surat Kuasa Khusus tanggal 4 Desember 2023, selanjutnya disebut sebagai Penggugat;

Lawan

PT. SUMATERA HAKARINDO, yang beralamat di Jalan Tanjung Api-api RT.010/ RW.005 Kelurahan Desa Gasing, Kecamatan Talang Kelapa, Kabupaten Banyuasin, Provinsi Sumatera Selatan. Karena jabatannya diwakili oleh Ng Ciak selaku Direktur, dalam hal ini memberikan kuasa kepada Yayang Arisman S.Sy., Karyawan PT Sumatera Hakarindo, Jabatan Kepala Bagian Personalia dan Umum, Alamat Jalan Tanjung Api-api KM 7 Desa Gasing Kecamatan Talang Kelapa, Kabupaten Banyuasin, Provinsi Sumatera Selatan dan email yayangarisman910@gmail.com., Berdasarkan Surat Kuasa Khusus tanggal 2 Januari 2024, selanjutnya disebut sebagai Tergugat;

Pengadilan Hubungan Industrial tersebut;

Membaca berkas perkara yang bersangkutan;

Mendengar kedua belah pihak yang berperkara;

Memperhatikan bukti-bukti yang diajukan kedua belah pihak;

TENTANG DUDUK PERKARA

Menimbang bahwa Penggugat dengan surat gugatannya tanggal 11 Desember 2023, yang dilampiri risalah dan anjuran penyelesaian

Halaman 1 dari 37, Putusan Nomor 128/Pdt.Sus-PHI/2023/PN.Plg.



perselisihan hubungan industrial, yang diterima dan didaftarkan di Kepaniteraan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Palembang Klas I A Khusus pada tanggal 13 Desember 2023 dalam Register Nomor 128/Pdt.Sus-PHI/2023/PN.Plg., telah mengajukan gugatan sebagai berikut:

1. Bahwa Penggugat mulai bekerja di perusahaan Tergugat terhitung sejak tanggal: 21 Juli 2021 hingga dinyatakan diakhiri hubungan kerjanya oleh pihak Tergugat pada tanggal: 23 Februari 2023, dengan masa kerja selama 1 (satu) tahun 7 (tujuh) bulan, Jabatan terakhir Penggugat yaitu selaku Quality Control In Process ;
2. Bahwa selama bekerja di perusahaan Tergugat, Penggugat bekerja diatas 21 (dua puluh satu) hari kerja secara terus menerus dan jabatan Penggugat termasuk bagian Pokok di-Perusahaan Tergugat serta Penggugat telah bekerja dengan Tergugat dengan masa kerja diatas;
3. Bahwa perusahaan Tergugat yakni perusahaan PT.Sumatera Hakarindo merupakan perusahaan yang bergerak dalam bidang Industri Pengolahan Pembuatan Karton (kardus);
4. Bahwa yang menjadi pokok permasalahan yaitu bermula pada tanggal: 26 September 2022, hal mana pada saat itu Penggugat sedang bekerja seperti biasanya dan disaat Penggugat sedang menjalankan kewajibannya (bekerja seperti biasanya) tiba-tiba Penggugat ditemui oleh Kepala Bagian Quality Control yang menyampaikan kepada Penggugat Kontrak Kerja Penggugat telah habis dan tidak diperpanjang lagi oleh pihak Perusahaan Tergugat, dengan penjelasan silakan Penggugat menemui bagian Kepala Pabrik. Lalu pada saat Penggugat pulang kerja, Penggugat menemui bagian Kepala Pabrik di ruangan HRD, pada saat itu Penggugat mempertanyakan tentang hubungan kerja Penggugat apakah masih dipekerjakan atau tidak, pihak Tergugat menjawab secara lisan bahwa berdasarkan keputusan pihak Perusahaan Penggugat tidak diperkerjakan lagi di perusahaan Tergugat;
5. Bahwa tindakan pihak Perusahaan Tergugat yang tidak lagi memberikan pekerjaan kepada Penggugat dengan alasan berakhirnya PKWT, patut diduga adalah tindakan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) secara sepihak dan sewenang-wenang yang dilakukan oleh pihak perusahaan Tergugat kepada Penggugat tanpa mengikuti Prosedur aturan yang berlaku, hal mana PHK tersebut tidak berdasarkan ketentuan Undang-Undang Nomor: 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan Jo. Undang-Undang Nomor: 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor: 2 Tahun 2022 Tentang Cipta Kerja Menjadi Undang-Undang serta Peraturan Pemerintah Nomor: 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja;



6. Bahwa berdasarkan ketentuan pada Pasal 151 ayat (1), ayat (2), ayat (3) dan ayat (4) Undang-Undang Nomor: 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor: 2 Tahun 2022 Tentang Cipta Kerja Menjadi Undang-Undang yang menyatakan:

Ayat (1), Pengusaha, Pekerja/Buruh, Serikat Pekerja/Serikat Buruh, dan Pemerintah harus mengupayakan agar tidak terjadi pemutusan hubungan kerja;

Ayat (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;

Ayat (3), Dalam hal Pekerja/Buruh Telah Diberitahu Dan Menolak Pemutusan Hubungan Kerja, Penyelesaian PHK WAJIB dilakukan melalui perundingan Bipartit antara Pengusaha dengan Pekerja/Buruh dan/atau Serikat Pekerja/Serikat Buruh;

Ayat (4), Dalam hal perundingan Bipartit sebagaimana dimaksud pada ayat (3) tidak mendapatkan kesepakatan, Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) dilakukan melalui tahap berikutnya sesuai dengan mekanisme Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.

7. Bahwa Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) yang dialami oleh Penggugat tersebut adalah PHK secara sepihak serta non Prosedural, hal mana PHK tersebut bertentangan dengan Undang-Undang dan ketentuan Perundang-undangan yang berlaku, sehingga oleh karena itu telah berdasarkan hukum apabila Yang Mulia Majelis Hakim Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Klas 1A Palembang Menyatakan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) yang dilakukan Tergugat terhadap Penggugat tersebut Tidak sah dan Batal Demi Hukum serta Tidak Procedural.

8. Bahwa Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) dapat diadakan untuk pekerjaan yang jenis dan sifat atau kegiatannya bersifat TIDAK TETAP, hal mana PKWT tersebut telah diatur berdasarkan Pasal 5 ayat (1) pada Peraturan Pemerintah Nomor: 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja yang menyatakan :

Ayat (1), PKWT berdasarkan jangka waktu sebagaimana dimaksud dalam Pasal 4 ayat (1) huruf a dibuat untuk pekerjaan tertentu yaitu:

- a. Pekerjaan yang diperkirakan penyelesaiannya dalam waktu yang tidak terlalu lama;
- b. Pekerjaan yang bersifat musiman; atau
- c. Pekerjaan yang berhubungan dengan produk baru, kegiatan baru, atau produk tambahan yang masih dalam percobaan atau penjajakan.

9. Bahwa untuk mengatur PKWT berdasarkan selesainya suatu pekerjaan



tertentu itu telah diatur pada Pasal 5 ayat (2) pada Peraturan Pemerintah Nomor: 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja yang menyatakan :

Ayat (2), PKWT berdasarkan selesainya suatu pekerjaan tertentu sebagaimana dimaksud dalam Pasal 4 ayat (1) huruf b dibuat untuk pekerjaan tertentu yaitu:

- a. Pekerjaan yang sekali selesai; atau
- b. Pekerjaan yang sementara sifatnya.

10. Bahwa terhadap Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) yang dapat dilaksanakan terhadap pekerjaan tertentu lainnya yang menurut Jenis dan Sifat atau Kegiatannya bersifat tidak tetap berupa pekerjaan tertentu yang dapat berubah-ubah dalam bentuk hal Waktu dan Volume pekerjaan serta pembayaran upah pekerja/buruh berdasarkan kehadiran, seperti Perjanjian Kerja Harian yang diatur pada Pasal 5 ayat (3) dan Pasal 10 ayat (1) pada Peraturan Pemerintah Nomor: 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja yang menyatakan :

Pasal 5 Ayat (3) : "Selain pekerjaan tertentu sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dan ayat (2), PKWT dapat dilaksanakan terhadap pekerjaan tertentu lainnya yang jenis dan sifat atau kegiatannya bersifat tidak tetap".

Pasal 10 Ayat (1) : "PKWT yang dapat dilaksanakan terhadap pekerjaan tertentu lainnya yang jenis dan sifat atau kegiatannya bersifat tidak tetap sebagaimana dimaksud dalam Pasal 5 ayat (3) berupa pekerjaan tertentu yang berubah-ubah dalam hal waktu dan volume pekerjaan serta pembayaran upah pekerja/buruh berdasarkan kehadiran".

11. Bahwa terhadap Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) Perusahaan harus Mencatatkan PKWT tersebut kepada Kementerian paling lambat 3 (tiga) hari sejak penandatanganan PKWT atau pada Dinas Ketenagakerjaan setempat paling lambat 7 (tujuh) hari sejak penandatanganan PKWT sesuai dengan Pasal 14 ayat (1) dan ayat (2) pada Peraturan Pemerintah Nomor: 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja yang menyatakan :

Ayat (1) : "PKWT harus dicatatkan oleh Pengusaha pada Kementerian yang menyelenggarakan urusan pemerintah di bidang Ketenagakerjaan paling lambat 3 (tiga) hari sejak penandatanganan PKWT secara daring"

Ayat (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 lambat 7 (tujuh) hari kerja sejak penandatanganan



PKWT”.

12. Bahwa berdasarkan Pasal 59 ayat (1), ayat (2) dan Ayat (3) pada Undang-Undang Nomor: 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor: 2 Tahun 2022 Tentang Cipta Kerja Menjadi Undang-Undang yang menyatakan :

Ayat (1) : “Perjanjian Kerja Waktu Tertentu hanya dapat dibuat untuk pekerjaan tertentu yang menurut Jenis dan Sifat atau Kegiatan pekerjaannya akan selesai dalam waktu tertentu, yaitu sebagai berikut:

- a. Pekerjaan yang sekali selesai atau yang sementara sifatnya;
- b. Pekerjaan yang diperkirakan penyelesaiannya dalam waktu yang tidak terlalu lama;
- c. Pekerjaan yang bersifat Musiman;
- d. Pekerjaan yang berhubungan dengan Produk Baru, Kegiatan Baru, atau Produk tambahan yang masih dalam Percobaan atau Penjajakan; atau
- e. Pekerjaan yang Jenis dan Sifat atau Keingatannya bersifat Tidak Tetap.

Ayat (2) : “Perjanjian Kerja Waktu Tertentu TIDAK DAPAT diadakan untuk pekerjaan yang bersifat tetap;

Ayat (3) : “Perjanjian Kerja Waktu Tertentu yang tidak memenuhi ketentuan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dan ayat (2) demi hukum menjadi Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT)”.

Sehingga sangat jelas telah berdasarkan ketentuan Pasal 59 Ayat (3) pada Undang-Undang Nomor: 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor: 2 Tahun 2022 Tentang Cipta Kerja Menjadi Undang-Undang, menyatakan:“Perjanjian kerja untuk waktu tertentu yang tidak memenuhi ketentuan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) dan ayat (2), maka demi hukum menjadi Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT)”;

13. Bahwa terbukti secara hukum hubungan kerja Penggugat dengan perusahaan Tergugat tersebut tidak memenuhi ketentuan dalam Pasal 59 ayat (3) pada Undang-Undang Nomor: 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor: 2 Tahun 2022 Tentang Cipta Kerja Menjadi Undang-Undang dan Pasal 5 ayat (1) pada Peraturan Pemerintah Nomor: 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja;
14. Bahwa Ketentuan Perundang-undangan tentang Pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) secara jelas dan tegas diatur dalam Pasal-Pasal pada Undang-Undang Nomor: 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor: 2 Tahun 2022 Tentang Cipta Kerja Menjadi Undang-Undang dan diatur pada Peraturan



Pemerintah Nomor : 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja, hal mana PKWT tersebut merupakan Pekerjaan yang bersifat Musiman, yang merupakan Pekerjaan yang berhubungan dengan Produk Baru, Kegiatan Baru, atau Produk tambahan yang masih dalam masa Percobaan atau Penjajakan serta Pekerjaan yang Jenis dan Sifat atau Keegiatannya bersifat Tidak Tetap dimana Perusahaan harus Mencatatkan PKWT tersebut kepada Kementerian paling lambat 3 (tiga) hari sejak penandatanganan PKWT atau pada Dinas Ketenagakerjaan setempat paling lambat 7 (tujuh) hari sejak penandatanganan PKWT;

15. Bahwa oleh karena itu telah berdasarkan hukum apabila Yang Mulia Majelis hakim Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Klas 1A Palembang Menyatakan Hubungan Kerja PENGGUGAT dengan TERGUGAT demi hukum beralih dari hubungan kerja berdasarkan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) menjadi hubungan kerja berdasarkan Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT);
16. Bahwa proses perselisihan PHK tersebut telah berjalan sesuai dengan mekanisme ketentuan hukum yang berlaku, hal mana perselisihan antara Penggugat dengan Tergugat tersebut telah di lakukan proses Bipartite dan telah di-Mediasi oleh Mediator Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Banyuasin, serta telah pula diterbitkan Anjuran dari Dinas Ketenagakerjaan setempat;
17. Bahwa berdasarkan uraian tersebut diatas, oleh karena itu telah berdasarkan hukum apabila Yang Mulia Majelis Hakim Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Klas 1A Palembang Menyatakan Pengakhiran Hubungan Kerja (PHK) terhadap Penggugat karena tanpa adanya kesalahan dari Penggugat;
18. Bahwa berdasarkan Pasal 40 ayat (1) pada Peraturan Pemerintah Nomor: 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja yang menyatakan :
Ayat (1) : “Dalam hal terjadi Pemutusan Hubungan Kerja (PHK), Pengusaha WAJIB membayar Uang Pesangon dan/atau Uang Penghargaan Masa Kerja, dan Uang Penggantian Hak yang seharusnya diterima”.
19. Bahwa sebagai akibat diakhirinya hubungan kerja (di-PHKnya) Penggugat tersebut, sampai dengan saat ini tidak ada kejelasan mengenai hak-hak PHK Penggugat, hal mana pembayaran hak-hak PHK tersebut merupakan kewajiban Tergugat dan merupakan amanat Undang-Undang yang wajib dijalankan Tergugat kepada Penggugat;
20. Bahwa atas Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) secara sepihak tersebut dan tanpa adanya kesalahan dari Penggugat, maka berdasarkan Undang-undang Nomor: 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan JO. Peraturan Pemerintah



Nomor: 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja, Penggugat berhak menerima hak-hak PHK secara maksimal dengan perhitungan Uang Pesangon sebesar 2 (dua) kali ketentuan Pasal 40 ayat (2), Uang Penghargaan masa kerja sebesar 1 (satu) kali ketentuan Pasal 40 ayat (3) dan uang penggantian hak sesuai ketentuan Pasal 40 ayat (4) sesuai dengan perhitungan Pasal 43 ayat (2), oleh karena itu Maka telah berdasarkan hukum apabila Majelis hakim Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Klas 1A Palembang Menghukum Tergugat untuk membayar kepada Penggugat secara Tunai, seketika dan sekaligus uang pesangon sebesar 2 (dua) kali ketentuan pasal 40 ayat 2 (dua), uang penghargaan masa kerja 1 (satu) kali, ketentuan Pasal 40 ayat (3) dan uang penggantian hak sesuai ketentuan pasal 40 ayat 4 (empat) yang total seluruhnya sebesar Rp.15.382.030,- (Lima belas juta tiga ratus delapan puluh dua ribu tiga puluh Rupiah), dengan perhitungan sebagai berikut:

Penggugat atas nama Dede Saputra

Masa kerja : 21 Juli 2021 s/d 23 Februari 2023 (1 Tahun 7 bulan).

Upah Minimum Kabupaten Banyuasin tahun 2023 : Rp.3.433.489,-

-. Uang Pesangon:

2 X (2 X Rp.3.433.489,-) =Rp.13.733.956,-

-. Uang Penghargaan Masa Kerja:

0 X Rp.3.433.489,- =Rp. 0,- +

Sub Total... = Rp.13.733.956,-

-. Uang Penggantian Hak Cuti:

(12/25 X Rp.3.433.489,-) =Rp.1.648.074,- +

TOTAL..... =Rp.15.382.030,-

Terbilang: (Lima belas juta tiga ratus delapan puluh dua ribu tiga puluh Rupiah);

21. Bahwa berdasarkan ketentuan pada Pasal 151 ayat (1), ayat (2), ayat (3) dan ayat (4) Undang-Undang Nomor: 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor: 2 Tahun 2022 Tentang Cipta Kerja Menjadi Undang-Undang yang menyatakan:

Ayat (1), Pengusaha, Pekerja/Buruh, Serikat Pekerja/Serikat Buruh, dan Pemerintah harus mengupayakan agar tidak terjadi pemutusan hubungan kerja;

Ayat (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;

Ayat (3), Dalam hal Pekerja/Buruh Telah Diberitahu dan menolak Pemutusan Hubungan Kerja, Penyelesaian phk wajib dilakukan melalui



perundingan Bipartit antara Pengusaha dengan Pekerja/Buruh dan/atau Serikat Pekerja/Serikat Buruh;

Ayat (4), Dalam hal perundingan Bipartit sebagaimana dimaksud pada ayat (3) tidak mendapatkan kesepakatan, Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) dilakukan melalui tahap berikutnya sesuai dengan mekanisme Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.

22. Bahwa berdasarkan ketentuan Pasal 157 A ayat (1), ayat (2) dan ayat (3) pada Undang-Undang Nomor: 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor: 2 Tahun 2022 Tentang Cipta Kerja Menjadi Undang-Undang, yang menyatakan:

Ayat (1): "Selama Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, Pengusaha dan Pekerja/Buruh harus tetap melaksanakan kewajibannya";

Ayat (2): "Pengusaha dapat melakukan tindakan skorsing kepada Pekerja/Buruh yang sedang dalam Proses Pemutusan Hubungan Kerja dengan tetap membayar Upah beserta hak lainnya yang biasa diterima Pekerja/Buruh";

Ayat (3): "Pelaksanaan kewajiban sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilakukan sampai dengan selesainya Proses Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial sesuai tingkatannya";

23. Bahwa ketentuan hak Penggugat terhadap Upah Selama Proses Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial ini dipertegas kembali berdasarkan Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 37/PUU-IX/2011;-

24. Bahwa oleh karena Penggugat telah diakhiri hubungan kerjanya secara sepihak dan tanpa prosedur hukum yang sah serta tanpa adanya kesalahan dari Penggugat, dan berdasarkan Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor: 37/PUU-IX/2011, maka oleh karena itu telah berdasarkan hukum apabila Majelis hakim Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Klas 1A Palembang Menghukum Tergugat untuk membayar kepada Penggugat Upah Selama Proses Perselisihan ini berlangsung selama 6 (enam) bulan, terhitung sejak bulan Maret 2023 sampai dengan bulan Agustus 2023 dengan total sebesar Rp.20.600.934,- Terbilang (Dua puluh juta enam ratus ribu sembilan ratus tiga puluh empat rupiah), dengan perhitungan sebagai berikut: Upah proses Penggugat atas nama Dede Saputra terhitung bulan Maret 2023 s/d Agustus 2023 (6 bulan upah);

Rp.3.433.489,- X 6 bulan = Rp.20.600.934,-

Terbilang = (Dua puluh juta enam ratus ribu sembilan ratus tiga puluh empat rupiah);

25. Bahwa Penggugat menerima Upah untuk tahun 2021, tahun 2022 dan tahun 2023 di bawah ketentuan Upah Minimum Kabupaten Banyuasin tahun berjalan, sebagaimana telah ditetapkan dengan Keputusan Gubernur



Sumatera Selatan berdasarkan ketentuan Upah Minimum Kabupaten Banyuasin yaitu sebagai berikut;

- Sesuai dengan Keputusan Gubernur Sumatera Selatan dengan Nomor : 726/KPTS/DISNAKERTRANS/2020 tentang Upah Minimum Kabupaten Banyuasin ditahun 2021 adalah sebesar Rp.3.194.895,- (Tiga juta seratus sembilan puluh empat ribu delapan ratus sembilan puluh lima rupiah);
- Sesuai dengan surat Disnakertrans Kabupaten Banyuasin Nomor: 561/4943/Disnakertrans/III/2021 tertanggal 03 Desember 2021, tentang penjelasan terhadap Kenaikan Upah Minimum Kabupaten Banyuasin untuk tahun 2022 tidak ada kenaikan. Dikarenakan Dewan Pengupahan Kabupaten Banyuasin tidak melaksanakan rapat upah minimum Kabupaten tahun 2022 sehingga Upah Minimum Kabupaten Banyuasin tahun 2022 tetap berpedoman pada Upah Minimum Kabupaten Banyuasin tahun 2021 sebesar Rp.3.194.895,- (Tiga juta seratus sembilan puluh empat ribu delapan ratus sembilan puluh lima rupiah);
- sesuai dengan Keputusan Gubernur Sumatera Selatan dengan Nomor: 909/KPTS/DISNAKERTRANS/2022 tentang Upah Minimum Kabupaten Banyuasin ditahun 2023 adalah sebesar Rp.3.433.489,- (Tiga juta empat ratus tiga puluh tiga ribu empat ratus delapan puluh sembilan rupiah);

26. Bahwa terhadap pelaksanaan pembayaran Upah haruslah berdasarkan ketentuan Undang-Undang Nomor: 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan Jo. Undang-Undang Nomor: 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor: 2 Tahun 2022 Tentang Cipta Kerja Menjadi Undang-Undang serta Peraturan Pemerintah Nomor: 36 Tahun 2021 tentang Pengupahan ;

27. Bahwa berdasarkan ketentuan Pasal 88E ayat (2) Undang-Undang Nomor: 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor: 2 Tahun 2022 Tentang Cipta Kerja Menjadi Undang-Undang, menyatakan: "pengusaha dilarang membayar upah lebih rendah dari upah minimum";

28. Bahwa berdasarkan ketentuan Pasal 185 ayat (1) pada Undang-Undang Nomor: 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor: 2 Tahun 2022 Tentang Cipta Kerja Menjadi Undang-Undang, menyatakan: "Barang siapa melanggar ketentuan sebagaimana dimaksud dalam Pasal dst, Pasal 88E ayat (2),dst, dikenakan Sanksi PIDANA PENJARA paling singkat 1 (satu) tahun dan paling lama 4 (empat) tahun dan/atau PIDANA denda paling sedikit Rp.100.000.000,00 (Seratus juta rupiah) dan paling banyak Rp.400.000.000,00 (Empat ratus juta rupiah)";

29. Bahwa berdasarkan ketentuan Pasal 185 ayat (2) pada Undang-Undang



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Nomor: 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor: 2 Tahun 2022 Tentang Cipta Kerja Menjadi Undang-Undang, menyatakan: "Tindakan PIDANA sebagaimana dimaksud pada ayat (1) merupakan tindak pidana kejahatan";

30. Bahwa dikarenakan telah berdasarkan hukum, maka sudah berdasarkan hukum apabila Majelis hakim Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Klas 1A Palembang Menghukum Tergugat untuk membayar seluruh kekurangan Upah yang seharusnya diterima Penggugat untuk tahun 2021, tahun 2022 dan tahun 2023 yang jumlah seluruhnya sebesar Rp.6.901.303,- (Enam juta sembilan ratus seribu tiga ratus tiga rupiah), dengan rincian serta perhitungan kekurangan upah sebagai berikut:

Penggugat atas nama Dede Saputra dengan rincian sebagai berikut;

Masuk Kerja Tanggal 21 Juli 2021 s/d Tanggal 24 Februari 2023.

Kekurangan upah yang seharusnya diterima PENGGUGAT pada tahun 2021:

- Upah Minimum Kabupaten Banyuasin tahun 2021 = Rp.3.194.895,-
Upah yang diterima pada bulan Agustus 2021 = Rp.2.853.900,- -
Kurang upah = Rp.340.995,-
- Upah Minimum Kabupaten Banyuasin tahun 2021 = Rp.3.194.895,-
Upah yang diterima pada bulan September 2021 = Rp.2.871.800,- -
Kurang upah = Rp.323.095,-
- Upah Minimum Kabupaten Banyuasin tahun 2021 = Rp.3.194.895,-
Upah yang diterima pada bulan Oktober 2021 = Rp.2.299.300,- -
Kurang upah = Rp.895.595,-
- Upah Minimum Kabupaten Banyuasin tahun 2021 = Rp.3.194.895,-
Upah yang diterima pada bulan November 2021 = Rp.2.673.700,- -
Kurang upah = Rp.521.195,-
- Upah Minimum Kabupaten Banyuasin tahun 2021 = Rp.3.194.895,-
Upah yang diterima pada bulan Desember 2021 = Rp.2.791.300,- -
Kurang upah = Rp.403.595,-

Kekurangan Upah Penggugat bulan Agustus 2021 s/d Desember 2021:

- Kekurangan Upah untuk bulan Agustus = Rp.340.995,-
- Kekurangan Upah untuk bulan September = Rp.323.095,-
- Kekurangan Upah untuk bulan Oktober = Rp.895.595,-
- Kekurangan Upah untuk bulan November = Rp.521.195,-
- Kekurangan Upah untuk bulan Desember = Rp.403.595,- +

TOTAL I.... = Rp.2.484.475,-

Terbilang = (Dua juta empat ratus delapan puluh empat ribu empat ratus tujuh puluh lima rupiah);

Kekurangan upah yang seharusnya diterima Penggugat pada tahun 2022:



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

-	Upah Minimum Kabupaten Banyuasin tahun 2022	= Rp.3.194.895,-
	Upah yang diterima pada bulan Januari 2022	= Rp.3.065.100,- -
	Kurang upah	= Rp.129.795,-
-	Upah Minimum Kabupaten Banyuasin tahun 2022	= Rp.3.194.895,-
	Upah yang diterima pada bulan Februari 2022	= Rp.2.843.500,- -
	Kurang upah	= Rp.351.395,-
-	Upah Minimum Kabupaten Banyuasin tahun 2022	= Rp.3.194.895,-
	Upah yang diterima pada bulan Maret 2022	= Rp.2.235.500,- -
	Kurang upah	= Rp.959.395,-
-	Upah Minimum Kabupaten Banyuasin tahun 2022	= Rp.3.194.895,-
	Upah yang diterima pada bulan April 2022	= Rp.2.935.800,- -
	Kurang upah	= Rp.359.095,-
-	Upah Minimum Kabupaten Banyuasin tahun 2022	= Rp.3.194.895,-
	Upah yang diterima pada bulan Mei 2022	= Rp.2.426.800,- -
	Kurang upah	= Rp.768.095,-
-	Upah Minimum Kabupaten Banyuasin tahun 2022	= Rp.3.194.895,-
	Upah yang diterima pada bulan Juni 2022	= Rp.2.802.800,- -
	Kurang upah	= Rp.392.095,-
-	Upah Minimum Kabupaten Banyuasin tahun 2022	= Rp.3.194.895,-
	Upah yang diterima pada bulan Juli 2022	= Rp.2.924.200,- -
	Kurang upah	= Rp.270.695,-
-	Upah Minimum Kabupaten Banyuasin tahun 2022	= Rp.3.194.895,-
	Upah yang diterima pada bulan Agustus 2022	= Rp.3.053.500,- -
	Kurang upah	= Rp.141.395,-
-	Upah Minimum Kabupaten Banyuasin tahun 2022	= Rp.3.194.895,-
	Upah yang diterima pada bulan Oktober 2022	= Rp.2.807.300,- -
	Kurang upah	= Rp.387.595,-
-	Upah Minimum Kabupaten Banyuasin tahun 2022	= Rp.3.194.895,-
	Upah yang diterima pada bulan Desember 2022	= Rp.3.165.400,- -
	Kurang upah	= Rp.29.495,-

Kekurangan Upah Penggugat bulan Januari 2022 s/d September 2022:

-	Kekurangan Upah untuk bulan Januari	= Rp.129.795,-
-	Kekurangan Upah untuk bulan Februari	= Rp.351.395,-
-	Kekurangan Upah untuk bulan Maret	= Rp.959.395,-
-	Kekurangan Upah untuk bulan April	= Rp.359.095,-
-	Kekurangan Upah untuk bulan Mei	= Rp.768.095,-
-	Kekurangan Upah untuk bulan Juni	= Rp.392.095,-
-	Kekurangan Upah untuk bulan Juli	= Rp.270.695,-
-	Kekurangan Upah untuk bulan Agustus	= Rp.141.395,-
-	Kekurangan Upah untuk bulan Oktober	= Rp.387.595,-



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

- Kekurangan Upah untuk bulan Desember = Rp.29.495,- +

TOTAL II.... = Rp.3.789.050,-

Terbilang = (Tiga juta tujuh ratus delapan puluh sembilan ribu lima puluh rupiah);

Kekurangan upah yang seharusnya diterima PENGGUGAT pada tahun 2023:

- Upah Minimum Kabupaten Banyuasin tahun 2023 = Rp.3.433.489,-

Upah yang diterima pada bulan Januari 2023 = Rp.3.081.400,- -

Kurang upah = Rp.352.089,-

- Upah Minimum Kabupaten Banyuasin tahun 2023 = Rp.3.433.489,-

Upah yang diterima pada bulan Februari 2023 = Rp.3.157.800,- -

Kurang upah = Rp.275.689,-

Kekurangan Upah Penggugat bulan Januari 2023 s/d Februari 2023:

- Kekurangan Upah untuk bulan Januari = Rp.352.089,-

- Kekurangan Upah untuk bulan Februari = Rp.275.689,- +

TOTAL III... = Rp.627.778,-

Terbilang = (Enam ratus dua puluh tujuh ribu tujuh ratus tujuh puluh delapan rupiah);

Total Kekurangan Upah seharusnya diterima Penggugat dari tahun 2021 s/d tahun 2023 yaitu berjumlah:

Total kekurangan upah tahun 2021 = Rp.2.484.475,-

Total kekurangan upah tahun 2022 = Rp.3.789.050,-

Total kekurangan upah tahun 2023 = Rp.627.778,- +

Total kekurangan upah = Rp.6.901.303,-

Terbilang = (Enam juta sembilan ratus satu ribu tiga ratus tiga rupiah)

31. Bahwa selain upah yang diterima Penggugat dibawah/kurang dari besaran Upah Minimum Kabupaten Banyuasin yang ditetapkan oleh pemerintah Provinsi Sumatera Selatan tahun berlaku dan sangat bertentangan dengan ketentuan hukum yang berlaku, Penggugat juga menerima kekurangan pembayaran Uang Tunjangan Hari Raya (THR) Keagamaan dibawah aturan hukum yang berlaku. Mengenai Kebijakan Perusahaan yang membayar Uang Tunjangan Hari Raya (THR) Keagamaan bertentangan dengan aturan hukum yang berlaku tersebut mengakibatkan pihak Tergugat berkewajiban juga untuk membayar hak atas kekurangan pembayaran Tunjangan Hari Raya (THR) Keagamaan dari awal Penggugat bekerja hingga berakhirnya hubungan kerja;

32. Bahwa berdasarkan ketentuan Pasal 1 ayat (1) Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 6 Tahun 2016 tentang Tunjangan Hari Raya Keagamaan bagi Pekerja/Buruh di perusahaan, menyatakan: "Tunjangan Hari Raya Keagamaan yang selanjutnya disebut THR Keagamaan adalah pendapatan non upah yang wajib dibayarkan oleh pengusaha kepada pekerja/buruh atau keluarganya menjelang Hari Raya Keagamaan";



33. Bahwa berdasarkan ketentuan Pasal 2 ayat (1) dan ayat (2) Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 6 Tahun 2016 tentang Tunjangan Hari Raya Keagamaan bagi Pekerja/Buruh di perusahaan, menyatakan:

Ayat (1) : "Pengusaha wajib memberikan THR Keagamaan kepada Pekerja/Buruh yang telah mempunyai masa kerja 1 (satu) bulan secara terus menerus atau lebih";

Ayat (2) : "THR Keagamaan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diberikan kepada Pekerja/Buruh yang mempunyai hubungan kerja dengan Pengusaha berdasarkan perjanjian kerja waktu tertentu atau perjanjian kerja waktu tidak tertentu";

34. Bahwa berdasarkan ketentuan Pasal 3 ayat (1) huruf a, huruf b dan ayat (2) huruf a, huruf b Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 6 Tahun 2016 tentang Tunjangan Hari Raya Keagamaan bagi Pekerja/Buruh di perusahaan, menyatakan:

Ayat (1) : Besaran THR Keagamaan sebagaimana dimaksud Pasal 2 ayat (1) di tetapkan sebagai berikut :

a. Pekerja/Buruh yang telah mempunyai masa kerja 12 (dua belas) bulan secara terus menerus atau lebih, diberikan sebesar 1 (satu) bulan upah;

b. Pekerja/Buruh yang mempunyai masa kerja 1 (satu) bulan secara terus menerus tetapi kurang dari 12 (dua belas) bulan, diberikan secara proposional sesuai masa kerja dengan perhitungan :

masa kerja X 1 (satu) bulan upah.

12

Ayat (2) : Upah 1 (satu) bulan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) terdiri atas komponen upah :

a. Upah tanpa tunjangan yang merupakan upah bersih (clean wages); atau

b. Upah pokok termasuk tunjangan tetap.

35. Bahwa Penggugat menerima uang THR tahun 2022 sebesar Rp.2.128.900,- (Dua juta seratus dua puluh delapan ribu sembilan ratus rupiah).

36. Bahwa oleh karena itu telah berdasarkan hukum apabila Majelis hakim Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Klas 1A Palembang Menghukum Tergugat untuk membayar kekurangan pembayaran Uang Tunjangan Hari Raya (THR) Keagamaan untuk tahun 2022 kepada Penggugat yang jumlahnya sebesar Rp.267.271,- (Dua ratus enam puluh tujuh ribu dua ratus tujuh puluh satu rupiah), dengan perhitungan sebagai berikut:

Penggugat atas nama Dede Saputra

Masa kerja : 21 Juli 2021 s/d 24 Februari 2023 (1 Tahun 7 bulan)

THR yang diterima tahun 2022 = Rp.2.128.900,-

UMK Kabupaten Banyuasin tahun 2022 = Rp.3.194.895,-



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Kekurangan Uang THR tahun 2022 yang seharusnya diterima Penggugat:
9 bulan masa kerja X UMK banyuasin 2022 Rp.3.194.895,- = Rp.2.396.171,-

12

THR yang harus di terima = Rp.2.396.171,-

THR yang diterima = Rp.2.128.900,- -

Total kekurangan THR = Rp.267.271,-

Sehingga Total Kekurangan THR tahun 2022 yang seharusnya diterima Penggugat yaitu Rp.267.271,- (Dua ratus enam puluh tujuh ribu dua ratus tujuh puluh satu rupiah);

37. Bahwa oleh karena hal-hal yang disampaikan oleh Penggugat mempunyai landasan hukum dan sesuai dengan ketentuan Undang undang yang berlaku, maka sudah berdasarkan hukum apabila Yang Mulia Majelis hakim Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Klas 1A Palembang Menyatakan putusan perkara ini dapat dilaksanakan terlebih dahulu, sekalipun ada upaya hukum lainnya yang dilakukan pihak Tergugat;

38. Bahwa guna menghindari Gugatan Penggugat tidak menjadi sia-sia, MAKA sudah berdasarkan hukum apabila Yang Mulia Majelis hakim Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Klas 1A Palembang Menghukum Tergugat untuk membayar Uang Paksa (Dwangsoom) kepada Penggugat sebesar Rp.1.000.000,- (Satu juta Rupiah) per/hari terhitung sejak perkara ini berkekuatan hukum tetap;

39. Bahwa berdasarkan ketentuan Pasal 58 Undang-Undang Nomor: 02 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, menyatakan: "dalam proses beracara di Pengadilan Hubungan Industrial, pihak-pihak yang berperkara tidak dikenakan biaya termasuk biaya Eksekusi yang nilai gugatannya di bawah Rp.150.000.000,- (Seratus lima puluh juta Rupiah)".

40. Bahwa gugatan yang diajukan oleh Penggugat nilai gugatannya seluruhnya di bawah Rp.150.000.000,- (Seratus lima puluh juta Rupiah), sehingga telah berdasarkan hukum apabila Yang Mulia Majelis hakim Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Klas 1A Palembang Menyatakan untuk membebaskan seluruh biaya yang timbul dalam perkara kepada Negara;

Berdasarkan uraian-uraian tersebut diatas, Penggugat memohon kepada Yang Mulia Majelis Hakim Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri klas 1A Palembang yang memeriksa dan mengadili perkara ini berkenan memberikan putusan, dengan Amar sebagai berikut :

DALAM POKOK PERKARA:

1. Menerima dan mengabulkan Gugatan Penggugat untuk seluruhnya;
2. Menyatakan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) yang dilakukan Tergugat terhadap Penggugat tersebut Tidak sah dan Batal Demi Hukum serta Tidak Procedural;

Halaman 14 dari 37, Putusan Nomor 128/Pdt.Sus-PHI/2023/PN.Plg.



- Menyatakan Hubungan Kerja PENGGUGAT dengan TERGUGAT demi hukum beralih dari hubungan kerja berdasarkan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) menjadi hubungan kerja berdasarkan Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT);
- Menyatakan Pengakhiran Hubungan Kerja (PHK) terhadap Penggugat karena tanpa adanya kesalahan dari Penggugat.
- Menghukum Tergugat untuk membayar kepada Penggugat secara Tunai, seketika dan sekaligus uang pesangon sebesar 2 (dua) kali ketentuan pasal 40 ayat 2 (dua), uang penghargaan masa kerja 1 (satu) kali, ketentuan Pasal 40 ayat (3) dan uang penggantian hak sesuai ketentuan pasal 40 ayat 4 (empat) yang total seluruhnya sebesar Rp.15.382.030,- (Lima belas juta tiga ratus delapan puluh dua ribu tiga puluh Rupiah), dengan perhitungan sebagai berikut:

Penggugat atas nama Dede Saputra

Masa kerja : 21 Juli 2021 s/d 23 Februari 2023 (1 Tahun 7 bulan).

Upah Minimum Kabupaten Banyuasin tahun 2023 : Rp.3.433.489,-

-. Uang Pesangon:

$$2 \times (2 \times \text{Rp.3.433.489,-}) = \text{Rp.13.733.956,-}$$

-. Uang Penghargaan Masa Kerja:

$$0 \times \text{Rp.3.433.489,-} = \text{Rp. 0,- +}$$

$$\text{Sub Total...} = \text{Rp.13.733.956,-}$$

-. Uang Penggantian Hak Cuti:

$$(12/25 \times \text{Rp.3.433.489,-}) = \text{Rp.1.648.074,- +}$$

$$\text{TOTAL.....} = \text{Rp.15.382.030,-}$$

Terbilang: (Lima belas juta tiga ratus delapan puluh dua ribu tiga puluh Rupiah);

- Menghukum Tergugat untuk membayar kepada Penggugat Upah Selama Proses Perselisihan ini berlangsung selama 6 (enam) bulan, terhitung sejak bulan Maret 2023 sampai dengan bulan Agustus 2023 dengan total sebesar Rp.20.600.934,- Terbilang (Dua puluh juta enam ratus ribu sembilan ratus tiga puluh empat rupiah), dengan perhitungan sebagai berikut:

Upah proses Penggugat atas nama Dede Saputra terhitung bulan Maret 2023 s/d Agustus 2023 (6 bulan upah);

$$\text{Rp.3.433.489,-} \times 6 \text{ bulan} = \text{Rp.20.600.934,-}$$

Terbilang = (Dua puluh juta enam ratus ribu sembilan ratus tiga puluh empat rupiah);

- Menghukum Tergugat untuk membayar seluruh kekurangan Upah yang seharusnya diterima Penggugat untuk tahun 2021, tahun 2022 dan tahun 2023 yang jumlah seluruhnya sebesar Rp.6.901.303,- (Enam juta



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

sembilan ratus seribu tiga ratus tiga rupiah), dengan rincian serta perhitungan kekurangan upah sebagai berikut:

Penggugat atas nama Dede Saputra dengan rincian sebagai berikut;

Masuk Kerja Tanggal 21 Juli 2021 s/d Tanggal 24 Februari 2023.

Kekurangan upah yang seharusnya diterima PENGGUGAT pada tahun 2021:

- Upah Minimum Kabupaten Banyuasin tahun 2021 = Rp.3.194.895,-
- Upah yang diterima pada bulan Agustus 2021 = Rp.2.853.900,- -
- Kurang upah = Rp.340.995,-
- Upah Minimum Kabupaten Banyuasin tahun 2021 = Rp.3.194.895,-
- Upah yang diterima pada bulan September 2021 = Rp.2.871.800,- -
- Kurang upah = Rp.323.095,-
- Upah Minimum Kabupaten Banyuasin tahun 2021 = Rp.3.194.895,-
- Upah yang diterima pada bulan Oktober 2021 = Rp.2.299.300,- -
- Kurang upah = Rp.895.595,-
- Upah Minimum Kabupaten Banyuasin tahun 2021 = Rp.3.194.895,-
- Upah yang diterima pada bulan November 2021 = Rp.2.673.700,- -
- Kurang upah = Rp.521.195,-
- Upah Minimum Kabupaten Banyuasin tahun 2021 = Rp.3.194.895,-
- Upah yang diterima pada bulan Desember 2021 = Rp.2.791.300,- -
- Kurang upah = Rp.403.595,-

Kekurangan Upah Penggugat bulan Agustus 2021 s/d Desember 2021:

- Kekurangan Upah untuk bulan Agustus = Rp.340.995,-
- Kekurangan Upah untuk bulan September = Rp.323.095,-
- Kekurangan Upah untuk bulan Oktober = Rp.895.595,-
- Kekurangan Upah untuk bulan November = Rp.521.195,-
- Kekurangan Upah untuk bulan Desember = Rp.403.595,- +
- TOTAL I.... = Rp.2.484.475,-

Terbilang = (Dua juta empat ratus delapan puluh empat ribu empat ratus tujuh puluh lima rupiah);

Kekurangan upah yang seharusnya diterima PENGGUGAT pada tahun 2022:

- Upah Minimum Kabupaten Banyuasin tahun 2022 = Rp.3.194.895,-
- Upah yang diterima pada bulan Januari 2022 = Rp.3.065.100,- -
- Kurang upah = Rp.129.795,-
- Upah Minimum Kabupaten Banyuasin tahun 2022 = Rp.3.194.895,-
- Upah yang diterima pada bulan Februari 2022 = Rp.2.843.500,- -
- Kurang upah = Rp.351.395,-
- Upah Minimum Kabupaten Banyuasin tahun 2022 = Rp.3.194.895,-
- Upah yang diterima pada bulan Maret 2022 = Rp.2.235.500,- -



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

	Kurang upah	= Rp.959.395,-
-.	Upah Minimum Kabupaten Banyuasin tahun 2022	= Rp.3.194.895,-
	Upah yang diterima pada bulan April 2022	= Rp.2.935.800,- -
	Kurang upah	= Rp.359.095,-
-.	Upah Minimum Kabupaten Banyuasin tahun 2022	= Rp.3.194.895,-
	Upah yang diterima pada bulan Mei 2022	= Rp.2.426.800,- -
	Kurang upah	= Rp.768.095,-
-.	Upah Minimum Kabupaten Banyuasin tahun 2022	= Rp.3.194.895,-
	Upah yang diterima pada bulan Juni 2022	= Rp.2.802.800,- -
	Kurang upah	= Rp.392.095,-
-.	Upah Minimum Kabupaten Banyuasin tahun 2022	= Rp.3.194.895,-
	Upah yang diterima pada bulan Juli 2022	= Rp.2.924.200,- -
	Kurang upah	= Rp.270.695,-
-.	Upah Minimum Kabupaten Banyuasin tahun 2022	= Rp.3.194.895,-
	Upah yang diterima pada bulan Agustus 2022	= Rp.3.053.500,- -
	Kurang upah	= Rp.141.395,-
-.	Upah Minimum Kabupaten Banyuasin tahun 2022	= Rp.3.194.895,-
	Upah yang diterima pada bulan Oktober 2022	= Rp.2.807.300,- -
	Kurang upah	= Rp.387.595,-
-.	Upah Minimum Kabupaten Banyuasin tahun 2022	= Rp.3.194.895,-
	Upah yang diterima pada bulan Desember 2022	= Rp.3.165.400,- -
	Kurang upah	= Rp.29.495,-
	Kekurangan Upah Penggugat bulan Januari 2022 s/d September 2022:	
-	Kekurangan Upah untuk bulan Januari	= Rp.129.795,-
-	Kekurangan Upah untuk bulan Februari	= Rp.351.395,-
-	Kekurangan Upah untuk bulan Maret	= Rp.959.395,-
-	Kekurangan Upah untuk bulan April	= Rp.359.095,-
-	Kekurangan Upah untuk bulan Mei	= Rp.768.095,-
-	Kekurangan Upah untuk bulan Juni	= Rp.392.095,-
-	Kekurangan Upah untuk bulan Juli	= Rp.270.695,-
-	Kekurangan Upah untuk bulan Agustus	= Rp.141.395,-
-	Kekurangan Upah untuk bulan Oktober	= Rp.387.595,-
-	Kekurangan Upah untuk bulan Desember	= Rp.29.495,- +
	TOTAL II....	= Rp.3.789.050,-
	Terbilang = (Tiga juta tujuh ratus delapan puluh sembilan ribu lima puluh rupiah);	
	Kekurangan upah yang seharusnya diterima Penggugat pada tahun 2023:	
-.	Upah Minimum Kabupaten Banyuasin tahun 2023	= Rp.3.433.489,-
	Upah yang diterima pada bulan Januari 2023	= Rp.3.081.400,- -

Halaman 17 dari 37, Putusan Nomor 128/Pdt.Sus-PHI/2023/PN.Plg.

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)



Kurang upah	= Rp.352.089,-
- . Upah Minimum Kabupaten Banyuasin tahun 2023	= Rp.3.433.489,-
Upah yang diterima pada bulan Februari 2023	= Rp.3.157.800,- -
Kurang upah	= Rp.275.689,-
Kekurangan Upah Penggugat bulan Januari 2023 s/d Februari 2023:	
- Kekurangan Upah untuk bulan Januari	= Rp.352.089,-
- Kekurangan Upah untuk bulan Februari	= Rp.275.689,- +
TOTAL III...	= Rp.627.778,-

Terbilang = (Enam ratus dua puluh tujuh ribu tujuh ratus tujuh puluh delapan rupiah);

Total Kekurangan Upah seharusnya diterima Penggugat dari tahun 2021 s/d tahun 2023 yaitu berjumlah:

Total kekurangan upah tahun 2021	= Rp.2.484.475,-
Total kekurangan upah tahun 2022	= Rp.3.789.050,-
Total kekurangan upah tahun 2023	= Rp. 627.778,- +
Total kekurangan upah	= Rp.6.901.303,-

Terbilang = (Enam juta sembilan ratus satu ribu tiga ratus tiga rupiah) ;

8. Menghukum Tergugat untuk membayar kekurangan pembayaran Uang Tunjangan Hari Raya (THR) Keagamaan untuk tahun 2022 kepada Penggugat yang jumlahnya sebesar Rp.267.271,- (Dua ratus enam puluh tujuh ribu dua ratus tujuh puluh satu rupiah), dengan perhitungan sebagai berikut:

Penggugat atas nama Dede Saputra

Masa kerja: 21 Juli 2021 s/d 24 Februari 2023 (1 Tahun 7 bulan)

THR yang diterima tahun 2022	= Rp.2.128.900,-
UMK Kabupaten Banyuasin tahun 2022	= Rp.3.194.895,-
Kekurangan Uang THR tahun 2022 yang seharusnya diterima	

PENGGUGAT:

9 bulan masa kerja X UMK banyuasin 2022,- = Rp.2.396.171,-

12

THR yang harus di terima	= Rp.2.396.171,-
THR yang diterima	= Rp.2.128.900,- -
Total kekurangan THR	= Rp.267.271,-

Sehingga Total Kekurangan THR tahun 2022 yang seharusnya diterima Penggugat yaitu Rp.267.271,- (Dua ratus enam puluh tujuh ribu dua ratus tujuh puluh satu rupiah);

9. Menyatakan putusan dalam perkara ini dapat dilaksanakan terlebih dahulu, meskipun ada upaya hukum lainnya yang dilakukan oleh Tergugat;
10. Menghukum Tergugat untuk membayara Uang Paksa (Dwangsoom)



sebesar Rp.1.000.000,- (Satu juta Rupiah) per/hari setiap keterlambatan Tergugat untuk melaksanakan putusan dalam perkara ini, terhitung sejak putusan dalam perkara ini berkekuatan hukum tetap.

11. Membebaskan seluruh biaya yang timbul dalam perkara ini kepada Negara;

ATAU:

Apabila Yang Mulia Majelis Hakim yang memeriksa perkara ini berpendapat lain, mohon putusan yang seadil-adilnya menurut ketentuan hukum yang berlaku;

Menimbang bahwa pada hari persidangan yang telah ditentukan, untuk Penggugat dan Tergugat masing-masing menghadapi kuasanya tersebut;

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

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

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

1. Bahwa Tergugat menolak dan membantah dengan tegas seluruh dalil Gugatan Penggugat kecuali apa yang dinyatakan benar secara tegas oleh Tergugat.
2. Bahwa apa yang dikemukakan Penggugat dalam gugatannya pada point 4 Hal 2-3 seperti yang kami kutip dibawah ini yaitu : “,,pada saat itu Penggugat mempertanyakan tentang hubungan kerja Penggugat apakah masih dipekerjakan atau tidak, pihak Tergugat menjawab secara lisan bahwa berdasarkan keputusan pihak perusahaan Penggugat tidak dipekerjakan lagi diperusahaan Tergugat. Frasa kata dipekerjakan tidak sesuai dengan kenyataan pada saat percakapan yang terjadi antara Penggugat dengan Tergugat, yang benar adalah : “Penggugat mempertanyakan tentang hubungan kerja Penggugat apakah masih diperpanjang atau tidak,”. Frasa diperpanjang menunjukkan bahwa dengan sadar Penggugat mengetahui statusnya sebagai karyawan PKWT (Perjanjian Kerja Waktu Tertentu} dan PKWT terhadap Penggugat tidak diperpanjang oleh Tergugat.
3. Bahwa Pemutusan Hubungan Kerja Tergugat sudah sesuai dengan ketentuan Undang-undang Nomor: 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan, Undang-undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penerapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-undang Nomor: 2 tahun 2022 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja.
4. Bahwa apa yang dikemukakan Penggugat pada halaman 5 angka 6 ayat (3) yang menyatakan : Dalam hal pekerja/buruh telah diberitahu dan menolak



pemutusan hubungan kerja, penyelesaian PHK wajib dilakukan melalui perlindungan dilakukan melalui perundingan bipartite antara pengusaha dengan pekerja/buruh. Bahwa kenyataannya pada tanggal 23 Februari 2023 Tergugat telah mengeluarkan Surat Referensi Kerja yang menandakan telah berakhirnya Perjanjian Kerja Waktu Tertentu antara Tergugat dan Penggugat. Bahwa seperti yang terdapat dalam PP 35 tahun 2021 pasal 39 ayat 1 yang berbunyi: "Pekerja/Buruh yang telah mendapatkan surat Pemberitahuan Pemutusan Hubungan Kerja dan menyatakan menolak harus membuat surat penolakan disertai dengan alasan paling lambat 7 (tujuh hari) kerja setelah diterimanya surat pemberitahuan." Oleh karena tidak adanya surat penolakan dari Penggugat maka secara otomatis Penggugat telah menerima Pemutusan Hubungan Kerja dengan tidak diperpanjangnya Perjanjian kerja Waktu Tertentu antara Penggugat dan Tergugat.

5. Bahwa uraian diatas (poin4) sekaligus membantah dalil Penggugat seperti yang terdapat dalam surat gugatan pada halaman 5 poin 7 yang berbunyi : Menyatakan pemutusan hubungan kerja (PHK) yang dilakukan Tergugat terhadap Penggugat tersebut tidak sah dan batal demi hukum serta tidak Prosedural.
6. Pernyataan Penggugat tentang pemutusan hubungan kerja (phk) yang tidak procedural adalah tidak dapat diterima, hal mana Tergugat telah melakukan pemutusan hubungan kerja (phk) terhadap penggugat sudah sesuai prosedur dan telah berdasarkan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) yang telah ditandatangani oleh Penggugat dan Tergugat, yang mana masa Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) telah berakhir serta Penggugat juga mengetahui alasan hubungan kerja telah berakhir antara Penggugat dan Tergugat dikarenakan berakhirnya Perjanjian. Hal ini telah sesuai dengan ketentuan Undang-undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penerapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-undang Nomor: 2 tahun 2022 tentang cipta kerja menjadi Undang-undang pasal 61 dan Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja.
7. Bahwa apa yang dikemukakan Penggugat dalam gugatannya pada point 8-15 Hal 4-8 yang pada dasarnya menyatakan bahwa status Penggugat sebagai karyawan PKWT (Perjanjian kerja Waktu Tertentu) adalah tidak sah dan tidak sesuai dengan ketentuan Undang-undang yang berlaku, sangat tidak beralasan dan tidak mempunyai dasar hukum yang kuat, sehingga pernyataan tersebut haruslah ditolak untuk seluruhnya.
8. Bahwa pernyataan tentang "ketidakjelasan" status Penggugat akan muncul setelah terjadinya Pemutusan Hubungan Kerja (dan Penggugat tidak akan mengakui statusnya sebagai karyawan PKWT) meskipun secara sadar dan



tanpa tekanan dari pihak manapun telah menandatangani kontrak Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT). Tergugat akan menguraikan fakta yang sebenarnya yaitu:

- a) Perusahaan mempekerjakan Penggugat dengan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu dengan masa kerja 1 tahun 7 bulan.
- b) Bahwa Penggugat telah menandatangani Perjanjian Kerja Waktu Tertentu dan Penggugat telah perpanjangan kontrak sebanyak 8 kali dan terakhir Penggugat telah menandatangani Perjanjian pada tanggal 05 Januari 2023 dan sebagaimana yang dimaksud dalam Perjanjian Kerja Waktu Tertentu yang dibuat antara Penggugat dan Tergugat sesuai Pasal 2 dalam Perjanjian yang mana dijelaskan dalam Perjanjian Kerja Waktu Tertentu dibuat untuk jangka waktu 2 bulan 15 hari.

9. Bahwa syarat Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) antara Penggugat dan Tergugat sudah berdasarkan ketentuan Pasal 4 Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja Dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja, selengkapnya menyatakan:

1. PKWT didasarkan atas :
 - a) Jangka waktu; atau
 - b) Selesaiannya suatu pekerjaan tertentu.
2. PKWT tidak dapat diadakan untuk pekerjaan yang bersifat tetap.

10. Bahwa pekerjaan dimulai oleh Penggugat setelah adanya pesanan atau P/O (*Purchase Order*) dari konsumen dan harus diselesaikan sesuai dengan waktu yang terdapat didalam pesanan (P/O). Penggugat dan pekerja lainnya yang mengerjakan pesanan barang sesuai P/O tersebut diatur oleh pimpinan masing-masing baik itu jumlah pekerja serta waktu pengerjaannya sesuai dengan tanggal permintaan selesainya P/O tersebut diselesaikan dan untuk selanjutnya dikirim kepihak konsumen. Maka jelas amanat dari Pasal 4 Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja Dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja, telah terpenuhi dimana pekerjaan mempunyai target waktu penyelesaian yang harus dipenuhi Penggugat dan Pekerja lainnya.

11. Bahwa apa yang dikemukakan Penggugat dalam gugatannya pada point 10 Hal 5 yaitu: ' bahwa terhadap perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT) yang dapat dilaksanakan terhadap pekerjaan tertentu lainnya yang menurut jenis dan sifat atau kegiatannya bersifat tidak tetap berupa pekerjaan tertentu yang dapat berubah dalam bentuk waktu dan volume pekerjaan serta pembayaran upah pekerja/buruh berdasarkan kehadiran., telah dijalankan oleh Tergugat terhadap Penggugat sesuai dengan amanat Pasal 5 Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian kerja Waktu Tertentu, Alih Daya,



Waktu Kerja Dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja, dalam hal memulai pekerjaan selalu berdasarkan P/O yang diterima perusahaan Tergugat sesuai dengan permintaan pihak konsumen. Yaitu:

- a) Jenis barang yang akan dikerjakan sesuai dengan permintaan konsumen, baik itu ukuran, motif dan jenis bahan yang digunakan. (bersifat tidak tetap).
- b) Jumlah pesanan yang berubah-ubah yang mengakibatkan berkurangnya Volume produksi yang berdampak terhadap waktu dalam pengerjaan yang harus disesuaikan (waktu yang berubah-ubah) penyelesaiannya dengan permintaan konsumen yang artinya ada target waktu yang harus dicapai.
- c) Bahwa Penggugat juga mengetahui dengan baik bahwa disaat P/O kosong, Penggugat dan beberapa pekerja lainnya ada sebagian yang dipekerjakan dan ada juga yang diliburkan, hal mana ini akan berpengaruh terhadap upah yang diterima yang akan disesuaikan dengan jumlah kehadiran.

Bahwa dari uraian diatas sangatlah jelas bahwa unsur dari amanat Pasal 5 Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja Dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja, yaitu adanya pekerjaan, volume, waktu yang tidak tetep ataupun berubah-ubah serta upah yang berdasarkan jumlah kehadiran sudah terpenuhi.

12. Bahwa apa yang dikemukakan Penggugat dalam gugatannya pada point 11 Hal 5 dimana Penggugat menggunakan Pasal 14 ayat (1) dan (2) Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja Dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja sebagai dalilnya yang menyatakan bahwa Perusahaan harus mendaftarkan PKWT kepada Dinas Ketenagakerjaan setempat. Kami sampaikan bahwa Penggugat telah kami catatkan sebagai PKWT dalam bentuk laporan tentang Wajib Lapor Ketenagakerjaan di Perusahaan dengan nomor pelaporan: 30961.20221013.001 tertanggal 13 Oktober 2022 dan ke Instansi yang berwenang dalam hal ini Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Banyuasin, makas ini sekaligus menunjukkan kejelasan status Para Penggugat sebagai PKWT.
13. Bahwa apa yang dikemukakan Penggugat dalam gugatannya pada point 12 Hal 5 dimana Penggugat menggunakan Pasal 59 ayat (1) dan (2) Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja Dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja sebagai dalilnya yang menyatakan bahwa Perjanjian kerja untuk waktu tertentu yang tidak memenuhi ketentuan sebagaimana dimaksud dalam ayat



(1) dan (2) maka demi hukum menjadi perjanjian kerja waktu tidak tertentu (PKWTT); bahwa Tergugat telah menjalankan perjanjian kerja waktu tertentu sudah sesuai dengan ketentuan dan Perundang-undangan sebagaimana yang tertulis di ayat (1) yaitu:

- a) Pekerjaan yang sekali selesai atau yang sementara sifatnya. Hal ini ditandai atas dimulainya sebuah pekerjaan berdasarkan P/O dari konsumen.
- b) Pekerjaan yang diperkirakan penyelesaiannya dalam waktu yang tidak terlalu lama. Hal ini ditandai dengan masa penyelesaian P/O hanya 1 sampai 2 minggu; dan bahwa didalam pasal 8 ayat (1) dan (2) Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja Dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja ayat (1) menyatakan : PKWT berdasarkan jangka waktu sebagaimana dimaksud dalam pasal 5 ayat (1) dapat dibuat untuk paling lama 5 (lima) tahun.
- c) Pekerjaan yang bersifat musiman. Pekerjaan ini berdasarkan musim atau cuaca, atau kondisi tertentu yang merupakan pekerjaan tambahan yang dilakukan untuk memnuhi pesanan atau target tertentu . dalam hal ini produk dari Perusahaan tergugat adalah karton yang jelas tidak terpengaruh oleh musim ataupun cuaca karena produk perusahaan tergugat hanyalah bersifat pelengkap dari produk konsumen. Produk Tergugat yang dalam hal ini karton akan disesuaikan dengan permintaan konsumen yang mana tergantung penggunaanya (musim atau cuaca atau kondisi tertentu) misalnya Ketika akan digunakan sebagai kemasan hasil laut seperti ikan dan pengalengan udang (yang tergantung pada kondisi alam dan cuaca); hasil pertanian seperti buah dan sayuran (musim panen) yang berpengaruh kepada jenis bahan baku untuk memproduksi karton yang akan digunakan.
- d) Pekerjaan yang berhubungan dengan produk baru, kegiatan baru, atau produk yang masih dalam percobaan atau penjajakan; atau
- e) Pekerjaan yang jenis dan sifatnya atau kegiatannya bersifat tidak tetap.pengerjaan produk baru sering terjadi akibat dari permintaan konsumen. Dalam edisi ulang tahun biasanya konsumen memesan barang baru yang mengakibatkan cetakan dan volume pesanan berubah; pekerjaan juga akan berubah seperti biasanya jika ada penambahan volume pemesanan konsumen yang mengakibatkan penambahan jam kerja. Dari uraian diatas maka jelas bahwa Tergugat telah menjalankan amanat dari Pasal 59 ayat (1) dan (2) Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja Dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja.



14. Bahwa terhadap dalil Penggugat pada poin 13-15 Tergugat tidak perlu menanggapinya karena hanya bersifat pengulangan.
15. Bahwa apa yang dikemukakan Penggugat dalam gugatannya pada point 17 Hal 8 yang menyatakan : "bahwa berdasarkan uraian diatas, oleh karena itu telah berdasarkan hukum apabila Yang Mulia Majelis hakim pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Klas IA Palembang Menyatakan Pengakhiran Hubungan Kerja (PHK) terhadap Penggugat karena tanpa adanya kesalahan, dapat diabaikan karena seperti yang diuraikan dibawah ini:
 - a) Dasar Tergugat melakukan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) terhadap Penggugat adalah karena telah berakhirnya Perjanjian Kerja Waktu Tertentu antara Tergugat dengan Penggugat.
 - b) Tergugat akan melakukan penilaian terhadap seluruh karyawannya termasuk Penggugat. Apabila penilaian terhadap seorang karyawan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) adalah baik maka akan dipromosikan dengan merubah statusnya menjadi karyawwan Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT) atau minimal kontrak sebagai karyawan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) akan diperpanjang.....
 - c) Terhadap Tergugat telah dilakukan penilaian dan hasilnya tidak memenuhi harapan dengan dikeluarkannya Surat Peringatan I dan II karena Tergugat melakukan kesalahan didalam bekerja. Tentunya pihak Tergugat akan mempekerjakan karyawan yang dapat mengikuti Peraturan Perusahaan serta dapat bekerjasama dengan team.

Maka dari uraian diatas dapat dilihat bahwa dalam hal pemutusan kontrak terhadap Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) melalui penilaian bukan tanpa dasar seperti yang dikemukakan oleh Penggugat dalam surat gugatannya.

16. Bahwa apa yang dikemukakan Penggugat dalam gugatannya pada point 18-20 Hal 8 dan 9 tentang hak-hak Penggugat dimana Penggugat menerima hak-hak PHK secara maksimal dengan perhitungan uang pesangon sebesar 2 (dua) kali ketentuan Pasal 40 ayat (2) uang penghargaan masa kerja sebesar 1 (satu) kali ketentuan Pasal 40 ayat (3) dan uang penggantian hak sesuai ketentuan pasal 40 ayat (4) sesuai dengan perhitungan pasal 43 ayat (2). yang menyatakan: Menghukum Tergugat untuk membayar kepada Penggugat secara Tunai, seketika dan sekaligus uang pesangon sebesar 2 (dua) kali ketentuan pasal 40 ayat 2 (dua), uang penghargaan masa kerja 1 (satu) kali ketentuan pasal 40 ayat (3) dan uang penggantian hak sesuai ketentuan pasal 40 ayat 4 (empat) yang total seluruhnya sebesar Rp. 15.382.030 (Lima belas juta tiga ratus delapan puluh dua ribu tiga puluh Rupiah), merupakan dalil yang patut untuk ditolak karena sangat



bertentangan dengan dalil yang digunakan Penggugat dalam menentukan pasal yang digunakan yaitu pasal 43 ayat (2). Yaitu:

(2) Pengusaha dapat melakukan Pemutusan Hubungan Kerja terhadap Pekerja/ Buruh karena alasan Perusahaan melakukan efisiensi untuk mencegah terjadinya kerugian maka Pekerja/Buruh berhak atas:

- a. uang pesangon sebesar 1 (satu) kali ketentuan Pasal 40 ayat (2); uang penghargaan masa kerja sebesar 1 (satu) kali ketentuan Pasal 40 ayat (3); dan
- b. uang penggantian hak sesuai ketentuan Pasal 40 ayat (4).

Penggunaan frasa secara maksimal juga tidak disebutkan dalam Pasal 43 ayat (1) ataupun (2) yang menjadi dasar Penggugat dalam menuntut hak-haknya, melainkan dalam pasal tersebut disebutkan uang pesangon sebesar 0,5 (nol koma lima) kali ketentuan Pasal 40 ayat (2). Dalam hal ini Penggugat juga bukanlah pekerja dalam status Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWT) maka sangatlah beralasan dalil-dalil yang diajukan Penggugat patut untuk ditolak.

17. Bahwa berdasarkan atas berakhirnya Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) Penggugat, maka sesuai dengan ketentuan Pasal 15 Peraturan Pemerintah nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja Dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja yaitu:

- 1) Pengusaha wajib memberikan uang kompensasi kepada Pekerja/Buruh yang hubungan kerjanya berdasarkan PKWT.
- 2) Pemberian uang kompensasi dilaksanakan pada saat berakhirnya PKWT.
- 3) Uang kompensasi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diberikan kepada Pekerja/Buruh yang telah mempunyai masa kerja paling sedikit 1 (satu) bulan secara terus menerus.
- 4) Apabila PKWT diperpanjang, uang kompensasi diberikan saat selesainya jangka waktu PKWT sebelum perpanjangan dan terhadap jangka waktu perpanjangan PKWT, uang kompensasi berikutnya diberikan setelah perpanjangan jangka waktu PKWT berakhir atau selesai.
- 5) Pemberian uang kompensasi tidak berlaku bagi tenaga kerja asing yang dipekerjakan oleh pemberi kerja dalam Hubungan Kerja berdasarkan PKWT.

Selanjutnya didalam Pasal 16 disebutkan :

- 1) Besaran uang kompensasi diberikan sesuai dengan ketentuan sebagai berikut:
 - a. PKWT selama 12 (dua belas) bulan secara terus menerus, diberikan sebesar 1 (satu) bulan Upah;
 - b. PKWT selama 1 (satu) bulan atau lebih tetapi kurang dari 12 (dua belas)



bulan, dihitung secara proporsional dengan perhitungan: $\frac{\text{masa kerja}}{12} \times 1$ (satu) bulan Upah; 12

c. PKWT selama lebih dari 12 (dua belas) bulan, dihitung secara proporsional dengan perhitungan:

$\frac{\text{masa kerja}}{12} \times 1$ (satu) bulan Upah.

12

- 2) Upah sebagaimana dimaksud pada ayat (1) yang digunakan sebagai dasar perhitungan pembayaran uang kompensasi terdiri atas Upah pokok dan tunjangan tetap.
- 3) Dalam hal Upah di Perusahaan tidak menggunakan komponen Upah pokok dan tunjangan tetap maka dasar perhitungan pembayaran uang kompensasi yaitu Upah tanpa tunjangan.
- 4) Dalam hal Upah di perusahaan terdiri atas Upah pokok dan tunjangan tidak tetap maka dasar perhitungan uang kompensasi yaitu Upah pokok.
- 5) Dalam hal PKWT berdasarkan selesainya suatu pekerjaan lebih cepat penyelesaiannya dari lamanya waktu yang diperjanjikan dalam PKWT maka uang kompensasi dihitung sampai dengan saat selesainya pekerjaan.
- 6) Besaran uang kompensasi untuk Pekerja/ Buruh pada usaha mikro dan usaha kecil diberikan berdasarkan kesepakatan antara Pengusaha dan Pekerja/Buruh.

18. Bahwa apa yang dikemukakan Penggugat dalam gugatannya pada point 22 -24 Hal 11-12 tentang Upah Proses selama perselisihan ini berlangsung berdasarkan ketentuan pasal 157A ayat (1) pada Undang-undang nomor 6 tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-undang Nomor: 2 Tahun 2022 Tentang Cita Kerja menjadi Undang-undang yang menyatakan "selama penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial , Pengusaha dan Pekerja/Buruh harus tetap melaksanakan kewajibannya." Dengan kata lain seseorang dapat memperoleh haknya sebagai pekerja apabila pekerja itu masih melaksanakan kewajibannya/pekerjaannya. Dengan tidak adanya lagi pelaksanaan kewajiban oleh Penggugat sebagai pekerja/buruh maka hak –hak penggugat tidaklah lagi dapat diperoleh dari Tergugat sebagai Pengusaha; maka permintaan pembayaran gaji/upah selama proses penyelesaian perselisihan hubungan industrial ini berlangsung haruslah ditolak untuk seluruhnya.

19. Bahwa apa yang dikemukakan Penggugat dalam gugatannya pada point 25-32 tentang kekurangan upah yang diterima Penggugat selama bekerja di perusahaan Tergugat sangatlah tidak dapat diterima. Bahwa Tergugat selalu melakukan atau membayarkan upah sesuai dengan Upah Minimum Kabupaten Banyuwasin dan sesuai dengan Undang-undang dan Peraturan



Pemerintah. Sebagai contoh Upah Kabupaten banyuasin tahun 2023 sebesar Rp. 3.433.489 (tiga juta empat ratus tiga puluh tiga ribu empat ratus delapan puluh Sembilan rupiah). Jumlah tersebut masih dikurangi dengan iuran yang dipotong dari jumlah upah tersebut. Pemotongan yang dilakukan adalah :

1. Iuran Jaminan Hari Tua BP. Jamsostek sebesar 2%
2. Iuran Dana Pensiun sebesar 1 %
3. Iuran BPJS kesehatan sebesar 1%

Ketiga iuran ini dibayarkan oleh Tergugat dengan memotong upah Penggugat sesuai persentase diatas (4%) dari ketentuan Upah Minimum Kabupaten Banyuasin tahun 2023 diatas sebesar Rp. 3.433.489 (tiga juta empat ratus tiga puluh tiga ribu empat ratus delapan puluh sembilan rupiah); dengan jumlah pemotongan tetap tiap bulannya adalah :

4% x Rp. 3.433.489 = Rp. 137.340.; maka upah yang diterima Penggugat adalah : Rp. 3.433.489 dikurang Rp.137.340 = Rp. 3.296.149. selain dari potongan iuran tadi faktor lain yang dapat mengurangi upah Penggugat adalah faktor ketidakhadiran Penggugat dalam bekerja (absen). Sebagai salah satu contoh seperti yang tertuang dalam Surat Gugatan hal 26 tentang kekurangan upah bulan Februari 2023 seperti yang dikutip Tergugat dibawah ini:

- Upah Minimum Kabupaten Banyuasin tahun 2023	= Rp. 3.433.489
- Upah yang diterima bulan Februari 2023	= Rp. 3.296.149
Kurang upah.....	Rp. 137.339

Kekurangan upah di bulan Februari 2023 diatas disebabkan oleh beberapa factor, Untuk lebih jelasnya Penggugat uraikan seperti dibawah ini;

Penghasilan

- Upah Pokok	= Rp. 3.433.489,00
--------------	--------------------

Pemotongan

- BPJS Ketenagakerjaan/ JHT (2%)	68.669,78
- BPJS Kesehatan (1%)	34.335,00
- BPJS Pensiun (1%)	34.335,00
- Ketidakhadiran (1) hari	137.339,56
Total Pemotongan	274.679,34
Total Upah yang diterima	3.157.800,00

Bahwa atas uraian diatas dengan ini Tergugat menyatakan bahwa tuntutan rincian kekurangan upah/gaji yang diminta Penggugat dengan rincian yang terdapat dalam gugatannya adalah sangat tidak beralasan dan tidak mempunyai dasar hukum yang kuat, sehingga permintaan pembayaran kekurangan upah/gaji haruslah ditolak untuk seluruhnya.

20. Bahwa apa yang dikemukakan tergugat dalam gugatan No 35 tentang Tunjangan Hari Raya tahun 2022 yang diterima penggugat sebesar Rp.

Disclaimer



2.128.900 (dua juta seratus dua puluh delapan ribu sembilan ratus rupiah) karena penggugat belum memasuki masa kerja satu tahun, namun secara perhitungan THR (Tunjangan Hari Raya) karena penggugat masuk bekerja dari 21 Juli 2022 - 18 April 2022 (cut off THR). 8 bulan 28 hari. Berdasarkan permenaker No 6 Tahun 2016 Tentang Tunjangan Hari Raya ke agamaan pasal 3 ayat 1 huruf b. Pekerja/buruh yang mempunyai masa kerja satu bulan secara terus menerus tetapi kurang dari 12 bulan, di berikan secara profesional sesuai masa kerja.

21. Bahwa berdasarkan uraian-uraian dan alasan-alasan tersebut mohon kepada Majelis Hakim *Ad-Hoc* yang terhormat yang memeriksa dan mengadili perkara Perselisihan Hubungan Industrial ini memutuskan:

1. Dapat menerima dalil Jawaban Tergugat untuk seluruhnya dan menolak dalil gugatan Penggugat seluruhnya atau setidaknya tidaknya menyatakan gugatan Penggugat tidak dapat diterima (*Niet Ovnventkelijike Verklaard*).
2. Bahwa oleh karena hal tersebut diatas mohon kiranya Majelis Hakim yang mengadili perkara ini untuk tidak mengabulkan gugatan dari Penggugat karena apabila gugatan ini diterima maka akan berakibat buruk bagi dunia usaha khususnya bagi semua karyawan Tergugat (PT. Sumatera Hakarindo Plant Palembang) karena perbuatan dan tindakan Penggugat akan menjadi contoh buruk bagi karyawan lainnya.
3. Menghukum Penggugat untuk membayar seluruh biaya yang timbul dalam perkara ini;

Namun demikian jika majelis Hakim *Ad-Hoc* yang mengadili perkara ini berpendapat lain mohon putusan yang seadil-adilnya (*ex aequo et bono*).

Menimbang bahwa selanjutnya Penggugat telah mengajukan Replik dan Tergugat telah pula mengajukan Duplik sebagaimana tercantum dalam berita acara;

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

1. Bukti P-1 : Fotokopi Surat Keterangan Kerja Nomor 550/PDU-SH/II/2023 tanggal 23 Februari 2023;
2. Bukti P-2 : Fotokopi Print Out Rekening Bank BCA milik Penggugat tahun 2021;
3. Bukti P-3 : Fotokopi Print Out Rekening Bank BCA milik Penggugat tahun 2022;
4. Bukti P-4 : Fotokopi Print Out Rekening Bank BCA milik Penggugat tahun 2023;
5. Bukti P-5 : Fotokopi Print Out Rekening Bank BCA milik Penggugat tahun 2022;

Menimbang bahwa untuk menguatkan dalil gugatannya Penggugat telah



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

pula mengajukan saksi **Dedek Irawan**, yang telah diambil sumpah sesuai dengan Agama dan Kepercayaannya sebagai berikut:

Saksi **Dedek Irawan** menerangkan pada pokoknya:

- Bahwa Saksi kenal dengan Penggugat;
- Bahwa bekerjanya Senin sd Sabtu jam 07.00-15.00 shift sore dan 15.00-19.00 shift malam;
- Bahwa perusahaan Tergugat bidang usahanya produksi kardus;
- Bahwa pekerjaan Penggugat masuk di bagian produksi;
- Bahwa Penggugat jabatannya sebagai operator mesin;
- Bahwa THR di perusahaan diberikan satu bulan gaji;
- Bahwa ada juga operator mesin ikat, mesin itu sudah ada sejak awal berdiri;
- Bahwa Penggugat di bayar upahnya sesuai upah minimum kabupaten;
- Bahwa ada juga karyawan yang habis kontrak, dan diberikan surat keterangan kerja;

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

1. Bukti T-1.1.A : Fotokopi Surat Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Nomor FM-PDU-01-13 tanggal 21 Juli 2021;
2. Bukti T-1.1.B : Fotokopi Surat Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Nomor FM-PDU-01-13 tanggal 6 Oktober 2021;
3. Bukti T-1.1.C : Fotokopi Surat Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Nomor FM-PDU-01-13 tanggal 21 Desember 2021;
4. Bukti T-1.1.D : Fotokopi Surat Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Nomor FM-PDU-01-13 tanggal 8 Maret 2022;
5. Bukti T-1.1.E : Fotokopi Surat Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Nomor FM-PDU-01-13 tanggal 23 Mei 2022 ;
6. Bukti T-1.1.F : Fotokopi Surat Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Nomor FM-PDU-01-13 tanggal 6 Agustus 2022;
7. Bukti T-1.1.G : Fotokopi Surat Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Nomor FM-PDU-01-13 tanggal 21 Oktober 2022;
8. Bukti T-1.1.H : Fotokopi Surat Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Nomor FM-PDU-01-13 tanggal 5 Mei 2022;
9. Bukti T-2 : Fotokopi Surat Peringatan I 16 Juli 2022;
10. Bukti T-3 : Fotokopi Surat Peringatan II 4 Januari 2023;
11. Bukti T-4 : Fotokopi Surat Pernyataan 8 Juli 2022;
12. Bukti T-5 : Fotokopi Putusan Pengadilan Perkara Nomor35/Pdt.Sus-PHI/2023/PN.Plg.;

Halaman 29 dari 37, Putusan Nomor 128/Pdt.Sus-PHI/2023/PN.Plg.



13. Bukti T-6 : Fotokopi Paraturan Perusahaan PT Sumatera Hakarindo 21 Oktober 2022;

14. Bukti T-7 : Fotokopi Surat Keputusan Pengesahan Peraturan Perusahaan PT Sumatera Hakarindo;

Menimbang bahwa atas kesempatan yang diberikan Majelis Hakim, Tergugat tidak mengajukan pembuktian Saksi;

Menimbang bahwa selanjutnya Penggugat tidak mengajukan kesimpulan dan Tergugat telah mengajukan kesimpulan tanggal 20 Maret 2024;

Menimbang bahwa kedua belah pihak menyatakan tidak ada lagi hal-hal yang akan diajukan dan mohon putusan.

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

TENTANG PERTIMBANGAN HUKUM

Menimbang bahwa maksud dan tujuan gugatan Penggugat yang pada pokoknya adalah mengenai perselisihan pemutusan hubungan kerja, dimana menurut Penggugat status hubungan kerja Penggugat dari Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) demi hukum berubah menjadi Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT) dan alasan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) yang dilakukan Tergugat terhadap Penggugat sepihak tanpa prosedural, sehingga batal demi hukum, namun demikian pada prinsipnya Penggugat dapat menerima pemutusan hubungan kerja dari Tergugat tersebut dengan kategori tanpa adanya kesalahan dari Penggugat. Oleh karenanya atas pemutusan hubungan kerja tersebut Penggugat mohon kepada Majelis Hakim untuk menghukum Tergugat membayar kepada Penggugat berupa uang pesangon, uang penghargaan masa kerja, uang pergantian hak dan hak-hak Penggugat lainnya.

Menimbang bahwa Tergugat membantah dalam jawabannya telah mengemukakan hal-hal yang pada pokoknya pernyataan Penggugat tentang Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) sepihak dan tidak procedural adalah tidak dapat diterima, hal mana Tergugat telah melakukan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) terhadap penggugat sudah sesuai prosedur dan telah berdasarkan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) yang telah ditandatangani oleh Penggugat dan Tergugat, yang mana masa Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) telah berakhir serta Penggugat juga mengetahui alasan hubungan kerja telah berakhir antara Penggugat dan Tergugat dikarenakan berakhirnya Perjanjian;

Menimbang bahwa oleh karena dalil-dalil gugatan Penggugat telah dibantah oleh Tergugat, maka berdasarkan ketentuan Pasal 283 Rbg *Juncto*



Pasal 1865 KUHP data beban pembuktian ada pada kedua belah pihak, dimana Penggugat diwajibkan membuktikan dalil gugatannya dan Tergugat diwajibkan membuktikan dalil bantahannya;

Menimbang bahwa sebelum Majelis Hakim mempertimbangkan pokok perselisihan dalam perkara *aquo*, maka Majelis Hakim perlu mempertimbangkan terlebih dahulu mengenai kedudukan hukum masing-masing pihak, baik sebagai Penggugat maupun sebagai Tergugat yang berkaitan dengan status hubungan kerja diantara keduanya;

Menimbang bahwa berdasarkan Bukti T-1.1.A s.d. Bukti T-1.1.H berupa Surat Perjanjian Kerja antara Penggugat dengan Tergugat ditemukan fakta hukum bahwa Penggugat sudah menjalin hubungan kerja dengan Tergugat sejak bulan 21 Juli 2021 sampai dengan tanggal 5 Januari 2023 dengan 7 kali perpanjangan kontrak dan dengan memperhatikan dalil-dalil jawaban Tergugat oleh karena telah diakui yang pada pokoknya bahwa Penggugat adalah pekerja yang bekerja diperusahaan Tergugat dengan status pada awal bekerja sebagai pekerja kontrak dengan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT);

Menimbang bahwa adapun untuk menentukan nilai besaran upah Penggugat, untuk kepentingan perhitungan jika ada hak-hak Penggugat yang harus dibayarkan, maka perhitungan upahnya dihitung berdasarkan Keputusan Gubernur Sumatera Selatan Nomor 909/KPTS/DISNAKERTRANS/2022 besaran nilai upah minimum Kabupaten Banyuwasin tahun 2023 sejumlah Rp3.433.489,00 (tiga juta dua ratus delapan puluh sembilan ribu empat ratus sembilan rupiah);

Menimbang bahwa berdasarkan fakta hukum tersebut, Majelis Hakim berkesimpulan bahwa antara Penggugat dengan Tergugat memiliki hubungan hukum berupa hubungan kerja, dimana Penggugat statusnya pada awalnya sebagai karyawan kontrak (PKWT) di perusahaan Tergugat (PT Sumatera Hakarindo), dengan jabatan terakhir sebagai *quality control*;

Menimbang bahwa selanjutnya akan dipertimbangkan tentang pelaksanaan PKWT Penggugat di perusahaan Tergugat apakah sudah sesuai dengan ketentuan hukum yang berlaku ataukah terdapat pelanggaran yang dilakukan oleh Tergugat yang berimplikasi terhadap perubahan status hubungan kerja Penggugat;

Menimbang bahwa berdasarkan keterangan Saksi Dedek Irawan yang menjelaskan bahwa Penggugat bekerja di bagian produksi dengan jabatan *quality control*, bahwa penggugat bekerja dari hari Senin hingga Sabtu dari jam 07.00 – 15.00 (8 jam) dan perusahaan Tergugat bidang usahanya memproduksi karton/kardus;

Menimbang bahwa berdasarkan ketentuan hukum Pasal 59 Ayat (1), (2), (3) dan (4) Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 6 Tahun 2023 Tentang



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 Tentang Cipta Kerja menjadi Undang-Undang *juncto* Pasal 4 Ayat (1), Pasal 5 dan Pasal 6 Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja, dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja sebagai berikut:

Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 Pasal 59 Ayat (1), (2), (3) dan (4) berbunyi:

- (1) Perjanjian kerja waktu tertentu hanya dapat dibuat untuk pekerjaan tertentu yang menurut jenis dan sifat atau kegiatan pekerjaannya akan selesai dalam waktu tertentu, yaitu sebagai berikut:
 - a. pekerjaan yang sekali selesai atau yang sementara sifatnya;
 - b. pekerjaan yang diperkirakan penyelesaiannya dalam waktu yang tidak terlalu lama;
 - c. pekerjaan yang bersifat musiman;
 - d. pekerjaan yang berhubungan dengan produk baru, kegiatan baru, atau produk tambahan yang masih dalam percobaan atau penjajakan; atau
 - e. pekerjaan yang jenis dan sifat atau kegiatannya bersifat tidak tetap.
- (2) Perjanjian kerja waktu tertentu tidak dapat diadakan untuk pekerjaan yang bersifat tetap.
- (3) Perjanjian kerja waktu tertentu yang tidak memenuhi ketentuan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dan ayat (2) demi hukum menjadi perjanjian kerja waktu tidak tertentu.
- (4) Ketentuan lebih lanjut mengenai jenis dan sifat atau kegiatan pekerjaan, jangka waktu, dan batas waktu perpanjangan perjanjian kerja waktu tertentu diatur dalam Peraturan Pemerintah.

Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 Pasal 4 Ayat (1), dan (2) Pasal 5 Ayat (1) dan (2) dan Pasal 6 berbunyi:

Pasal 4

(1) : PKWT didasarkan atas:

- a. Jangka waktu
- b. Selesaiannya Waktu Pekerjaan

(2) : PKWT tidak dapat diadakan untuk pekerjaan yang bersifat tetap.

Pasal 5

PKWT berdasarkan jangka waktu sebagaimana dimaksud dalam pasal 4 ayat

(1) huruf a dibuat untuk pekerjaan tertentu yaitu:

- a. Pekerjaan yang diperkirakan penyelesaiannya dalam waktu yang tidak terlalu lama;
- b. Pekerjaan yang bersifat musiman; atau
- c. Pekerjaan yang berhubungan dengan produk baru, kegiatan baru, atau produk tambahan yang masih dalam percobaan atau penjajakan.



Menimbang bahwa berdasarkan uraian pertimbangan pembuktian diatas dan dihubungkan dengan ketentuan hukum tersebut, maka Majelis Hakim memberikan penilaian bahwa pekerjaan Penggugat sebagai *quality control* adalah pekerjaan yang bersifat tetap bukan sementara sifatnya, karena setiap barang yang dibuat menjadi bagian yang penting dan pokok untuk memastikan kualitasnya suatu produk barang, dan bahwa pekerjaan *quality control* tidak terbatas oleh jangka waktu dan terpengaruh oleh musim ataupun cuaca, dengan demikian pelaksanaan perjanjian kerja waktu tertentu Penggugat diperusahaan Tergugat telah melanggar norma hukum sebagaimana tersebut diatas;

Menimbang bahwa oleh karena Tergugat melanggar ketentuan hukum tersebut, maka atas pelanggaran tersebut memiliki implikasi hukum sebagaimana dimaksud pasal 59 ayat (3) Undang-Undang RI Nomor 6 Tahun 2023 Tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 Tentang Cipta Kerja menjadi Undang-Undang yaitu status hubungan kerja Penggugat dengan Tergugat yang semula sebagai pekerja kontrak dengan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) demi hukum beralih menjadi pekerja tetap dengan Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT) di perusahaan Tergugat sejak adanya hubungan kerja;

Menimbang bahwa selanjutnya akan dipertimbangkan tentang pokok perkara yang berkaitan dengan alasan pemutusan hubungan kerja Penggugat oleh Tergugat dimana menurut Penggugat pemutusan hubungan kerjanya oleh Tergugat di lakukan sepihak dan tidak prosedural, sedangkan menurut Tergugat pemutusan hubungan kerja Penggugat dilakukan karena berakhirnya perjanjian kerja kontrak (PKWT);

Menimbang bahwa memperhatikan dalil jawaban Tergugat yang pada pokoknya mengemukakan bahwa Tergugat melakukan PHK terhadap pekerjanya *incassu* Penggugat karena berakhirnya perjanjian kerja kontrak/perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT);

Menimbang bahwa memperhatikan dalil Tergugat dalam jawabannya yang mengemukakan bahwa Tergugat akan melakukan penilaian terhadap seluruh karyawannya termasuk Penggugat, apabila penilaian terhadap seorang karyawan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) adalah baik, maka akan dipromosikan dengan merubah statusnya menjadi karyawan Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT) atau minimal kontrak sebagai karyawan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) akan diperpanjang; dan bahwa terhadap Penggugat telah dilakukan penilaian dan hasilnya tidak memenuhi harapan dengan dikeluarkannya Surat Peringatan I dan II karena Penggugat melakukan kesalahan didalam bekerja. Tentunya pihak Tergugat akan mempekerjakan karyawan yang dapat mengikuti Peraturan Perusahaan serta dapat bekerjasama dengan team, sehingga dari uraian tersebut bahwa dalam



hal pemutusan kontrak terhadap Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) melalui penilaian bukan tanpa dasar seperti yang dikemukakan oleh Penggugat dalam surat gugatannya;

Menimbang bahwa berdasarkan uraian pertimbangan tersebut diatas Majelis Hakim menilai meskipun Tergugat mendalilkan Penggugat sudah mendapatkan Surat Peringatan ke I dan II sebelum Penggugat di PHK, namun dalil tersebut tidak didukung dengan bukti-bukti yang cukup, sehingga menurut penilaian Majelis Hakim oleh karena Tergugat melakukan evaluasi terhadap kinerja karyawan sehingga memutus hubungan kerja Penggugat sebagai langkah evaluasi terhadap pekerja yang tidak kompetitif dalam menunjang produktifitas sehingga disimpulkan Penggugat diputus hubungannya oleh perusahaan Tergugat karena alasan efisiensi untuk mencegah kerugian;

Menimbang bahwa berdasarkan seluruh uraian pertimbangan diatas, maka Majelis Hakim berkesimpulan bahwa pemutusan hubungan kerja Penggugat oleh Tergugat terbukti dengan alasan efisiensi untuk mencegah kerugian bukan karena melakukan pelanggaran peraturan perusahaan, maka Majelis Hakim menetapkan hubungan kerja Penggugat dengan Tergugat putus dan berakhir sejak tanggal 23 Februari 2023;

Menimbang bahwa berdasarkan uraian pertimbangan diatas, maka terhadap petitum gugatan Penggugat angka 2 (dua) dan angka 4 (empat) ditolak dan petitum angka 3 (tiga) sepatutnya dikabulkan;

Menimbang bahwa oleh karena Penggugat di PHK oleh Tergugat karena alasan efisiensi untuk mencegah kerugian berdasarkan Pasal 36 huruf b, dan masa kerja selama 1 (satu) tahun 7 (tujuh) bulan, maka kepada Tergugat untuk membayar kompensasi pemutusan hubungan kerja kepada Penggugat berupa Uang Pesangon 1 kali sesuai ketentuan Pasal 40 Ayat (2), Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tentang PKWT, Alih Daya, Waktu Kerja, Waktu Istirahat dan Pemutusan Hubungan Kerja, dengan perhitungan masing-masing sebagai berikut:

Nama : Dede Saputra
Upah : Rp3.433.489,00
Masa Kerja : 1 tahun 7 bulan

(a) Uang Pesangon :

1 x 2 x Rp3.433.489,00	=Rp6.866.978,00
Total	=Rp6.866.978,00

Terbilang: enam juta delapan ratus enam puluh enam ribu sembilan ratus tujuh puluh delapan rupiah.

Menimbang bahwa oleh karena tuntutan uang penggantian hak berupa cuti tahunan Penggugat tidak didukung dengan bukti-bukti yang cukup dan relevan, maka tuntutan tersebut tidak beralasan, maka terhadap petitum gugatan



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Penggugat angka 5 (lima) selayaknya dikabulkan sebagian;

Menimbang bahwa terhadap tuntutan Penggugat mengenai pembayaran upah proses, merujuk Surat Edaran Mahkamah Agung Nomor 3 Tahun 2018 yang pada pokoknya dimaknai bahwa perselisihan ketenagakerjaan yang berkaitan dengan pekerja kontrak/PKWT tidak berhak atas upah proses, dan oleh karena Penggugat status awalnya sebagai pekerja kontrak/PKWT, maka tuntutan Penggugat yang meminta dibayarkannya upah proses tidak beralasan hukum, maka terhadap petitum gugatan Penggugat angka 6 (enam) seharusnya ditolak;

Menimbang bahwa memperhatikan tuntutan Penggugat mengenai kekurangan pembayaran upah tahun 2021, 2022, dan 2023 serta kekuarangan pembayaran THR 2022 dalam hal ini Majelis Hakim mempertimbangkan bahwa setelah memeriksa bukti-bukti dipersidangan dapat diketahui tidak terdapat bukti-bukti yang mendukung dan menguatkan dalil Penggugat dimaksud, sehingga gugatan Penggugat dinilai hanya dalil kosong belaka, maka terhadap petitum gugatan Penggugat angka 7 (tujuh) dan 8 (delapan) sudah seharusnya ditolak;

Menimbang bahwa berdasarkan Pasal 191 Rbg serta Surat Edaran Mahkamah Agung Republik Indonesia Nomor 03 Tahun 2000 tentang Putusan Serta Merta, oleh karena gugatan perkara *a quo* tidak terdapat Akta Autentik dan tidak adanya pemberian jaminan yang sama nilainya dengan barang/objek yang dieksekusi, oleh karenanya terhadap tuntutan Penggugat yang menyatakan putusan dalam perkara *a quo* dapat dilaksanakan terlebih dahulu sekalipun ada upaya hukum lainnya (*uit voorbaar bij voorraad*) oleh Tergugat, hal tersebut tidak beralasan hukum;

Menimbang bahwa oleh karena gugatan Penggugat dalam perkara *a quo* menuntut pembayaran sejumlah uang, tidak terdapat tuntutan yang menghukum Tergugat untuk melakukan suatu perbuatan sebagaimana dimaksud Pasal 259 RBg *juncto* 606a Rv, maka Majelis Hakim berpendapat tuntutan Penggugat mengenai tuntutan pembayaran uang paksa (*Dwangsom*) sebagaimana yang dituntut oleh Penggugat tidak beralasan hukum;

Menimbang bahwa berdasarkan uraian pertimbangan diatas, maka terhadap petitum gugatan Penggugat angka 9 (sembilan) dan angka 10 (sepuluh) sudah seharusnya ditolak;

Menimbang bahwa berdasarkan seluruh pertimbangan tersebut di atas, tanpa perlu lagi mempertimbangkan bukti-bukti serta alasan hukum lainnya, maka telah cukup alasan bagi Majelis Hakim untuk mengabulkan gugatan Penggugat sebagian;

Menimbang, bahwa oleh karena nilai gugatan Penggugat dalam perkara *a quo* kurang dari Rp150.000.000,00 (Seratus lima puluh juta rupiah), maka

Halaman 35 dari 37, Putusan Nomor 128/Pdt.Sus-PHI/2023/PN.Plg.



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

berdasarkan ketentuan Pasal 58 Undang-Undang Nomor 2 tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, biaya yang timbul dalam perkara ini dibebankan kepada Negara dengan jumlah biaya perkara akan ditetapkan dalam amar putusan ini;

Memperhatikan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja menjadi Undang-Undang, Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial serta peraturan-peraturan lain yang bersangkutan;

MENGADILI :

1. Mengabulkan gugatan Penggugat untuk sebagian;
2. Menyatakan status hubungan kerja Penggugat dengan Tergugat semula pekerja kontrak dengan perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT) demi hukum berubah menjadi pekerja tetap dengan perjanjian kerja waktu tidak tertentu (PKWTT);
3. Menyatakan berakhirnya hubungan kerja antara Penggugat dengan Tergugat karena alasan efisiensi mencegah kerugian;
4. Menyatakan hubungan kerja antara Penggugat dengan Tergugat putus dan berakhir, sejak tanggal 23 Februari 2023;
5. Menghukum Tergugat untuk membayar uang kompensasi pemutusan hubungan kerja kepada Penggugat berupa uang pesangon sejumlah Rp6.866.978,00 (enam juta delapan ratus enam puluh enam ribu sembilan ratus tujuh puluh delapan);
6. Menolak gugatan Penggugat selain dan selebihnya;
7. Membebankan biaya yang timbul dalam perkara *a quo* kepada Negara yang hingga putusan ini diucapkan ditaksir sebesar Rp24.000,00 (dua empat ribu rupiah);

Demikianlah diputuskan dalam rapat musyawarah Majelis Hakim Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Palembang Kelas 1A Khusus pada hari Rabu tanggal 27 Maret 2024 oleh kami Agus Rahardjo, S.H., sebagai Hakim Ketua, Haryanto, S.H., M.H. dan Tarsidi, S.H., M.H., masing-masing sebagai Hakim Anggota, putusan tersebut pada hari Rabu tanggal 3 April 2024 telah dibacakan dalam persidangan terbuka untuk umum, dengan dihadiri oleh Husin Arianofa, S.H., M.H., sebagai Panitera Pengganti, dan telah dikirim secara elektronik melalui sistem informasi Pengadilan pada hari itu juga.

Hakim-Hakim Anggota

Hakim Ketua Majelis

Haryanto, S.H., M.H.

Agus Rahardjo, S.H.

Halaman 36 dari 37, Putusan Nomor 128/Pdt.Sus-PHI/2023/PN.Plg.



Tarsidi, S.H., M.H.

Panitera Pengganti

Husin Arianofa, S.H., M.H.,

Rincian biaya perkara:

- | | |
|-------------------|----------------|
| 1. Panggilan | : Rp14.000,00 |
| 2. <u>Materai</u> | : Rp10.000,00+ |
| Total | : Rp24.000,00 |

(Dua puluh empat ribu rupiah);