



PUTUSAN

Nomor 76/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Pbr

DEMI KEADILAN BERDASARKAN KETUHANAN YANG MAHA ESA

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

TUMPAL GORAT , Lahir di Bukit Hasang, 6 Agustus 1978 Jenis Kelamin Laki-laki, Pekerjaan Karyawan swasta, Beralamat di Jl. Gereja RT 001 RW 004 Kel/Desa Pinang Sebatang Timur Kecamatan Tualang Kabupaten Siak Provinsi Riau, Agama Katolik, Kewarganegaraan Indonesia Nomor KTP: 1471073112800082 memberi kuasa kepada **CHARLES JUNWARD ROVANLI. M, S.H, M.H dan kawan-kawan** Advokat pada Kantor Advokat "CHARLES J.R. MANALU, SH., MH & PARTNERS" yang berkantor di Jl. Dr. Samratulangi No. 66B Kel. Sago Kec. Senapelan Kota Pekanbaru, bertindak baik secara bersama-sama maupun sendiri-sendiri berdasarkan surat kuasa khusus tanggal 9 Juli 2023 yang telah didaftarkan pada Kepaniteraan Pengadilan Negeri Pekanbaru tanggal 14 November 2023 nomor register 263/SK/PHI/2023/PNPbr-----

-----**Penggugat;**

Lawan

PT. MANGGALA CIPTA PERSADA , beralamat di Jl. Taskurun No. 63 Kel/Desa Wonorejo Kec. Marpoyan Damai, yang berkantor di Komplek Sawmill PT. Indah Kiat Pulp and Paper, Tbk Kel/Desa Pinang Sebatang Timur Kecamatan Tualang Kabupaten Siak Sri IndrapuraProv. Riau diwakili oleh **JOSS RINALDY SITOHANG** selaku Direktur Utama dalam hal ini memberi kuasa kepada **SYARIFUDDIN, S.H.** advokat pada Kantor "**SYARIFUDDINBAKAR & PARTNERS**" beralamat di

Halaman 1 dari 32 Putusan PHI Nomor 76/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Pbr



jalan Teratai nomor 56/B Lt. II Pekanbaru berdasarkan surat kuasa khusus tanggal 1 Desember 2023 yang telah didaftarkan pada Kepaniteraan Pengadilan Negeri Pekanbaru tanggal 4 Desember 2023 nomor register 284/SK/PHI/2023/PNPbr -----**Tergugat;**

Pengadilan Hubungan Industrial tersebut;

Setelah membaca berkas perkara beserta surat-surat yang bersangkutan;

Setelah mendengar kedua belah pihak yang berperkara;

TENTANG DUDUK PERKARA

Menimbang, bahwa Penggugat dengan Surat Gugatan tanggal 17 November 2023 yang dilampiri anjuran atau risalah penyelesaian, yang diterima dan didaftarkan di Kepaniteraan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Pekanbaru pada tanggal 20 November 2023 dalam Register Nomor 76/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Pbr, telah mengajukan gugatan sebagai berikut:

1. Bahwa Penggugat dahulu bekerja pada Tergugat sejak 1 September 2013 hingga 31 Desember 2022 dengan posisi sebagai Satpam (Security) yang ditempatkan di PT. Arara Abadi (Sinarmas Forestry) yang beralamat di Pinang Sebatang, Kec. Tualang, Kabupaten Siak;
2. Bahwa Tergugat adalah sebuah perusahaan penyedia jasa tenaga kerja (Outsourcing) yang telah lama beroperasi, yang bergerak di bidang jasa pengamanan (security), sehingga jenis pekerjaan yang utama ada di perusahaan Tergugat adalah adalah jasa pengamanan dan telah berjalan terus menerus dengan kegiatan yang sama dan menjadi bagian yang tidak dapat dipisahkan dari perusahaan Tergugat sepanjang perusahaan Tergugat berdiri;
3. Bahwa selama bekerja, Penggugat selalu menandatangani Perjanjian Kerja yaitu Perjanjian Kerja Waktu Tertentu setiap tahunnya sebelum perjanjian kerja tersebut berakhir dan masih tetap terus bekerja tanpa jeda waktu, namun Penggugat tidak pernah menerima setiap salinan Perjanjian Kerja yang telah ditandatangani tersebut;
4. Bahwa upah terakhir yang diterima oleh Penggugat adalah sebesar Rp. 3.114.238;

Halaman 2 dari 32 Putusan PHI Nomor 76/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Pbr



5. Bahwa selama bekerja klien kami tidak pernah diberikan slip gaji oleh manajemen tiap bulannya dan upah yang diberikan tiap bulannya melalui transfer tanpa ada keterangan (slip gaji);
6. bahwa waktu kerja yang berlaku bagi Penggugat di perusahaan Tergugat adalah 6 (enam) hari kerja dan 3 (tiga) hari libur;
7. Bahwa jam kerja yang berlaku di perusahaan Tergugat adalah 12 (dua belas) jam per hari kerja, mulai Pukul 06:00 WIB – 18:00 WIB (shift pagi) dan mulai pukul 18:00 WIB – 06:00 WIB (shift malam);
8. Bahwa hari kerja Penggugat dalam sebulan adalah 21 (dua puluh satu) hari kerja;
9. Bahwa berdasarkan Pasal 1 angka 15 Undang-Undang Negara Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menyebutkan *"hubungan kerja adalah hubungan antara pengusaha dengan pekerja/buruh berdasarkan perjanjian kerja, yang mempunyai unsur pekerjaan, upah, dan perintah"* oleh karenanya berdasarkan salinan cetak (print out) rekening koran terhadap rekening tabungan bank milik Penggugat sejak tahun 2014 – 2022 dan sejak 01 September 2013 hingga 31 Desember 2022 Penggugat selalu menjalankan pekerjaan pada Tergugat berdasarkan perintah kerja dari Tergugat yaitu melakukan pengamanan di wilayah PT. Arara Abadi yang berlokasi di Kecamatan Tualang Kabupaten Siak, maka hal ini menunjukkan bahwa Penggugat adalah merupakan pekerja Tergugat;
10. Bahwa selanjutnya, tindakan Tergugat yang mendasari Hubungan Kerja antara Penggugat dan Tergugat dengan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, telah bertentangan dengan Peraturan Perundang-undangan sebagaimana diatur dalam Pasal 59 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan sebagaimana diubah dengan Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 Tentang Cipta Kerja Menjadi Undang-Undang, serta penjelasannya yang menyebutkan :
Ketentuan Pasal 59 diubah sehingga berbunyi sebagai berikut:

Pasal 59

1. Perjanjian kerja untuk 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 untuk waktu tertentu tidak dapat diadakan untuk pekerjaan yang bersifat tetap.
 3. Perjanjian kerja untuk 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.

Penjelasan Pasal 59 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan sebagaimana diubah dengan Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 Tentang Cipta Kerja Menjadi Undang-Undang :

Pasal 59

- (1) Perjanjian kerja dalam ayat ini dicatatkan ke instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan.
- (2) Yang dimaksud dengan pekerjaan yang bersifat tetap dalam ayat ini adalah pekerjaan yang sifatnya terus menerus, tidak terputus-putus, tidak dibatasi waktu dan merupakan bagian dari suatu proses produksi dalam satu perusahaan atau pekerjaan yang bukan musiman. Pekerjaan yang bukan

Halaman 4 dari 32 Putusan PHI Nomor 76/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Pbr



musiman adalah pekerjaan yang tidak tergantung cuaca atau suatu kondisi tertentu. Apabila pekerjaan itu merupakan pekerjaan yang terus menerus, tidak terputus-putus, tidak dibatasi waktu, dan merupakan bagian dari suatu proses produksi, tetapi tergantung cuaca atau pekerjaan itu dibutuhkan karena adanya suatu kondisi tertentu maka pekerjaan tersebut merupakan pekerjaan musiman yang tidak termasuk pekerjaan tetap sehingga dapat menjadi objek perjanjian kerja waktu tertentu.

(3) Cukup jelas.

maka berdasarkan Pasal 59 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan sebagaimana diubah dengan Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 Tentang Cipta Kerja Menjadi Undang-Undang, serta penjelasannya pada ayat (2), maka Demi Hukum Perjanjian Kerja antara Penggugat dan Tergugat adalah Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu;

11. Bahwa memperhatikan pula hari kerja Penggugat dalam sebulan adalah 21 (dua puluh satu) hari kerja maka, berlaku pula ketentuan Pasal 10 ayat (4) Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 Tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja Dan Waktu Istirahat Dan Pemutusan Hubungan Kerja, yang menyebutkan "*dalam hal Pekerja/Buruh bekerja 21 (dua puluh satu) hari atau lebih selama 3 (tiga) bulan berturut-turut atau lebih maka Perjanjian Kerja Harian sebagaimana dimaksud pada ayat (2) menjadi tidak berlaku dan hubungan kerja antara Pengusaha dengan Pekerja/Buruh demi hukum berubah berdasarkan PKWTT*" ;

12. Bahwa sejak Penggugat mulai bekerja pada Tergugat, Tergugat tidak pernah mendaftarkan Perjanjian Kerja antara Pengugat dengan Tergugat di Dinas Transmigrasi dan Tenaga Kerja Kabupaten Siak, lalu pada tahun 2022 barulah Penggugat menerima salinan Perjanjian Kerja yang telah didaftarkan di Dinas Transmigrasi dan Tenaga Kerja Kabupaten Siak, setelah Penggugat membuat pengaduan di Dinas Transmigrasi dan Tenaga Kerja Kabupaten Siak terhadap Tergugat dalam perkara perselisihan hak terkait kekurangan upah lembur ;

Halaman 5 dari 32 Putusan PHI Nomor 76/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Pbr



13. Bahwa dengan tidak didaftarkannya Perjanjian Kerja antara Penggugat dengan PT. Manggala Cipta Persada pada Dinas Transmigrasi dan Tenaga Kerja Kabupaten Siak, telah bertentangan dengan Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 6/PUU-XVI/2018 yang menyatakan “tidak dicatatkannya PKWT sampai dengan batas waktu yang ditentukan demi hukum berubah menjadi PKWTT (Vide pada Halaman 26)”, oleh karenanya hubungan kerja antara klien kami dengan PT. Manggala Cipta Persada adalah Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT);

14. Bahwa meskipun pada tahun 2022 Tergugat telah mendaftarkan Perjanjian Kerja antara Pengugat dengan Tergugat di Dinas Transmigrasi dan Tenaga Kerja Kabupaten Siak, tidak serta merta menjadi alasan pembenar serta mengesampingkan fakta hukum terhadap hubungan kerja yang telah didasari dengan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu telah bertentangan dengan Pasal 59 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan sebagaimana diubah dengan Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 Tentang Cipta Kerja Menjadi Undang-Undang, dan Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 Tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja Dan Waktu Istirahat Dan Pemutusan Hubungan Kerja pada Pasal 4 sampai dengan Pasal 11, sebab jenis pekerjaan yang utama yang ada di perusahaan Tergugat adalah jasa pengamanan dan telah berjalan terus menerus dengan kegiatan yang sama dan menjadi bagian yang tidak dapat dipisahkan dari perusahaan Tergugat sepanjang perusahaan Tergugat berdiri;

15. Bahwa awal permasalahan antara Penggugat dengan Tergugat dikarenakan Penggugat menuntut haknya yaitu upah lembur, dan kemudian setelah itu Tergugat memutus atau mengakhiri hubungan kerja terhadap Penggugat tertanggal 31 Desember 2022 dengan alasan tidak ingin memperpanjang kontrak kerja sebagaimana surat Tergugat Nomor : 01/MCP/HR/SKK/XII/2022 perihal Pemberitahuan Masa Kontrak Kerja, sedangkan Demi Hukum hubungan kerja antara Penggugat dengan Tergugat telah berubah dari PKWT menjadi PKWTT;

16. Bahwa pada 19 Januari 2023, Penggugat melalui Kuasa hukumnya menyurati Tergugat perihal Permohonan Perundingan Bipartit

Halaman 6 dari 32 Putusan PHI Nomor 76/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Pbr



yang pertemuannya diagendakan pada 27 Januari 2023, namun Tergugat tidak menghadiri perundingan tersebut;

17. Bahwa kemudian Penggugat melalui Kuasa hukumnya kembali menyurati Tergugat untuk dilakukan perundingan bipartit yang pertemuannya diagendakan pada 3 Februari 2023, namun Tergugat kembali tidak menghadiri perundingan tersebut;

18. Bahwa pada 3 Maret 2023, Penggugat melalui Kuasa hukumnya menyurati Dinas Transmigrasi dan Tenaga Kerja Kabupaten Siak perihal Permohonan Pencatatan Perselisihan Hubungan Industrial;

19. Bahwa pada 30 Mei 2023, dikarenakan tidak terjadi kesepakatan antara Penggugat dan Tergugat, kemudian Dinas Transmigrasi dan Tenaga Kerja Kabupaten Siak mengeluarkan surat Nomor : 567/Distransnaker/345 perihal Anjuran;

20. Bahwa kemudian oleh karena Penggugat menolak dengan isi surat Nomor : 567/Distransnaker/345 perihal Anjuran tersebut, maka Penggugat melalui Kuasa hukumnya mengajukan gugatan terhadap Tergugat;

21. Bahwa oleh karena Penggugat tidak berkeinginan untuk bekerja kembali kepada Tergugat, akibat pemutusan hubungan kerja sepihak tersebut, maka berhaklah Penggugat berhak atas Uang Pesangon sesuai Pasal 41 huruf (a) dan Uang Penghargaan Masa Kerja sesuai Pasal 40 Ayat (3) Peraturan Pemerintah No. 35 Tahun 2021 Tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja dengan uraian perhitungan pesangon sebagai berikut:

I. Uang Pesangon :

1 x 9 x Rp. 3.114.238 ----- Rp. 28.028.142

II. Uang Penghargaan Masa Kerja :

1 x 3 x Rp. 3.114.238 ----- Rp.9.342.714 +
Rp.37.370.856

22. Bahwa kemudian dengan berdasarkan Pasal 157A Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan sebagaimana diubah dengan Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 Tentang Cipta Kerja Menjadi Undang-Undang, yang menyebutkan:

Halaman 7 dari 32 Putusan PHI Nomor 76/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Pbr



Di antara Pasal 157 dan Pasal 158 disisipkan 1 (satu) pasal, yakni Pasal 157A sehingga berbunyi sebagai berikut:

Pasal 157A

- (1) Selama penyelesaian perselisihan hubungan industrial, pengusaha dan pekerja/buruh harus tetap melaksanakan kewajibannya.
- (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.
- (3) Pelaksanaan kewajiban sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilakukan sampai dengan selesainya proses penyelesaian perselisihan hubungan industrial sesuai tingkatannya;

Bahwa Penjelasan Pasal 157A ayat (3) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan sebagaimana diubah dengan Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 Tentang Cipta Kerja Menjadi Undang-Undang, menyebutkan ;

- (3) Yang dimaksud “sesuai tingkatannya” adalah penyelesaian perselisihan ditingkat bipartit atau mediasi / konsiliasi / arbitrase atau pengadilan hubungan industrial;

23. Bahwa karena Penggugat tidak berkeinginan untuk bekerja kembali kepada Tergugat dan sebagaimana Pasal 59 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan sebagaimana diubah dengan Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 Tentang Cipta Kerja Menjadi Undang-Undang, serta penjelasannya pada ayat (2), Demi Hukum Perjanjian Kerja antara Penggugat dan Tergugat adalah Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu, dan Perkara aquo belum memperoleh Kekuatan Hukum Tetap, maka Tergugat tetap harus melakukan kewajibannya, namun sampai gugatan ini didaftarkan Tergugat tidak pernah melaksanakan kewajiban untuk membayar upah kepada Penggugat, maka berdasarkan Pasal 157A Undang-Undang

Halaman 8 dari 32 Putusan PHI Nomor 76/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Pbr



Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan sebagaimana diubah dengan Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 Tentang Cipta Kerja Menjadi Undang-Undang, dan, maka Tergugat tetap harus membayar hak Penggugat sampai perkara A Quo memperoleh kekuatan hukum tetap, yang jika dihitung adalah sejak bulan Januari 2023 sampai gugatan ini didaftarkan dan mendapatkan putusan dari Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Pekanbaru adalah $12 \text{ bulan} \times 3.114.238 = 37.370.000,-$ (tiga puluh tujuh juta tiga ratus tujuh puluh ribu rupiah);

24. Bahwa juga, sebagaimana Surat Edaran Mahkamah Agung Nomor 3 Tahun 2015, dalam rumusan hukum kamar perdata bidang perdata khusus yang menyebutkan "*Pasca Putusan MK Nomor : 37/PUU-IX/2011, tertanggal 19 September 2011 terkait upah proses maka isi putusan adalah MENGHUKUM PENGUSAHA MEMBAYAR UPAH PROSES SELAMA 6 BULAN. Kelebihan waktu dalam proses PHI sebagaimana dimaksud dalam Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang penyelesaian perselisihan hubungan industrial bukan lagi menjadi tanggung jawab para pihak*"

Maka Penggugat juga berhak atas upah proses selama perkara A Quo berjalan dan memperoleh , yang jika dihitung adalah $6 \text{ bulan} \times 3.114.238 = 18.685.000,-$ (delapan belas juta enam ratus delapan puluh lima ribu rupiah);

Berdasarkan seluruh alasan tersebut diatas, maka Penggugat dengan ini memohon kepada Majelis Hakim Pengadilan Perselisihan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Pekanbaru yang memeriksa dan mengadili perkara ini berkenan memberikan putusan dengan amar sebagai berikut :

DALAM POKOK PERKARA

1. Menerima dan mengabulkan gugatan Penggugat seluruhnya ;
2. Menyatakan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu antara Penggugat dan Tergugat selama Penggugat bekerja kepada Tergugat sejak September 2013 hingga Desember 2022, adalah tidak sah dan batal demi hukum ;



3. Menyatakan hubungan kerja antara Penggugat dan Tergugat sejak September 2013 hingga terakhir Penggugat bekerja adalah Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT);

4. Menyatakan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) sepihak yang dilakukan Tergugat terhadap Penggugat dengan alasan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu telah berakhir tertanggal 31 Desember 2022 dengan alasan tidak ingin memperpanjang kontrak kerja adalah tidak sah dan Batal Demi Hukum;

5. Menyatakan putus hubungan kerja antara Penggugat dan Tergugat semenjak Putusan perkara A quo dibacakan;

6. Menghukum dan Memerintahkan Tergugat untuk membayar hak Penggugat berupa uang pesangon kepada Penggugat dengan rincian sebagai berikut :

I. Uang Pesangon :

$1 \times 9 \times \text{Rp. } 3.114.238$ ----- Rp. 28.028.142

II. Uang Penghargaan Masa Kerja :

$1 \times 3 \times \text{Rp. } 3.114.238$ ----- Rp.9.342.714 +
Rp.37.370.856

7. Menghukum dan Memerintahkan Tergugat untuk membayar upah berjalan Penggugat oleh karena Demi Hukum Perjanjian Kerja antara Penggugat dan Tergugat adalah Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT), terhitung sejak Penggugat di Putus Hubungan Kerja sepihak oleh Tergugat sampai gugatan ini mendapat putusan dari Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Pekanbaru, yakni sejak bulan Januari 2023 sampai gugatan ini didaftarkan dan mendapatkan putusan dari Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Pekanbaru adalah $12 \text{ bulan} \times 3.114.238 = 37.370.856,-$ (tiga puluh tujuh juta tiga ratus tujuh puluh delapan ratus lima puluh rupiah);

8. Menghukum dan Memerintahkan Tergugat untuk membayar upah proses kepada Penggugat selama perkara A Quo berjalan dan diputus oleh Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Pekanbaru, yang jika dihitung adalah $6 \text{ bulan} \times 3.114.238 = 18.685.000,-$ (delapan belas juta enam ratus delapan puluh lima ribu rupiah);

9. Menghukum Tergugat untuk membayar uang paksa (dwangsom) sebesar Rp. 100.000,- (Seratus ribu rupiah) per hari setiap

Halaman 10 dari 32 Putusan PHI Nomor 76/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Pbr



keterlambatannya menjalankan putusan pengadilan terhitung semenjak putusan ini diucapkan dan atau berkekuatan hukum tetap;

10. Menyatakan Putusan ini dapat dijalankan terlebih dahulu walaupun ada upaya hukum yang dilakukan oleh Tergugat;

Apabila Majelis Hakim yang memeriksa dan mengadili perkara ini berpendapat lain, mohon putusan yang seadil-adilnya (*ex a quo et bono*).

Menimbang, bahwa pada hari persidangan yang telah ditentukan, untuk Penggugat dan para Tergugat masing-masing menghadap Kuasanya tersebut;

Menimbang, bahwa Majelis Hakim telah mengupayakan perdamaian diantara para pihak ;

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

Menimbang, bahwa terhadap gugatan Penggugat tersebut pihak Tergugat memberikan jawaban pada pokoknya sebagai berikut :

I. TENTANG EKSEPSI

1. Bahwa Tergugat menyangkal dengan tegas seluruh dalil-dalil gugatan PEnggugat kecuali diakuri secara tegas dalam eksepsi ;

2. Bahwa setelah dicermati dan diteliti dengan seksama ternyata gugatan yang telah diajukan oleh Penggugat memiliki Cacat Hukum secara Materil dan Kedaluwarsa (lampau waktu), sebagaimana surat perjanjian yang telah disepakati dalam Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) Nomor 01/HRD/MCP/II/2022 tanggal 3 Januari 2022, dengan alasan sebagai berikut :

2.1. Bahwa antara Tergugat dan Penggugat telah sepakat untuk mengikatkan dirinya dalam suatu perjanjian kerja waktu tertentu terakhir Surat Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Nomor 01/HRD/MCP/II/2022 tanggal 3 Januari 2022 yang telah ditandatangani oleh Penggugat dan Tergugat dan telah pula didaftarkan di Dinas Transmigrasi dan Tenaga Kerja Kabupaten Siak Tahun 2022 ;

2.2. Bahwa berdasarkan isi ketentuan Pasal 7 ayat (2) dan (3) tentang Pernyataan dan Jaminan Pekerja dalam Surat Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Nomor 01/HRD/MCP/II/2022 tanggal 3 Januari 2022 yang menyebutkan bahwa :



- Pasal 7 ayat (2). "Pekerja menjamin dan menyatakan bahwa semua perjanjian kerja antara Pekerja dengan perusahaan terdahulu telah berakhir dan tidak ada lagi tuntutan jenis apapun dan dari pihak pekerja terhadap perusahaan dahulu maupun dari pihak manapun terhadap pekerja" ;
- Pasal 7 ayat (3). "Perjanjian ini sekaligus merupakan perjanjian kerja baru bagi pekerja dan mengakibatkan tidak berlakunya perjanjian kerja (jika ada, pernah ada atau sebelumnya) antara Pekerja dengan perusahaan terdahulu" ;

3. Bahwa secara hukum perjanjian yang telah dibuat secara sah oleh kedua belah pihak menurut ketentuan Pasal 1338 ayat (1) KUHPerdara berlaku sebagai Undang-Undang bagi mereka yang membuatnya, oleh karena itu dengan dasar ketentuan Pasal 1338 KUHPerdara ini maka Surat Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Nomor 01/HRD/MCP/II/2022 dinilai secara hukum berlaku sebagai Undang-Undang bagi Penggugat dan Tergugat ;

4. Bahwa sesuai dengan maksud dan materi yang terkandung dalam ketentuan Pasal 7 ayat (2) dan (3) Perjanjian Kerja waktu Tertentu yang telah dibuat oleh Tergugat dan Penggugat maka secara hukum dengan berakhirnya Perjanjian ini sejak tanggal 1 Januari 2023 maka tidak ada hak-hak Penggugat untuk melakukan tuntutan jenis apapun terhadap Tergugat baik secara pidana maupun secara perdata termasuk pula dalam pembayaran hak pesangon dan uang penghargaan masa kerja ;

5. Bahwa dengan demikian gugatan Penggugat menyangkut tentang tuntutan hak-hak Penggugat adalah cacat hukum secara materil dan pula dinilai telah KEDALUWARSA (lampau waktu) sebagaimana yang telah ditetapkan dalam Pasal 7 ayat (2) dan (3) Surat Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Nomor 01/HRD/MCP/II/2022 tanggal 3 Januari 2022, oleh karena itu gugatan Penggugat harus dinyatakan tidak dapat diterima (Niet onvankelijke Verklard) ;

Bahwa atas dasar dan alasan yang telah disampaikan diatas, jelaslah gugatan Penggugat cacat hukum karena gugatan ini terkandung cacat hukum secara materil dan telah lampau waktu (kedaluwarsa), oleh karena itu wajar dan beralasan hukum kiranya gugatan Penggugat dinyatakan di tolak satau setidaknya-tidaknya dinyatakan tidak dapat diterima (niet onvankelijke verklard) ;

Halaman 12 dari 32 Putusan PHI Nomor 76/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Pbr



II. TENTANG POKOK PERKARA

1. Bahwa segala sesuatu sebagaimana disebutkan dalam bagian tentang eksepsi dianggap diulangi lagi dalam bagian pokok perkara dan merupakan satu kesatuan yang tidak terpisahkan :

2. Bahwa Penggugat menyangkal dengan tegas seluruh dalil-dalil Gugatan Penggugat kecuali Tergugat akui dalam jawaban ini ;

3. Bahwa perusahaan Tergugat adalah perusahaan Outsourcing yang bergerak dibidang pelayanan keamanan (security) dan bukan sebagai perusahaan bisnis inti (core bisnis)) yang sifatnya tetap, biasanya perusahaan Tergugat mendapat kontrak pertahun dan terkadang bisa diperpanjang dan hubungan kerja diakhiri tergantung kehendak perusahaan pemberi kerja ;

4. Bahwa oleh karena perusahaan Tergugat bersifat Outsourcing, maka setiap tenaga pengamanan yang bekerja dengan Tergugat juga dilakukan hubungan kerja bersifat kontrak atau perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT) pertahunnya, oleh karena sifat pekerjaan adalah outsourcing, maka diperusahaan Tergugat tidak dikenal adanya pekerja tetap (PKWTT) ; sehingga sebelum memulai pekerjaan pekerja kontrak biasanya Tergugat terlebih dahulu menyampaikan baik secara lisan maupun tertulis kepada Penggugat isi Perjanjian Kerja Waktu tertentu agar dibaca dan simak dengan baik dan hati-hati mengenai :

A. Surat Perjanjian Kerja Waktu tentang Ruang Lingkup, Upah, Jam Kerja/Waktu Kerja, Hak dan Kewajiban Pekerja, Larangan, Pernyataan dan Jaminan Pekerja, Assuransi Ketenagakerjaan, Pengunduran Diri, Pembatalan Kesepakatan Kerja, Barang-barang Inventaris, Berakhirnya Perjanjian, Perubahan Perjanjian, Kerahasiaan Informasi dan Perbedaan Pendapat ;

B. Surat Pernyataan Kesepakatan PKWT ;

5. Bahwa terhadap gugatan Penggugat, maka Tergugat menyangkal dengan tegas dalil-dalil gugatan Penggugat angka 1 s/d 15 pada halaman 2 s/d 5 dengan dalil bantahan sebagai berikut ;

5.1. Bahwa tidak benar Penggugat bekerja dengan Tergugat sejak tanggal 1 September 2013, karena Penggugat mulai bekerja dengan Tergugat terhitung sejak tanggal 1 Oktober 2015 s/d 30 september 2016 karena menurut hemat Tergugat sebelumnya Penggugat bekerja di perusahaan pengamanan yaitu PT. Shields Of

Halaman 13 dari 32 Putusan PHI Nomor 76/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Pbr



Service (PT. SOS) dan penggugat juga tidak mengetahui hubungan kerja dengan perusahaan sebelumnya ;

5.2. Bahwa Penggugat bekerja diperusahaan Tergugat diberlakukan dengan sistem kerja kontrak (PKWTT) sebagai tenaga satuan pengamanan (Satpam) yang masa kerjanya hanya paling sedikit 11 bulan dan paling lama satu tahun dan mempunyai masa jeda minimal satu bulan atau tiga bulan dan kemudian dipekerjakan kembali sebagai tenaga kontrak untuk masa sebelas bulan atau satu tahun berikutnya, masa kerja kontrak PKWT Penggugat dapat Tergugat sampaikan sebagai berikut :

- I. 1 Oktober 2015 s/d 30 September 2016 (1 tahun), kontrak berikutnya dijeda 3 bulan.
- II. 2 Januari 2017 s/d 31 Desember 2017 (1 tahun).
- III. 2 Januari 2018 s/d 31 Desember 2018 (1 tahun), kontrak berikutnya di jeda 1 bulan.
- IV. 1 Februari 2019 s/d 31 Desember 2019 (11 bulan).
- V. 1 Januari 2020 s/d 31 Desember 2020 (1 tahun), kontrak berikutnya dijeda 1 bulan.
- VI. 1 Februari 2021 s/d 31 Desember 2021 (11 bulan).
- VII. 1 Januari 2022 s/d 31 Desember 2022 (1 tahun) kontrak berakhir.

Bahwa terhadap PKWT sebagaimana tersebut diatas telah didaftarkan di Dinas Transmigrasi dan Tenaga Kerja Kabupatens Siak sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku ;

5.3. Bahwa Penggugat terakhir bekerja dengan Tergugat tanggal 31 Desember 2022 dengan masa periode kontrak (PKWT) tanggal 1 Januari sampai dengan 31 Desember 2022 dengan menerima upah terakhir adalah Rp. 3.114.238,- (tiga juta seratus empat belas ribu dua ratus tiga puluh delapan rupiah) dan hubungan kerja kontrak ini telah diakhiri sejak 1 Januari 2023 berdasarkan pemberitahuan kepada Penggugat Surat Nomor : 01/MCP/HR/SKK/XII/2022 tanggal 12 Desember 2022 perihal Pemberitahuan masa kontrak kerja yang tidak memperpanjang lagi ;

5.4. Bahwa dengan demikian jelaslah Penggugat bukanlah karyawan tetap melainkan Pekerja dengan Perjanjian Kerja Waktu

Halaman 14 dari 32 Putusan PHI Nomor 76/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Pbr



Tertentu (Pekerja Kontrak), sebagai pekerja PKWT maka secara hukum Penggugat tidak berhak untuk menerima uang pesangon dan uang penghargaan masa kerja ;

5.5. Bahwa setiap pembayaran gaji dan upah lembur Penggugat telah Tergugat bayar sesuai dengan jam kerja dan jam kerja lembur atas dasar kesepakatan kedua belah pihak dan ketentuann hukum ketenagakerjaan yang berlaku yang dibayarkan melalui transfer ke rekening Penggugat dan mengenai slip gaji Penggugat dapat memintanya dibagian HRD tetapi selama ini Penggugat tidak pernah memintanya ;

5.6. Bahwa sistem waktu kerja yang berlaku di perusahaan Tergugat adalah 6 hari kerja dan 3 hari libur (off), 6 hari kerja dibagi menjadi 3 hari kerja siang (shift siang) dan tiga hari kerja malam (shift malam), 1 hari kerja 8 jam dan lembur 3 jam dan waktu istirahat 1 jam dan tidak benar Penggugat dipekerjakan selama 12 jam dalam satu hari ;

5.7. Bahwa berdasarkan hal dan fakta tersebut diatas jelas pelaksanaan pekerjaan berdasarkan PKWT yang telah dilaksanakan oleh Tergugat sudah sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku sehingga tidak alasan hukum menyatakan Penggugat adalah sebagai Pekerja Tetap (PKWTT) ;

6. Bahwa tidak benar dalil gugatan Penggugat pada halaman 5 angka 15 dan 21 yang mendalilkan bahwa Penggugat adalah pekerja PKWTT karena itu Tergugat menolaknya dengan alasan sebagai berikut ;

6.1. Bahwa Tergugat adalah sebuah perusahaan yang bergerak dibidang jasa keamanan, dan merupakan perusahaan outsourcing yang pekerjaannya tergantung kepada perusahaan lain, oleh karena itu Tergugat menggugurkan kebijakan memberlakukan tidak saja kepada Penggugat tetapi juga pekerja lain dengan menggunakan pekerja PKWT (pekerja Kotrak) yang setiap masa kerja kontrak minimal 11 bulan dan maksimal 12 bulan dengan adanya masa jeda minimal satu bulan atau tiga bulan (sebagaimana Tergugat sebutkan dalam angka 5.2 diatas bagi Penggugat) ;

6.2. Bahwa oleh karena Penggugat dipekerjakan sebagai karyawan kontrak dan berakhir masa kerjanya sesuai dengan masa yang telah disepakati bersama maka Terhadap Penggugat secara

Halaman 15 dari 32 Putusan PHI Nomor 76/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Pbr



hukum tidaklah dapat diberlakukan seperti pekerja tetap (PKWTT) ; wajar dan beralasan hukum terhadap Penggugat tidak mendapat uang pesangon dan uang penghargaan masa kerja ;

6.3. Bahwa dalil gugatan Penggugat yang mendalilkan tentang uang pesangon dan uang penghargaan masa kerja adalah tidak berdasar secara hukum karena Penggugat adalah sebagai pekerja kontrak (PKWT) oleh karena itu wajar dan beralasan hukum untuk di tolak ;

7. Bahwa Tergugat menolak dengan tegas dalil gugatan Penggugat halaman 5 s/d 7 angka 22 s/d 24 yaitu tuntutan mengenai upah kerja dan upah masa proses selama pemeriksaan perselisihan PHK ini berjalan : bahwa adapun alasan bantahan Tergugat adalah sebagai berikut :

7.1. Bahwa terhitung sejak tanggal 1 Januari 2023 tidak ada lagi kewajiban Tergugat untuk membayar upah Penggugat mengingat masa kontrak kerja antara Tergugat dengan Penggugat telah berakhir, lagi pula sejak 1 Januari 2023 tidak terdapat lagi hak dan kewajiban antara Tergugat dengan Penggugat, karena menurut prinsip hubungan industrial no work no pay ;

7.2. Bahwa mengingat hubungan kerja antara Penggugat dengan Tergugat telah berakhir sejak tanggal 1 Januari 2023 sesuai dengan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Nomor 01/HRD/MCP/II/2022 tanggal 3 Januari 2022, lagi pula Tergugat tidak pernah menjatuhkan skorsing atau perintah dirumahkan terhadap Penggugat, oleh karena itu secara hukum tidak ada kewajiban Tergugat untuk memberikan upah proses kepada Tergugat mengingat hubungan kerja antara Penggugat dengan Tergugat adalah hubungan kerja kontrak (PKWT) yang masanya telah berakhir sejak 31 Desember 2022 yang lalu ;

7.3. Bahwa sesuai dengan fakta hukum ini, maka dalil gugatan Penggugat untuk meminta pembayaran upah kerja dan upah proses tidaklah dapat untuk dikabulkan mengingat gugatan tersebut tidak berdasar secara hukum, oleh karena itu maka wajar dan beralasan hukum dalil gugatan Penggugat tersebut untuk di tolak atau dikesampingkan ;

8. Bahwa oleh karena dalil-dalil gugatan Penggugat dari halaman 1 s/d 7 angka 1 s/d 24 sangat tidak beralasan hukum maka wajar dan beralasan



hukum pula kiranya gugatan Penggugat untuk dapat di tolak atau setidaknya tidaknya dikesampingkan

Bahwa berdasarkan hal-hal yang telah Tergugat sebutkan dan jelaskan diatas, mengingat dalil-dalil Gugatan Penggugat tidak berdasar dan beralasan hukum maka oleh karena itu dimohonkan kepada Majelis Hakim yang memeriksa dan mengadili perkara ini untuk menjatuhkan putusan yang amarnya berbunyi sebagai berikut :

Tentang Eksepsi :

- Menerima Eksepsi Tergugat
- Menyatakan gugatan Penggugat tidak dapat diterima (onvankelijke verklaard)

Tentang Pokok Perkara :

1. Menolak gugatan Penggugat untuk seluruhnya ;
2. Menghukum Penggugat untuk membayar ongkos perkara sesuai dengan ketentuan hukum yang berlaku ;

Namun apabila Majelis Hakim berpendapat lain dimohonkan putusan yang seadil-adilnya ;

Menimbang, bahwa terhadap eksepsi dan jawaban Tergugat tersebut telah ditanggapi oleh Penggugat dalam repliknya pada tanggal 18 Desember 2023 dan terhadap Replik Penggugat tersebut telah pula ditanggapi oleh Tergugat dalam dupliknya pada tanggal 21 Desember 2023;

Menimbang, bahwa guna membuktikan dalil-dalil gugatannya Penggugat mengajukan bukti surat bermeterai cukup, telah diperiksa sebagian sesuai dengan aslinya , sebagian berupa fotokopi dari fotokopi dan sebagian berupa fotokopi dari printout sebagai berikut:

1. Fotokopi dari fotokopi Surat Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Nomor: 01/HRD/MCP/II/2022 tertanggal 3 Januari 2022-----P-1;
2. Fotokopi dari fotokopi Uraian kegiatan pekerjaan penjagaan lokasi kerja yang dilakukan oleh Penggugat, tertanggal 25 Oktober 2021 dan 1 November 2021-----P-2;
3. Fotokopi sesuai aslinya Slip Gaji milik Penggugat bulan Februari 2015 dan Oktober 2016-----P-3;



4. Fotokopi sesuai aslinya Slip Gaji milik Penggugat bulan Desember 2020, Oktober 2021, November 2021, Desember 2021, Februari 2022, Maret 2022, April 2022, Juli 2022, Agustus 20-----P-4;
5. Fotokopi dari printout Salinan rekening koran bank milik Penggugat tahun 2014 sampai dengan 2022 -----P-5;
6. Fotokopi sesuai aslinya Surat Keterangan Aktif Bekerja No.03.MCP/SK/I/2021 tertanggal 25 Januari 2021, dan Surat Keterangan Aktif Bekerja No.10/MCP/SK/V/2022 tertanggal 17 Mei 2022 -----P-6;
7. Fotokopi sesuai aslinya Salinan risalah perundingan bipartit tertanggal 2 Agustus 2022-----P-7;
8. Fotokopi sesuai aslinya Surat Nomor: 02/SK/MCP/X/2022 perihal skorsing, tertanggal 11 Oktober 2022 -----P-8;
9. Fotokopi sesuai aslinya Surat Pemberitahuan Kontrak Kerja Nomor 02/SK/MCP/X/2022 perihal Pemberitahuan Masa Kontrak Kerja tertanggal 12 Desember 2022-----P-9;

Menimbang, bahwa disamping bukti surat Penggugat juga menghadirkan saksi -saksi di persidangan yaitu, 1. **Armin Hasibuan**, 2. **Jontar Sianturi**, masing-masing dibawah sumpah/janji telah memberikan keterangan sebagaimana tertuang dalam berita acara persidangan;

Menimbang, bahwa demikian pula dengan Tergugat, guna membuktikan dalil-dalil sangkalannya telah mengajukan bukti surat bermeterai cukup, telah diperiksa sebagian sesuai dengan aslinya dan sebagian berupa fotokopi dari fotokopi sebagai berikut:

1. Fotokopi sesuai aslinya Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT)
Tgl. 1 Oktober 2015-----T-1;
2. Fotokopi sesuai aslinya Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT)
Tgl. 2 Januari 2017-----T-2;
3. Fotokopi sesuai aslinya Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT)
Tgl. 2 Januari 2018-----T-3;



4. Fotokopi sesuai aslinya Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT)
Tgl. 1 Februari 2019-----T-4;

5. Fotokopi sesuai aslinya Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT)
Nomor : 65/ HRD/ MCP/II/2020 Tgl. 2 Januari 2020-----T-5;

6. Fotokopi sesuai aslinya Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT)
Nomor : 62/ HRD/ MCP/II/2021 Tgl. 1 Februari 2021-----T-6;

7. Fotokopi sesuai aslinya Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Nomor :
01/ HRD/ MCP/II/2022 Tgl. 3 Januari 2022-----
T-7;

8. Fotokopi sesuai aslinya Surat Pemberitahuan Kontrak Kerja
Nomor : 01/MCP/HR/SKK/XII/2022 tanggal 12 Desember
2022-----T-8;

Menimbang, bahwa Tergugat menyatakan tidak menghadirkan saksi di
persidangan walaupun telah diberi kesempatan untuk itu oleh Majelis Hakim;

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

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

TENTANG PERTIMBANGAN HUKUM

DALAM EKSEPSI

Menimbang, bahwa bersama dengan jawabannya Tergugat
menyampaikan eksepsi mengenai gugatan daluwarsa dengan alasan pada
pokoknya telah diatur dalam Pasal 7 ayat (2) dan (3) Surat Perjanjian Kerja
Waktu Tertentu Nomor 01/HRD/MCP/II/2022 tanggal 3 Januari 2022 yang
mengikat berdasarkan ketentuan Pasal 1338 KUHPerdara, dan tidak ada hak-
hak Penggugat untuk melakukan tuntutan jenis apa pun terhadap Tergugat baik
secara pidana maupun secara perdata termasuk pula dalam pembayaran hak
pesangon dan uang penghargaan masa kerja;

Menimbang, bahwa terhadap eksepsi Tergugat tersebut Majelis Hakim
akan mempertimbangkan sebagai berikut:

Menimbang, bahwa sebelum hukum ketenagakerjaan diatur secara
tersendiri dengan undang-undang khusus mengenai ketenagakerjaan yang
dahulu dikenal dengan istilah perburuhan, perikatan mengenai perburuhan telah
diatur dalam BW (*Burgelijk Wetboek*) atau lazim dikenal sebagai Kitab Undang
Halaman 19 dari 32 Putusan PHI Nomor 76/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Pbr



Undang Hukum Perdata (KUHPerdata) yaitu dalam ketentuan tentang Perjanjian Perjanjian untuk Melakukan Pekerjaan yaitu Pasal 1601 sampai dengan Pasal 1617;

Menimbang, bahwa mengenai daluwarsa dalam hukum perdata telah diatur tersendiri pada Buku IV KUHPerdata tentang Pembuktian dan Daluwarsa, bahwa dalam ketentuan Buku IV tersebut daluwarsa gugatan mengenai perburuhan diatur dalam ketentuan Pasal 1968 dan Pasal 1969 yang pada pokoknya Pasal 1968 mengatur daluwarsa mengenai tuntutan upah dan kenaikan upah dalam hubungan kerja daluwarsa setelah 1(satu) tahun, dan tuntutan selain yang diatur dalam ketentuan Pasal 1968 yang dalam hal ini Majelis Hakim berpendapat adalah termasuk tuntutan mengenai Pemutusan Hubungan Kerja beserta segala konsekuensi hukumnya menjadi daluwarsa setelah 2(dua) tahun berdasarkan ketentuan Pasal 1969;

Menimbang, ketentuan-ketentuan mengenai ketenagakerjaan tersebut diatas kemudian diatur dengan peraturan perundang-undangan khusus sebagai lex spesialis melalui beberapa Undang Undang dan terakhir berdasarkan Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan yang kemudian diubah dengan Undang Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja;

Menimbang, bahwa ketentuan mengenai daluwarsa gugatan Pemutusan Hubungan Kerja dalam Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan sebagaimana diubah dengan Undang Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 Tentang Cipta Kerja Menjadi Undang-Undang yang berbunyi,

Pekerja/buruh yang mengalami pemutusan hubungan kerja tanpa penetapan lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang berwenang sebagaimana dimaksud dalam Pasal 158 ayat (1), Pasal 160 ayat (3), dan Pasal 162, dan pekerja/buruh yang bersangkutan tidak dapat menerima pemutusan hubungan kerja tersebut, maka pekerja/buruh dapat mengajukan gugatan ke lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial dalam waktu paling lama 1 (satu) tahun sejak tanggal dilakukan pemutusan hubungan kerjanya.

Bahwa ketentuan Pasal 171 tersebut merujuk kepada dan secara limitative mengatur Pemutusan Hubungan Kerja dengan alasan yaitu:

1. Pasal 158 ayat (1): Pemutusan Hubungan Kerja karena kesalahan

Halaman 20 dari 32 Putusan PHI Nomor 76/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Pbr



berat, yang mana ketentuan tersebut telah dinyatakan tidak mempunyai kekuatan hukum mengikat berdasarkan Putusan MK No.12/PUU-I/2003;

2. Pasal 160 ayat (3): Pemutusan Hubungan Kerja terhadap pekerja/buruh yang setelah 6 (enam) bulan tidak dapat melakukan pekerjaan sebagaimana mestinya karena dalam proses perkara pidana
3. Pasal 162 : Pemutusan Hubungan Kerja karena pekerja mengundurkan diri;

Menimbang, bahwa Undang Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial sebagai bagian dari sumber hukum acara Pengadilan Hubungan Industrial selanjutnya mengatur daluwarsa gugatan mengenai Pemutusan Hubungan Kerja dalam ketentuan Pasal 82 yang berbunyi:

"Gugatan oleh pekerja/buruh atas pemutusan hubungan kerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 159 dan Pasal 171 Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, dapat diajukan hanya dalam tenggang waktu 1 (satu) tahun sejak diterimanya atau diberitahukannya keputusan dari pihak pengusaha"

Menimbang, bahwa ketentuan Pasal 159 Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan berdasarkan Putusan Mahkamah Konstitusi di dalam amar putusan Nomor 114/PUU-XIII/2015 pada pokoknya mengatakan anak kalimat "Pasal 159" Undang Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang terdapat di dalam Pasal 82 UU PPHI tidak mempunyai kekuatan hukum mengikat, dan bila dihubungkan dengan ketentuan Pasal 81 angka 48 Undang Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 Tentang Cipta Kerja Menjadi Undang-Undang yang menghapus ketentuan Pasal 159 Undang Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan selanjutnya Pasal 81 angka 63 Undang Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang Undang Nomor 2 Tahun 2022 Tentang Cipta Kerja Menjadi Undang Undang yang menghapus ketentuan Pasal 171 Undang Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Majelis Hakim berpendapat kaidah hukum Pasal 82 UU PPHI yang mengatur daluwarsa secara limitative mengenai Pemutusan Hubungan Kerja dengan alasan tertentu menjadi hapus dengan sendirinya, bahwa oleh karena ketentuan khusus mengenai daluwarsa gugatan Pemutusan Hubungan Kerja telah hapus, maka ketentuan umum mengenai daluwarsa tuntutan Pemutusan Hubungan

Halaman 21 dari 32 Putusan PHI Nomor 76/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Pbr



Kerja sebagaimana diatur dalam Kitab Undang Undang Hukum Perdata / KUHPPerdata dengan sendirinya berlaku, dengan demikian daluwarsa gugatan Pemutusan Hubungan Kerja Kembali tunduk kepada ketentuan Pasal 1969 KUHPPerdata yaitu 2(dua) tahun;

Menimbang, bahwa berdasarkan pertimbangan tersebut di atas, Majelis Hakim berpendapat oleh karena gugatan Penggugat diajukan sebelum 2 tahun dari pengakhiran hubungan kerja, maka menurut hukum belum daluwarsa;

Menimbang, bahwa berdasarkan uraian pertimbangan di atas, cukup alasan bagi Majelis Hakim menyatakan eksepsi Tergugat mengenai gugatan daluwarsa tidak beralasan hukum, oleh karenanya harus dinyatakan ditolak;

DALAM POKOK PERKARA

Menimbang, bahwa maksud dan tujuan gugatan Penggugat yang pada pokoknya adalah mengenai Pemutusan Hubungan Kerja;

Menimbang, bahwa oleh karena telah diakui atau setidaknya tidak disangkal maka menurut hukum harus dianggap terbukti hal-hal sebagai berikut:

1. Bahwa Penggugat adalah pekerja pada Tergugat sebagai security dengan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu;
2. Bahwa Tergugat adalah sebuah perusahaan penyedia jasa tenaga kerja (*outsourcing*);
3. Bahwa Penggugat bekerja terakhir tanggal 31 Desember 2022;
4. Bahwa upah terakhir yang diterima oleh Penggugat adalah sebesar Rp.3.114.238,00;

Menimbang, bahwa yang menjadi persengketaan antara kedua belah pihak adalah mengenai tindakan Tergugat yang mendasari Hubungan Kerja antara Penggugat dan Tergugat dengan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu/PKWT dan tidak mencatatkan pada instansi terkait, telah bertentangan dengan Peraturan Perundang-undangan sebagaimana diatur dalam Pasal 59 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan sebagaimana diubah dengan Undang Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang Undang Nomor 2 Tahun 2022 Tentang Cipta Kerja Menjadi Undang Undang dan demi hukum menjadi Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu/PKWTT sehingga pengakhiran hubungan kerja Penggugat oleh Tergugat dengan tidak memperpanjang kontrak Penggugat merupakan tindakan Pemutusan Hubungan Kerja oleh karenanya Penggugat menuntut dibayarkan hak-haknya atas uang pesangon, uang penghargaan masa kerja dan upah yang belum dibayar, hal mana dibantah oleh Tergugat yang pada pokoknya

Halaman 22 dari 32 Putusan PHI Nomor 76/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Pbr



mendalikankan Tergugat adalah perusahaan *outsourcing* yang bergerak dibidang pelayanan keamanan (security), dan mempekerjakan Penggugat dengan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu sudah sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan dan pengakhiran hubungan kerja Penggugat adalah karena berakhirnya PKWT Penggugat yang bertalian sehingga Penggugat tidak berhak atas uang pesangon, dan uang penghargaan masa kerja sebagaimana didalilkan oleh Penggugat;

Menimbang, bahwa berdasarkan hal tersebut di atas maka Majelis Hakim berpendapat yang menjadi persengketaan diantara pihak adalah dalil-dalil gugatan Penggugat yang menjadi dasar petitum pokok gugatan Penggugat angka 2 yang berbunyi: *"Menyatakan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu antara Penggugat dan Tergugat selama Penggugat bekerja kepada Tergugat sejak September 2013 hingga Desember 2022, adalah tidak sah dan batal demi hukum"* , berdasarkan hal tersebut Majelis Hakim perlu mempertimbangkan terlebih dahulu persoalan fundamental terkait dengan petitum pokok gugatan Penggugat tersebut yaitu:

➤ *Apakah Perjanjian Kerja Waktu Tertentu antara Penggugat dengan Tergugat sudah sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan yang berlaku beserta dengan segala konsekuensi hukumnya ?*

Menimbang, bahwa berdasarkan Pasal 283 R.Bg Penggugat berkewajiban untuk membuktikan hal tersebut di atas;

Menimbang, bahwa Penggugat untuk menguatkan dalilnya telah mengajukan bukti berupa bukti P-1 sampai dengan P-9 dan Saksi-saksi yaitu 1.

Armin Hasibuan, 2. Jontar Sianturi;

Menimbang, bahwa Tergugat untuk menguatkan dalil sangkalannya telah mengajukan bukti berupa bukti T-1 sampai dengan T-8 namun tidak menghadirkan saksi di persidangan ;

Menimbang, bahwa terhadap sekalian alat bukti yang diajukan para pihak, Majelis Hakim akan mempertimbangkan alat bukti yang relevan dengan pokok perkara dan mengesampingkan yang tidak relevan;

Menimbang, bahwa dari alat-alat bukti yang diajukan oleh Penggugat yaitu alat bukti surat **P-1=T-7** tentang Surat Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Nomor: 01/HRD/MCP/II/2022 tertanggal 3 Januari 2022, Majelis Hakim menemukan fakta bahwa Penggugat bekerja pada Tergugat dengan Perjanjian



Kerja Waktu Tertentu dan terakhir bekerja dengan PKWT tanggal 3 Januari 2022 s.d 31 Desember 2022;

Menimbang, bahwa berdasarkan bukti **P-2** tentang Uraian kegiatan pekerjaan penjagaan lokasi kerja yang dilakukan oleh Penggugat, tertanggal 25 Oktober 2021 dan 1 November 2021, dan keterangan saksi **Jontar Sianturi** yang pada pokoknya menerangkan Penggugat bekerja 12 jam sehari, dan saksi **Armin Hasibuan** yang pada pokoknya menerangkan bahwa Penggugat bekerja 12 Jam sehari dengan sistim 5 hari dinas pagi, 5 hari dinas malam dan 5 hari off, Majelis Hakim menemukan fakta bahwa jam kerja Penggugat sebagai sekuriti diatur secara khusus;

Menimbang, bahwa berdasarkan bukti **P-3** berupa aslinya Slip Gaji milik Penggugat bulan Februari 2015 dan Oktober 2016, bukti **P-6** berupa Surat Keterangan Aktif Bekerja No.03.MCP/SK/I/2021 tertanggal 25 Januari 2021, dan Surat Keterangan Aktif Bekerja No.10/MCP/SK/V/2022 tertanggal 17 Mei 2022 serta keterangan saksi **Armin Hasibuan** yang pada pokoknya menerangkan bahwa Penggugat bekerja sejak tahun 2013, Majelis Hakim mendapatkan fakta bahwa Penggugat telah bekerja pada Tergugat sejak tanggal 1 September 2013;

Menimbang, bahwa berdasarkan bukti **P-4** tentang Slip Gaji milik Penggugat bulan Desember 2020, Oktober 2021, November 2021, Desember 2021, Februari 2022, Maret 2022, April 2022, Juli 2022, Agustus 2022, bukti **P-5** berupa Salinan rekening koran bank milik Penggugat tahun 2014 sampai dengan 2022 serta keterangan saksi **Jontar Sianturi** dan saksi **Armin Hasibuan** yang pada pokoknya menerangkan upah Penggugat diatas Upah Minimum Kabupaten /UMK dan sebulan Penggugat menerima upah keseluruhan diatas empat juta rupiah, Majelis Hakim menemukan fakta bahwa upah setiap bulan yang diterima Penggugat terdiri dari upah pokok dan kelebihan jam kerja dengan jumlah penerimaan setiap bulan diatas Rp4.000.000,00;

Menimbang, bahwa berdasarkan bukti **P-7** berupa Salinan risalah perundingan bipartit tertanggal 2 Agustus 2022, Majelis Hakim menemukan fakta bahwa perselisihan antara Penggugat dengan Tergugat berawal dari perbedaan pendapat mengenai pembayaran upah dan upah lembur hari libur resmi dan atas perselisihan tersebut telah diupayakan untuk diselesaikan secara bipartit namun tidak menemukan kesepakatan;



Menimbang, bahwa berdasarkan bukti **P-8** berupa Surat Nomor: 02/SK/MCP/X/2022 perihal skorsing, tertanggal 11 Oktober 2022, Majelis Hakim menemukan fakta bahwa Penggugat telah dikenakan skorsing dengan tetap dibayarkan upah pokoknya oleh Tergugat sejak tanggal 13 Oktober 2022 sampai dengan berakhirnya PKWT Penggugat, dan Penggugat tidak lagi melaksanakan pekerjaan sejak tanggal 13 Oktober 2022;

Menimbang, bahwa berdasarkan bukti **P-9=T-8** berupa Surat Pemberitahuan Kontrak Kerja Nomor 02/SK/MCP/X/2022 perihal Pemberitahuan Masa Kontrak Kerja tertanggal 12 Desember 2022, Majelis Hakim menemukan fakta bahwa Tergugat tidak memperpanjang kontrak PKWT Penggugat dan telah mengakhiri hubungan kerja Penggugat sejak 31 Desember 2022;

Menimbang, bahwa berdasarkan bukti **T-1, T-2, T-3, T-4, T-5, T-6 dan T-7** masing-masing berupa Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) Tgl. 1 Oktober 2015, Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) Tgl. 2 Januari 2017, Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) Tgl. 2 Januari 2018, Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) Tgl. 1 Februari 2019, Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) Nomor : 65/ HRD/ MCP/II/2020 Tgl. 2 Januari 2020, Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) Nomor : 62/ HRD/ MCP/II/2021 Tgl. 1 Februari 2021, dan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Nomor : 01/ HRD/ MCP/II/2022 Tgl. 3 Januari 2022, Majelis Hakim menemukan fakta bahwa Penggugat telah menandatangani Perjanjian Kerja Waktu Tertentu dengan masa kerja masing-masing sebagai berikut:

1. Tanggal 1 Oktober 2015 s/d 30 September 2016 (1 tahun), masa kerja 12 bulan;
2. Tanggal 2 Januari 2017 s/d 31 Desember 2017, masa kerja 12 bulan;
3. Tanggal 2 Januari 2018 s/d 31 Desember 2018 (1 tahun), kontrak berikutnya di jeda 1 bulan, masa kerja 12 bulan;
4. Tanggal 1 Februari 2019 s/d 31 Desember 2019, masa kerja 11 bulan;
5. Tanggal 1 Januari 2020 s/d 31 Desember 2020, kontrak berikutnya di jeda 1 bulan, masa kerja 12 bulan;
6. Tanggal 1 Februari 2021 s/d 31 Desember 2021, masa kerja 11 bulan;



7. Tanggal 1 Januari 2022 s/d 31 Desember 2022, masa kerja 12 bulan;

Dengan demikian bila dihitung dari tanggal 1 September 2013, maka keseluruhan masa kerja Penggugat pada Tergugat keseluruhan adalah 9(Sembilan) tahun dan 4(empat) bulan atau 112 (seratus dua belas) bulan dikurangi jeda 5(lima) bulan sehingga seluruhnya menjadi 107 bulan;

Menimbang, bahwa penyerahan sebagian pekerjaan kepada perusahaan alih daya / outsourcing menurut hukum dapat dibenarkan berdasarkan ketentuan Pasal 64 Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan sebagaimana diubah dengan Undang Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang Undang Nomor 2 Tahun 2022 Tentang Cipta Kerja Menjadi Undang Undang yang berbunyi:

Pasal 64

- (1) *Perusahaan dapat menyerahkan sebagian pelaksanaan pekerjaan kepada Perusahaan lainnya melalui perjanjian alih daya yang dibuat secara tertulis.*
- (2) *Pemerintah menetapkan sebagian pelaksanaan pekerjaan sebagaimana dimaksud pada ayat (1).*
- (3) *Ketentuan lebih lanjut mengenai penetapan sebagian pelaksanaan pekerjaan sebagaimana dimaksud pada ayat (2) diatur dalam Peraturan Pemerintah.*

Menimbang, bahwa jenis pekerjaan yang dapat diserahkan kepada perusahaan alih daya telah diatur dalam Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor 19 Tahun 2012 Tentang Syarat-Syarat Penyerahan Sebagian Pelaksanaan Pekerjaan Kepada Perusahaan Lain dalam ketentuan Pasal 17 ayat (3) yaitu: Kegiatan jasa penunjang sebagaimana dimaksud pada ayat (2) meliputi: a. usaha pelayanan kebersihan (*cleaning service*); b. usaha penyediaan makanan bagi pekerja/buruh (*catering*); c. usaha tenaga pengaman (*security/satuan pengamanan*); d. usaha jasa penunjang di pertambangan dan perminyakan; dan e. usaha penyediaan angkutan bagi pekerja/buruh;

Menimbang, bahwa pelaksanaan hubungan kerja melalui Perjanjian Kerja Waktu Tertentu untuk perusahaan alih daya / *outsourcing* dimungkinkan berdasarkan ketentuan Pasal 18 ayat (1) Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat dan Pemutusan Hubungan Kerja yang berbunyi: "*Hubungan*



Kerja antara Perusahaan Alih Daya dengan Pekerja/Buruh yang dipekerjakan, didasarkan pada PKWT atau PKWTT”;

Menimbang, bahwa berdasarkan ketentuan Pasal 59 ayat (1) Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan sebagaimana diubah dengan Undang Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang Undang Nomor 2 Tahun 2022 Tentang Cipta Kerja Menjadi Undang Undang, disebutkan sebagai berikut:

Pasal 59

(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.*

Menimbang, bahwa mengenai berakhirnya perjanjian kerja antara pekerja dengan pengusaha menurut hukum sebagaimana diatur dalam ketentuan Pasal 61 ayat (1) huruf b Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan sebagaimana diubah dengan Undang Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang Undang Nomor 2 Tahun 2022 Tentang Cipta Kerja Menjadi Undang Undang dapat terjadi salah satunya adalah karena berakhirnya jangka waktu Perjanjian Kerja;

Menimbang, bahwa berdasarkan fakta Tergugat adalah perusahaan alih daya/outourcing yang bergerak dalam bidang penyediaan tenaga sekuriti/tenaga satuan pengamanan untuk perusahaan lain dalam hal ini



pemberi kerja berdasarkan perjanjian/kesepakatan sehingga dalam hal ini Majelis Hakim berpendapat bahwa jenis pekerjaan yang dikelola oleh Tergugat bersifat musiman dan tidak tetap dalam artian pekerjaan ada jika ada perjanjian dengan perusahaan lain, oleh karenanya hubungan kerja antara pekerja pada perusahaan Tergugat dimungkinkan menurut hukum untuk dilaksanakan melalui Perjanjian Kerja Waktu Tertentu berdasarkan ketentuan pasal 59 Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan sebagaimana diubah dengan Undang Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang Undang Nomor 2 Tahun 2022 Tentang Cipta Kerja Menjadi Undang Undang tersebut diatas, dengan demikian Perjanjian Kerja Waktu Tertentu antara Penggugat dengan Tergugat tidak bertentangan dengan peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan yang berlaku sehingga harus dinyatakan sah menurut hukum dan mengikat terhadap para pihak berdasarkan ketentuan Pasal 1338 KUHPerdara, berdasarkan hal tersebut, maka petitum pokok gugatan angka 2 harus dinyatakan ditolak;

Menimbang, bahwa oleh karena Perjanjian Kerja Waktu Tertentu antara Penggugat dengan Tergugat sah menurut hukum, maka terhadap petitum gugatan angka 3 untuk menyatakan hubungan kerja antara Penggugat dan Tergugat sejak September 2013 hingga terakhir Penggugat bekerja adalah Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT) tidak beralasan hukum sehingga harus dinyatakan ditolak;

Menimbang, bahwa berdasarkan fakta hukum bahwa berakhirnya hubungan kerja antara Penggugat dengan Tergugat adalah karena berakhirnya perjanjian kerja Penggugat berdasarkan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Tanggal 1 Januari 2022 s/d 31 Desember 2022 (vide bukti **P-1=T-7**) dan Tergugat berniat untuk tidak melanjutkan perjanjian kerja Penggugat (vide bukti **T-8**), Majelis Hakim berpendapat oleh karena Perjanjian Kerja Waktu Tertentu antara Penggugat dengan Tergugat sah serta mengikat menurut hukum, Majelis Hakim berpendapat pengakhiran hubungan kerja Penggugat oleh Tergugat karena berakhirnya Perjanjian Kerja Waktu Tertentu tersebut dapat dibenarkan menurut hukum, oleh karenanya petitum gugatan angka 4 tersebut di atas harus dinyatakan ditolak. Bahwa berdasarkan hal tersebut pula, maka petitum gugatan angka 5 untuk menyatakan putus hubungan kerja antara Penggugat dan Tergugat semenjak putusan perkara *a quo* dibacakan harus dinyatakan ditolak;



Menimbang, bahwa terhadap petitum gugatan angka 6 berupa pembayaran pesangon dan uang penghargaan masa kerja, bahwa oleh karena petitum terkait menurut Majelis Hakim pada dasarnya merupakan tuntutan atas pembayaran sejumlah uang karena berakhirnya hubungan kerja, oleh karena terhadap hak-hak pekerja atas pengakhiran hubungan kerja karena berakhirnya Perjanjian Kerja Waktu Tertentu secara normatif telah diatur dalam peraturan ketenagakerjaan yaitu sesuai ketentuan Pasal 15 ayat (1) jo Pasal 16 Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat dan Pemutusan Hubungan Kerja, maka menurut hukum Penggugat berhak atas pembayaran kompensasi dengan masa kerja 9(sembilan) tahun dan 4(empat) bulan dikurangi jeda 5(lima) bulan atau sama dengan 107 bulan dengan perhitungan yaitu $107/12 \times \text{upah pokok terakhir} = 8,92 \times \text{Rp}3.114.238,00 = \text{Rp}27.779.002,96$ yang dibulatkan menjadi **Rp27.779.000,00 (dua puluh tujuh juta tujuh ratus tujuh puluh sembilan ribu rupiah)**, berdasarkan pertimbangan tersebut petitum gugatan angka 6 dikabulkan untuk sebagian;

Menimbang, bahwa oleh karena Penggugat senyatanya tidak lagi melaksanakan pekerjaan sejak tanggal 13 Oktober 2022 atau sejak menjalani skorsing dengan tetap menerima upah, dan PKWT Penggugat berakhir sejak tanggal 31 Desember 2022, maka berdasarkan ketentuan Pasal 93 ayat (1) Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan sebagaimana diubah dengan Undang Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang Undang Nomor 2 Tahun 2022 Tentang Cipta Kerja Menjadi Undang Undang, maka Penggugat dinyatakan tidak berhak atas upah yang dituntut tersebut, oleh karenanya petitum gugatan angka 7 dimaksud harus dinyatakan ditolak;

Menimbang, bahwa terhadap petitum gugatan angka 8 berupa pembayaran upah proses, oleh karena pemutusan hubungan kerja Penggugat karena berakhirnya PKWT dinyatakan sah menurut hukum, maka Penggugat dinyatakan tidak berhak atas upah proses dimaksud, oleh karenanya petitum gugatan angka 8 tersebut dinyatakan ditolak;

Menimbang, bahwa terhadap petitum gugatan angka 9 berupa pembayaran uang paksa (dwangsom) sebesar Rp. 100.000,- (Seratus ribu rupiah) per hari setiap keterlambatannya menjalankan putusan pengadilan terhitung semenjak putusan ini diucapkan dan atau berkekuatan hukum tetap,



oleh karena putusan ini mengandung pembayaran sejumlah uang, maka sesuai ketentuan Pasal 606a RV, terhadap putusan pembayaran sejumlah uang lembaga dwangsom tidak dapat diterapkan, oleh karenanya petitum dimaksud harus dinyatakan ditolak;

Menimbang, bahwa terhadap petitum gugatan angka 10 untuk menyatakan putusan ini dapat dijalankan terlebih dahulu walaupun ada upaya hukum yang dilakukan oleh Tergugat (*uitverboaar bij voraad*), oleh karena terhadap putusan ini masih terbuka untuk dilakukan upaya hukum, maka guna menghindari kerugian bagi Tergugat sendiri apabila dikemudian hari terdapat putusan yang berbeda, maka cukup alasan bagi Majelis Hakim menyatakan petitum gugatan angka 10 tersebut ditolak;

Menimbang, bahwa berdasarkan pertimbangan tersebut di atas gugatan Penggugat dikabulkan sebagian;

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

Menimbang, bahwa oleh karena gugatan Penggugat dikabulkan dan nilai gugatan kurang dari Rp150.000.000,00 (seratus lima puluh juta rupiah), maka biaya perkara dibebankan kepada Negara;

Memperhatikan Pasal 283 R.Bg, Pasal 606a RV, Pasal 1338 KUHPerdara, Pasal 59, Pasal 61, dan Pasal 64, Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan sebagaimana diubah dengan Undang Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang Undang Nomor 2 Tahun 2022 Tentang Cipta Kerja Menjadi Undang Undang, Pasal 15 ayat (1), Pasal 18 ayat (1), dan Pasal 16 Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat dan Pemutusan Hubungan Kerja dan peraturan-peraturan lain yang bersangkutan;

MENGADILI:

DALAM EKSEPSI

- Menolak eksepsi Tergugat tersebut;

DALAM POKOK PERKARA

1. Mengabulkan gugatan Penggugat untuk sebagian;
2. Menyatakan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu/PKWT antara Penggugat dengan Tergugat tidak bertentangan dengan

Halaman 30 dari 32 Putusan PHI Nomor 76/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Pbr



peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan yang berlaku sehingga sah menurut hukum;

3. Menyatakan pemutusan hubungan kerja Penggugat sah menurut hukum karena berakhirnya Perjanjian Kerja Waktu Tertentu/PKWT;
4. Menghukum Tergugat membayar kompensasi pengakhiran Perjanjian Kerja Waktu Tertentu/PKWT sejumlah **Rp27.779.000,00 (dua puluh tujuh juta tujuh ratus tujuh puluh sembilan ribu rupiah)**;
5. Menolak gugatan Penggugat untuk selain dan selebihnya;
6. Membebaskan biaya perkara kepada Negara sejumlah Rp175.000,00 (seratus tujuh puluh lima ribu rupiah)

Demikian diputuskan dalam sidang permusyawaratan Majelis Hakim Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Pekanbaru, pada hari Senin, tanggal 29 Januari 2024, oleh kami, **DANIEL RONALD, S.H., M.Hum.**, sebagai Hakim Ketua, **ARSYAWAL, S.E., S.H.** dan **RUSTAN SINAGA, S.H., M.H.** masing-masing sebagai Hakim Anggota, yang ditunjuk berdasarkan Surat Penetapan Ketua Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Pekanbaru Nomor 76/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Pbr tanggal 20 November 2023, putusan tersebut pada hari Senin, tanggal 5 Pebruari 2024, diucapkan dalam persidangan terbuka untuk umum oleh Hakim Ketua dengan dihadiri oleh para Hakim Anggota tersebut, dibantu WURI YULIANTI, S.T., S.H., Panitera Pengganti dan telah dikirim secara elektronik melalui sistem informasi pengadilan pada hari itu juga.

Hakim Anggota,

Hakim Ketua,

ARSYAWAL, S.E., S.H.

DANIEL RONALD, S.H., M.Hum

RUSTAN SINAGA, S.H., M.H.

Panitera Pengganti,

WURI YULIANTI, S.T., S.H

Halaman 31 dari 32 Putusan PHI Nomor 76/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Pbr



Perincian biaya :

1. Panggilan.....	:	Rp125.000,00;
2. A T	:	Rp50.000,00;
K	:	
Jumlah	:	Rp175.000,00;
(seratus tujuh puluh lima ribu rupiah)		

Disclaimer