

**PROBLEMATIKA PENYELESAIAN HUBUNGAN  
INDUSTRIAL KARENA PEMUTUSAN HUBUNGAN  
KERJA DALAM MASA PERCOBAAN BAGI PEKERJA  
DENGAN PKWTT**

**SKRIPSI**

Diajukan untuk memenuhi tugas akhir dan melengkapi syarat  
guna memperoleh gelar sarjana strata satu



Disusun Oleh :

**SRI MULYANI**  
**2002056018**

**PROGRAM STUDI ILMU HUKUM  
FAKULTAS SYARIAH DAN HUKUM  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI WALISONGO  
SEMARANG**

**2024**



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI WALISONGO  
FAKULTAS SYARIAH DAN HUKUM

Jl. Prof. Dr. Hamka (Kampus III) Ngaliyan Semarang Telp. (024)7601291  
Fax. 76249691 Semarang 50185

---

**PERSETUJUAN PEMBIMBING**

Lamp :-

Hal : Persetujuan Naskah Skripsi  
An Sdri, Sri Mulyani

Kepada

Yth. Bapak Dekan Fakultas Syariah dan Hukum  
UIN Walisongo Semarang  
di Semarang

*Assalamu 'alaikum Wr. Wb*

Setelah saya meneliti dan mengadakan perbaikan seperlunya bersama ini saya kirim naskah skripsi saudara:

Nama : Sri Mulyani

NIM : 2002056018

Jurusan : Ilmu Hukum

Judul : “Analisis Hukum Terhadap Keabsahan Pemutusan Hubungan Kerja Dan Hak Bagi Pekerja Tetap Dalam Masa Percobaan Kerja (Studi Kasus Pada Putusan Nomor 4/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Smg dan Putusan Mahkamah Agung Nomor 989/K/Pdt. Sus-PHI/2023)”

Dengan ini saya mohon kiranya naskah skripsi tersebut dapat segera diujikan.

Demikian harap menjadi maklum.

*Wassalamu 'alaikum Wr. Wb.*

Semarang, 29 Mei 2024

Pembimbing I

Pembimbing II

  
**Dr. H. Ali Imron S.Ag., SH., M.Ag.**  
NIP.197307302003121003

  
**Tri Nurhavati, M.H.**  
NIP.198612152019032013



KEMENTERIAN AGAMA  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI WALISONGO  
FAKULTAS SYARIAH DAN HUKUM  
Jalan Prof. Dr. H. Hamka Semarang 50185 Telepon (024)7601291, Faksimili  
(024)7624691, Website: <http://fsh.walisongo.ac.id>

PENGESAHAN

Nama : Sri Mulyani  
NIM : 2002056018  
Judul : Problematika Penyelesaian Hubungan Industrial Karena  
Pemutusan Hubungan Kerja Dalam Masa Percobaan Bagi Pekerja  
Dengan PKWTT

Telah dimunaqasahkan oleh Dewan Penguji Fakultas Syariah dan Hukum Universitas Islam Negeri Walisongo Semarang, dan dinyatakan lulus dengan predikat cumlaude/baik/cukup, pada tanggal 19 Juni 2024 dan dapat diterima sebagai syarat guna memperoleh gelar Sarjana Strata 1.

Ketua Sidang / Penguji

Fenny Bintarawati, M.H.  
NIP. 198907262019032011

Semarang, 5 Juli 2024  
Sekretaris Sidang / Penguji

Tri Nurhayati, M.H.  
NIP. 198612152019032013

Penguji Utama I

Ali Maskur, S.H., M.H.  
NIP. 197603292023211003



Penguji Utama II

Arina Hukmu Adila, S.H., M.H.  
NIP. 199401182019032022

a.n. Pembimbing I  
Sekjur (H.)

Mendeniyah H.N., M.S.I.  
Dr. H. Ali Imron S.Ag., SH, M.Ag  
NIP. 197307302003121003

Pembimbing II

Tri Nurhayati, M.H.  
NIP. 198612152019032013

## MOTTO

وَهَلْ أَتَاكَ نَبِيُّ الْخَصَمِ إِذْ تَسَوَّرُوا الْمِحْرَابَ إِذْ دَخَلُوا عَلَى دَاوُدَ فَفَزِعَ مِنْهُمْ قَالُوا لَا تَخَفْ  
خَصْمَنَّ بَعَى بُعُضُنَا عَلَى بَعْضٍ فَاحْكُم بَيْنَنَا بِالْحَقِّ وَلَا تُشْطِطْ وَاهْدِنَا إِلَى سَوَاءِ الصِّرَاطِ

“Apakah telah sampai kepadamu (Nabi Muhammad) berita orang-orang yang berselisih ketika mereka memanjat dinding mihrab?

Ketika mereka masuk menemui Daud, dia terkejut karena (kedatangan) mereka. Mereka berkata, “Janganlah takut! (Kami) berdua sedang berselisih. Sebagian kami berbuat aniaya kepada yang lain. Maka, berilah keputusan di antara kami dengan hak, janganlah menyimpang dari kebenaran, dan tunjukilah kami ke jalan yang lurus.” (QS. Shad [38] : 21-22).<sup>3</sup>

---

<sup>3</sup> Ilmu Kalam, “*Hadits Ibnu Majah*”, <https://quranbest.com/al-quran/Sad>, diakses 25 Mei 2024.

## PERSEMBAHAN

Puji syukur penulis panjatkan kepada Allah SWT. yang telah melimpahkan rahmat, taufik dan hidayahnya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dan telah melewati banyak rintangan. Shalawat serta salam semoga terlimpahkan kepada Nabi Muhammad SAW. Sebagai rasa cinta, bangga dan rasa terimakasih penulis karena telah mampu menyelesaikan skripsi ini dengan baik dengan dibantu oleh beberapa pihak, maka penulis mempersembahkan kepada:

1. Kedua orang tua tercinta Bapak Ihwandi dan Ibu Asfiah sebagai *best person* dalam hidupku yang selalu mendoakan, mendukung dan merindahi setiap langkahku. Terimakasih atas semua pengorbanan, kekuatan, kasih sayang, dan kesabaran mengantarkanku hingga sampai titik ini. dan kedua kakak penulis, Mbak Mirkhatun dan Mbak Ilmiyanti serta keluarga besar yang selalu memberikan semangat dan mendukung penulis sehingga skripsi ini dapat diselesaikan dengan baik.
2. Bapak Dr. H. Ali Imron S.Ag., SH., M.Ag. selaku Pembimbing 1 dan Ibu Tri Nurhayati M.H. selaku Pembimbing 2 skripsi yang telah meluangkan waktu, tenaga, pikiran dan kesabaran serta telah memberikan arahan dan bimbingan, sehingga skripsi ini bisa diselesaikan dengan baik.
3. Almamater tercinta, khususnya keluarga besar Program Studi Ilmu Hukum, Fakultas Syari'ah dan Hukum Universitas Islam Negeri Walisongo Semarang
4. Pondok Pesantren Al-Ma'rufiyyah tempat singgah penuh barokah. Terimakasih kepada Abah KH. Abbas Masrukhin beserta keluarga yang telah sabar menuntun dan mendoakan penulis, serta seluruh santri Al-Ma'rufiyyah yang selalu memberikan nasihat dan semangat.
5. Sahabat penulis dari semester 1 sampai saat ini Quota Ayunisa dan Haifa Zaeniyah yang selalu mendengarkan

- keluh kesah penulis, selalu direpotkan, selalu membantu, selalu memberikan nasihat, semangat serta dukungan.
6. Teman pondok penulis Syifa, Salsa, Lutfi Khoiriyah, Thenada Afi'datul Lu'lu, Laila Nadya Utami, Sania Rahmawati Devi dan Faradina.
  7. Teman SMP Fahira, Maya, Agus Muslih, dan Sulaiman.
  8. Teman-teman KKN MIT Ke-16 Posko 124.
  9. Teman-teman *Independent Women* sebagai temen seperjuangan skripsi.
  10. Semua pihak yang telah membantu penulis dalam menyelesaikan skripsi yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu.
  11. Tidak lupa, skripsi ini penulis persembahkan untuk diri penulis sendiri. Terimakasih sudah bisa melawan rasa malas, takut, dan pesimis yang selalu mencul dalam pikiran penulis sehingga skripsi ini dapat selesai meskipun jauh dari kata sempurna.

## DEKLARASI

Yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Sri Mulyani

NIM : 2002056018

Jurusan : Ilmu Hukum

Menyatakan bahwa skripsi yang berjudul:

**PROBLEMATIKA PENYELESAIAN HUBUNGAN INDUSTRIAL KARENA  
PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA DALAM MASA PERCOBAAN BAGI PEKERJA  
DENGAN PKWTT**

Secara keseluruhan adalah hasil penelitian/karya saya sendiri, kecuali informasi yang terdapat dalam referensi tertentu yang dijadikan bahan rujukan.

Semarang, 02 Juli 2024



Sri Mulyani  
NIM: 2002056018

## PEDOMAN TRANSLITERASI

Transliterasi huruf Arab ke dalam huruf latin yang dipakai dalam penulisan skripsi ini berpedoman pada Surat Keputusan Bersama Menteri Agama Nomor: 158/1987 dan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan Republik Indonesia Nomor: 05936/U/1987. Transliterasi tersebut digunakan untuk menulis kata-kata Arab yang sudah diserap kedalam Bahasa Indonesia. Kata-kata Arab yang sudah diserap kedalam Bahasa Indonesia sebagaimana terlihat dalam kamus linguistik atau kamus besar Bahasa Indonesia (KBBI). Secara garis besar pedoman transliterasi itu adalah sebagai berikut.

### A. Konsonan Tunggal

Fonem konsonan Bahasa Arab yang dalam sistem tulisan Arab dilambangkan dengan huruf. Dalam transliterasi itu sebagian dilambangkan dengan huruf, sebagian dilambangkan dengan tanda, dan sebagian lagi dilambangkan dengan huruf dan tanda sekaligus.

Berikut ini daftar huruf Arab yang dimaksud dan transliterasinya dengan huruf latin:

Huruf Arab	Nama	Huruf Latin	Nama
أ	Alif	Tidak dilambangkan	Tidak dilambangkan
ب	Ba	B	Be
ت	Ta	T	Te
ث	Ša	š	es (dengan titik di atas)
ج	Jim	J	Je

ح	Ḥa	ḥ	ha (dengan titik di bawah)
خ	Kha	Kh	ka dan ha
د	Dal	d	De
ذ	Ḍal	ḏ	Zet (dengan titik di atas)
ر	Ra	r	er
ز	Zai	z	zet
س	Sin	s	es
ش	Syin	sy	es dan ye
ص	Ṣad	ṣ	es (dengan titik di bawah)
ض	Ḍad	ḍ	de (dengan titik di bawah)
ط	Ṭa	ṭ	te (dengan titik di bawah)
ظ	Ẓa	ẓ	zet (dengan titik di bawah)
ع	`ain	`	koma terbalik (di atas)
غ	Gain	g	ge

ف	Fa	f	ef
ق	Qaf	q	ki
ك	Kaf	k	ka
ل	Lam	l	el
م	Mim	m	em
ن	Nun	n	en
و	Wau	w	we
ه	Ha	h	ha
ء	Hamzah	‘	apostrof
ي	Ya	y	ye

## B. Vokal

Vokal bahasa Arab, seperti vokal bahasa Indonesia, terdiri dari vokal tunggal atau *monoftong* dan vokal rangkap atau *diftong*.

### 1. Vokal Tunggal

Vokal tunggal bahasa Arab yang lambangnya berupa tanda atau harakat, transliterasinya sebagai berikut:

Huruf Arab	Nama	Huruf Latin	Nama
ـَ	Fathah	a	a
ـِ	Kasrah	i	i

ـَ	Dammah	U	u
----	--------	---	---

## 2. Vokal Rangkap

Vokal rangkap bahasa Arab yang lambangnya berupa gabungan antara harakat dan huruf, transliterasinya berupa gabungan huruf sebagai berikut:

Huruf Arab	Nama	Huruf Latin	Nama
...يَ	Fathah dan ya	Ai	a dan u
...وَ	Fathah dan wau	Au	a dan u

Contoh:

- كَتَبَ kataba
- فَعَلَ fa`ala
- سُوِّلَ suila
- كَيْفَ kaifa
- حَوَّلَ haula

## C. Maddah

*Maddah* atau vokal panjang yang lambangnya berupa harakat dan huruf, transliterasinya berupa huruf dan tanda sebagai berikut:

Huruf Arab	Nama	Huruf Latin	Nama
...آ...إ...أ	Fathah dan alif atau ya	ā	a dan garis di atas

...ي	Kasrah dan ya	ī	i dan garis di atas
...و	Dammah dan wau	ū	u dan garis di atas

Contoh:

- قَالَ qāla
- رَمَى ramā
- قِيلَ qīla
- يَقُولُ yaqūlu

## ABSTRAK

Pemutusan Hubungan Kerja harus dilakukan dengan alasan yang jelas. PHK yang dilakukan tanpa persetujuan dari LPPHI menjadi batal demi hukum kecuali sesuai dengan Pasal 154 Huruf a Undang-Undang Ketenagakerjaan. Contoh kasus yang terjadi yaitu pada PT. Soho Industri Pharmasi yang melakukan PHK kepada karyawannya yang masih dalam masa percobaan kerja, pekerja dinilai tidak mampu menunjukkan kinerja dengan baik. Hakim Pengadilan pertama dan Hakim Mahkamah Agung dalam hal ini memiliki perbedaan pertimbangan dalam memberikan putusan. Tujuan penelitian ini untuk mengetahui bagaimana PHK dalam masa percobaan bagi pekerja dengan PKWTT dan bagaimana Problematika Penyelesaian Hubungan Industrial karena PHK dalam masa percobaan bagi pekerja dengan PKWTT.

Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian normatif yaitu dengan meneliti bahan kepustakaan (*library research*) dengan menggunakan pendekatan doktrinal (*juridic normatif*) dan pendekatan kasus (*case approach*). Sumber data yaitu bahan hukum primer, sekunder dan bahan hukum tersier. Teknik pengumpulan data yang digunakan yaitu studi dokumentasi (Kepustakaan).

Berdasarkan hasil penelitian, menurut penulis PHK oleh PT. Soho Industri Pharmasi dinilai sah dan pengusaha tidak perlu memberikan kompensasi kepada pekerja karena antara Pasal 154 Huruf a Undang-Undang Ketenagakerjaan telah sesuai dengan PKWTT dan Perjanjian Kerja Bersama. Selain itu dalam pertimbangan hakim terjadi perbedaan. Putusan Pengadilan pertama mengabulkan gugatan pekerja namun dinilai salah dalam menerapkan hukum karena telah mengesampingkan PKWTT dan PKB sedangkan dalam hal ini penulis setuju dengan pendapat Hakim Mahkamah Agung dimana kasasi PT Soho Industri Pharmasi dianggap sah sesuai dengan bukti PKWTT dan Perjanjian Kerja Bersama (PKB) di perusahaan tersebut.

***Kata Kunci : Pemutusan Hubungan Kerja, Masa Percobaan, PKWTT***

## **ABSTRACT**

Termination of employment must be carried out for clear reasons. Layoffs carried out without approval from LPPHI are null and void unless in accordance with Article 154 Letter a of the Manpower Law. An example of a case that occurred was at PT. Soho Industrial Pharmacy, which laid off its employees who were still on probation, deemed the workers unable to perform well. The first court judge and the Supreme Court judge in this case have different considerations in giving a decision. The aim of this research is to find out how layoffs during the probationary period are for workers with PKWTT and how the problems of resolving industrial relations due to layoffs during the probationary period are for workers with PKWTT.

The type of research used is normative research, namely by examining library materials (library research) using a doctrinal approach (normative juridical) and a case approach. Data sources are primary, secondary and tertiary legal materials. The data collection technique used is documentation study (library).

Based on the research results, according to the author, layoffs by PT. Soho Industrial Pharmacy is considered legal and employers do not need to provide compensation to workers because Article 154 Letter a of the Employment Law is in accordance with the PKWTT and the Collective Labor Agreement. Apart from that, there were differences in the judge's considerations. The first court decision granted the workers' lawsuit but was deemed to have made a mistake in applying the law because it had set aside the PKWTT and PKB, whereas in this case the author agrees with the opinion of the Supreme Court judge where PT Soho Industri Pharmasi's cassation was deemed valid in accordance with the evidence of the PKWTT and the Collective Work Agreement (PKB) in the company.

***Keywords: Termination of Employment, Probation Period, PKWTT***

## KATA PENGANTAR

*Assalamu 'alaikum Warahmatullahi Wabaraktuh*

Alhamdulillah Wasyukurillah, segala puji bagi Allah SWT yang telah memberikan rahmat dan hidayahnya sehingga penyusunan skripsi yang berjudul “Analisis Hukum Terhadap Keabsahan Pemutusan Hubungan Kerja Dan Hak Bagi Pekerja Tetap Dalam Masa Percobaan Kerja (Studi Kasus Pada Putusan Nomor 4/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Smg dan Putusan Mahkamah Agung Nomor 989/K/Pdt.Sus-PHI/2023)” dapat terselesaikan dengan baik. Sholawat serta salam kita haturkan kepada junjungan Nabi kita Nabi Muhammad SAW yang memberikan syafaatnya bagi kita semua.

Penelitian ini membahas mengenai bagaimana PHK dalam masa percobaan bagi pekerja dengan PKWTT dan bagaimana problematika Penyelesaian Hubungan Industrial karena PHK dalam masa percobaan bagi pekerja PKWTT dengan contoh kasus yang terjadi dalam Putusan Nomor 4/Pdt.Sus-PHI/2023/PN. Smg.

Hasil dari penelitian ini yaitu Pemutusan Hubungan Kerja yang dilakukan oleh PT. Soho Industri Farmasi sesuai dengan Pasal 154 huruf a dianggap sah karena memiliki kesesuaian apabila dikaitkan dengan PKWTT No. HRIS/SPKS/087/IV/2022 dan Perjanjian Kerja Bersama PT. Soho Industri Farmasi dengan Serikat Pekerja Farmasi dan Kesehatan Refonnasi bahwa pengusaha berhak untuk melakukan PHK sewaktu-waktu dan tanpa kewajiban membayar kompensasi kepada Pekerja yang mengalami PHK.

Pertimbangan hakim dalam Putusan Pengadilan Pertama dan Putusan Mahkamah Agung memiliki perbedaan yang signifikan, dimana dalam putusan pengadilan pertama mengabulkan gugatan Penggugat (Pekerja) yang dinilai oleh Mahkamah Agung telah salah dalam menerapkan hukum, pertimbangan hakim dalam Pengadilan Pertama dinilai telah mengesampingkan Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu

(PKWTT) dan Perjanjian Kerja Bersama sedangkan dalam hal ini penulis sependapat dengan pertimbangan hakim Mahkamah Agung dengan mengabulkan permohonan kasasi Tergugat (Pengusaha) karena hal tersebut berdasarkan pertimbangan dari Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT) dan Perjanjian Kerja Bersama (PKB) yang telah disepakati sehingga dalam hal ini Hakim Mahkamah Agung juga membatalkan Putusan Pengadilan pertama dan mengabulkan permohonan kasasi pemohon (PT. Soho Industri Pharmasi).

Penulisan skripsi ini dapat terselesaikan selain dari usaha keras penulis, juga atas bantuan dan dorongan dari beberapa pihak. Oleh karena itu, dibuatnya kata pengantar ini penulis ingin menyampaikan terimakasih kepada pihak-pihak yang selalu membantu penulis dalam menyelesaikan skripsi ini.

Dengan ini penulis mengucapkan terimakasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Prof. Dr. Nizar, M. Ag. selaku rektor UIN Walisongo Semarang yang telah memberikan kesempatan kepada penulis untuk menempuh pendidikan di UIN Waisongo Semarang.
2. Prof. Dr. H. Abdul Ghofur, M.Ag. selaku dekan Fakultas Syari'ah dan Hukum UIN Walisongo Semarang yang telah merestui pembahasan skripsi ini.
3. Ibu Dr. Novita Dewi M., M.H. selaku Ketua Jurusan Ilmu Hukum yang telah memberikan izin kepada penulis untuk melakukan penulisan skripsi ini.
4. Bapak Dr. H. Ali Imron S.Ag., SH., M.Ag. selaku Dosen wali penulis dan Pembimbing 1 yang selalu membimbing dan mengarahkan penulis sampai penyusunan skripsi ini selesai dengan penuh bijaksana dan kesabaran
5. Ibu Tri Nurhayati M.H. selaku Pembimbing 2 skripsi yang telah meluangkan waktu, tenaga, pikiran dan kesabaran serta telah memberikan arahan dan bimbingan, sehingga skripsi ini bisa diselesaikan dengan baik.
6. Orang tua tercinta Bapak Ihwandi dan Ibu Asfiah, yang selalu memberikan semangat, dukungan dan do'a yang tulus sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi dengan lancar

tanpa halangan apapun dan kedua kakak penulis serta keluarga besar penulis yang selalu memberikan semangat dan pikiran positif.

7. Seluruh dosen dan staff lain serta bagian tata usaha dilingkungan UIN Walisongo Semarang khususnya dilingkungan Fakultas Syari'ah dan Hukum, yang membantu penulis dalam mengurus berkas-berkas maupun hal lain, sehingga penulis mampu menyelesaikan skripsi ini.
8. Seluruh teman seperjuangan Kelas IH-C terutama kelas IH Perdana yang selalu memberikan semangat satu sama lain.
9. Sahabat penulis Qurota Ayunisa, Haifa Zaeniyah, Nurussyifa Salsabela, Ayu Nadhzifah Salsabila, Lutfi Khoiriyah, dan Thenada Af'idatul Lu'lu yang selalu mendengarkan keluhan penulis, membantu dan memberikan nasihat.
10. Semua pihak yang telah membantu penulis dalam menyusun skripsi ini yang tidak bisa disebutkan satu persatu.

Semoga Allah SWT senantiasa melindungi dan membalas semua amal kebaikan mereka dengan balasan yang lebih baik dari yang mereka berikan kepada penulis. Penulis juga menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari kata sempurna, baik dari segi bahasa, isi maupun analisisnya, sehingga penulis sangat memerlukan kritik dan saran untuk kesempurnaan skripsi ini. Penulis berhadap skripsi ini dapat bermanfaat bagi siapa saja yang membacanya. Aamiin Ya Rabbal Alamin.

*Wassalamu 'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh.*

Semarang, 29 Mei 2024



Sri Mulyani  
NIM. 2002056018

## DAFTAR ISI

<b>PERSETUJUAN PEMBIMBING .....</b>	<b>ii</b>
<b>PENGESAHAN .....</b>	<b>iii</b>
<b>MOTTO .....</b>	<b>iv</b>
<b>PERSEMBAHAN.....</b>	<b>v</b>
<b>DEKLARASI.....</b>	<b>vii</b>
<b>PEDOMAN TRANSLITERASI.....</b>	<b>viii</b>
<b>ABSTRAK .....</b>	<b>xiii</b>
<b>ABSTRACT.....</b>	<b>xiv</b>
<b>KATA PENGANTAR .....</b>	<b>xv</b>
<b>DAFTAR ISI.....</b>	<b>xviii</b>
<b>DAFTAR LAMPIRAN .....</b>	<b>xx</b>
<b>BAB I PENDAHULUAN</b>	
A. Latar Belakang .....	1
B. Rumusan Masalah .....	7
C. Tujuan Penelitian.....	8
D. Manfaat Penelitian.....	8
E. Telaah Pustaka.....	9
F. Metode Penelitian.....	12
G. Sistematika Penulisan .....	17
<b>BAB II TINJAUAN UMUM TENTANG PERJANJIAN KERJA, HUBUNGAN KERJA, PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA DAN PENYELESAIAN HUBUNGAN INDUSTRIAL</b>	
<b>A. Perjanjian Kerja.....</b>	<b>18</b>
1. Pengertian Perjanjian Kerja.....	18
2. Syarat sah perjanjian kerja .....	20
3. Kewajiban para pihak dalam perjanjian kerja .....	23
4. Jenis-Jenis Perjanjian Kerja .....	26
<b>B. Hubungan Kerja.....</b>	<b>32</b>
1. Pengertian Hubungan Kerja .....	32
2. Unsur-Unsur Hubungan Kerja .....	33
3. Timbulnya Hubungan Kerja.....	37
<b>C. Pemutusan Hubungan Kerja Dan Hak Pekerja.....</b>	<b>38</b>
1. Pemutusan Hubungan Kerja.....	38
2. Hak-hak Pekerja.....	51

<b>D. Penyelesaian Hubungan Industrial .....</b>	<b>56</b>
a. Pengertian Penyelesaian Hubungan Industrial .....	56
b. Pertimbangan Hakim.....	58
<b>E. Teori <i>Triadism Law</i> Dari Gustav Radbruch .....</b>	<b>61</b>
a. Asas Kemanfaatan .....	62
b. Asas Keadilan .....	63
c. Asas Kepastian Hukum .....	65
<b>BAB III GAMBARAN UMUM KASUS PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA TERHADAP PEKERJA TETAP DALAM MASA PERCOBAAN KERJA DALAM PUTUSAN NOMOR 4/PDT.SUS-PHI/2023/PN SMG</b>	
A. Duduk Perkara .....	68
B. Pembuktian.....	76
C. Pertimbangan Hukum .....	78
D. Amar Putusan Hakim.....	85
<b>BAB IV PROBLEMATIKA PENYELESAIAN HUBUNGAN INDUSTRIAL KARENA PHK DALAM MASA PERCOBAAN BAGI PEKERJA DENGAN PKWTT</b>	
A. Pemutusan Hubungan Kerja Dalam Masa Percobaan Bagi Pekerja Dengan PKWTT .....	87
B. Problematika Penyelesaian Hubungan Industrial Karena PHK Dalam Masa Percobaan Bagi Pekerja Dengan PKWTT .....	97
<b>BAB V PENUTUP</b>	
A. Kesimpulan .....	115
B. Saran .....	116
<b>DAFTAR PUSTAKA .....</b>	<b>117</b>
<b>LAMPIRAN.....</b>	<b>123</b>
<b>DAFTAR RIWAYAT HIDUP .....</b>	<b>154</b>

## **DAFTAR LAMPIRAN**

Lampiran 1: Naskah Putusan Nomor 4/Pdt.Sus PHI/2023/PN.Smg

Lampiran 2: Naskah Putusan Nomor 989/K/Pdt.Sus-PHI/2023

Lampiran 3: Daftar Riwayat Hidup

# BAB 1

## PENDAHULUAN

### A. Latar Belakang

Hukum Ketenagakerjaan adalah hukum yang mengatur mengenai tenaga kerja sejak sebelum, selama dan setelah masa kerja dan setelah terjadi kesepakatan perjanjian kerja timbul hubungan kerja. Sesuai dengan bunyi Pasal 1 Angka 15 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan bahwa “Hubungan kerja adalah hubungan antara pengusaha dengan pekerja/buruh berdasarkan perjanjian kerja, yang mempunyai unsur pekerjaan, upah, dan perintah”.

Hubungan kerja akan berlaku setelah perjanjian/kesepakatan kerja tercapai, perjanjian kerja yang dibuat dengan tidak boleh bertentangan dengan perjanjian perburuhan atau KKB (Kesepakatan Kerja Bersama). Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan memberikan pemahaman dalam suatu hubungan antara pengusaha dengan pekerja yang dibuat dengan adanya suatu perjanjian kerja baik tertulis maupun lisan. Dalam hal ini, Hubungan hukum terlihat pada hak dan kewajiban yang diberikan dan dijamin oleh hukum.<sup>1</sup>

Logemann berpendapat bahwa setiap hubungan hukum terdapat pihak yang berwenang atau berhak meminta prestasi yang disebut dengan “*prestatie subject*” dan pihak yang berwajib melakukan prestasi yang disebut “*plicht subject*”. Dengan demikian, setiap hubungan hukum mempunyai dua segi yaitu segi kekuasaan/kewenangan atau hak (*bevoegdheid*) dan kewajiban (*plicht*). Kewenangan yang diberikan oleh hukum kepada subjek hukum dinamakan

---

<sup>1</sup> Samun Ismaya, *Hukum Ketenagakerjaan*, (Yogyakarta, 2018), cet 1, 29.

“hak”, yaitu kekuasaan/kewenangan untuk berbuat sesuatu atau menuntut sesuatu yang diwajibkan oleh hak itu.<sup>2</sup>

Dalam Pasal 151 Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 Tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 Tentang Cipta Kerja menjadi Undang-Undang menjelaskan bahwa baik Pengusaha, Pekerja/Buruh, Serikat Pekerja/Serikat Buruh, maupun Pemerintah harus berusaha menghindari agar Pemutusan Hubungan Kerja tidak terjadi. Apabila PHK tersebut tidak dapat dihindari maka pekerja dan pengusaha wajib berunding untuk mencari kesepakatan. Jika perundingan tersebut tidak mendapatkan kesepakatan, maka PHK tersebut hanya dapat dilakukan setelah mendapatkan penetapan dari lembaga Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (PPHI).<sup>3</sup>

Secara normatif dijelaskan bahwa Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial disusun untuk menciptakan hubungan industrial yang harmonis, dinamis, dan berkeadilan serta menghadapi perkembangan industrialisasi yang menyebabkan semakin meningkat dan kompleks perselisihan hubungan industrial. Pemutusan hubungan kerja yang dilakukan tanpa adanya persetujuan dari lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial menjadi batal demi hukum yang berarti adanya PHK tersebut dianggap tidak pernah ada, kecuali sesuai dengan Pasal 154 Huruf a Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 bahwa “Penetapan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 151 ayat (3) tidak diperlukan dalam hal pekerja/buruh masih dalam masa percobaan kerja, bilamana telah dipersyaratkan secara

---

<sup>2</sup> Samun Ismaya, *Hukum*, 30.

<sup>3</sup> Yani Nur Fatimah, Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial di Pengadilan Hubungan Industrial dalam Pemenuhan Hak Pekerja/Buruh Yang di Putus Hubungan Kerja, *Jurnal Unnes Pandecta*, Vol. 10, No. 2. December 2015.

tertulis sebelumnya”.<sup>4</sup> Permasalahan dalam ketenagakerjaan salah satunya yaitu permasalahan yang terjadi antara pengusaha dengan pekerja, konflik pengusaha dengan pekerja dalam suatu hubungan industrial menjadi suatu hal yang sering terjadi pada masa kini.<sup>5</sup>

Dalam Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial telah dijelaskan bahwa Perselisihan Hubungan Industrial (PHI) adalah suatu perbedaan pendapat yang menyebabkan adanya pertentangan yang terjadi antara pengusaha dengan pekerja/buruh atau serikat pekerja karena terdapat perselisihan hak, perselisihan kepentingan, perselisihan PHK serta perselisihan antar serikat pekerja/buruh dalam satu perusahaan.<sup>6</sup>

Diaturinya Undang-Undang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial telah memberikan panduan terhadap bagaimana prosedur menyelesaikan perselisihan hubungan industrial. Undang-Undang PPHI telah mengatur bahwa PPHI dapat dilakukan salah satunya dengan melalui Pengadilan Hubungan Industrial.<sup>7</sup> Peran hukum disinilah yang menjadi pelindung kepentingan manusia. Apabila terjadi sengketa maupun konflik, maka penegakkan hukum dilaksanakan oleh penguasa yang dalam hal ini disebut sebagai kekuasaan kehakiman. Undang-Undang Nomor 48 Tahun 2009 menjelaskan bahwa kekuasaan kehakiman sebagai kekuasaan negara yang merdeka dalam menyelenggarakan peradilan guna menegakkan hukum dan

---

<sup>4</sup> Republik Indonesia, *Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan*, Pasal 154 Huruf (a).

<sup>5</sup> Tri Nurhayati, *Dinamika Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, (Penerbit: CV. Alinea Media Dipantara), 2022, 113.

<sup>6</sup> Tri Nurhayati, *Dinamika*, 140.

<sup>7</sup> Nindry Sulistya Widiastiani. Kekuasaan Diskresi Hakim Pengadilan Hubungan Industrial. *VeJ*, Vol. 7, Nomor 1, 32.

keadilan sesuai dengan Pancasila, untuk terselenggaranya negara hukum Republik Indonesia.<sup>8</sup>

Pada proses penyelesaian perselisihan hubungan industrial, hakim harus teliti dalam memeriksa fakta-fakta yang ada, karena berdasarkan fakta tersebut kedudukan pekerja seringkali lebih rendah daripada pengusaha. Hakim dalam memberikan keputusan tidak boleh membatasi diri pada perundang-undangan saja, tetapi juga harus menggunakan nurani, kejujuran dan akal yang sehat sehingga dapat mewujudkan putusan yang adil. Dalam hal tersebut, hakim dituntut untuk bersikap bijaksana dalam memutus perkara dengan adil. Apabila dilihat dari unsur kepastian hukum, kemanfaatan, dan keadilan, maka sangat jelas bahwa keadilan sebagai salah satu tujuan pertama dari hukum, disamping kemanfaatan dan kepastian hukum yang ada.<sup>9</sup>

Sesuai dengan realitanya dalam proses persidangan, para hakim tentu mengalami perbedaan pertimbangan dalam memberikan putusan pengadilan. Setiap hakim memiliki pengalaman, latar belakang serta nilai-nilai yang mempengaruhi cara hakim menguraikan hukum dan mengambil keputusan. Perbedaan tersebut dapat terlihat ketika hakim mengamati bukti-bukti yang diajukan oleh para pihak yang bersengketa, penguraian peraturan hukum yang berlaku, dan mempertimbangkan aspek lain yang tepat dalam kasus yang ditanganinya. Meskipun hakim memiliki tujuan untuk menciptakan keadilan, namun adanya perbedaan pertimbangan hakim sebagai bagian dari kerumitan dalam sistem peradilan yang berusaha untuk memastikan terciptanya keadilan bagi para pihak yang terlibat dalam proses hukum.

---

<sup>8</sup> Nindry Sulistyia Widiastiani. Kewenangan Mengadili Pengadilan Hubungan Industrial Dalam Perkara Direksi Melawan Perusahaan (Kajian Putusan Nomor 521 PK/Pdt/2017). *Jurnal Yudisial*, Vol. 12, No. 2, Agustus 2019, 180.

<sup>9</sup> Nindry Sulistyia Widiastiani, *Kekuasaan*, Hal. 33-34.

Kasus PHK sepihak seringkali menjadi penyebab terjadinya Perselisihan Hubungan Industrial. Salah satu contohnya yaitu PHK yang dilakukan oleh PT Soho Industri Pharmasi terhadap salah satu pekerjanya. Sesuai dengan Putusan Nomor 4/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Smg. Penggugat bernama Diana Wahyu Setyaningsih yang merupakan karyawan yang mengalami Pemutusan Hubungan Kerja secara sepihak di PT Soho Industri Pharmasi yang dalam hal ini menggugat PT Soho Industri Pharmasi sebagai Tergugat. Dalam kasus mengenai hubungan ketenagakerjaan ini penggugat merupakan karyawan yang bekerja di Perusahaan PT Soho Industri Pharmasi yang bekerja dengan status dalam masa percobaan kerja dengan waktu selama tiga (3) bulan yang dimulai sejak tanggal 10 Mei 2022 sampai dengan 10 Agustus 2022 dan mendapatkan upah sebesar Rp. 13.710.000,- (tiga belas juta tujuh ratus sepuluh ribu rupiah) yang dalam hal ini mencakup gaji pokok, bantuan transport, dan biaya sewa kost.

Dalam hal ini, penggugat mengalami pemutusan hubungan kerja sebelum masa percobaan kerja 3 bulan tersebut habis, hal ini disebabkan karena penggugat tidak mampu menunjukkan kinerja yang baik serta tidak dapat mencapai target penjualan yang telah ditetapkan oleh tergugat sehingga tidak ada peningkatan penjualan yang di capai oleh pekerja (Penggugat). Dalam proses pemberhentian hubungan kerja tersebut telah dilakukan perundingan Bipartit yang dilakukan oleh Penggugat dan Tergugat tetapi perundingan Bipartit tersebut tidak mendapatkan titik temu.

Penggugat selanjutnya melalui kuasa hukumnya melakukan pengaduan kepada Dinas Tenaga Kerja Kota Semarang dengan tujuan untuk mendapatkan penyelesaian perselisihan yang terjadi. Akan tetapi dihadapan mediator permasalahan tersebut tidak dapat diselesaikan oleh kedua belah pihak pada perundingan Mediasi yang dilaksanakan

pada tanggal 1 November 2021 dan tanggal 8 November 2021, dengan demikian merujuk pada Surat Anjuran No. B/5088/567/XI/2022 tertanggal 21 November 2021 yang pada pokoknya Penggugat menolak isi Surat Anjuran tersebut serta Risalah No: 110/HI/PHK/XII/2022 yang pada intinya menjelaskan bahwa permasalahan timbul karena Penggugat diputus hubungan kerja dan Surat PHK diberikan pada tanggal yang sama saat Pemutusan Hubungan Kerja (PHK).

Penggugat dengan Surat Gugatannya yang dilampiri dengan anjuran dan/atau risalah penyelesaian lalu mengajukan gugatan perselisihan tersebut ke Pengadilan Hubungan Industrial di Pengadilan Negeri Semarang untuk mendapatkan keadilan diantara kedua belah pihak. Pekerja (Penggugat) dalam gugatan tersebut memberikan keterangan bahwa Penggugat di putus hubungannya PT Soho Industri Farmasi karena pekerja sakit dan dinilai tidak dapat menunjukkan kinerja yang baik yaitu pekerja dinilai tidak dapat mencapai target penjualan yang telah ditentukan oleh perusahaan. Namun, PHK tersebut dilakukan pengusaha pada tanggal 30 Juli 2022 padahal dalam hal ini review kinerja pekerja dilakukan sejak tanggal 10 Mei 2022 sampai dengan 10 Agustus 2022, yang mana pekerja dalam hal ini pekerja masih mempunyai waktu masa percobaan kerja sekitar 11 hari untuk memperbaiki atau mencapai target penjualan yang ditetapkan oleh perusahaan. Selain itu bukti rekapitulasi penjualan sales dari bulan Februari 2022 sampai dengan bulan Juli 2022 tidak sesuai karena Penggugat pada bulan Februari belum bekerja.

Dengan demikian, adanya pemutusan hubungan kerja sebelum habis masa percobaan tersebut menurut pertimbangan Hakim dalam Putusan Nomor 4/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Sng bahwa antara bukti dan dalil tidak bersesuaian maka amar putusan yang berikan oleh hakim yaitu pemutusan hubungan kerja dan surat pemberhentian kerja karena tidak lulus masa percobaan kerja tersebut

dianggap tidak sah, sehingga hakim mengabulkan gugatan Penggugat untuk sebagian, serta menghukum tergugat untuk membayar upah proses terhadap penggugat sebesar Rp. 46.500.000,- .

Dalam hal ini, Tergugat kemudian mengajukan permohonan kasasi dengan disertai memori kasasi. Berdasarkan pertimbangan hakim dalam Putusan Nomor 989/K/Pdt.Sus-PHI/2023, Mahkamah Agung berpendapat bahwa terdapat alasan yang cukup untuk mengabulkan permohonan kasasi dari PT. Soho Industri Pharmasi (Pemohon kasasi), karena setelah memori kasasi dan kontra memori kasasi tersebut diteliti dengan seksama, Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Semarang dinilai telah salah dalam menerapkan hukum. Sehingga permohonan kasasi dari PT. Soho Industri Pharmasi (Pemohon) dapat dikabulkan. Dengan demikian dari kedua putusan tersebut terdapat perbedaan pertimbangan hakim antara pertimbangan Hakim Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Semarang dan Hakim Mahkamah Agung.

Berdasarkan apa yang penulis uraikan dalam latar belakang tersebut diatas, maka penulis akan melakukan penelitian dengan judul Problematika Penyelesaian Hubungan Industrial Karena Pemutusan Hubungan Kerja Dalam Masa Percobaan Bagi Pekerja Dengan PKWTT.

## **B. Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang tersebut di atas, maka penulis telah menguraikan beberapa masalah pokok yang akan dibahas pada skripsi ini. Adapun pokok permasalahannya yaitu :

1. Bagaimana PHK dalam masa percobaan bagi pekerja dengan PKWTT?
2. Bagaimana problematika Penyelesaian Hubungan Industrial karena PHK dalam masa percobaan bagi pekerja dengan PKWTT?

### **C. Tujuan Penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah diatas, maka tujuan yang hendak dicapai dalam skripsi ini. Adapun tujuan dari penelitian ini antara lain:

1. Untuk Mengetahui bagaimana PHK dalam masa percobaan bagi pekerja dengan PKWTT
2. Untuk Mengetahui problematika Penyelesaian Hubungan Industrial karena PHK dalam masa percobaan bagi pekerja dengan PKWTT

### **D. Manfaat Penelitian**

Berdasarkan latar belakang masalah, rumusan masalah, dan tujuan penelitian di atas, maka penelitian ini diharapkan untuk dapat bermanfaat baik secara teoritis maupun secara praktis. Manfaat yang hendak dicapai oleh peneliti dalam penelitian ini yaitu :

#### **1. Manfaat Teoritis**

Manfaat teoritis dalam penelitian ini diharapkan berguna bagi peneliti yang akan datang, khususnya bagi mahasiswa yang akan menyusun skripsi dari jurusan Ilmu Hukum mengenai Penyelesaian Hubungan Industrial karena PHK dalam masa percobaan bagi pekerja PKWTT.

#### **2. Manfaat Praktis**

Secara praktis, penelitian ini memberikan manfaat sebagai berikut :

##### **a. Bagi tenaga kerja**

Penelitian ini diharapkan mampu menjadi informasi bagi tenaga kerja, khususnya hak yang diperoleh apabila terjadi PHK dalam masa percobaan bagi pekerja PKWTT sesuai dengan perjanjian kerja yang ada.

##### **b. Bagi perusahaan**

Penelitian ini diharapkan mampu menjadi sumber referensi dan informasi serta menjadi masukan bagi

perusahaan agar dapat menerapkan Peraturan Perusahaan dengan baik sehingga tidak terjadi PHK secara sewenang-wenang.

c. Bagi penegak hukum

Penelitian ini diharapkan mampu memberikan manfaat kepada para penegak hukum dalam memberikan pertimbangan mengenai upaya penyelesaian hubungan industrial karena PHK khususnya bagi pekerja PKWTT dalam masa percobaan agar tercipta keadilan bagi pihak yang bersangkutan.

## **E. Telaah Pustaka**

Untuk menghindari adanya kesamaan terhadap penelitian yang telah dibahas sebelumnya, peneliti melakukan penelusuran terhadap penelitian lain yang berkaitan dengan hak pekerja dalam pemutusan hubungan kerja, diantaranya yaitu sebagai berikut:

1. Skripsi Heryanto. Tahun 2020. Yang berjudul Perlindungan Hukum Terhadap Tenaga Kerja Atas Pemutusan Hubungan Kerja Oleh Perusahaan Akibat Pandemi Covid-19 (Studi Kasus PT. Dua Putra Utama Makmur Tbk). Program Studi Ilmu Hukum Universitas Islam Negeri Walisongo Semarang.

Skripsi tersebut menjelaskan mengenai pelaksanaan pemutusan hubungan kerja akibat pandemi Covid-19 yang dilakukan oleh PT. Dua Putra Utama Makmur Tbk yang menyebabkan buruknya pemberian hak-hak pekerja dalam kondisi pandemi Covid-19 yang pada intinya pekerja yang diwajibkan bekerja tidak mendapatkan sarana prasana yang baik dalam melakukan pencegahan penularan Covid-19, banyak pekerja yang dirumahkan tidak memperoleh upah dan banyaknya ancaman pekerja yang di PHK.

Perbedaan dari skripsi ini yaitu pelaksanaan pemutusan hubungan kerja yang dilakukan oleh perusahaan ketika pekerja berstatus PKWTT dalam masa

percobaan kerja juga membahas mengenai pekerja yang di PHK dalam masa percobaan mendapat hak atau tidak.

2. Skripsi Yunda Fresti Rizkiyah. Tahun 2022. Yang berjudul Perlindungan Hukum Terhadap Hak Pekerja Atas Tindakan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) Sepihak Yang Dilakukan Oleh Perusahaan Pada Pekerja Yang Telah Memasuki Usia Pensiun (Studi Putusan Nomor 34/Pdt.Sus-PHI/2017/PN.Smg). Program Studi Ilmu Hukum Universitas Islam Negeri Walisongo Semarang.

Skripsi tersebut menjelaskan mengenai terjadinya pemutusan hubungan kerja yang disebabkan karena pekerja telah mencapai usia pensiun dan bukan karena mengundurkan diri, yang berdampak bagi hak-hak pekerja pensiun yang tidak diberikan oleh perusahaan PT Alam Daya Sakti.

Perbedaan dengan skripsi penulis yaitu pada pemutusan hubungan kerja secara sepihak yang terjadi pada pekerja yang masih berstatus PKWTT dalam masa percobaan kerja karena dinilai pekerja tersebut tidak dapat memenuhi kinerja atau target penjualan yang telah ditentukan oleh perusahaan.

3. Artikel Jurnal Deanti Arinda Putri Nabilah, Emmila Rusdiana. Tahun 2021. Yang berjudul Kesesuaian Masa Percobaan Pada Pekerja Bidang Pemasaran Dengan Peraturan Perundangan di PT. Bumi Jatikalang Sejahtera Sidoarjo.

Dalam artikel jurnal ini membahas mengenai kesesuaian dalam masa percobaan kerja dalam bidang pemasaran dengan peraturan perundangan di PT. Bumi Jatikalang Sejahtera yang merupakan larangan yang telah ditetapkan dalam Pasal 81 Angka 14 Undang-Undang Cipta Kerja telah diketahui PT BJS akan tetapi tidak dapat memenuhi peraturan perundang-undangan tersebut. Dalam jurnal tersebut menjelaskan bahwa terdapat waktu pemenuhan hak bagi pekerja PKWT yaitu terdapat

kendala eksternal, pekerja yang tidak jujur dan pekerja yang menghilang jika tidak memenuhi target penjualan.

Perbedaan dalam skripsi ini yaitu PHK dalam masa percobaan bagi pekerja PKWTT dimana pekerja di PHK sebelum masa percobaan tersebut habis karena dinilai tidak dapat memberikan kinerja yang baik sehingga dalam PHK tersebut pekerja kemudian mengajukan gugatan ke PHI namun, sesuai dengan Undang-Undang Ketenagakerjaan PHK dalam masa percobaan tidak harus diajukan ke Pengadilan Hubungan Industrial apabila telah dipersyaratkan secara tertulis sebelumnya.

4. Skripsi Ramlan, Rizki Rahayu Fitri. Tahun 2020. Yang berjudul Perlindungan Hukum Bagi Tenaga Kerja Dari Tindakan PHK Perusahaan Dimasa Covid-19.

Skripsi ini menjelaskan mengenai siapa penanggung kerugian akibat adanya Force Majeure terhadap pekerja pada masa pandemic Covid-19 serta bagaimana perlindungan hukum terhadap pekerja atas PKWT pada masa Covid-19.

Perbedaan dengan skripsi penulis yaitu membahas mengenai bagaimana pertimbangan hakim pengadilan pertama dan Hakim MA serta juga membahas mengenai hak-hak pekerja yang berstatus dalam masa percobaan kerja dengan status sebagai pekerja PKWTT.

5. Jurnal Sofa Laela. Tahun 2020. Yang berjudul Pemutusan Hubungan Kerja Karena Kesalahan Berat. Sekolah Tinggi Ilmu Hukum Iblam.

Jurnal ini membahas mengenai kesalahan berat yang dilakukan oleh pekerja dan dijatuhi pemutusan hubungan kerja dan perusahaan wajib memberikan uang penggantian hak. Pemutusan hubungan kerja akibat kesalahan berat dapat ditentukan oleh perusahaan serta tidak perlu adanya Putusan Pengadilan (Pidana) dengan kekuatan hukum tetap.

Perbedaan dengan skripsi penulis yaitu membahas mengenai pemutusan hubungan kerja secara sepihak yang

pekerja tersebut berstatus pekerja PKWTT dan masih dalam masa percobaan kerja. Pemutusan hubungan kerja tersebut dilakukan dengan alasan bahwa pekerja tidak dapat mencapai target penjualan yang telah ditentukan oleh perusahaan yang kemudian penggugat (pekerja) tersebut mengajukan gugatan atas PHK yang dilakukan pengusaha ke Pengadilan Hubungan Industrial.

## **F. Metode Penelitian**

Metode penelitian menjadi langkah penting dalam suatu kegiatan penelitian. Karena metode penelitian pada pokoknya berhubungan dengan cara mendapatkan data. Menurut Sugiyono yang dikutip dari buku karya Nur Solikin Tahun 2021 bahwa “metode penelitian pada pokoknya sebagai suatu cara ilmiah agar menemukan data dengan tujuan dan kegunaan tertentu”.<sup>10</sup> Dengan demikian, pada dasarnya metode penelitian merupakan suatu cara bagaimana mendapatkan data yang dapat dijadikan bahan untuk menjawab rumusan masalah dalam penelitian tersebut.

### **1. Jenis Penelitian dan Pendekatan Penelitian**

Jenis penelitian yang digunakan penulis dalam penelitian ini yaitu dengan menggunakan jenis penelitian normatif yaitu dengan cara meneliti bahan kepustakaan (*library research*) dimana penelitian kepustakaan tersebut dilakukan karena data-data atau bahan-bahan yang diperlukan dalam menyelesaikan penelitian tersebut berasal dari perpustakaan baik berupa buku, ensiklopedi, kamus, jurnal, dokumen, majalah dan lain sebagainya.<sup>11</sup>

Pendekatan dalam penelitian ini menggunakan pendekatan doktrinal (*yuridis normatif*) dan pendekatan kasus (*case approach*). Pendekatan *yuridis normatif* dilakukan dengan mengkaji aspek-aspek atau untuk

---

<sup>10</sup> Nur Solikin, *Pengantar Metodologi Penelitian Hukum*, 2021, Ebook CV. Penerbit Qiara Media - Pasuruan, Jawa Timur

<sup>11</sup> Nursapia Harahap, “Penelitian Kepustakaan” *Jurnal Iqra'*, Vol. 08, No. 01, Mei 2014.

menyelesaikan suatu masalah-masalah yang ada didalamnya (*internal*) dari hukum positif. Pendekatan ini menjadi suatu metode penelitian berdasarkan aturan-aturan perundangan baik ditinjau dari sudut hirarki perundang-undangan (*vertikal*), maupun hubungan harmoni perundang-undangan (*horizontal*). Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa pendekatan doktrinal (*yuridis normatif*) adalah suatu pendekatan yang merujuk pada hukum dan peraturan perundang-undangan yang berlaku.<sup>12</sup>

Dalam pendekatan kasus (*case approach*) penelitian ini dilakukan dengan melakukan telaah terhadap kasus-kasus yang berkaitan dengan isu yang sedang terjadi dan telah menjadi putusan yang berkekuatan hukum tetap. Pendekatan kasus ini mengkaji pertimbangan (*ratio decidendi atau reasoning*) dari hakim dalam memutus suatu perkara contohnya pada Putusan Nomor 4/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Smg dan Putusan Mahkamah Agung Nomor 989/K/Pdt.Sus-PHI/2023. Kasus yang menjadi objek penelitian tersebut kemudian di telaah dengan mempelajari pertimbangan-pertimbangan hakim dalam memutus perkara-perkara tersebut. Peneliti akan dapat melakukan analisis terhadap pemecahan masalah yang diajukannya, karena pertimbangan-pertimbangan yang berasal dari hakim dapat dijadikan referensi untuk ketajaman analisis yang dilakukan penulis.<sup>13</sup>

## 2. Sumber Data

Penelitian hukum normatif tidak menggunakan penelitian lapangan (*field research*) karena yang diteliti hanyalah bahan-bahan hukum sehingga dapat disebut sebagai *library based, focusing on reading and analysis*

---

<sup>12</sup> Kornelius Benuf, Muhamad Azhar, "Metodologi Penelitian Hukum Sebagai Instrumen Mengurai Permasalahan Hukum Komtemporer", *Jurnal Gema Keadilan*, Vol. 7, Edisi I, Juni 2020.

<sup>13</sup> Sigit Sapto Nugroho, Anik Tri Haryani, & Farkhani, *Metodologi Riset Hukum*, e-book (Oase Pustaka, Oase Group, 2020), Cet.1, 101-102.

*of the primary and secondary material.* Sehingga ada yang berpendapat bahwa penelitian hukum normatif merupakan penelitian kajian ilmu hukum. oleh sebab itu, penelitian normatif sumber datanya hanyalah data sekunder, yang terdiri dari bahan hukum primer, bahan hukum sekunder, dan bahan hukum tersier.<sup>14</sup>

1. Bahan hukum primer, yaitu bahan hukum yang mengikat yang terdiri dari:<sup>15</sup>
  - a. Norma atau kaidah dasar, yaitu pembukaan UUD 1945
  - b. Peraturan Dasar:
    - a) Batang tubuh UUD 1945
    - b) Ketetapan-ketetapan MPR
  - c. Peraturan Perundang-Undangan
    - a) Undang-Undang dan Peraturan yang setara
    - b) Peraturan Pemerintah dan Peraturan yang setara
    - c) Keputusan Presiden dan Peraturan yang setara
    - d) Keputusan Menteri dan Peraturan yang setara
    - e) Peraturan-Peraturan Daerah
  - d. Bahan hukum yang tidak dikodifikasikan, seperti hukum adat
  - e. Yurisprudensi
  - f. Traktat

Dalam bahan hukum primer penulis menggunakan bahan hukum berupa Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, Undang-Undang No. 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021, Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 Tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 Tentang Cipta

---

<sup>14</sup> Muhammad Siddiq Armia, *Penentuan Metode dan Pendekatan Penelitian Hukum*, Ebook-Lembaga Kajian Konstitusi Indonesia (LKKI), Banda Aceh, Agustus 2022, 12

<sup>15</sup> Muhammad Siddiq Armia, *Penentuan*, 12-13.

Kerja, Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 2 Tahun 2022 Tentang Cipta Kerja, Undang-Undang Nomor 48 Tahun 2009 Tentang Kekuasaan Kehakiman, Putusan Pengadilan Nomor 4/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Smg, dan Putusan Mahkamah Agung Nomor 989 K/Pdt.Sus-PHI/2023, serta peraturan lain yang bersangkutan dengan dengan ketenagakerjaan.

2. Bahan Hukum Sekunder, yaitu bahan hukum yang memberikan penjelasan yang berkaitan dengan bahan hukum primer, seperti Undang-undang, hasil penelitian, hasil karya yang berasal dari kalangan hukum, pendapat para ahli hukum, dan lain sebagainya. Bahan hukum sekunder yang digunakan dalam penelitian ini yaitu berupa buku-buku, jurnal-jurnal, makalah dan tulisan yang berkaitan dengan PHK dalam hukum ketenagakerjaan dan bahan hukum lainnya yang berkaitan dengan penelitian penulis.
3. Bahan Hukum Tersier, yaitu bahan hukum yang berperan sebagai penunjang yang mencakup bahan-bahan yang memberikan penjelasan terhadap bahan hukum primer maupun bahan hukum sekunder atau yang dikenal sebagai suatu bahan rujukan dalam bidang hukum, seperti kamus hukum, artikel-artikel yang berkaitan dengan penelitian penulis.

### **3. Teknik Pengumpulan Data**

Menurut Sugiyono “metode pengumpulan data menjadi tahapan yang paling utama dalam suatu penelitian, sebab tujuan utama dari adanya penelitian yaitu untuk mendapatkan data. Apabila tidak mengetahui metode pengumpulan data, Maka peneliti tidak memperoleh data untuk mencapai standar data yang ditentukan”.<sup>16</sup> Dengan kata lain bahwa teknik pengumpulan data sebagai penentu kualitas data yang

---

<sup>16</sup> Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*, 2012, Bandung: Alfabeta.

telah terkumpul dan akan menentukan kualitas hasil penelitian.<sup>17</sup>

Dalam penelitian ini, penulis menggunakan teknik pengumpulan data dengan Studi dokumentasi atau kepustakaan berarti penelitian ini dilakukan terhadap sumber bacaan yang berupa salinan putusan Pengadilan pertama, Putusan Mahkamah Agung, buku-buku, artikel, kamus, pendapat ahli dan dari bahan lain yang berkaitan dengan PHK terhadap pekerja, khususnya pekerja dalam masa percobaan kerja.

#### **4. Analisis Data**

Analisis data merupakan kegiatan yang dilakukan dengan cara mengkaji atau menelaah terhadap hasil pengolahan data yang dibantu dengan teori-teori yang telah diperoleh sebelumnya. Secara sederhana analisis data dapat pula dinilai sebagai kegiatan memberikan telaah, baik memberikan telaah yang bersifat menentang, mengkritik, mendukung, menambah atau memberi komentar dan membuat suatu kesimpulan terhadap hasil penelitian baik dengan pikiran sendiri maupun dengan teori-teori yang telah dikuasainya.<sup>18</sup>

Penulis dalam penelitian ini menggunakan metode analisis data kualitatif. Analisis data kualitatif merupakan suatu analisis data yang tidak menggunakan angka, namun dengan memberikan penjelasan sesuai dengan penelitian serta lebih mengedepankan kualitas data dan bukan kuantitas. Dalam penelitian ini, penulis juga menggunakan beberapa teori untuk membantu dalam menganalisis data dalam penelitian ini.

---

<sup>17</sup> Nur Solikin, *Pengantar*, 120.

<sup>18</sup> Sigit Sapto Nugroho, Anik Tri Haryani, & Farkhani, *Metodologi*,

## **G. Sistematika Penulisan**

Berdasarkan sistematika, proposal ini akan diuraikan dalam 5 (lima) bab yaitu :

- BAB I** Bab pertama membahas mengenai mengenai latar belakang penelitian, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, tinjauan pustaka, metode penelitian dan sistematika penulisan.
- BAB II** Bab kedua berisi tinjauan umum tentang perjanjian kerja, hubungan kerja, Pemutusan Hubungan Kerja (PHK), Penyelesaian Hubungan Industrial dan teori *Triadism Law* dari Gustav Radbruch.
- BAB III** Bab ketiga berisi tentang gambaran umum objek penelitian. Dalam bab ini membahas mengenai deskripsi Putusan Pengadilan Nomor 4/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Smg. yang meliputi duduk perkara, pembuktian, pertimbangan hakim, dan amar putusan.
- BAB IV** Bab keempat berisi mengenai hasil penelitian dan pembahasan. Dalam bab ini berisi mengenai PHK dalam masa percobaan bagi pekerja dengan PKWTT dan Problematika Penyelesaian Hubungan Industrial karena PHK dalam masa percobaan bagi pekerja dengan PKWTT.
- BAB V** Bab kelima merupakan bab terakhir yaitu penutup yang berisi kesimpulan serta saran terkait penelitian yang penulis teliti.

## BAB II

# TINJAUAN UMUM TENTANG PERJANJIAN KERJA, HUBUNGAN KERJA, PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA DAN PENYELESAIAN HUBUNGAN INDUSTRIAL

### A. Perjanjian Kerja

#### 1. Pengertian Perjanjian Kerja

Perjanjian kerja merupakan kesepakatan yang terjadi diantara pekerja dan pengusaha yang berisi syarat-syarat, hak dan kewajiban dalam bekerja yang akan diterima oleh para pekerja. Maksud dan tujuan adanya suatu perjanjian kerja tersebut yaitu agar dapat memberikan perlindungan dan keadilan bagi para pihak yang melakukan perjanjian kerja. Salah satu cara agar perlindungan bagi para pihak tersebut dapat tercapai yaitu dengan cara menerapkan adanya keseimbangan antar masing-masing pihak yang bersangkutan.

Menurut pandangan Subekti, “Perjanjian kerja merupakan Perjanjian antara seorang “buruh” dengan seorang “majikan”, perjanjian mana ditandai dengan ciri-ciri adanya upah atau gaji tertentu yang diperjanjikan dan adanya suatu hubungan diperatas yang dalam bahasa Belanda disebut *dienstverhoring*, yang berarti sesuatu yang berdasarkan mana pihak yang satu (majikan) berhak untuk memberikan perintah-perintah yang wajib ditaati oleh pihak lain.<sup>1</sup>

Perjanjian kerja juga diatur dalam Pasal 1 angka 14 Bab IX Undang-Undang Ketenagakerjaan yang

---

<sup>1</sup> Bryllian Abraham Titihalwa, Barzah Latupono, Dezonda Rosiana Pattipawe, “Perjanjian Kerja Antara Pelaku Usaha Dengan Tenaga Kerja Dalam Perjanjian Hubungan Industrial”, *Pattimura Law Study Review*, Vo. 1 , No.1, Agustus 2023, 271.

menyebutkan bahwa “Perjanjian kerja adalah perjanjian antara pekerja/buruh dengan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat-syarat kerja, hak, dan kewajiban bagi para pihak”.<sup>2</sup> Terjadinya hubungan kerja antara pengusaha dengan pekerja/buruh biasanya dicantumkan dalam bentuk perjanjian kerja, baik secara tertulis maupun lisan.

Hubungan kerja yang dilakukan secara tertulis dapat ditandai dengan adanya penandatanganan perjanjian kerja yang didalamnya diatur mengenai syarat kerja, hak, dan kewajiban para pihak, baik bagi pekerja maupun pemberi kerja. Sedangkan hubungan kerja yang dilakukan melalui perjanjian kerja secara lisan merupakan hubungan kerja yang terjadi tanpa adanya penandatanganan perjanjian kerja. Dengan lewatnya waktu atau dilanggarnya syarat yang telah ditetapkan oleh undang-undang, maka hubungan kerja tersebut dianggap telah ada. Selain itu, karena tidak terdapat perjanjian kerja yang ditandatangani, maka hubungan tersebut akan berpedoman pada peraturan ketenagakerjaan yang berlaku.<sup>3</sup>

Bagi perjanjian kerja yang terjadi secara tertulis, dapat dilakukan sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Adapun perjanjian yang dibuat secara tertulis setidaknya mencakup:

- a) Nama, alamat perusahaan, dan jenis usaha.
- b) Nama, jenis kelamin, umur, dan alamat pekerja/buruh.
- c) Jabatan atau jenis pekerjaan.
- d) Tempat pekerjaan
- e) Besarnya upah dan cara pembayarannya
- f) Syarat-syarat kerja yang mencakup hak dan kewajiban baik pengusaha maupun pekerja/buruh
- g) Mulai dan jangka waktu berlakunya perjanjian kerja

---

<sup>2</sup> Republik Indonesia, *Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan*, Bab 1, Pasal 1 angka (14).

<sup>3</sup> Sugeng Hadi Purnomo, “Pekerja Tetap Menghadapi Pemutusan Hubungan Kerja”, *Jurnal Hukum Bisnis Bonum Commum*, Vol. 2, No. 2, Agustus 2019, 141.

- h) Tempat dan tanggal perjanjian kerja tersebut dibuat
- i) Tanda tangan yang dilakukan bagi pihak yang bersngakutan dalam perjaanjian kerja.

Peraturan yang terdapat dalam perjanjian kerja tidak boleh berbeda dengan peraturan perusahaan, perjanjian kerja bersama, dan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Perjanjian kerja dibuat setidaknya dua rangkap yang telah memiliki kekuatan hukum sama dan baik pekerja maupun pengusaha masing-masing memperoleh satu (1) perjanjian kerja.<sup>4</sup>

## 2. Syarat Sah Perjanjian Kerja

Suatu perjanjian kerja dapat dikatakan sah apabila telah memenuhi ketentuan yang telah diatur dalam Pasal 1320 Kitab Undang-Undang Hukum Perdata yang menjelaskan bahwa:

*“Supaya terjadi persetujuan yang sah, perlu dipenuhi empat syarat:<sup>5</sup>*

1. *Kesepakatan mereka yang mengikat dirinya;*
2. *Kecakapan untuk membuat suatu perikatan;*
3. *Suatu pokok persoalan tertentu;*
4. *Suatu sebab yang tidak terlarang;”*

Ketetapan tersebut juga diatur dalam Pasal 52 Ayat 1 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang menjelaskan bahwa suatu perjanjian kerja dibuat berdasarkan:

- a. Kesepakatan dari kedua belah pihak

Perjanjian yang pertama yaitu adanya kesepakatan yang dilakukan antara para pihak (tidak terdapat paksaan, penyesatan/kekhilafan atau *bedrog*-penipuan).<sup>6</sup>

---

<sup>4</sup> Bryllian Abraham Titihalwa, Barzah Latupono, Dezonda Rosiana Pattipawe, *Perjanjian*, 272-273.

<sup>5</sup>Kitab Undang-Undang Hukum Perdata, Bagian 2, *Syarat-Syarat Terjadinya Suatu Persetujuan Yang Sah*, Pasal 1320.

<sup>6</sup>Fithriatus Shalihah, “Implementasi Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) Dalam Hubungan Kerja di Indonesia”, *Jurnal Selat*, Vol. 4, No. 1, 2016, 74.

Hal ini memiliki maksud bahwa para pihak yang mengadakan perjanjian kerja harus setuju sesuai dengan hal-hal yang telah diperjanjikan. Dalam hal ini, pihak pekerja memperoleh pekerjaan yang ditawarkan, dan pihak pengusaha menerima pekerja tersebut untuk dipekerjakan.<sup>7</sup>

- b. Para pihak yang berkaitan memiliki kemampuan atau kecakapan untuk melakukan perbuatan hukum

Seseorang dianggap cakap membuat suatu perjanjian apabila orang yang berkaitan tersebut telah mencukupi umur. Peraturan hukum ketenagakerjaan memberikan batasan umur dengan minimal 18 tahun bagi seseorang dinilai cakap melakukan perjanjian kerja Tahun (Pasal 1 angka 26 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003).

Dalam Pasal 69 Undang-undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan juga memberikan pengecualian untuk anak yang berusia 13 tahun sampai dengan 15 tahun untuk melakukan pekerjaan yang ringan dengan alasan tidak mengganggu perkembangan dan kesehatan fisik, mental, dan sosial. Seseorang juga dianggap dapat cakap membuat perjanjian apabila orang tersebut tidak memiliki gangguan jiwa (waras).<sup>8</sup>

- c. Pekerjaan yang diperjanjikan

Pekerjaan yang diperjanjikan menjadi suatu objek dari perjanjian kerja yang terjadi antara pekerja dan pengusaha, yang melahirkan hak dan kewajiban para pihak yang bersangkutan.<sup>9</sup>

- d. Pekerjaan yang diperjanjikan tidak bertentangan dengan ketertiban umum, kesusilaan, dan peraturan perundang-undangan yang berlaku

Pekerjaan yang telah diperjanjikan tidak boleh bersinggungan dengan ketertiban umum, kesusilaan, dan

---

<sup>7</sup> Lalu Husni. *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan*. (Depok: Rajawali, 2019), Ed. Revisi. Cet. 15, 65.

<sup>8</sup> Lalu Husni. *Pengantar*, 65.

<sup>9</sup> Lalu Husni. *Pengantar*, 66.

peraturan perundang-undangan yang berlaku (Pasal 52 Ayat (1) Undang-Undang Ketenagakerjaan).<sup>10</sup> Jenis pekerjaan yang telah disepakati kedua belah pihak sebagai salah satu unsur perjanjian yang harus dijelaskan secara jelas.

Keempat syarat tersebut bersifat kumulatif yang berarti semua syarat tersebut wajib dipenuhi sehingga apabila syarat tersebut telah terpenuhi, maka dapat dikatakan bahwa perjanjian antara pengusaha dan pekerja tersebut dianggap sah. Syarat kemauan bebas dan kecakapan kedua belah pihak dalam membuat perjanjian kerja dalam hukum perdata dianggap sebagai syarat subjektif. Hal ini disebabkan karena berkaitan dengan orang yang terlibat dalam perjanjian. Sedangkan syarat adanya pekerjaan yang diperjanjikan dan kesahan pekerjaan, disebut sebagai syarat objektif karena berkaitan dengan objek perjanjian.

Apabila dalam syarat objektif tersebut tidak terpenuhi, maka perjanjian tersebut menjadi batal demi hukum sehingga perjanjian kerja yang dilakukan antara pengusaha dan pekerja dianggap tidak pernah ada. Namun apabila yang tidak terpenuhi adalah syarat subjektif, maka akibat hukum dari perjanjian tersebut dapat dibatalkan, para pihak yang tidak memberikan persetujuan secara bebas, selain itu, bagi orang tua atau wali bagi orang yang tidak cakap dalam membuat perjanjian, maka dapat mengajukan pembatalan perjanjian kepada hakim. Oleh karena itu, perjanjian kerja tersebut memiliki kekuatan hukum sebelum dibatalkan oleh hakim.<sup>11</sup>

---

<sup>10</sup> Fithriatus Shalihah, *Implementasi*, 74.

<sup>11</sup> Lalu Husni, *Pengantar*, 66.

### 3. Kewajiban Para Pihak Dalam Perjanjian Kerja

#### a. Kewajiban Buruh/Pekerja

Kewajiban buruh/pekerja telah diatur dalam Pasal 1603, 103a, 103b, 1603c KUHPerdata yang menjelaskan tentang:<sup>12</sup>

- 1) Buruh/pekerja diwajibkan melakukan pekerjaannya secara sendiri. Namun pekerja dapat digantikan oleh pihak ketiga untuk melakukan pekerjaannya apabila pekerja tersebut mendapatkan izin dari majikan/pengusaha. Untuk itu, pekerjaan yang dilakukan pekerja bersifat sangat pribadi, karena berkaitan dengan keterampilan dan keahlian. Maka sesuai dengan peraturan perundang-undangan apabila seorang pekerja meninggal dunia, maka hubungan kerja berakhir dengan sendirinya (PHK demi hukum).
- 2) Dalam melakukan pekerjaan buruh/pekerja wajib menaati peraturan dan petunjuk yang diberikan oleh pengusaha. Dalam hal ini, aturan yang harus ditaati oleh pekerja sebaiknya dicantumkan dalam peraturan perusahaan sehingga menjadi jelas ruang lingkup dari petunjuk yang ada.
- 3) Kewajiban untuk membayar ganti rugi denda. Ganti rugi atau denda dapat terjadi apabila buruh/pekerja melakukan perbuatan yang dapat merugikan perusahaan, baik karena unsur kesengajaan atau kelalaian. Dengan demikian sesuai dengan prinsip hukum, pekerja wajib membayar ganti rugi atau denda yang telah ditentukan tersebut.

#### b. Kewajiban Pengusaha<sup>13</sup>

##### 1) Kewajiban membayar upah

Dalam hubungan kerja, pengusaha mempunyai kewajiban yang utama bagi pekerja yaitu membayar upah atau imbalan kepada pekerja secara tepat

---

<sup>12</sup> Lalu Husni. *Pengantar*, 68-69.

<sup>13</sup> Lalu Husni. *Pengantar*, 69.

waktu. Peraturan tentang upah tersebut telah terjadi perubahan dalam pengaturan ke arah hukum publik. Hal ini dapat dilihat dari adanya campur tangan dari pemerintah dalam menentukan besarnya upah terendah yang harus diberikan oleh pengusaha kepada pekerja yang dapat disebut sebagai upah minimum, maupun pengaturan upah yang tercantum dalam Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Adanya campur tangan dari pemerintah dalam menentukan besarnya upah sangat penting karena berguna untuk menghindari adanya besaran upah yang diterima pekerja terlampau rendah sehingga tidak dapat memenuhi kebutuhan hidup bagi pekerja dan keluarganya meskipun secara minimum.

Ketentuan mengenai upah minimum juga dijelaskan dalam Pasal 60 Ayat (2) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 yang menjelaskan mengenai ketentuan pemberian upah minimum yang diberikan pengusaha terhadap pekerja yang berstatus dalam masa percobaan kerja yang berbunyi “Dalam masa percobaan kerja sebagaimana dimaksud dalam ayat (1), pengusaha dilarang membayar upah dibawah minimum yang berlaku”.<sup>14</sup>

## 2) Kewajiban memberikan waktu istirahat/cuti

Majikan/pengusaha wajib mempertimbangkan waktu istirahat untuk pekerja, contohnya memberikan waktu istirahat dengan minimal setengah jam setelah bekerja selama 4 jam secara terus-menerus dan waktu istirahat tersebut tidak dihitung sebagai jam kerja. Selain itu, majikan/pengusaha juga wajib memberikan cuti tahunan kepada para pekerja secara rutin.

---

<sup>14</sup> Republik Indonesia, *Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan*, Bab 9, Pasal 60 Ayat (2).

Hak cuti sangatlah penting karena dianggap dapat membantu menghilangkan kejenuhan pekerja dalam melakukan pekerjaan. Untuk itu, dengan adanya cuti kerja diharapkan dapat menstabilkan semangat kerja bagi pekerja. Lamanya cuti tahunan terjadi 12 hari kerja. Selain itu, pekerja juga memiliki hak untuk mendapatkan cuti panjang selama 2 bulan setelah bekerja selama 6 tahun sesuai dengan Pasal 79 Ayat 2 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003).

3) Kewajiban mengurus perawatan dan pengobatan

Dalam Pasal 1602x KUHPerdara, majikan/pengusaha mempunyai kewajiban untuk mengurus perawatan dan pengobatan yang diberikan pekerja yang tinggal dirumah majikan. Dalam perkembangannya, kewajiban tersebut tidak hanya berlaku bagi pekerja yang bertempat tinggal dirumah majikan saja, tetapi juga untuk pekerja yang tidak bertempat tinggal serumsh dengan majikannya.

4) Kewajiban memberikan surat keterangan.

Kewajiban memberikan surat keterangan telah diatur dalam Pasal 1602a KUHPerdara yang menjelaskan bahwa majikan/pengusaha wajib memberikan surat keterangan yang telah diberikan tanggal serta tanda tangan. Di dalam surat keterangan tersebut dijelaskan tentang sifat pekerjaan yang dilakukan, lamanya hubungan kerja (masa kerja).

Surat keterangan tersebut juga diberikan meskipun Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) datangnya dari pihak pekerja. Dalam hal ini surat keterangan tersebut sangat penting karena dapat menjadi bekal bagi pekerja untuk mencari pekerjaan baru, sehingga pekerja tersebut dapat diperlakukan sesuai dengan pengalaman kerjanya.

#### 4. Jenis-Jenis Perjanjian Kerja

Berdasarkan jangka waktunya, perjanjian kerja dapat dibagi menjadi 2 (dua) macam, yaitu :

##### a. Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT)

Perjanjian kerja telah diatur dalam Pasal 56 sampai Pasal 59 Undang-Undang No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Apabila mengacu pada Pasal 59 ayat (1), pengertian Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) merupakan suatu perjanjian kerja yang terjadi antara pekerja atau buruh dengan pengusaha yang dibuat hanya untuk pekerjaan tertentu yang dilihat dari jenis dan sifat atau kegiatan pekerjaannya akan selesai dalam waktu tertentu.

Sesuai dengan peraturan dalam Pasal 57 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 berbunyi bahwa :

*Perjanjian kerja waktu tertentu dibuat secara tertulis serta menggunakan bahasa Indonesia dan huruf latin (1). Perjanjian kerja untuk waktu tertentu yang dibuat tidak tertulis bertentangan dengan peraturan yang dimaksud dalam ayat (1) dinyatakan sebagai perjanjian kerja untuk waktu tidak tertentu (2). Selain itu, dijelaskan juga dalam ayat (3) Dalam hal perjanjian kerja dibuat dalam bahasa Indonesia dan bahasa asing, kemudian terdapat perbedaan penafsiran antara keduanya, maka yang berlaku perjanjian kerja yang dibuat dalam bahasa Indonesia.<sup>15</sup>*

Apabila perjanjian kerja tersebut tidak dibuat secara tertulis dan tidak dibuat dalam bahasa Indonesia, maka perjanjian kerja tersebut dinyatakan sebagai Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT) hal ini sesuai dengan Pasal 57 ayat (2) Undang-Undang Ketenagakerjaan.

Perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT) sebagai suatu perjanjian kerja yang terjadi antara pekerja/buruh

---

<sup>15</sup> Republik Indonesia, *Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan*, Bab 9, Pasal 57 Ayat (1),(2),(3).

dengan pengusaha untuk melakukan pekerjaan yang telah diperkirakan selesai dalam waktu tertentu sesuai dengan kesepakatan para pihak. Apabila dalam jangka waktu PKWT akan berakhir tetapi pekerjaan yang dilakukan tersebut belum selesai, maka hal tersebut telah diatur dalam Pasal 8 Ayat (2) Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 Tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja dijelaskan yang berbunyi:

*Dalam hal jangka waktu PKWT sebagaimana dimaksud pada ayat (1) akan berakhir dan pekerjaan yang dilaksanakan belum selesai, maka dapat dilakukan perpanjangan PKWT dengan jangka waktu sesuai kesepakatan antara Pengusaha dengan Pekerja/Buruh, dengan ketentuan jangka waktu keseluruhan PKWT beserta perpanjangannya tidak lebih dari 5 (lima) tahun.<sup>16</sup>*

Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) tidak dapat mensyaratkan adanya masa percobaan (*Probation*), dan apabila dalam perjanjian tersebut terdapat klausul masa percobaan kerja, maka klausul tersebut dianggap tidak pernah ada (batal demi hukum). Dengan demikian, apabila terjadi pemutusan hubungan kerja pada PKWT dengan alasan masa percobaan kerja, maka pengusaha dinilai melakukan pemutusan hubungan kerja sebelum berakhirnya perjanjian kerja, oleh sebab itu, pengusaha dalam hal ini mendapatkan sanksi untuk membayar ganti kerugian pada pekerja/buruh sesuai dengan jumlah upah pekerja/buruh

---

<sup>16</sup> Republik Indonesia, *Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 35 Tahun 2021 Tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja*, Bab 2, Pasal 8 Ayat (2).

sampai batas waktu berakhirnya jangka waktu perjanjian kerja.<sup>17</sup>

Berakhirnya suatu perjanjian kerja yang disebabkan oleh beberapa hal diatur dalam Pasal 61 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 yaitu:<sup>18</sup>

- 1) Pekerja meninggal dunia
- 2) Berakhirnya jangka waktu perjanjian kerja
- 3) Adanya putusan pengadilan dan/atau putusan atau penetapan lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang telah mempunyai kekuatan hukum tetap
- 4) Adanya peristiwa atau kejadian tertentu yang dicantumkan dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama yang dapat menyebabkan berakhirnya hubungan kerja.

Perjanjian kerja tidak dapat berakhir karena meninggalnya pengusaha atau beralihnya hak atas perusahaan yang disebabkan oleh penjualan, pewarisan atau hibah. Apabila terjadi pengalihan perusahaan, maka hak-hak pekerja/buruh menjadi tanggungjawab pengusaha baru, kecuali terdapat ketentuan lain dalam perjanjian pengalihan yang tidak mengurangi hak-hak pekerja/buruh. Dalam hal pengusaha, orang perseorangan, meninggal dunia, dan ahli waris, maka pengusaha dapat melakukan pengakhiran perjanjian kerja setelah melakukan perundingan dan mencapai kesepakatan dengan pekerja/buruh.

Apabila pekerja/buruh meninggal dunia, ahli waris pekerja/buruh berhak untuk mendapatkan hak-haknya sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang

---

<sup>17</sup> Basani Situmorang, *“Menghimpun dan Mengetahui Pendapat Ahli Mengenai Pengertian Sumber-Sumber Hukum Mengenai Ketenagakerjaan”* (Jakarta: Badan Pembinaan Hukum Nasional Departemen Hukum dan HAM, 2010), 22.

<sup>18</sup> Abdullah Sulaiman, Andi Walli. *Hukum Ketenagakerjaan/Perburuhan*, (Jakarta: YPPSDM, 2019), 164-165.

berlaku atau hak-hak yang telah diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama.<sup>19</sup>

Dalam Pasal 62 Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 menjelaskan bahwa:

*Apabila salah satu pihak mengakhiri hubungan kerja sebelum berakhirnya jangka waktu yang telah ditetapkan dalam perjanjian kerja waktu tertentu, atau berakhirnya hubungan kerja bukan karena ketentuan sebagaimana yang dimaksud dalam Pasal 61 ayat (1), pihak yang mengakhiri hubungan kerja diwajibkan membayar ganti rugi kepada pihak lainnya sebesar upah pekerja/buruh sampai batas waktu berakhirnya jangka waktu perjanjian kerja.<sup>20</sup>*

Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) memiliki keuntungan dan kerugian bagi pengusaha maupun bagi pekerja/buruh. keuntungan yang diperoleh bagi pengusaha apabila menerapkan ketentuan waktu maksimal dalam PKWT yaitu jika masa kerja berakhir dan pengusaha tidak melakukan perpanjangan hubungan kerja, maka pengusaha tidak diwajibkan untuk memberikan pesangon ataupun hak-hak lainnya seperti pekerja waktu tidak tertentu jika hubungan kerja tersebut telah berakhir.

Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) juga menimbulkan kerugian berupa rasa cemas yang dialami oleh pekerja waktu tertentu, karena mereka tidak mengetahui nasib yang akan dialami dalam menjalin hubungan kerja. Apabila setelah jangka waktu 3(tiga) tahun berakhirnya perjanjian kerja dengan pembaharuan, pekerja akan merasa beruntung sebab

---

<sup>19</sup> Abdullah Sulaiman, Andi Walli, *Hukum*, 165

<sup>20</sup> Republik Indonesia, *Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan*, Bab 4, Pasal 62 .

kepastian dalam menjalankan pekerjaan menjadi jelas, akan tetapi apabila perusahaan melakukan pemutusan hubungan kerja karena berakhirnya masa PKWT, pekerja tersebut akan menghadapi masa sulit sebelum mendapatkan pekerjaan kembali. Hal ini karena pekerja tersebut telah kehilangan sumber penghasilan sehingga tidak bisa untuk memberikan nafkah kepada keluarganya. Meskipun mereka akan mendapatkan pekerjaan baru diperusahaan yang lain, akan tetapi perusahaan yang baru menerimanya juga pasti akan melakukan hubungan kerja dengan status pekerja waktu tertentu sebagaimana pekerja tersebut memulai bekerja dari awal di perusahaan yang lama.

Waktu bekerja 3 (tiga) tahun diperusahaan yang sebelumnya tidak dapat menjadi alasan untuk pengusaha yang baru menerimanya untuk langsung melakukan hubungan kerja dengan status Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT). Karena Undang-Undang Ketenagakerjaan hanya melakukan pembatasan waktu dikhususkan hanya untuk hubungan kerja dengan satu pengusaha yang sama.<sup>21</sup>

#### **b. Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT)**

Di dalam dunia kerja, sering terdengar bahwa pekerja tetap merupakan pekerja dengan peraturan yang mengacu pada peraturan perundangan dibidang ketenagakerjaan. Abby Tabrani mengatakan bahwa “Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT) tidak mempunyai jangka batas waktu lamanya bekerja selama pekerja masih dapat dinilai mampu dan kompeten dalam pekerjaanya.” Apabila terjadi Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) tetapi bukan disebabkan karena pelanggaran berat atau tenaga kerja mengundurkan diri, maka tenaga kerja tetap memperoleh uang pesangon, uang penghargaan masa

---

<sup>21</sup> Fithriatus Shalihah, *Implementasi*, 79.

kerja (bagi tenaga kerja yang bekerja minimal 3 tahun) dan uang penggantian hak sesuai dengan ketentuan Undang-undang Ketenagakerjaan yang berlaku.<sup>22</sup>

Sesuai dengan jenis Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT) tercantum dalam Pasal 156 Ayat (1) Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 Tentang Cipta Kerja yang berbunyi “Dalam hal terjadi pemutusan hubungan kerja, pengusaha wajib membayar uang pesangon atau uang penghargaan masa kerja dan uang penggantian hak yang harus diterima”.<sup>23</sup>

Adapun jenis dan sifat dari pekerja waktu tidak tertentu (tetap) tersebut yaitu :

- 1) Dapat mensyaratkan adanya masa percobaan kerja yang dilakukan paling lama 3 (tiga) bulan.
- 2) Dalam masa percobaan pengusaha dilarang untuk membayar upah dibawah upah minimum yang berlaku.
- 3) Perjanjian kerja dibuat secara tertulis, apabila dibuat secara lisan, maka pengusaha wajib membuat surat pengangkatan bagi pekerja/buruh yang berkaitan.

Pekerja yang mengalami pemutusan hubungan kerja yang dilakukan pengusaha dapat menolak adanya pemutusan hubungan kerja tersebut. Pemerintah memberikan perlindungan hukum terhadap pekerja apabila menolak adanya pemutusan hubungan kerja yang dilakukan oleh pengusaha hal ini sebagaimana diatur dalam Pasal 38 Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021. Adapun ketentuan tersebut yaitu:<sup>24</sup>

---

<sup>22</sup> Sudibyo Aji Narendra Buwana, Mario Septian Adi Putra, *Implementasi*, 206-207.

<sup>23</sup> Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 Tentang Cipta Kerja, Pasal 156 Ayat (1).

<sup>24</sup> Muhammad Fahry Yogaswara, Arfianna Novera, Ahmaturrahman., “Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Dengan PKWTT Akibat Pemutusan Hubungan Kerja Pada Masa Pandemi Covid-19”, *Simbur Cahaya*, Vol. XXIX, No. 2, Desember 2022, 302.

- 1) Pekerja yang berkaitan harus membuat surat penolakan disertai dengan alasan penolakan tersebut, paling lama 7 (tujuh) hari kerja setelah diterimanya surat pemberitahuan;
- 2) Apabila terjadi perbedaan pendapat mengenai pemutusan hubungan kerja maka penyelesaiannya melalui perlindungan bipartit antara pengusaha dengan pekerja atau serikat pekerja/serikat buruh;
- 3) Jika perundingan bipartit tersebut tidak mencapai kesepakatan maka tahap berikutnya diselesaikan dengan mekanisme penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang diatur dalam Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial selanjutnya disebut UUPHI.

## **B. Hubungan Kerja**

### **1. Pengertian Hubungan Kerja**

Hubungan kerja merupakan hubungan yang disebabkan dari adanya suatu perjanjian kerja yang terjadi antara pemberi kerja/pengusaha dengan pekerja. Hal ini sesuai dengan yang dijelaskan dalam Pasal 1 angka 15 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang menyebutkan bahwa “Hubungan kerja adalah hubungan antara pengusaha dengan pekerja/buruh berdasarkan perjanjian kerja yang memiliki unsur pekerjaan, upah, dan perintah”.<sup>25</sup>

Berdasarkan penjelasan Undang-undang diatas maka dapat disimpulkan bahwa hubungan hukum ada setelah adanya perjanjian kerja yang telah disepakati oleh kedua belah pihak yaitu pengusaha dan pekerja/buruh serta memiliki unsur pekerjaan, upah, dan perintah. Dengan terpenuhinya ketiga unsur tersebut maka perjanjian tersebut

---

<sup>25</sup> Republik Indonesia, *Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan*, Bab 1, Pasal 1 angka (15).

dapat disebut sebagai perjanjian kerja.<sup>26</sup> Jadi perjanjian kerja merupakan dasar dari suatu hubungan kerja antara pengusaha dengan pekerja/buruh.<sup>27</sup>

Perjanjian kerja merupakan suatu perjanjian dimana pihak pertama yaitu pekerja/buruh mengikatkan dirinya berada dibawah perintah pengusaha/majikan dalam suatu waktu dengan melakukan pekerjaan untuk mendapatkan upah. Pengusaha dianggap mempunyai kedudukan lebih tinggi secara sosial maupun ekonomi serta memberikan perintah kepada pihak pekerja yang secara sosial maupun ekonomi mempunyai kedudukan yang lebih rendah untuk melakukan pekerjaan tertentu.

Wewenang yang dimiliki oleh pengusaha tersebutlah yang menjadi pembeda antara perjanjian kerja dengan perjanjian yang lain. Dalam hal ini dapat dilihat pada hubungan kerja yang memuat syarat-syarat kerja, hak, dan kewajiban masing-masing pihak antara pemberi kerja dan pekerja. Syarat suatu pekerjaan dapat berkaitan dengan pengakuan pada suatu serikat pekerja, sedangkan hak dan kewajiban para pihak berkaitan dengan waktu kerja upah, jaminan sosial, dan lain-lain.<sup>28</sup>

## 2. Unsur-Unsur Hubungan Kerja

Dalam hubungan kerja terdapat beberapa unsur-unsur perjanjian kerja sebagai berikut:<sup>29</sup>

### a. Unsur *Work* atau Pekerjaan

Dalam suatu hubungan kerja terdapat perjanjian kerja yang harus mencakup pekerjaan yang

---

<sup>26</sup> Anna Triningsih. *Hukum Ketenagakerjaan Kebijakan dan Perlindungan Tenaga Kerja Dalam Penanaman Modal Asing*. (Depok: Rajawali Pers, 2020), cet.1, 50.

<sup>27</sup> Habib Iftighar Wibowo, "Tindakan Pengusaha Yang Tidak Mempensiunkan Pekerja Setelah Melewati Usia Pensiun", *Jurist-Diction*, Vol. 3, No. 3, Mei 2020, Hal. 1021-1022.

<sup>28</sup> Habib Iftighar Wibowo, *Tindakan*, 1022.

<sup>29</sup> Lalu Husni, *Pengantar*, 63.

diperjanjikan (objek perjanjian) dan pekerjaan tersebut dilakukan sendiri oleh pekerja yang membuat perjanjian kerja tersebut. Hal ini disebutkan dalam KUHPerdara Pasal 1603 a yang berbunyi “Buruh wajib melakukan sendiri pekerjaan hanya dengan seizin majikan ia dapat menyuruh orang ketiga menggantikannya”.

Pekerjaan yang dilakukan oleh pekerja tersebut bersifat sangat pribadi karena berkaitan dengan keterampilan/keahliannya. Oleh karena itu, menurut hukum yang berlaku apabila pekerja meninggal dunia maka perjanjian antara pengusaha dengan pekerja tersebut menjadi putus demi hukum.

b. Unsur Perintah

Dalam unsur perintah ini, Hubungan antara Pengusaha dan pekerja disebut sebagai hubungan *Subordinatif* (atasan dan bawahan) dimana pekerja tunduk terhadap perintah pengusaha dalam menjalankan pekerjaan sesuai dengan yang diperjanjikan, termasuk perintah yang dilakukan secara tertulis yang tercantum dalam perjanjian kerja. Pekerja diharuskan untuk mematuhi seluruh perjanjian kerja yang terdapat dan berlaku dalam perusahaan tempatnya bekerja.<sup>30</sup> Dalam hal inilah perbedaan antara hubungan kerja dengan hubungan lainnya, contohnya hubungan yang terjadi antara dokter dengan pasien, pengacara dengan klien. Hubungan tersebut bukanlah merupakan hubungan kerja karena dokter, pengacara tidak tunduk terhadap perintah pasien atau klien.<sup>31</sup>

Dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 mengenai Ketenagakerjaan juga menjelaskan bahwa sesuai dengan Pasal 35 ayat (1) menyebutkan bahwa:<sup>32</sup>

---

<sup>30</sup> Bryllian Abraham Titihalwa, Barzah Latupono, Dezonda Rosiana Pattipawe, *Perjanjian*, 272.

<sup>31</sup> Lalu Husni. *Pengantar*. 64.

<sup>32</sup> Republik Indonesia, *Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan*, Pasal 35 Ayat (1).

*Pemberi kerja memerlukan tenaga kerja dapat merekrut sendiri tenaga kerja yang dibutuhkan atau melalui pelaksana penempatan tenaga kerja (2) pelaksanaan penempatan tenaga kerja sebagai dimaksud dalam ayat (1) wajib memberikan perlindungan sejak rekrutmen sampai penempatan tenaga kerja; (3) pemberi kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (2) dalam mempekerjakan tenaga kerja wajib memberikan perlindungan yang mencakup kesejahteraan, keselamatan dan kesehatan baik mental maupun fisik tenaga kerja.*

Kemudian dalam Pasal 36 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 juga menyebutkan bahwa (1) penempatan tenaga kerja oleh pelaksana sebagaimana yang dimaksud dalam pasal 35 ayat (1), dilakukan dengan memberikan pelayanan penempatan tenaga kerja, (2) pelayanan penempatan tenaga kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1), bersifat terpadu dalam satu sistem penempatan tenaga kerja yang meliputi unsur-unsur:<sup>33</sup>

- 1) Pencari kerja;
- 2) Lowongan pekerjaan;
- 3) Informasi pasar kerja;
- 4) Mekanisme antarkerja;
- 5) Kelembagaan penempatan tenaga kerja;

Dalam ayat (3) unsur-unsur penempatan tenaga kerja sebagaimana dimaksud pada ayat 2, dapat dilaksanakan terpisah yang ditujukan untuk terwujudnya penempatan tenaga kerja.

c. Unsur Upah (*Pay*)

Upah merupakan imbalan berbentuk uang dan termasuk tunjangan.<sup>34</sup> Menurut Pasal (1) angka 30

---

<sup>33</sup> Basani Situmorang, *Menghimpun*, 12-13.

<sup>34</sup> Basani Situmorang, *Menghimpun*, 13.

Undang-Undang Ketenagakerjaan Nomor 13 Tahun 2003 yang berbunyi:<sup>35</sup>

*Upah adalah hak pekerja/buruh yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pengusaha atau pemberi kerja kepada pekerja/buruh yang ditetapkan dan dibayarkan menurut suatu perjanjian kerja, kesepakatan, atau peraturan perundang-undangan, termasuk tunjangan bagi pekerja/buruh dan keluarganya atas suatu pekerjaan dan/atau jasa yang telah atau akan dilakukan.*

Upah atau imbalan tersebut mempunyai peran yang sangat penting dalam hubungan kerja (perjanjian kerja), bahkan dapat dianggap bahwa tujuan utama seseorang bekerja yaitu untuk mendapatkan upah. Mengenai pemberian upah bagi pekerja juga telah dijelaskan dalam hadits yang diriwayatkan oleh Ibnu Majah sebagai berikut:

عن عبد الله بن عمر رضي الله عنهما قال: قَالَ رَسُولُ اللَّهِ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ: " أَعْطُوا الْأَجِيرَ أَجْرَهُ قَبْلَ أَنْ يَجِفَّ عَرْفُهُ

*Dari Abdullah bin Umar radliyallahu anhuma berkata, Rasulullah shallallahu alaihi wasallam bersabda "Berikan upah kepada pekerja sebelum keringatnya kering." (HR Ibnu Majah).<sup>36</sup>*

Apabila dalam hubungan kerja tidak terdapat unsur upah, maka suatu hubungan tersebut bukan merupakan hubungan kerja. Contohnya yaitu seorang narapidana yang diwajibkan untuk menjalankan pekerjaan tertentu, serta seorang mahasiswa yang

---

<sup>35</sup> Republik Indonesia, *Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan*, Bab 1, Pasal 1 angka (30).

<sup>36</sup> Ilmu Islam, "Hadits Ibnu majah"  
<https://ilmuislam.id/hadits/perawi/5/ibnu-majah> ,diakses 11 Mei 2024.

sedang menjalankan praktik lapangan di suatu instansi. Dalam hal ini, narapidana dan mahasiswa tersebut tidak mendapatkan upah atau imbalan.<sup>37</sup>

### 3. Timbulnya Hubungan Kerja

Sesuai dengan ketentuan Pasal 50 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, menjelaskan bahwa “Hubungan kerja terjadi karena adanya perjanjian kerja antara pengusaha dengan pekerja/buruh”.<sup>38</sup> Selain itu, dalam hukum perburuhan terdapat beberapa macam hubungan kerja, yaitu sebagai berikut:

- a. Hubungan kerja sektor *formal*, merupakan hubungan kerja yang terjadi antara pengusaha dengan pekerja berdasarkan perjanjian kerja baik dalam waktu tertentu maupun waktu tidak tertentu yang didalamnya mengandung unsur kepercayaan, upah, dan perintah.
- b. Hubungan kerja *informal*, merupakan hubungan kerja yang terjadi antara pekerja dan orang perseorangan atau beberapa orang yang melakukan usaha secara bersama-sama yang tidak berstatus badan hukum atas dasar saling percaya serta sepakat dengan menerima imbalan atau dengan bagi hasil.
- c. Hubungan kerja, sesuai yang diatur dalam Pasal 51 Ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 yang menjelaskan “Perjanjian kerja dibuat secara tertulis atau lisan”. Hubungan kerja antara pengusaha dengan pekerja merupakan hubungan perdata yang didasarkan pada kesepakatan/perjanjian yang dilakukan antara kedua belah pihak untuk memperoleh hak dan melakukan kewajiban masing-masing. Maka hak dan kewajiban tersebut tercantum dalam perjanjian kerja baik dibuat secara tertulis maupun secara lisan.

---

<sup>37</sup> Lalu Husni. *Pengantar*. 64.

<sup>38</sup> Republik Indonesia, *Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan*, Pasal 50.

Dalam perjanjian tersebut harus dengan jelas mengatur antara jam dan waktu kerja, besarnya upah, upah lembur, perlindungan kesehatan, dan sebagainya. Serta diatur juga mengenai hak dan kewajiban yang dimiliki baik pekerja maupun pengusaha apabila hubungan kerja berakhir atau terjadi pemutusan hubungan kerja yang dilakukan oleh salah satu pihak.<sup>39</sup>

## C. Pemutusan Hubungan Kerja dan Hak-Hak Pekerja

### 1. Pemutusan Hubungan Kerja (PHK)

#### a. Pengertian Pemutusan Hubungan Kerja (PHK)

Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) dalam Pasal 1 ayat 25 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menjelaskan mengenai Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) merupakan berakhirnya suatu hubungan kerja yang disebabkan karena suatu hal tertentu yang mengakibatkan berakhirnya hak dan kewajiban yang dimiliki antara buruh/pekerja dan pengusaha.<sup>40</sup> Sedangkan menurut Manulang (1988) pemutusan hubungan kerja dapat memberikan beberapa pengertian, yaitu:<sup>41</sup>

- 1) *Termination* merupakan berakhirnya hubungan kerja yang disebabkan oleh selesainya kontrak kerja yang telah disepakati. Berakhirnya kontrak dapat terjadi jika tidak terdapat kesepakatan antara karyawan dengan manajemen maka karyawan harus meninggalkan pekerjaannya.
- 2) *Dismissal* adalah berakhirnya hubungan kerja disebabkan oleh karyawan yang melakukan tindakan pelanggaran disiplin yang telah ditetapkan.

---

<sup>39</sup> Basani Situmorang, *Menghimpun*, 14-15.

<sup>40</sup> Sudibyo Aji Narendra Buwana, Mario Septian Adi Putra, *Implementasi*, 207.

<sup>41</sup> Sri Zuhartati, "Pengaruh Pemutusan Hubungan Kerja Terhadap Karyawan Perusahaan", *Jurnal Pendidikan Sosiologi dan Humaniora*, Vol. 1, No. 1, 2010, 10.

Contohnya yaitu karyawan melakukan kesalahan seperti mengkonsumsi alkohol atau obat-obatan terlarang, madat, melakukan tindak kejahatan, merusak perlengkapan kerja milik perusahaan/pabrik.

- 3) *Redundancy*, merupakan pemutusan hubungan kerja yang disebabkan karena perusahaan melakukan pengembangan dengan menggunakan mesin-mesin teknologi baru, contohnya menggunakan robot industri untuk kegiatan produksi, menggunakan alat berat yang hanya dilakukan oleh satu atau dua orang untuk menggantikan jumlah tenaga kerja, hal ini menjadi penyebab banyaknya jumlah pengangguran bagi tenaga kerja.
- 4) *Retrenchment* merupakan pemutusan hubungan kerja yang disangkutkan dengan masalah ekonomi, contohnya resesi ekonomi, masalah pemasaran, sehingga perusahaan dalam hal ini tidak dapat memberikan upah kepada karyawan/pekerjanya.

Pada prinsipnya, pekerja memiliki hak untuk mengakhiri hubungan kerja, namun dalam praktiknya pemutusan hubungan kerja banyak dilakukan oleh pengusaha. Pengusaha yang akan melakukan PHK kepada pekerja harus berdasarkan atas alasan yang membenarkan dilakukannya pemutusan tersebut dan tidak boleh berlawanan dari peraturan perundang-undangan yang berlaku yaitu dalam Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (PPHI) yang menjelaskan bahwa:

*“Perselisihan, Pemutusan Hubungan Kerja adalah perselisihan yang timbul karena tidak adanya kesesuaian pendapat mengenai pengakhiran hubungan kerja yang dilakukan oleh salah satu pihak”*.<sup>42</sup>

---

<sup>42</sup> Republik Indonesia, *Undang-Undang Nomor 2 tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial*, Bab 1, Pasal 1 Ayat (4).

Dalam Pasal 150 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 juga meliputi pemutusan hubungan kerja yang terjadi dibadan usaha yang berstatus badan hukum maupun bukan yang berbadan hukum, milik orang perseorangan, milik swasta maupun persekutuan atau milik negara, ataupun usaha-usaha sosial dan usaha yang lain yang memiliki pengurus dan mempekerjakan orang lain dengan memberikan gaji atau imbalan dalam bentuk lain.<sup>43</sup>

Pekerja/buruh yang dilihat dari sudut pandang ekonomisnya, memiliki kondisi yang lebih rentan apabila dibandingkan dengan pengusaha, pemutusan hubungan kerja bagi pekerja/buruh akan memberikan dampak baik psikologis, ekonomis, dan keuangan, karena:

- 1) Apabila pekerja/buruh mengalami pemutusan hubungan kerja, maka pekerja telah kehilangan sumber penghasilannya.
- 2) Dalam mencari pekerjaan yang baru harus mengeluarkan banyak biaya.
- 3) Hilangnya biaya hidup bagi diri dan keluarganya sebelum memperoleh pekerjaan yang baru sebagai pengganti pekerjaan yang lama.

Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) pada pokoknya wajib mempunyai izin, kecuali dalam hal tertentu yang telah diatur dalam Pasal 154 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003, yaitu:<sup>44</sup>

- 1) Pekerja berstatus dalam masa percobaan kerja, jika disyaratkan secara tertulis sebelumnya.
- 2) Pekerja mengajukan pengunduran diri secara tertulis atas kehendak sendiri tanpa ada tekanan dari pengusaha, berakhirnya hubungan kerja sesuai

---

<sup>43</sup> Sugeng Hadi Purnomo, "Pekerja Tetap Menghadapi Pemutusan Hubungan Kerja", *Jurnal Hukum Bisnis Bonum Commue*, Vol. 2, No. 2, Agustus 2019.

<sup>44</sup> Abdullah Sulaiman, Andi Walli, *Hukum*, 359.

dengan perjanjian kerja waktu tertentu untuk pertama kali.

- 3) Pekerja telah memasuki usia pensiun.
- 4) Pekerja meninggal dunia.

Untuk menghindari terjadinya pemutusan hubungan kerja, baik pengusaha maupun pekerja harus dapat mengendalikan diri pada semua ketentuan dan peraturan yang berlaku, harus bertanggungjawab dalam melakukan kegiatan sesuai dengan tugas dan wewenang masing-masing, sehingga dapat terwujud keserasian dan keselarasan. Dengan demikian, maka perusahaan dinilai tidak akan terganggu dalam proses produksinya karena kedua belah pihak saling memperhatikan, menghargai, dan saling melakukan kegiatan untuk dapat mencapai tujuan suatu perusahaan, sehingga pemutusan hubungan kerja tidak akan pernah terjadi.

#### **b. Jenis-Jenis Pemutusan Hubungan Kerja**

Secara teoritis, Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) terbagi menjadi 4 (empat) macam, yaitu sebagai berikut:

##### **1) Pemutusan Hubungan Kerja Oleh Pengusaha**

Pemutusan hubungan kerja oleh pengusaha merupakan pemutusan hubungan kerja yang dikehendaki oleh pengusaha, yang disebabkan oleh pelanggaran atau kesalahan yang dilakukan oleh pekerja/buruh maupun disebabkan oleh faktor lain, contohnya pengurangan tenaga kerja, perusahaan tutup karena mengalami kerugian, perubahan status dan masih banyak yang lainnya.<sup>45</sup>

Pemutusan hubungan kerja (PHK) yang dilakukan oleh pengusaha harus memenuhi beberapa persyaratan berikut, yaitu :<sup>46</sup>

- a) Alasan yang berasal dari pribadi pekerja tersebut

---

<sup>45</sup> Eko Wahyudi, Wiwin Yulianingsih, & Moh. Firdaus Sholihin, *Hukum Ketenagakerjaan*, (Jakarta: Sinar Grafika, 2016), 94.

<sup>46</sup> Samun Ismaya, *Hukum*, 124.

- b) Alasan yang berkaitan dengan tingkah laku pekerja
- c) Alasan yang berkaitan dengan keberlangsungan perusahaan

Dalam Pasal 151 Nomor 13 Tahun 2003, PHK yang dilakukan oleh pengusaha harus memperoleh penetapan terlebih dahulu dari lembaga Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industri (PPHI), maka melakukan pemutusan hubungan kerja dengan pekerja/buruh tidak dapat dilakukan secara semena-mena oleh pengusaha.<sup>47</sup> PHK terhadap pekerja/buruh dinilai tidak sesuai jika tidak beralasan yang logis, membuat alasan palsu, dan bertentangan dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.<sup>48</sup>

Pemberian izin PHK dipertimbangkan pada alasannya yaitu izin tidak dapat diberikan karena alasan yang dilarang.<sup>49</sup> Hal ini dijelaskan dalam Pasal 153 Ayat (1) Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 Tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2002 Tentang Cipta Kerja Menjadi Undang-Undang, apabila:<sup>50</sup>

- a) Berhalangan masuk karena sakit menurut keterangan dokter selama waktu 12 bulan secara terus-menerus.
- b) Berhalangan menjalankan pekerjaannya karena memenuhi kewajiban terhadap negara.
- c) Menjalankan ibadah yang diperintahkan agama.
- d) Menikah.

---

<sup>47</sup> Eko Wahyudi, Wiwin Yulianingsih, & Moh. Firdaus Sholihin, *Hukum*, 94.

<sup>48</sup> Samun Ismaya, *Hukum*, 124.

<sup>49</sup> Samun Ismaya, *Hukum*, 359-360.

<sup>50</sup> Republik Indonesia, *Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 Tentang Penetapan peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2002 Tentang Cipta Kerja*, Bab 4, Pasal 153 Ayat (1).

- e) Perempuan hamil, melahirkan, gugur kandungan atau menyusui bayinya.
- f) Mempunyai pertalian darah dan/atau ikatan perkawinan dengan Pekerja/Buruh lainnya di dalam suatu perusahaan
- g) Mendirikan, menjadi anggota dan/atau pengurus serikat pekerja/serikat buruh, pekerja/buruh melakukan kegiatan serikat pekerja/buruh diluar jam kerja, atau didalam jam kerja atas kesepakatan pengusaha, atau berdasarkan ketentuan yang diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan atau Perjanjian Kerja Bersama.
- h) Mengadukan pengusaha kepada yang berwajib mengenai perbuatan pengusaha yang melakukan tindak pidana kejahatan.
- i) Perbedaan paham, agama, aliran politik, suku, warna kulit, golongan jenis kelamin, kondisi fisik, atau status perkawinan.
- j) Dalam keadaan cacat tetap, sakit akibat kecelakaan kerja, atau sakit karena hubungan kerja yang menurut surat keterangan dokter yang jangka waktu penyembuhannya belum dapat dipisahkan.

Apabila pengusaha melakukan keputusan hubungan kerja (PHK) dengan alasan tersebut, maka PHK tersebut dianggap batal demi hukum. Sesuai dengan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003, pengusaha dapat melakukan PHK kepada pekerja/buruh dengan alasan:<sup>51</sup>

- a) Pekerja melakukan kesalahan ringan;
- b) Pekerja melakukan kesalahan berat;

Dalam Pasal 158 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan

---

<sup>51</sup> Samun Ismaya, *Hukum*, 124-125.

telah dinyatakan bahwa Pengusaha dapat melakukan PHK kepada pekerja yang melakukan kesalahan berat, yaitu:<sup>52</sup>

- a) Melakukan penipuan, pencurian, atau penggelapan barang dan/atau uang milik perusahaan;
- b) Memberikan keterangan palsu atau yang dipalsukan sehingga merugikan perusahaan;
- c) Mabuk, meminum minuman keras yang memabukkan, memakai dan/atau mengedarkan narkoba, psikotropika, dan zat adiktif lainnya di lingkungan kerja;
- d) Melakukan perbuatan asusila atau perjudian di lingkungan kerja;
- e) Menyerang, menganiaya, mengancam, atau mengintimidasi teman sekerja atau pengusaha di lingkungan kerja;
- f) Membujuk teman sekerja atau pengusaha untuk melakukan perbuatan yang bertentangan dengan peraturan perundang-undangan;
- g) Dengan ceroboh atau sengaja merusak atau membiarkan dalam keadaan bahaya barang milik perusahaan yang menimbulkan kerugian bagi perusahaan;
- h) Dengan ceroboh atau sengaja membiarkan teman sekerja atau pengusaha dalam keadaan bahaya di tempat kerja;
- i) Membongkar atau membocorkan rahasia perusahaan yang seharusnya dirahasiakan kecuali untuk kepentingan negara; atau
- j) Melakukan perbuatan lainnya di lingkungan perusahaan yang diancam pidana penjara 5 (lima) tahun atau lebih.

---

<sup>52</sup> Republik Indonesia, *Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan*, Bab 12, Pasal 158 ayat (1).

Sebagai bukti pendukung, dalam Pasal 158 ayat (2) kesalahan berat sebagaimana dimaksud dalam Pasal (1) harus didukung dengan beberapa bukti yaitu :

- a) Pekerja/buruh tertangkap tangan;
  - b) Ada pengakuan dari pekerja/buruh yang bersangkutan; atau
  - c) Bukti lain berupa laporan kejadian yang dibuat oleh pihak yang berwenang di perusahaan yang bersangkutan dan didukung oleh sekurang-kurangnya 2 (dua) orang saksi.
- c) Perusahaan tutup disebabkan karena pailit
  - d) Keadaan memaksa (*Force majeure*)
  - e) Adanya efisiensi
  - f) Perubahan status, milik, lokasi, dan pengusaha menolak
  - g) Pekerja sakit berkepanjangan dan mengalami cacat yang disebabkan oleh kecelakaan kerja
  - h) Pekerja/buruh mengalami penahanan oleh pihak yang berwajib selama 6 bulan berurutan disebabkan karena melakukan tindak pidana diluar perusahaan. Dalam hal pekerja/buruh ditahan pihak yang berwajib karena diduga melakukan tindak pidana bukan atas pengaduan pengusaha, maka pengusaha tidak wajib membayar upah tetapi wajib memberikan bantuan kepada keluarga pekerja/buruh yang menjadi tanggungannya dengan ketentuan sebagai berikut<sup>53</sup> :
    - a. untuk 1 (satu) orang tanggungan : 25% (dua puluh lima perseratus) dari upah;
    - b. untuk 2 (dua) orang tanggungan : 35% (tiga puluh lima perseratus) dari upah;

---

<sup>53</sup> Republik Indonesia, *Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan*, Bab 12, Pasal 160 ayat (1).

- c. untuk 3 (tiga) orang tanggungan : 45% (empat puluh lima perseratus) dari upah;
- d. untuk 4 (empat) orang tanggungan atau lebih : 50% (lima puluh perseratus) dari upah.
- i) PHK telah melalui SP (Surat Peringatan) I, II, dan III
- j) PHK karena pengusaha tidak bersedia menerima kembali pekerja/buruh (melanjutkan hubungan kerja) karena adanya perubahan status, penggabungan dan peleburan perusahaan
- k) Perusahaan karena mangkir yang dikualifikasikan mengundurkan diri
- l) PHK atas pengaduan pekerja/buruh yang menuduh dan dilaporkan pengusaha (pihak yang berwajib) melakukan kesalahan dan ternyata tidak benar
- m) PHK karena pengusaha meninggal dunia

## 2) **Pemutusan Hubungan Kerja Oleh Pekerja**

Pemutusan hubungan kerja (PHK) tidak hanya dilakukan oleh pengusaha saja, tetapi juga dapat dilakukan oleh pekerja. Adapun PHK yang dilakukan oleh pekerja/buruh merupakan PHK yang disebabkan oleh kehendak pekerja/buruh secara asli tanpa adanya rekayasa dari pihak lain. Dalam penerapannya yaitu pekerja melakukan pengunduran diri dari perusahaan tempatnya bekerja.<sup>54</sup> Selain pengunduran diri, PHK yang dilakukan oleh pekerja/buruh dapat terjadi karena:<sup>55</sup>

- a. Pekerja/buruh tidak bersedia meneruskan hubungan kerja karena terdapat perubahan status, penggabungan, peleburan, dan perubahan kepemilikan perusahaan

---

<sup>54</sup> Eko Wahyudi, Wiwin Yulianingsih, & Moh. Firdaus Sholihin, *Hukum*, 92.

<sup>55</sup> Samun Ismaya, *Hukum*, 126.

- b. Atas permohonan yang dilakukan oleh pekerja/buruh kepada lembaga PPHI karena pengusaha melakukan kesalahan dan benar ketika dibuktikan
- c. Atas permohonan pekerja/buruh karena sakit berkepanjangan, mengalami cacat (total/tetap) yang diakibatkan oleh kecelakaan kerja

Syarat-syarat pengunduran diri yang harus dipenuhi oleh pekerja/buruh dijelaskan dalam Pasal 154A ayat (1) huruf i Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 Tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-undang Nomor 2 Tahun 2022 Tentang Cipta Kerja Menjadi Undang-Undang yaitu:<sup>56</sup>

- a. Mengajukan permohonan pengunduran diri secara tertulis paling lambat 30 hari sebelum tanggal pengunduran diri dimulai
- b. Tidak memiliki ikatan dengan ikatan dinas
- c. Tetap menjalankan kewajibannya sampai tanggal pengunduran diri dimulai

Dalam ketentuan Pasal 154A Ayat (1) Huruf g juga mengatur permohonan Pemutusan Hubungan Kerja yang diajukan oleh Pekerja/Buruh dengan alasan Pengusaha melakukan perbuatan sebagai berikut :

- a. Menganiaya, menghina secara kasar atau mengancam pekerja/buruh;
- b. Membujuk dan/atau menyuruh pekerja/buruh untuk melakukan perbuatan yang bertentangan dengan peraturan perundang-undangan;

---

<sup>56</sup> Republik Indonesia, Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 Tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-undang Nomor 2 Tahun 2022 Tentang Cipta Kerja Menjadi Undang-Undang, Pasal 154A ayat (1) huruf (i).

- c. Tidak membayar upah tepat pada waktu yang telah ditentukan selama 3 (tiga) bulan berturut-turut atau lebih, meskipun Pengusaha membayar upah secara tepat waktu sesudah itu;
- d. Tidak melakukan kewajiban yang telah dijanjikan kepada pekerja/ buruh;
- e. Memerintahkan pekerja/buruh untuk melaksanakan pekerjaan di luar yang diperjanjikan; atau
- f. Memberikan pekerjaan yang membahayakan jiwa, keselamatan, kesehatan, dan kesusilaan pekerja/buruh sedangkan pekerjaan tersebut tidak dicantumkan pada perjanjian kerja.

Dengan adanya pemutusan hubungan kerja (PHK) dengan alasan yang disebutkan dalam Pasal 154A ayat (1) Huruf (g) tersebut, maka pekerja/buruh memiliki hak untuk memperoleh uang pesangon. Jika dalam Pengadilan Hubungan Industrial (PHI), tidak terdapat bukti bahwa pengusaha melakukan perbuatan yang dijadikan alasan pekerja/buruh mengajukan pemutusan hubungan kerja, dengan demikian pengusaha dapat melakukan pemutusan hubungan kerja kepada pekerja/buruh dan tidak berhak untuk mendapatkan pesangon.<sup>57</sup>

Selanjutnya, Pekerja/buruh yang mengalami pemutusan hubungan kerja tanpa adanya penetapan dari Pengadilan Hubungan Industrial dan pekerja/buruh yang bersangkutan tidak dapat menerima pemutusan hubungan kerja yang dilakukan oleh pengusaha tersebut, maka pekerja/buruh dapat mengajukan gugatan ke Pengadilan Hubungan Industrial (PHI) dalam waktu

---

<sup>57</sup> Zaeni Asyhadi, Rahmawati Kusuma, *Hukum Ketenagakerjaan Dalam Teori dan Praktik di Indonesia*, (Jakarta: Prenadamedia Group, 2019), 266.

paling lama 1 tahun sejak terjadi pemutusan hubungan kerja.

### 3) Pemutusan Hubungan Kerja Demi Hukum

Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) demi hukum merupakan pemutusan hubungan kerja yang terjadi dengan sendirinya secara hukum. PHK demi hukum tersebut terjadi karena alasan batas waktu kerja yang telah disepakati telah habis ataupun pekerja/buruh meninggal dunia.<sup>58</sup> Pemutusan hubungan kerja (PHK) demi hukum dapat terjadi jika:<sup>59</sup>

- a. Pekerja/buruh berstatus dalam masa percobaan kerja
- b. Pekerja/buruh mengundurkan diri tanpa bersyarat atau karena pekerja/buruh tersebut telah memasuki usia pensiun
- c. Pekerja/buruh meninggal dunia
- d. Berakhirnya hubungan kerja dalam jangka waktu tertentu
- e. PHK yang terjadi karena perusahaan mengalami kerugian sehingga perusahaan harus ditutup

Pekerja/buruh yang meninggal dunia memiliki perbedaan dengan pengusaha yang meninggal. Apabila pekerja/buruh meninggal dunia akan terjadi PHK demi hukum, namun apabila pengusaha meninggal dunia, sesuai dengan Pasal 61 ayat (2) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan maka PHK karena pengusaha meninggal dunia tidak dapat terjadi. Demikian juga dalam pengalihan hak atas perusahaan karena penjualan, pewarisan, atau hibah. Dalam Pasal 61 ayat (3) juga menjelaskan bahwa:<sup>60</sup>

---

<sup>58</sup> Abdullah Sulaiman, Andi Walli. *Hukum Ketenagakerjaan*, 360.

<sup>59</sup> Samun Ismaya, *Hukum*, 127.

<sup>60</sup> Republik Indonesia, *Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan*, Pasal 61 Ayat (3).

*”Dalam hal terjadi pengalihan perusahaan, hak-hak Pekerja/Buruh menjadi tanggung jawab pengusaha baru, kecuali ditentukan lain dalam hal perjanjian pengalihan yang tidak mengurangi hak-hak pekerja/buruh”.*

Jika pengusaha baru akan melakukan pemutusan hubungan kerja (PHK) terhadap pekerja/buruh, maka pengusaha baru tersebut wajib melakukan pengajuan permohonan penetapan kepada Lembaga Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (PPHI) sesuai dengan ketentuan Pasal 151 dan Pasal 152 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.<sup>61</sup>

#### **4) Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) Oleh Pengadilan**

Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) oleh pengadilan merupakan PHK yang disebabkan karena adanya persengketaan pekerja/buruh dengan pengusaha yang berlanjut sampai ke pengadilan.<sup>62</sup> Dalam hal ini salah satu pihak dapat mengajukan permohonan pembatalan perjanjian kerja kepada pengadilan yang baik dilakukan oleh pengusaha, pekerja, maupun keluarganya. Contohnya yaitu jika pengusaha mempekerjakan anak yang masih dibawah umur (kurang dari 18 tahun), kemudian wali dari anak dibawah umur tersebut mengajukan pembatalan perjanjian kerja kepada pengadilan.<sup>63</sup>

---

<sup>61</sup> Eko Wahyudi, Wiwin Yulianingsih, & Moh. Firdaus Sholihin, *Hukum*, 91.

<sup>62</sup> Tri Nurhayati, *Dinamika Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, (Penerbit: CV. Alinea Media Dipantara), 2022, 113.

<sup>63</sup> Tri Nurhayati, *Dinamika*, 92.

## 2. Hak-Hak Pekerja

### a. Hak-hak pekerja dalam Hukum Ketenagakerjaan

Secara umum, sangat banyak hak-hak yang dianggap mendasar dan harus dijamin, meskipun dalam pemenuhannya sangat bergantung terhadap perkembangan ekonomi, dan sosial budaya serta masyarakat ataupun negara suatu perusahaan, sebagai berikut:<sup>64</sup>

#### 1) Hak atas pekerjaan

Hak atas pekerjaan termasuk dalam hak asasi manusia, karena negara Indonesia telah mencantumkan dan sekaligus menjamin sepenuhnya. Hak atas pekerjaan tercantum dalam Pasal 27 ayat (2) Undang-Undang Dasar Tahun 1945 yang berbunyi:<sup>65</sup> “Tiap-tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan”.

#### 2) Hak atas upah yang adil

Upah merupakan perwujudan dari hasil kerja pekerja/buruh. Setiap orang yang bekerja memiliki hak untuk mendapatkan upah yang adil, yaitu setara dengan tenaga yang telah dikeluarkan pekerja dalam bekerja.

#### 3) Hak untuk berserikat dan berkumpul

Agar pekerja/buruh dapat memperjuangkan kepentingannya, khususnya dalam mendapatkan upah yang adil, maka mereka harus mengakui dan menjamin haknya untuk berserikat dan berkumpul. Mereka harus mendapatkan haknya untuk membentuk serikat pekerja yang memiliki tujuan untuk bersatu dan memperjuangkan hak dan

---

<sup>64</sup> Annisa Pratami, Aulia Salsabila, Nur Putri Hidayah, “Urgensi Pemenuhan Hak dan Kewajiban Pekerja Dalam Ketenagakerjaan di Indonesia Sesuai Pada Undang-Undang”, *Jurnal Hukbis*, 124-125.

<sup>65</sup> Republik Indonesia, Undang-Undang Dasar (UUD) 1945, Pasal 27 Ayat (2).

kepentingan seluruh anggotanya, sehingga hak-hak mereka dapat lebih terjamin.

4) Hak atas perlindungan keamanan dan kesehatan

Dasar serta hak atas perlindungan keamanan, keselamatan, serta kesehatan kerja merupakan hak atas hidup yang dimiliki seluruh warga negara. Jaminan tersebut harus ada sejak awal sebagai bagian dari integrasi dari kebijaksanaan dan operasi dalam suatu perusahaan. Bahaya yang akan diterima juga wajib diketahui oleh pekerja/buruh sejak awal, karena hal ini dapat mencegah terjadinya perselisihan dikemudian hari terjadi suatu hal yang tidak dikehendaki. Contohnya terjadi kecelakaan maupun kelalaian dalam melakukan pekerjaan.

5) Hak untuk diproses hukum secara sah

Hak ini digunakan apabila terdapat seorang pekerja yang dituduh dan diancam dengan suatu hukuman karena dinilai melakukan pelanggaran tertentu. Maka pekerja/buruh tersebut mendapatkan kesempatan untuk membuktikan apakah ia terbukti melakukan pelanggaran atau tidak.

6) Hak atas perlakuan yang sama

Pekerja/buruh wajib mendapatkan perlakuan yang sama dalam suatu perusahaan tanpa memandang warna kulit, jenis kelamin, etnis, agama, dan lain-lain, baik dalam sikap maupun perlakuan, gaji, maupun peluang dalam hal jabatan, pelatihan atau pendidikan yang lebih lanjut.

7) Hak atas rahasia pribadi

Meskipun perusahaan memiliki hak tertentu untuk mengetahui riwayat hidup serta data pribadi tertentu dari setiap pekerja/buruh, tetapi pekerja/buruh tersebut memiliki hak untuk merahasiakan data pribadinya itu. Perusahaan harus menerima bahwa tidak semua data pribadi yang

dimiliki pekerja/buruh boleh diketahui oleh pengusaha/perusahaan.

**b. Hak-hak pekerja yang mengalami Pemutusan Hubungan Kerja (PHK)**

Pekerja yang mengalami Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) mendapatkan hak-haknya antara lain:<sup>66</sup>

1) Uang pesangon

Pembayaran uang dari pengusaha yang diberikan kepada pekerja/buruh sebagai akibat dari terjadinya PHK sesuai dengan perundang-undangan yang berlaku.<sup>67</sup> Untuk penghitungan uang pesangon telah dijelaskan dalam Pasal 156 ayat (2) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 yaitu sebagai berikut:<sup>68</sup>

- a) Masa kerja kurang dari 1 (satu) tahun, 1 (satu) bulan upah;
- b) Masa kerja 1 (satu) tahun atau lebih tetapi kurang dari 2 (dua) tahun, 2 (dua) bulan upah;
- c) Masa kerja 2 (dua) tahun atau lebih tetapi kurang dari 3 (tiga) tahun, 3 (tiga) bulan upah;
- d) Masa kerja 3 (tiga) tahun atau lebih tetapi kurang dari 4 (empat) tahun, 4 (empat) bulan upah;
- e) Masa kerja 4 (empat) tahun atau lebih tetapi kurang dari 5 (lima) tahun, 5 (lima) bulan upah;
- f) Masa kerja 5 (lima) tahun atau lebih, tetapi kurang dari 6 (enam) tahun, 6 (enam) bulan upah;
- g) Masa kerja 6 (enam) tahun atau lebih tetapi kurang dari 7 (tujuh) tahun, 7 (tujuh) bulan upah;

---

<sup>66</sup> Indah Sari, *Penetapan Hak-Hak Pekerja Setelah Mengalami Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) Menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan*, 31.

<sup>67</sup> Tri Nurhayati, *Dinamika*, 134.

<sup>68</sup> Republik Indonesia, *Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan*, Bab 12, Pasal 156 ayat (2).

- h) Masa kerja 7 (tujuh) tahun atau lebih tetapi kurang dari 8 (delapan) tahun, 8 (delapan) bulan upah;
  - i) Masa kerja 8 (delapan) tahun atau lebih, 9 (sembilan) bulan upah.
- 2) Uang penghargaan masa kerja

Uang penghargaan masa kerja yang diberikan pengusaha kepada pekerja/buruh yang dimaksud sebagai penghargaan yang berkaitan dengan lamanya masa kerja. Perhitungan uang penghargaan masa kerja telah ditetapkan dalam Pasal 156 ayat (3) sebagai berikut :<sup>69</sup>

- a) Masa kerja 3 (tiga) tahun atau lebih tetapi kurang dari 6 (enam) tahun, 2 (dua) bulan upah;
  - b) Masa kerja 6 (enam) tahun atau lebih tetapi kurang dari 9 (sembilan) tahun, 3 (tiga) bulan upah;
  - c) Masa kerja 9 (sembilan) tahun atau lebih tetapi kurang dari 12 (dua belas) tahun, 4 (empat) bulan upah;
  - d) Masa kerja 12 (dua belas) tahun atau lebih tetapi kurang dari 15 (lima belas) tahun, 5 (lima) bulan upah;
  - e) Masa kerja 15 (lima belas) tahun atau lebih tetapi kurang dari 18 (delapan belas) tahun, 6 (enam) bulan upah;
  - f) Masa kerja 18 (delapan belas) tahun atau lebih tetapi kurang dari 21 (dua puluh satu) tahun, 7 (tujuh) bulan upah;
  - g) Masa kerja 21 (dua puluh satu) tahun atau lebih tetapi kurang dari 24 (dua puluh empat) tahun, 8 (delapan) bulan upah;
  - h) Masa kerja 24 (dua puluh empat) tahun atau lebih, 10 (sepuluh ) bulan upah.
- 3) Ganti kerugian

---

<sup>69</sup> Republik Indonesia, *Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan*, Bab 12, Pasal 156 ayat (3).

Pemberian uang yang berasal dari pengusaha kepada pekerja/buruh sebagai penggantian, biaya perjalanan transportasi ketika pekerja/buruh tersebut berangkat atau pulang dari tempat kerja, fasilitas pengobatan, fasilitas perumahan, dan lain-lain. Uang penggantian hak yang seharusnya diterima sebagaimana dimaksud dalam Ayat (1) telah ditetapkan dalam Pasal 156 ayat (4) Undang-Undang Nomo 6 Tahun 2003 Tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 Cipta Kerja Menjadi Undang-Undang sebagai berikut:<sup>70</sup>

*(a) Cuti tahunan yang belum diambil dan belum gugur; (b) Biaya atau ongkos pulang untuk pekerja/buruh dan keluarganya ketempat dimana pekerja/buruh diterima bekerja; (c) Hal-hal lain yang ditetapkan dalam Perjanjian Kerja, Peraturan Perusahaan atau Perjanjian Kerja Bersama.*

#### 4) Uang pisah

Uang pisah adalah uang penghargaan yang diberikan perusahaan kepada pekerja yang terkena PHK terhadap pengabdian selama masa kerja yang telah ditentukan dan pencapaian tertentu atau biasa disebut dengan kompensasi. Penentuan besaran uang pisah hanya apabila diatur dalam perjanjian kerja, perjanjian kerja bersama, atau peraturan perusahaan dimasing-masing perusahaan.<sup>71</sup>

Dalam Pasal 7 Ayat (1) Peraturan Pemerintah Nomor 36 Tahun 2021 Tentang Pengupahan menyebutkan bahwa upah terdiri atas komponen:<sup>72</sup>

---

<sup>70</sup> Republik Indonesia, *Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 Tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 Tentang Cipta Kerja Menjadi Undang-Undang*, Bab 4, Pasal 156 ayat (4).

<sup>71</sup> Tri Nurhayati, *Dinamika*, 134.

<sup>72</sup> Republik Indonesia, *Peraturan Pemerintah Nomor 36 Tahun 2021 Tentang Pengupahan*, Pasal 7, Ayat (1).

- a) Upah tanpa tunjangan;
- b) Upah pokok dan tunjangan tetap;
- c) Upah pokok , tunjangan tetap, dan tunjangan tidak tetap; atau
- d) Upah pokok dan tunjangan tidak tetap;

Upah pokok diberikan sebagai imbalan yang diberikan kepada pekerja sesuai dengan jenis pekerjaannya yang besarnya ditetapkan sesuai dengan kesepakatan antara kedua belah pihak. Selain itu, tunjangan tetap adalah uang yang diberikan oleh perusahaan kepada pekerja sebagai pendapatan tambahan diluar upah kerja dengan besaran upah pokok minimal 75% dari upah pokok dan tunjangan tetap yang diberikan secara teratur. Sedangkan tunjangan tidak tetap adalah pendapatan tambahan yang sifatnya tidak tetap dengan tujuan untuk membangkitkan kedisiplinan dan produktif bagi pekerja.<sup>73</sup>

## **D. Penyelesaian Hubungan Industrial**

### **1. Pengertian Penyelesaian Hubungan Industrial**

Penyelesaian Hubungan Industrial dapat dilakukan melalui Pengadilan Hubungan Industrial yang merupakan pengadilan yang khusus menangani masalah tertentu dilingkungan peradilan umum. Sesuai dengan Pasal 57 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 bahwa Hukum Acara Perdata dapat terjadi pada Pengadilan Hubungan Industrial dalam lingkungan peradilan umum. Kecuali yang telah diatur secara khusus dalam Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial. Kekhususan tersebut contohnya terjadi dalam posisi serikat pekerja sebagai kuasa hukum untuk anggotanya, biaya untuk berperkara, hakim ad-hoc, dan lain-lain.<sup>74</sup>

---

<sup>73</sup> Tri Nurhayati, *Dinamika*, 103.

<sup>74</sup> Tri Nurhayati, *Dinamika*, 151-152 .

Dalam Hukum Acara PHI selain peraturan perundang-undangan, juga terdapat asas-asas hukum acara PHI yang berlaku, yaitu:<sup>75</sup>

- 1) Hakim bersifat menunggu, artinya gugatan yang diajukan ke Pengadilan diserahkan oleh orang yang bersengketa atau memiliki kepentingan.
- 2) Hakim bersifat pasif, dalam hal ini hakim tidak boleh menambah atau mengurangi yang menjadi pokok perkara dalam persidangan. Hakim hanya membantu para pihak untuk mencari keadilan dan membantu mengatasi hambatan dan rintangan agar tercipta suatu peradilan yang cepat, sederhana dengan biaya ringan.
- 3) Sidang pengadilan terbuka untuk umum, artinya seluruh pemeriksaan pengadilan dapat dilaksanakan dengan terbuka untuk umum, kecuali terdapat undang-undang lain yang menentukannya.
- 4) Mendengarkan kedua belah pihak, dalam hal ini pihak yang berperkara harus mendapatkan perlakuan yang adil serta tidak memihak dalam hal membela dan melindungi kepentingan pihak yang berkaitan.
- 5) Putusan hakim harus dengan alasan yang jelas. Alasan-alasan tersebut dapat dijadikan dasar bagi hakim dalam mengadili suatu putusan serta juga harus mencakup pasal-pasal yang berasal dari peraturan perundang-undangan yang berkaitan.
- 6) Peradilan dilakukan dengan sederhana, cepat dan biaya ringan
- 7) Biaya perkara. Dalam hukum acara perselisihan hubungan industrial, para pihak yang memiliki perkara tidak dikenakan biaya dan biaya ditanggung oleh negara apabila nilai gugatannya dibawah Rp. 150.000.000,-. Berbeda dengan biaya yang apabila nilai gugatannya Rp. 150.000.000,- atau lebih, maka biaya

---

<sup>75</sup> Ari Yulastuti, Emi Syarif, Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Menggunakan Acte Van Dading, *Jurnal Ketenagakerjaan*, Vol. 16, No. 2, 2021, 98-99.

perkara tersebut ditanggung oleh pihak yang berperkara.

- 8) Tidak terdapat kewajiban mewakilkan. Dapat HIR dan Rbg tidak terdapat keharusan bagi para pihak untuk mewakilkan pengurusan perkara yang terjadi kepada ahli hukum, sehingga proses persidangan dapat dilakukan secara langsung oleh pihak yang berperkara tersebut.
- 9) Asas “Demi Keadilan Berdasarkan Ketuhanan Yang Maha Esa”. Hal ini agar menjadi suatu kesadaran bagi para hakim dalam pemeriksaan suatu perkara, sehingga hakim dapat memberikan putusan seadil-adilnya dalam memberikan keputusan sesuai dengan nilai-nilai keadilan Tuhan Yang Maha Esa.

## 2. Pertimbangan Hakim

Pertimbangan hakim dalam memberikan putusan menjadi salah satu faktor penting agar dapat memberikan keadilan dan kepastian hukum. serta juga dapat memberikan manfaat bagi para pihak yang bersangkutan, dengan demikian pertimbangan hakim harus dilakukan secara teliti, dan cermat. Pertimbangan hakim yang dilakukan dengan teliti dan cermat, maka putusan dari pertimbangan hakim tersebut akan dibatalkan oleh Pengadilan Tinggi dan Mahkamah Agung.<sup>76</sup>

Hakim dalam memberikan pertimbangan juga harus berdasarkan bukti yang telah diajukan oleh para pihak yang bersangkutan. Pembuktian dalam persidangan menjadi tahapan terpenting karena tujuan dari adanya pembuktian tersebut yaitu untuk mendapatkan fakta yang diajukan benar-benar terjadi sehingga dapat memperoleh putusan pengadilan yang adil.<sup>77</sup>

---

<sup>76</sup> Barry Franky Siregar, Pertimbangan Hakim Dalam Menjatuhkan Putusan Terhadap Residivis Pengedar Narkotika Di Kota Yogyakarta, *Jurnal Fakultas Hukum*, Universitas Atma Jaya Yogyakarta, 2016, 6-7.

<sup>77</sup> Barry Franky Siregar, *Pertimbangan*, 6-7.

Salah satu cara agar dapat tercapai kepastian hukum kehakiman bahwa hakim sebagai penegak hukum sehingga dengan putusannya menjadi tolak ukur tercapainya suatu kepastian hukum. Dalam Undang-Undang Dasar 1945 Bab IX Pasal 24 dan Pasal 25 dan dalam Undang-Undang Nomor 48 Tahun 2009 telah diatur mengenai pokok kekuasaan kehakiman. Dalam Pasal 1 Ayat (1) Undang-Undang Nomor 48 Tahun 2009 Tentang Kekuasaan Kehakiman menjelaskan bahwa:<sup>78</sup>

*Kekuasaan Kehakiman adalah kekuasaan negara yang merdeka untuk menyelenggarakan peradilan guna menegakkan hukum dan keadilan berdasarkan Pancasila dan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945, demi terselenggaranya Negara Hukum Republik Indonesia.*

Kebebasan hakim perlu untuk diuraikan mengenai posisi hakim yang tidak memihak. Tidak memihaknya pertimbangan hakim tidak secara harfiah, karena dalam memberikan putusan pengadilan hakim haruslah memihak kepada pihak yang benar. Hakim dalam memberikan putusan harus menelaah terlebih dahulu mengenai fakta terkait perkara yang sedang terjadi yang diajukan kepadanya kemudian memberikan penilaian dan mempertimbangkan dengan peraturan yang berlaku.<sup>79</sup>

Seorang hakim dinilai telah menguasai hukum, sehingga tidak diperbolehkan menolak untuk memeriksa dan mengadili suatu peristiwa yang diajukannya. Hal ini sesuai dengan bunyi Pasal 10 Ayat (1) Undang-Undang Nomor 48 Tahun 2009 Tentang Kekuasaan Kehakiman yang menerangkan bahwa:<sup>80</sup>

---

<sup>78</sup> Republik Indonesia, Undang-Undang Nomor 48 Tahun 2009 Tentang Kekuasaan Kehakiman, Pasal 1 Ayat (1).

<sup>79</sup> Barry Franky Siregar, *Pertimbangan*, 6-7.

<sup>80</sup> Republik Indonesia, Undang-Undang Nomor 48 Tahun 2009 Tentang Kekuasaan Kehakiman, Pasal 10 Ayat (1).

*Pengadilan dilarang menolak untuk memeriksa, mengadili, dan memutus suatu perkara yang diajukan dengan dalih bahwa hukum tidak ada atau kurang jelas, melainkan wajib untuk memeriksa dan mengadilinya.*

Dalam pertimbangan hakim, terkadang terjadi *dissenting opinion*. *Dissenting opinion* merupakan perbedaan pendapat dari sisi substansi yang dapat mempengaruhi perbedaan hakim dalam memberikan amar putusan. Dalam Pasal 14 ayat (3) Undang-Undang Nomor 48 Tahun 2004 tentang Kekuasaan Kehakiman menjelaskan bahwa "Dalam hal sidang permusyawaratan tidak dapat dicapai mufakat bulat, pendapat hakim yang berbeda wajib dimuat dalam putusan".<sup>81</sup>

Adanya *dissenting opinion* dapat memberikan keuntungan dan kelemahan diantaranya yaitu:<sup>82</sup>

- a. Keuntungan
  - a) Mewujudkan kebebasan individual hakim, termasuk kebebasan anggota hakim dalam memeriksa dan memutus suatu perkara.
  - b) Mencerminkan jaminan hak dalam memberikan perbedaan pendapat para hakim dalam memberikan putusan.
  - c) Sebagai alat untuk meningkatkan tanggungjawab yang dimiliki hakim dan meningkatkan kualitas serta wawasan hakim
  - d) Sebagai alat untuk menjamin dan meningkatkan kualitas putusan dan sebagai alat untuk perkembangan ilmu hukum.
- b. Kelemahan
  - a) Kebenaran dan keadilan pendapat mayoritas

---

<sup>81</sup> Republik Indonesia, Undang-Undang Nomor 48 Tahun 2009 Tentang Kekuasaan Kehakiman, Pasal 14 Ayat (3).

<sup>82</sup> Hangga Prajatama, Kedudukan *Dissenting Opinion* Sebagai Upaya Kebebasan Hakim Untuk Mencari Keadilan di Indonesia, *Jurnal Verstek*, Vol. 2, No. 1, 2014, 45-46.

- b) Dapat menimbulkan ketidakpastian hukum karena terdapatnya perbedaan pendapat hakim dalam memutus perkara
- c) Dapat mempengaruhi keserasian hubungan antar sesama hakim
- d) Dapat menyebabkan adanya sifat individualis yang berlebihan yang dimiliki hakim.

### **E. Teori *Triadism Law* dari Gustav Radbruch**

Dalam suatu negara hukum memiliki tujuan untuk memberkan ketertiban dan keamanan bagi suatu masyarakat. Berkaitan dengan adanya tujuan hukum, beberapa ahli memberikan pendapatnya mengenai bagaimana hukum digunakan demi tercapainya ketertiban dan keamanan dalam suatu masyarakat tersebut. Pendapat para ahli mengenai tujuan hukum yang paling banyak dikenal yaitu pendapat dari Gustav Radbruch. Radbruch merupakan seorang ahli filosof hukum dan seorang *legal scholar* yang berasal dari negara Jerman yang mengajarkan konsep tiga unsur dasar hukum. Ketiga konsep unsur tersebut dikemukakan pada masa Perang Dunia II. Beberapa pakar menganggap

Sesuai dengan yang telah dikemukakan oleh Radbruch, tujuan hukum dibagi menjadi 3 (tiga) aliran yang biasa disebut dengan *Teori Triadism Law*, yaitu aliran *utilitarianisme* yang mempunyai keyakinan bahwa hukum harus bermanfaat (*useful of law*), aliran *positivisme* hukum yang berorientasi terhadap asas kepastian hukum (*legal certainty*) dan *prediktabilitas* hukum (*legal predictability*), dan aliran hukum alam yang fokus dalam asas keadilan (*substantial justice*). Ketika tujuan besar hukum tersebut pada perkembangannya mengalami banyak kodifikasi. Tetapi, sampai saat ini yang paling jelas terlihat yaitu pertentangan idealitas hukum antara asas kepastian hukum (*legal certainty*) dengan asas keadilan (*substantial justice*).<sup>83</sup> Dalam penelitian ini, penulis

---

<sup>83</sup> Dino Rizka Afdhali, Taufirqurrohman Syahuri, “Idealitas Penegakkan Hukum Ditinjau Dari Perspektif Teori Tujuan Hukum”, *Collegium Studiosum Journal*, Vol.6, No. 2, Desember 2023, Hal. 557

menggunakan *Teori Triadism Law* dari Gustav Radburch, yang didalamnya menjelaskan mengenai.<sup>84</sup>

### 1. Asas Kemanfaatan Hukum

Kemanfaatan menjadi hal yang paling utama dalam tujuan hukum, berkaitan dengan tujuan hukum terlebih dahulu diketahui apabila diartikan sebagai tujuan sendiri serta yang memiliki tujuan hanya manusia, namun bukanlah hukum tujuan manusia, tetapi hukum hanya sebagai alat untuk mewujudkan tujuan dalam hidup bermasyarakat dan bernegara.

Penganut teori kemanfaatan yang dipelopori Jeremy Bentham mengatakan bahwa hukum bertujuan menjamin kebahagiaan yang terbesar bagi manusia dalam jumlah sebanyak-banyaknya. Yang menjadi inti dari tujuan kemanfaatan hukum pada hakikatnya yaitu menghasilkan kesenangan dan kebahagiaan yang besar bagi orang banyak.<sup>85</sup>

Menurut Achmad Ali, bahwa aliran etis dapat dianggap sebagai ajaran moral ideal, atau ajaran moral teoritis, sebaliknya terdapat juga aliran yang dapat dimaksudkan dalam ajaran moral praktis yaitu aliran utilitas. Beberapa pakar penganut aliran utilitas ini, terutama adalah Jeremy Bentham, yang dikenal sebagai *the father of legal utilitarianism*. Selain Bentham, juga James Mill, dan John Stuart Mill; tetapi Jeremy Bentham-lah merupakan pakar yang paling radikal diantara pakar utilitas. Penganut aliran utilitas ini menganggap, bahwa tujuan hukum hanya untuk memberikan kemanfaatan atau kebahagiaan yang sebesar-besarnya bagi sebanyak-banyaknya warga masyarakat. Penanganannya didasarkan pada filsafat sosial, bahwa setiap warga masyarakat

---

<sup>84</sup> Aushof Albaalts, Bambang Eko Turisno. “Efektivitas Tanda Tangan Elektronik Pada Akta Yang Dibuat Oleh Notaris”, *Jurnal Notarius*, Vol. 16. No. 3, 2023, Hal. 1743.

<sup>85</sup> Dino Rizka Afdhali, Taufiqurrohman Syahuri, *Idealitas*, 559.

mencari kebahagiaan, dan hukum merupakan salah satu alatnya.<sup>86</sup>

Kemanfaatan hukum perlu diberikan perhatian. Hal ini dianggap sangat penting karena semua orang berharap terhadap kemanfaatan hukum dalam penegakkan suatu hukum. karena hukum ini selalu dianggap sama dengan peraturan yang bisa jadi peraturan tersebut tidak sempurna serta tidak aspiratif dan tidak mengakomodir suatu nilai-nilai yang terdapat dalam masyarakat. Dalam hal ini kemanfaatan juga merupakan asas yang menyertai asas keadilan dan asas kepastian hukum, karena dalam menjalankan asas kepastian hukum dan asas keadilan, semestinya dipertimbangkan asas kemanfaatan hukum.<sup>87</sup>

## 2. Asas Keadilan

Asas keadilan menurut Gustav Radburch sebagai tolak ukur terhadap terwujudnya adil maupun tidak adilnya suatu tata hukum. Menurutnya, keadilan dianggap cukup apabila kasus-kasus yang sama diperlakukan dengan cara yang sama. Gustav juga membagi keadilan menjadi beberapa makna, yaitu.<sup>88</sup>

- 1) Keadilan sebagai suatu sifat. Keadilan subjektif sebagai suatu keadilan sekunder yaitu pendirian atau sikap, pandangan dan keyakinan yang difokuskan pada terwujudnya keadilan objektif yang dinilai sebagai keadilan primer.
- 2) Sumber keadilan yang bersumber dari hukum positif dan cita hukum.
- 3) Kesamaan yang menjadi inti dari suatu keadilan. Gustav dalam hal ini berpedoman pada pandangan Aristoteles serta membagi keadilan menjadi 2 bagian yaitu keadilan *distributif* dan keadilan *komutatif*.

Dalam hal ini, rasionalisasi yang tepat bahwa apabila yang dikejar itu keadilan maka kepastian dan kemanfaatan

---

<sup>86</sup> Dino Rizka Afdhali, Taufiqurrohman Syahuri, *Idealitas*, 559.

<sup>87</sup> Dino Rizka Afdhali, Taufiqurrohman Syahuri, *Idealitas*, 559.

<sup>88</sup> Dino Rizka Afdhali, Taufiqurrohman Syahuri, *Idealitas*, 559.

akan secara otomatis terwujud, karena kemanfaatan dan kepastian merupakan suatu bagian dari keadilan itu sendiri. Dengan demikian, pada dasarnya kepastian dan kemanfaatan tidak memiliki kedudukan yang setara dengan keadilan sebagai tujuan hukum, namun sebagai alat untuk mencapai keadilan tersebut.

Menurut Gustav, keadilan harus ditempatkan pada posisi pertama dan paling awal dibandingkan dengan kepastian hukum dan kemanfaatan. Secara historis, pada mulanya Gustav Radbruch memandang tujuan kepastian hukum menempati peringkat yang pertama daripada tujuan hukum yang lain, namun setelah melihat realitanya bahwa dengan teorinya tersebut di Jerman dibawah kekuasaan Nazime legalisasi praktik-praktik yang tidak berperikemanusiaan selama Perang Dunia II dengan jalan membuat hukum yang menghalalkan praktik-praktik kekejaman perang pada era tersebut. pada akhirnya Gustav memperbaiki teorinya tersebut dengan memposisikan tujuan keadilan sebagai kedudukan pertama diatas tujuan hukum yang lainnya.<sup>89</sup>

Kepastian, keadilan, dan kemanfaatan dalam hal ini sering kali tidak dapat terjadi secara bersamaan dan akan terjadi pertentangan diantara ketiga tujuan hukum tersebut dalam hal ini disebut dengan *Spannung Verhaltnis* yang berarti pertentangan yang terjadi diantara ketiga nilai identitas hukum keadilan, kemanfaatan dan kepastian hukum suatu proses penegakkan hukum. Untuk itu, Gustav Radbruch memberikan penawaran konsep asas prioritas. Menurutnya apabila terjadi suatu ketegangan antara nilai-nilai dasar tersebut, maka dapat menggunakan asas prioritas. Prioritas pertama yaitu mengarah pada nilai keadilan, baru nilai kemanfaatan, dan yang terakhir yaitu nilai kepastian hukum. ini sebagai tanda bahwa Gustav menempatkan nilai keadilan lebih utama jika dibandingkan

---

<sup>89</sup> Dino Rizka Afdhali, Taufiqurrohman Syahuri, *Idealitas*, 560.

dengan nilai kemanfaatan dan nilai kepastian hukum serta menempatkan nilai kepastian hukum dibawah nilai kemanfaatan hukum dalam penegakkan hukum yang ideal dan yang dicita-citakan.<sup>90</sup>

### 3. Asas Kepastian Hukum

Kepastian merupakan suatu keadaan yang pasti, ketentuan maupun ketetapan. Hukum pada dasarnya harus adil dan pasti karena dengan dilakukan secara adil dan pasti maka hukum dapat menjalankan fungsinya. Dalam hal ini, “Pasti” dinilai sebagai pedoman perilaku, sedangkan “Adil” sebagai pedoman karena perilaku harus menjunjung tatanan yang dianggap wajar. Kepastian hukum menjadi suatu pertanyaan yang tidak dapat dijawab secara sosiologis, tetapi menjadi suatu pertanyaan yang dapat dijawab secara normatif.<sup>91</sup>

Menurut Gustav Radbruch, kepastian hukum terbagi menjadi 2 (dua) macam, yaitu kepastian hukum oleh hukum dan kepastian hukum dalam hukum. kepastian hukum oleh hukum memberikan tugas hukum yang lain, yaitu keadilan hukum serta hukum harus tetap berguna. Sedangkan kepastian hukum dalam hukum terwujud jika hukum tersebut sebanyak-banyaknya dalam Undang-undang. Undang-undang disusun berdasarkan *rechtswerkelijkheid* (keadaan hukum yang sungguh-sungguh) dan dalam Undang-undang tersebut tidak terdapat istilah-istilah yang dapat ditafsirkan secara berlainan.<sup>92</sup>

Adanya kepastian hukum menjadi sebuah bentuk perlindungan bagi para pencari keadilan terhadap tindakan sewenang-wenang yang dialaminya, yang berarti dengan mencari keadilan tersebut seseorang dinilai akan mendapatkan sesuatu yang diharapkan dalam keadaan

---

<sup>90</sup> Dino Rizka Afdhali, Taufiqurrohman Syahuri, *Idealitas*, 560.

<sup>91</sup> Aushof Albaalts, Bambang Eko Turisno. *Efektivitas*. 1743.

<sup>92</sup> Budi Astuti, M. Rusdi Daud, “Kepastian Hukum Pengaturan Transportasi Online”, *Jurnal Al-Qisth Law Review*, Vol. 6, No. 2, 2023. Hal. 224.

tertentu. Dengan kepastian hukum, maka manusia akan mengetahui kejelasan mengenai hak dan kewajiban menurut hukum, karena tanpa adanya kepastian hukum manusia tidak akan mengetahui perbuatan yang benar dan salah, dan dilarang atau tidak dilarang oleh hukum.<sup>93</sup>

Pemikiran yang sangat umum beranggapan bahwa kepastian hukum adalah suatu keadaan dimana pelaku manusia, baik individu, kelompok, maupun organisasi terikat serta berada dalam jalan yang telah digariskan oleh aturan hukum. Pandangan seperti ini dahulu telah disampaikan oleh Thomas Hobbes bahwa manusia adalah serigala bagi manusia lainnya (*homo homini lupus*). Manusia merupakan makhluk yang bertemperamen tinggi yang dinilai sebagai suatu ancaman. Sehingga lahirnya hukum sebagai suatu pedoman untuk menghindari jatuhnya korban.<sup>94</sup>

Kemudian muncul pengaruh pemikiran dari Francis Bacon di Eropa terhadap hukum pada abad XIX yang terlihat dalam pendekatan *law and order* (hukum dan ketertiban). Salah satu pandangan dalam hukum ini diibaratkan dengan antara hukum yang normatif (peraturan) dapat dimuati ketertiban yang memiliki makna sosiologis.<sup>95</sup>

Menurut Gustav Radbruch, yang dikutip dari Jurnal karya Budi Astuti, M. Rusdi Daud 2013 bahwa terdapat 4 (empat) hal yang mendasar yang berkaitan dengan makna kepastian hukum, yaitu: Pertama, bahwa hukum itu positif, artinya bahwa hukum positif itu adalah perundang-undangan. Kedua, bahwa hukum itu didasarkan pada fakta, artinya didasarkan pada kenyataan. Ketiga, bahwa fakta harus dirumuskan dengan cara yang jelas sehingga menghindari kekeliruan dalam pemaknaan, di samping

---

<sup>93</sup> Dino Rizka Afdhali, Taufiqurrohman Syahuri, *Idealitas*, 558.

<sup>94</sup> Dino Rizka Afdhali, Taufiqurrohman Syahuri, *Idealitas*, 558.

<sup>95</sup> Dino Rizka Afdhali, Taufiqurrohman Syahuri, *Idealitas*, 558.

mudah dilaksanakan. Keempat, hukum positif tidak boleh mudah diubah.<sup>96</sup>

Menurut Gustav, kepastian hukum merupakan produk dari hukum atau khususnya dari perundang-undangan. Sesuai dengan pendapat Gustav, maka hukum positif yang mengatur kepentingan-kepentingan manusia dalam suatu masyarakat harus selalu ditaati meskipun hukum positif itu dirasa kurang memberikan keadilan.

---

<sup>96</sup> Budi Astuti, M. Rusdi Daud, *Kepastian*, 219.

**BAB III**

**GAMBARAN UMUM KASUS PEMUTUSAN  
HUBUNGAN KERJA DALAM MASA PERCOBAAN  
BAGI PEKERJA DENGAN PKWTT DALAM  
PUTUSAN NOMOR 4/PDT.SUS-PHI/2023/PN SMG**

**A. Duduk Perkara**

Dalam Putusan Nomor Nomor 4/Pdt-Sus-PHI/2023/PN Smg telah terjadi Perselisihan Pemutusan Hubungan kerja yang terjadi antara Diana Wahyu Setyaningsih, warga negara Indonesia, pekerjaan karyawan swasta beralamat di Ngestiharjo RT. 007/RW. 008, Desa Siswodipuran, Kecamatan Boyolali, Kabupaten Boyolali, Propinsi Jawa Tengah, yang disebut sebagai Pihak Penggugat melawan PT. Soho Industri Pharmasi, yang berkantor cabang beralamatkan di Kawasan Industri Candi, Jl. Gatot Subroto No. 8A, Bambankereo, Kecamatan Ngaliyan, Kota Semarang yang disebut sebagai Tergugat.<sup>1</sup>

Pada hubungan kerja ini, Penggugat efektif mulai bekerja kepada Tergugat yaitu dimulai tanggal 10 Mei 2022 hal ini sesuai dengan Pasal 1 Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PPKWTT) No. HRIS/SPK/087/IV/2022 dimana Penggugat merupakan karyawan yang menjalani masa percobaan kerja selama 3 (tiga) bulan yang terhitung sejak tanggal 10 Mei 2022 sampai dengan 10 Agustus 2022. Sesuai dengan Pasal 2 Angka 2.1 Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu No. HRIS/SPK/087/IV/2022 bahwa Penggugat ditunjuk sebagai *District Sales Manager PP (Combo)* Semarang 1 yang meliputi Semarang Timur, Semarang Selatan, Kudus, Demak, Jepara. Penggugat setiap

---

<sup>1</sup> Putusan Pengadilan Negeri Semarang Nomor 4/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Smg.

bulannya menerima upah sebesar RP. 13.710.000; sesuai dengan surat No. HRIS/SPK/087/IV/2022.<sup>2</sup>

Pada tanggal 29 Juli 2022 Penggugat masih bekerja seperti biasanya kemudian dipanggil untuk menghadap atasan PT. Soho Industri Farmasi yaitu Bp. Prihadi Jatmiko. Pada tanggal 29 tersebut penggugat diberhentikan kerjanya dengan alasan karena ijin sakit dan kinerja tidak bagus. Penggugat dalam hal ini tidak masuk kerja dari tanggal 17 Juli 2022 sampai dengan 21 Juli 2022 di *Diagnosis Appendicitis* dan harus melakukan pembedahan untuk mengangkat penyakit tersebut dilakukan pembedahan di Rumah Sakit JIH Solo pada tanggal 19 Juli 2022. Sehingga Penggugat memerlukan waktu istirahat selama 4 hari dari tanggal 22 Juli 2022 sampai dengan 25 Juli 2022 sesuai dengan surat keterangan Rumah Sakit JIH Solo.<sup>3</sup>

Sebelum tanggal 29 Juli 2022 Penggugat diberhentikan kerjanya secara sepihak dan secara lisan dan tidak pernah mendapatkan surat pemberhentian kerja dari Tergugat, dalam hal ini merujuk pada Pasal 37 Ayat (4) Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 35 Tahun 2021 bahwa “Dalam hal Pemutusan Hubungan Kerja dilakukan dalam masa percobaan, surat pemberitahuan disampaikan paling lama 7 (tujuh) hari sebelum Pemutusan Hubungan Kerja”.<sup>4</sup>

Sebelumnya perkara ini telah dilakukan perundingan Bipartit. Dilaksanakannya perundingan Bipartit ini sesuai dengan yang dijelaskan dalam Pasal 3 Ayat (1) Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Hubungan Industrial yang berbunyi ”Perselisihan hubungan industrial wajib diupayakan penyelesaiannya terlebih dahulu melalui perundingan bipartit secara musyawarah untuk

---

<sup>2</sup> Putusan Pengadilan Negeri Semarang Nomor 4/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Smg.

<sup>3</sup> Putusan Pengadilan Negeri Semarang Nomor 4/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Smg.

<sup>4</sup> Putusan Pengadilan Negeri Semarang Nomor 4/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Smg.

mencapai mufakat” akan tetapi perundingan Bipartit tersebut tidak mencapai titik temu. Dalam hal perundingan Bipartit tersebut gagal atau tidak dapat mencapai kesepakatan, maka kedua belah pihak atau salah satu pihak dapat mencatatkan perselisihan tersebut kepada instansi yang berkaitan di bidang Ketenagakerjaan setempat dengan melampirkan bukti-bukti upaya perundingan bipartit yang telah dilakukan.<sup>5</sup>

Penggugat kemudian mengajukan perundingan Tripartit (Mediasi) kepada Dinas Tenaga Kerja Kota Semarang dengan tujuan untuk mendapatkan penyelesaian perselisihan yang terjadi. Akan tetapi dihadapan mediator permasalahan tersebut tidak dapat diselesaikan oleh kedua belah pihak pada perundingan Tripartit (Mediasi) tersebut yang dilaksanakan pada tanggal 1 November 2021 dan tanggal 8 November 2021, dengan demikian merujuk pada Surat Anjuran No. B/5088/567/XI/2022 tertanggal 21 November 2021 yang pada pokoknya Penggugat menolak isi Surat Anjuran tersebut serta Risalah No: 110/HI/PHK/XII/2022 yang pada intinya menjelaskan bahwa permasalahan timbul karena Penggugat diputus hubungan kerja dan Surat PHK diberikan pada tanggal yang sama saat Pemutusan Hubungan Kerja (PHK).<sup>6</sup>

Dengan demikian, karena baik dalam perundingan Bipartit maupun perundingan Tripartit tidak ditemukan titik temu, selanjutnya Penggugat mengajukan gugatan ke Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Semarang telah memeriksa dan memutus perkara perselisihan hubungan industrial pada tingkat pertama yang

---

<sup>5</sup> Nanci Yosepin Simbolon, Mhd Iqbal Sinaga, Betty Berliana, “Analisis Yuridis Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (Studi Kasus tentang PHK di Dinas Tenaga Kerja Provinsi Sumatera Utara), *Jurnal Rectum*, Vol. 3, No.2 Juli 2021, 166.

<sup>6</sup> Putusan Pengadilan Negeri Semarang Nomor 4/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Smg.

perkara tersebut diajukan oleh Diana Wahyu Setyaningsih sebagai karyawan yang mengalami Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) kepada PT. Soho Industri Pharmasi. Penggugat telah mengajukan gugatannya dan telah didaftarkan di Kepaniteraan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Semarang pada tanggal 05 Januari 2023 dalam Nomor Register Nomor 4/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Smg.

Dalam Dalil yang diajukan oleh Penggugat bahwa Tergugat dalam melakukan Pemutusan Hubungan Kerja tidak pernah mengeluarkan atau memberikan surat pemberhentian kerja karena tidak lulus masa percobaan kepada Penggugat, akan tetapi pada saat dilakukan mediasi Tergugat memberikan bukti surat pemberhentian kerja karena tidak lulus masa percobaan tertanggal 28 Juli 2022 yang intinya menerangkan bahwa Penggugat dinyatakan tidak lulus masa percobaan dan mulai berhenti bekerja pada tanggal 30 Juli 2022. Padahal sangat jelas sejak dilakukan mediasi bersama, Tergugat tidak dapat menunjukkan bukti surat pemberhentian kerja karena tidak lulus masa percobaan, hingga dengan itikad Penggugat sendiri selalu menanyakan surat tersebut akan tetapi jawaban yang diperoleh bahwa perusahaan tidak pernah mengeluarkan surat pemberhentian kerja karena tidak lulus masa percobaan tersebut, termasuk Sdr. Prihadi Jatmiko ketika diminta surat pemberhentian kerja karena tidak lulus masa percobaan.<sup>7</sup>

Pada saat bersamaan setelah dilakukan pemutusan hubungan kerja secara lisan Penggugat berusaha menanyakan surat pemberhentian kerja karena tidak lulus masa percobaan kerja kepada Sdr, Prihadi Jatmiko akan tetapi jawaban dari Tergugat melalui Sdr, Prihadi Jatmiko justru mengirimkan dokumen untuk pengunduran diri dan Tergugat melalui Sdr, Prihadi Jatmiko sudah menanyakan kepada pihak HRD tidak ada dokumen lain selain dokumen

---

<sup>7</sup> Putusan Pengadilan Negeri Semarang Nomor 4/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Smg.

pengunduran diri karyawan karena dokumen tersebut merupakan dokumen standart perusahaan.

Dalam hal ini, Pemutusan Hubungan Kerja yang dilakukan oleh Tergugat dianggap tidak sah dan batal demi hukum, sehingga Tergugat dihukum untuk membayar upah proses Penyelesaian Perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja kepada Penggugat yaitu selama 6 (enam) bulan gaji berjalan terhitung sejak bulan Juni 2022 sampai dengan gugatan perkara tersebut memperoleh putusan secara tunai dengan rincian LMN- Uang Upah 6 x Rp. 13.710.000; = Rp. 82.260.000,; sehingga total yang harus dibayar Tergugat kepada Penggugat untuk membayar upah proses Penyelesaian Perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja sebesar Rp. 82.260.000,-, hal ini terjadi karena Penggugat dinilai telah melanggar hukum karena telah memanipulasi surat pemberhentian kerja karena tidak lulus masa percobaan kerja.<sup>8</sup>

Dalil yang disampaikan oleh Pergugat kemudian ditolak sebagian secara tegas oleh Tergugat, karena Penggugat diputus hubungannya oleh Tergugat bukan karena Penggugat sakit melainkan karena Penggugat dinilai tidak mampu menunjukkan kinerja yang baik dan tidak dapat mencapai target penjualan yang telah ditentukan oleh Tergugat, sehingga tidak ada peningkatan penjualan. Selain itu, Tergugat juga menolak pernyataan bahwa Penggugat tidak mendapatkan surat pemberhentian kerja dan menuduh Tergugat telah memanipulasi surat pemberitahuan pemberhentian kerja tersebut, karena pada dasarnya, surat pemberitahuan pemberhentian kerja tersebut akan diberikan kepada Tergugat setelah penggugat mengembalikan Kartu Asuransi dan membuat laporan penerimaan dan pengeluaran Operasional yang telah digunakan oleh Penggugat dalam melakukan pekerjaan.

---

<sup>8</sup> Putusan Pengadilan Negeri Semarang Nomor 4/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Smg.

Dalam bekerja Penggugat dinilai tidak mampu menunjukkan kinerja yang baik dan tidak dapat mencapai target penjualan yang telah ditentukan Tergugat, sehingga peningkatan penjualan tidak dapat dicapai, hal ini telah disampaikan oleh Tergugat kepada Penggugat dalam Surat No:DIR/SIP/YT/027/VII/2022 tertanggal 29 Agustus 2022, perihal: Surat Tanggapan Atas Somasi I yang tertuang dalam Tabel sebagai berikut:<sup>9</sup>

Tabel 3.1. Surat Tanggapan Atas Somasi I Tergugat

<b>Perspektif</b>	<b>Sasaran individu</b>	<b>Pengukuran</b>	<b>Target</b>	<b>Realisasi</b>
Finansial	Hospital Sales	Target	86.907.306	132.584.700
	Apotik Sales	Target	1.216.683.992	546.488.287
	OSS Sales	Target	43.146.000	6.826.650
	<b>Total Value</b>	<b>Target</b>	<b>2.804.681.725</b>	<b>1.254.728.336</b>
Finansial	Growth Hospital	Growth probation period vs Avg last 3 month	20%	-19%
	Growth Apotik	Growth probation	10%	-37%

<sup>9</sup> Putusan Pengadilan Negeri Semarang Nomor 4/Pdt.Sus-Phi/2023/PN Smg.

		period vs Avg last 3 month		
	Growth OSS	Growt h probati on period vs Avg last 3 month	10%	-59%
Proses Internal	Penilaian pengetahuan produk	Mengerti benefit produk dengan baik	Bisa menyampaikan benefit produk kepada HCP dengan baik	Penguasaan produk harus segera ditingkatkan supaya bisa meyakinkan HCP
	Penilaian pengetahuan area	Pengenalan KOL & Heavy User	Pengenalan Secara merata KOL 7 Heavy User di semua Area MR	Belum bisa terjadi realitionsip & kemitraan bisnis dengan KOL/Heavy User secara merata di semua Area MR
Talenta 7 Teknologi	Bisa memimpin MA/SGD dengan baik	Kemampuan pengetahuan produk Kemampuan	Good  Good	Fair  Fair

	Bisa mengu- nakan IVY program dengan baik	monito- ring melalu- i IVY		
--	---	-------------------------------------	--	--

Sumber: Putusan Pengadilan Nomor 4/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Smg

Dalil lain yang ditolak Oleh Tergugat yaitu Penggugat menyatakan bahwa Penggugat menerima upah perbulan sebesar Rp. 13.710.000; tidak benar karena dalam penghitungan Penggugat tersebut menggabungkan antara gaji pokok Sebesar Rp. 7.750.000; dan bantuan transport bulanan sebesar Rp. 4.950.000; dan biaya pemondokan sebesar Rp.1.000.000;. sesuai dengan Pasal 4 Ayat (4) Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu No. HRIS/SPK/087/IV/2022 tanggal 11 April 2022 Jo. Syarat-syarat Karyawan Lapangan No. HRIS/SPK/087/IV/2022 tanggal 11 April 2022 yang menjelaskan bahwa bantuan transport dan pemondokan merupakan tunjangan tidak tetap. Dalam perusahaan tersebut tidak terdapat tunjangan tetap, semua tunjangan bersifat tidak tetap. Untuk itu, maka yang menjadi dasar penghitungan pesangon pada perusahaan Tergugat yaitu gaji pokok saja, sehingga besaran upah yang diterima Penggugat setiap bulannya yaitu sebesar Rp. 7.750.000; bukan Rp. 13.710.000;<sup>10</sup>

Tergugat juga menyampaikan bahwa dalam masa percobaan kerja, pekerja akan dinilai kelayakannya dalam memenuhi kompetensi yang diperlukan oleh perusahaan, dengan tujuan untuk menentukan apakah karyawan yang sedang dalam masa percobaan tersebut layak untuk dijadikan

---

<sup>10</sup> Putusan Pengadilan Negeri Semarang Nomor 4/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Smg.

pekerja tetap. Sehingga sesuai penilaian dari PT Soho. Industri Farmasi, bahwa Penggugat dinyatakan tidak lulus masa percobaan tersebut sesuai dengan Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu dengan No. HRIS/SPK/087/IV/2022 Pasal 1 Ayat (1.5) tanggal 11 April 2022 dan telah diatur dalam Pasal 8 Ayat (7) Peraturan Perusahaan PT. Soho Industri Farmasi bahwa “Selama masa percobaan baik perusahaan maupun karyawan berhak melakukan pemutusan hubungan sewaktu-waktu tanpa syarat apapun kecuali upah sampai dengan hari terakhir karyawan kerja”. Sehingga sesuai dengan Peraturan Perusahaan tersebut, maka Tergugat dapat melakukan Pemutusan Hubungan Kerja kepada Penggugat sewaktu-waktu.<sup>11</sup>

## B. Pembuktian

Penggugat kemudian mengajukan bukti surat bermaterai dengan tujuan agar dapat memperkuat dalil gugatan yang diajukannya, bukti-bukti tersebut antara lain berupa fotocopy KTP, fotocopy Surat Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu, fotocopy surat No. HRIS/SPKS/087/IV/2022 tentang besaran pendapatan yang diperoleh Penggugat, fotocopy surat keterangan Rawat Rumah Sakit JIH Solo surat Anjuran Mediator, fotocopy tangkap layar percakapan pesan singkat antara Penggugat dengan Sdr. Jatmiko, fotocopy tangkapan layar percakapan pesan singkat antara Penggugat dengan HRD PT. Soho Industri Farmasi, fotocopy surat keterangan Tanda Laporan Kehilangan, fotocopy surat tanggapan somasi, fotocopy surat somasi I, somasi II dan pengaduan ke Disnaker, fotocopy surat Nomor HRIS/LL/413/VII/2022, fotocopy laporan hasil kerja sales bulanan dan sales E-BRIN, Flashdisk rekaman suara sesuai suara aslinya.<sup>12</sup>

---

<sup>11</sup> Putusan Pengadilan Negeri Semarang Nomor 4/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Smg.

<sup>12</sup> Putusan Pengadilan Negeri Semarang Nomor 4/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Smg.

Dalam hal ini untuk lebih menguatkan dalil gugatannya, maka Penggugat telah mengajukan 2 (dua) saksi agar memberikan keterangan sebagai berikut :<sup>13</sup>

1. Saksi Moh. Reza Anhar

Saksi adalah mantan karyawan PT Soho Industri Pharmasi yang mulai masuk bekerja sejak 8 April 2020. Saksi juga merupakan karyawan berstatus sebagai pekerja PKWTT dengan masa percobaan selama 3 bulan yang tidak mendapatkan perpanjangan kerja selama masa kerjanya melalui Bapak Darjito pada awal bulan Juli 2022, dalam hal ini saksi mendengar bu Diana mendapatkan kontrak kerja dari tanggal 8 April sampai dengan 1 Juli 2022;

2. Saksi Eko Winarni

Saksi merupakan teman Penggugat namun saksi tidak bekerja disatu perusahaan yang sama dengan Penggugat, saksi mengetahui bahwa pada bulan Juli 2022 Penggugat sudah tidak bekerja, saksi juga tidak mengetahui secara pasti mengenai lamanya waktu Penggugat bekerja selain itu, tersebut. Pada pertengahan bulan Juli pernah saksi menjenguk Penggugat di rumah sakit karena Penggugat yang di opname dan pada saat itu Penggugat tetap bekerja melalui zoom meeting

Tergugat kemudian juga telah mengajukan bukti surat bermaterai, akan tetapi Tergugat tidak mengajukan saksi meskipun telah di berikan waktu yang cukup oleh Majelis Hakim untuk mengajukannya, adapun bukti surat bermaterai yang dikeluarkan oleh Tergugat berupa Fotocopy Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu, fotocopy No Resi TIKI 660047097316, fotocopy syarat-syarat kerja karyawan lapangan No. HRIS/SPKS/087/1C/2022 Tanggal 11 April 2022, fotocopy kesepakatan perihal bantuan transport tanggal 18 Mei 2022, fotocopy slip gaji bulan Mei dan Juni 2022, fotocopy slip gaji bulan Juli 2022, fotocopy Perjanjian

---

<sup>13</sup> Putusan Pengadilan Negeri Semarang Nomor 4/Pdt.Sus-  
PHI/2023/PN Smg.

Kerja Bersama PT Soho Industri Pharmasi dengan Serikat Kerja Farmasi dan Kesehatan Reformasi (SP FARKES) Unit Kerja PT Soho Industris Pharmasi Periode 2022-2024, fotocopy review kerja karyawan atas nama Diana Wahyu Setyaningsih periode Mei sampai dengan Agustus 2022, fotocopy Rekapitulasi Target Sales atas nama Diana Wahyu Setyaningsih, fotocopy surat Pemutusan Hubungan Kerja karena Tidak Lulus Masa Percobaan, fotocopy Anjuran Dinas Tenaga Kerja Nomor B/5088/567/XI/2022 tanggal 21 Nopember 2022, fotocopy klaim pengembalian uang operasional oleh Penggugat.<sup>14</sup>

### C. Pertimbangan Hukum

Pertimbangan hukum merupakan suatu alasan atau argumen yang digunakan oleh hakim dalam melakukan pertimbangan hukum yang menjadi dasar sebelum memutus suatu perkara. Dalam praktiknya, sebelum pertimbangan yuridis ini dibuktikan, maka hakim terlebih dahulu akan menarik fakta-fakta dalam persidangan yang muncul dan sebagai konklusi komulatif dari keterangan para saksi, keterangan terdakwa, dan barang bukti. Adapun pertimbangan hukum dalam Putusan Nomor 4/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Smg. Sebagai berikut:<sup>15</sup>

1. Bahwa yang menjadi persengketaan dalam kasus ini yaitu perbedaan dalil alasan Pemutusan Hubungan Kerja yang disampaikan baik Penggugat maupun Tergugat. Persengketaan tersebut berawal keika Penggugat diberhentikan oleh Tergugat dikarenakan Penggugat tidak dapat mencapai target pekerjaan yang ditetapkan oleh Tergugat sementara Penggugat dalam hal ini mendalilkan

---

<sup>14</sup> Putusan Pengadilan Negeri Semarang Nomor 4/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Smg.

<sup>15</sup> Putusan Pengadilan Negeri Semarang Nomor 4/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Smg.

pemberhentian kerja yang dilakukan Tergugat dikarenakan Penggugat sakit hal tersebut bertentangan dengan ketentuan Pasal 153 ayat (1) Bab IV Tentang Ketenagakerjaan pada Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2021 Tentang Cipta Kerja;

2. Bahwa karena gugatan Penggugat dibantah, maka berdasarkan Pasal 163 HIR Penggugat berkewajiban untuk membuktikan terlebih dahulu dalil gugatannya dengan pertimbangan berikut;

Bahwa penggugat memberikan dalil tidak masuk kerja karena sedang dirawat dirumah sakih JIH Solo dari tanggal 17 Juli 2022 sampai dengan 21 Juli 2022 dan diperlukan istirahat empat (4) hari dari tanggal 22 Juli 2022 sampai dengan tanggal 25 Juli 2022, karena di diagnosis Appendicits dan dilakukan pembedahan untuk mengangkat penyakit, namun terhadap bukti surat keterangan inap dari Rumah Sakit JIH Solo yang diajukan oleh Penggugat dalam persidangan ternyata bukti tersebut tidak ditunjukkan aslinya oleh Penggugat.

Bahwa menurut Yurisprudensi Putusan Mahkamah Agung No. 3609 K/Pdt.1995 menyatakan bahwa "*Surat bukti fotocopy yang tidak pernah diajukan atau tidak pernah ada surat aslinya, harus dikesampingkan sebagai surat bukti*". Dengan demikian karena ketentuan bukti surat yang diajukan oleh Penggugat tidak ditunjukkan aslinya maka surat bukti tersebut tidak dapat dipertimbangkan;

3. Bahwa dalil Penggugat tersebut dibantah oleh Tergugat sebagaimana dalil jawaban yang menyatakan bahwa "Penggugat diberhentikan oleh Tergugat bukan karena sakit melainkan karena Penggugat tidak mampu menunjukkan kinerja yang baik dan tidak dapat mencapai target penjualan yang telah ditentukan oleh Tergugat sehingga tidak ada peningkatan penjualan.

Tergugat kemudian mengeluarkan surat pemutusan hubungan kerja kepada Penggugat sebagaimana bukti

surat pemberhentian pemutusan hubungan kerja karena tidak lulus masa percobaan kerja yang menyatakan bahwa Penggugat dinyatakan tidak lulus masa percobaan sehingga dilakukan pemutusan hubungan kerja. Untuk membuktikan dalil tersebut Tergugat kemudian mengajukan bukti review kinerja karyawan atas nama Penggugat serta bukti Rekapitulasi target sales atas nama Diana Wahyu Sertyaningsih.

Dalam bukti berupa surat pemberhentian pemutusan hubungan kerja karena tidak lulus masa percobaan kerja apabila dihubungkan dengan bukti review kinerja karyawan dan bukti rekapitulasi target sales maka bukti yang diajukan oleh Tergugat tersebut tidaklah relevan antara satu dengan yang lainnya hal tersebut dikarenakan dalam bukti review kinerja karyawan dilakukan sejak tanggal 10 Mei 2022 sampai dengan 9 Agustus 2022, namun ternyata sebagaimana bukti surat pemberhentian pemutusan hubungan kerja karena tidak lulus masa percobaan kerja Penggugat telah diputus hubungan kerjanya sejak tanggal 30 Juli 2022;

4. Bahwa berdasarkan bukti berupa Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu dalam Pasal 1 Ayat 1.4 disepakati jangka waktu masa percobaan adalah selama tiga (3) bulan, hal tersebut bersesuaian dengan bukti review kinerja karyawan pada point jangka waktu review selama tiga (3) bulan, namun pada tanggal 30 Juli 2022 Penggugat telah diberhentikan oleh Tergugat sehingga menurut Majelis Hakim berpendapat bahwa penilaian review kinerja yang menyatakan Penggugat tidak mencapai target penjualan sangat prematur karena seharusnya Tergugat memberikan waktu kepada Penggugat untuk tetap bekerja apakah dalam sisa waktu masa percobaan tersebut Penggugat dapat mencapai target dari Tergugat atau tidak yang kemudian dapat dilakukan review secara fair sebagaimana jangka waktu masa percobaan yang telah disepakati yaitu selama 3 (tiga) bulan;

5. Bahwa dalam bukti Rekapitulasi target sales atas nama Diana Wahyu Setyaningsih dan surat tanggapan somasi merupakan bukti yang saling bersesuaian namun setelah Majelis Hakim meneliti bukti tersebut, ternyata bukti tersebut merupakan bukti rekapitulasi penjualan sales dari bulan Februari 2022 sampai dengan bulan Juli 2022 dimana Penggugat pada bulan Februari 2022 belum bekerja kepada Tergugat. Dalam bukti Rekapitulasi target sales atas nama Diana Wahyu Setyaningsih muncul suatu pertanyaan terkait dengan data yang disajikan oleh Tergugat. Karena data pada bulan Februari 2022 tersebut Penggugat belum bekerja pada Tergugat namun ternyata dalam bukti T-8 terdapat data rekapitulasi data penjualan sales dari bulan Februari 2022 sampai Juli 2022 di area Semarang I;
6. Bahwa berdasarkan keterangan bukti Rekapitulasi target sales atas nama Diana Wahyu Setyaningsih dalam akta bukti Tergugat dijelaskan selama masa percobaan 3 (tiga) bulan Penggugat tidak dapat mencapai target sales (penjualan) dari Tergugat yaitu:
  - a. Bulan Mei 2022 Target : 967.474.234  
Penjualan : 221.897.184
  - b. Bulan Juni 2022 Target : 952.561.131  
Penjualan : 555.151.847
  - c. Bulan Juli 2022 Target : 884.646.360  
Penjualan : 477.679.305

Data tersebut diatas namun jika dihubungkan dengan awal masuk kerjanya Penggugat yaitu tanggal 10 Mei 2022 sebagaimana bukti berupa Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu pada Pasal 1 ayat 1.4 menyebutkan bahwa *“Karyawan harus melalui masa percobaan (probation) selama 3 bulan yang dimulai sejak waktu dimulainya kerja”*, maka dapat dilihat bahwa seharusnya data yang diajukan Tergugat dimulai sejak tanggal 10 Mei 2022 sampai dengan 9 Agustus 2022, tetapi ternyata data yang diajukan Tergugat adalah data penjualan Penggugat

dari bulan Mei 2022 sampai dengan bulan Juli 2022 dimana data tersebut merupakan data dua (2) bulan penilaian kinerja Penggugat sedangkan data dalam review kinerja karyawan jelas tertera periode penilaian adalah selama tiga (3) bulan dari bulan Mei 2022 sampai dengan 9 Agustus 2022.

Dengan demikian, sesuai dengan pertimbangan Majelis Hakim yang berpendapat bahwa Tergugat telah gagal membuktikan dalilnya karena antara dalil dan bukti yang diajukan tidak bersesuaian sehingga dalil pemutusan hubungan kerja tidak lulus masa percobaan karena pekerja tidak dapat mencapai target penjualan tidak dapat dibuktikan Tergugat oleh karenanya surat pemutusan hubungan kerja dengan alasan tersebut dianggap tidak sah sehingga hubungan antara Penggugat dan Tergugat tetap berlanjut;

7. Bahwa selanjutnya Majelis Hakim akan memberikan pertimbangan petitem Penggugat yang meminta agar Tergugat dihukum untuk diberikan sanksi administratif berupa pembatasan kegiatan usaha oleh karena Pengadilan Hubungan Industrial hanya berwenang mengadili terhadap empat (4) jenis perselisihan hubungan Industrial dan tidak memiliki kewenangan mengadili perkara yang sifatnya administratif maka terhadap tuntutan Penggugat agar Tergugat dihukum sanksi administratif berupa pembatasan kegiatan usaha hal tersebut tidak dapat dikabulkan sehingga petitem tersebut ditolak;
8. Bahwa Penggugat dalam gugatannya mendalilkan selama bekerja Penggugat menerima upah setiap bulannya sebesar RP. 13.710.000,- (tiga belas juta tujuh ratus sepuluh ribu rupiah) namun dalil tersebut dibantah oleh Tergugat bahwa dalam posita angka 3 yang menyatakan bahwa upah yang diterima Penggugat adalah sebesar Rp. 7.750.000,- (tujuh juta tujuh ratus lima puluh ribu rupiah), bantuan transport sebesar Rp. 4.950.000,- (empat juta sembilan ratus lima puluh ribu rupiah), dan uang

pemondokkan sebesar Rp. 1.000.000,- (satu juta rupiah) setiap bulannya. Oleh karena komponen bantuan uang transport dan uang pemondokan atau sewa kost merupakan komponen tunjangan tidak tetap maka dengan mendasarkan pada pengertian tunjangan tidak tetap adalah tunjangan yang pemberiannya diberikan secara tidak tetap dan pemberiannya dipengaruhi oleh kehadiran;

9. Bahwa karena dalam perkara tersebut Penggugat sudah tidak hadir diperusahaan maka sebagaimana bukti berupa slip gaji pendapatan atau gaji Penggugat sebesar Rp.7.750.000,- (tujuh juta tujuh ratus lima puluh ribu rupiah) yang bersesuaian dengan bukti berupa syarat-syarat kerja dan kesepakatan perihal bantuan transport oleh karena itu, Majelis Hakim berpendapat bahwa upah Penggugat adalah Rp.7.750.000,-. Selain itu, karena setelah dipertimbangkan bahwa Pemutusan Hubungan Kerja yang dilakukan oleh Tergugat dianggap tidak sah dan hubungan kerja tetap berlanjut, untuk itu antara Penggugat dan Tergugat masih terikat hubungan kerja maka Tergugat masih memiliki kewajiban untuk membayar upah kepada Penggugat selama proses perselisihan;
10. Sebagaimana Surat Edaran Mahkamah Agung RI No. 3 Tahun 2015 memberikan batasan lamanya upah proses selama enam (6) bulan, kelebihan waktu penyelesaian dalam perkara PHI bukan lagi menjadi tanggungjawab pihak, oleh karena itu, Tergugat harus dihukum untuk membayar upah proses kepada Penggugat sebesar Rp. 46.500.000,- dengan perincian Upah pokok Rp. 7.750.000,- x 6 bulan = Rp. 46.500.000,- (empat puluh enam juta lima ratus ribu rupiah) dengan demikian petitum angka 5 tersebut dikabulkan;
11. Bahwa petitum mengenai sita jaminan yang dimintakan Penggugat pada, Majelis tidak pernah melakukan sita jaminan atas harta benda milik Tergugat, disebabkan karena harta yang menjadi objek yang dimohonkan oleh

Penggugat agar dilakukan sita jaminan oleh Pengadilan tidak disebutkan secara jelas dan terperinci serta tidak ditemukannya bukti yang dapat menunjukkan bahwa Tergugat akan mengasingkan harta benda miliknya, oleh karena itu Majelis Hakim beralasan untuk menolak petitum tersebut;

12. Mengenai petitum tentang menghukum Tergugat membayar uang paksa (*dwangsom*) Majelis Hakim mempertimbangkan bahwa upah merupakan suatu bentuk hak dari Penggugat namun pemenuhannya dalam bentuk pembayaran sejumlah uang sehingga berdasarkan Pasal 606 RV dan Yurisprudensi Mahkamah Agung R.I No. 791K/Sip/1972 lembaga hukum uang paksa atau *dwangsom* (ex Pasal 606 RV) tidak dapat diterapkan terhadap perkara yang diktum putusan hakim berupa menghukum untuk membayar sejumlah uang, sehingga petitum tersebut ditolak;
13. Mengenai Putusan dapat dijalankan terlebih dahulu walaupun ada upaya hukum yang dilakukan oleh Tergugat, Majelis Hakim berpendapat bahwa hal ini tidak dapat dikabulkan karena tidak memenuhi syarat-syarat yang diatur dalam Pasal 180 HIR dan Surat Edaran Mahkamah Agung RI No. 3 Tahun 2000 jo Surat Edaran Mahkamah Agung RI No. 4 Tahun 2001 tanggal 20 Agustus 2001 tentang Putusan Serta Merta (*Uitvoerbaar bij vorrad*) maka memiliki alasan untuk menolak petitum tersebut;
14. Bahwa karena gugatan yang diajukan Penggugat dikabulkan sebagian, maka Majelis Hakim beralasan untuk menyatakan menolak gugatan Penggugat selain dan selebihnya;
15. Biaya perkara yang dikeluarkan dalam pemeriksaan *aquo* sejumlah Rp. 260.000,- (dua ratus enam puluh ribu rupiah) dan karena nilai gugatan Penggugat kurang dari Rp. 150.000.000.00,- (seratus lima puluh juta rupiah), maka biaya perkara dibebankan kepada Negara;

#### **D. Amar Putusan Hakim**

Setelah mempertimbangkan berbagai fakta-fakta yang telah diberikan oleh Penggugat maupun Tergugat dan telah mempertimbangkan berdasarkan peraturan yang berlaku baik Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja dan Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial dan Peraturan-Peraturan lain yang bersangkutan, maka dalam sidang permusyawaratan Majelis Hakim Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Semarang dengan Nomor Perkara Nomor 4/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Smg. Mengadili:<sup>16</sup>

1. Mengabulkan gugatan Penggugat untuk sebagian;
2. Menyatakan pemutusan hubungan kerja antara Penggugat dan Tergugat tidak sah;
3. Menyatakan surat pemberhentian kerja karena tidak lulus masa percobaan tidak sah;
4. Menghukum Tergugat untuk membayar upah proses sebesar Rp. 46.500.000,- (enam puluh empat juta lima ratus ribu rupiah) kepada Penggugat dengan perincian Rp. 7.750.000,- x 6 bulan = Rp. 46.500.000,-
5. Menolak gugatan Penggugat selain dan selebihnya;
6. Membebaskan biaya perkara kepada Negara sebesar Rp. 310.000,- (tiga ratus sepuluh ribu rupiah);

Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) yang dilakukan oleh PT Soho Industri Pharmasi dalam hal ini, penulis berasumsi bahwa Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) tersebut sah dilakukan karena pemutusan hubungan kerja (PHK) tersebut dilakukan dengan alasan yang jelas yaitu pekerja menjalankan masa percobaan kerja tetapi seiring dengan berjalannya masa percobaan tersebut, pekerja tidak dapat menunjukkan kinerja untuk mencapai target penjualan.

---

<sup>16</sup> Putusan Pengadilan Negeri Semarang Nomor 4/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Smg.

Pada umumnya, perusahaan menerapkan masa percobaan dengan tujuan untuk melihat kemampuan calon pekerja apakah kemampuan pekerja tersebut memenuhi standar yang telah ditentukan perusahaan, kemudian jika pekerja tersebut tidak memenuhi standar yang dibutuhkan oleh perusahaan, maka perusahaan berhak untuk mengakhiri Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT) tersebut kepada pekerja. Dalam hal ini pekerja tidak diwajibkan memberikan uang pesangon atau uang penghargaan masa kerja dan uang penggantian hak.<sup>17</sup>

Peraturan perundang-undangan juga tidak mengatur secara rinci mengenai Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) dalam masa percobaan. Pekerja tidak berhak atas kompensasi karena pekerja belum bekerja pada bulan ketiga. Masa percobaan bukanlah kontrak kerja, sehingga tidak mengenal sisa upah dari sisa masa percobaan yang belum dijalani. Sehingga dalam masa percobaan, para pihak dapat mengakhiri hubungan kerja.<sup>18</sup>

---

<sup>17</sup> Nafiatul Munawaroh, "Konsekuensi Jika Karyawan Di-PHK dalam Masa Percobaan", <https://www.hukumonline.com/klinik/a/konsekuensi-jika-karyawan-di-phk-dalam-masa-percobaan-It5b07956e50b91/> , diakses 08 Mei 2024.

<sup>18</sup> Nafiatul Munawaroh, *Konsekuensi*, diakses 08 Mei 2024.

**BAB IV**

**PROBLEMATIKA PENYELESAIAN HUBUNGAN  
INDUSTRIAL KARENA PHK DALAM MASA  
PERCOBAAN BAGI PEKERJA DENGAN PKWTT**

**A. Pemutusan Hubungan Kerja Dalam Masa Percobaan  
Bagi Pekerja Dengan PKWTT**

Dalam Pasal 1 angka 15 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Hubungan Kerja merupakan hubungan yang terjadi antara pengusaha dengan pekerja/buruh sesuai dengan perjanjian kerja yang telah disepakati yang memiliki unsur pekerjaan, upah, dan perintah. Menurut Pasal 1 Angka 1 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial menjelaskan bahwa:<sup>1</sup>

*“Perselisihan Hubungan Industrial adalah perbedaan pendapat yang mengakibatkan pertentangan antara pengusaha atau gabungan pengusaha dengan pekerja/buruh atau serikat pekerja karena adanya perselisihan mengenai hak, perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja dan perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh dalam satu perusahaan”.*

Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) dapat mengandung dua pengertian yaitu dalam pengertian positif dan negatif. Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) dalam pengertian positif terjadi apabila pemutusan hubungan kerja tersebut dilakukan pada masa atau jangka pemberhentian sesuai dengan ketentuan-ketentuan yang berlaku dengan wajar. Sedangkan PHK dalam pengertian negatif terjadi apabila proses

---

<sup>1</sup> Republik Indonesia, *Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial*, Bab I, Pasal 1 Angka (1).

pelaksanaan pemberhentian tersebut menyimpang dari ketentuan-ketentuan secara tidak wajar. Tenggang waktu pemberhentian seorang karyawan tidak boleh diputuskan begitu saja hubungan kerjanya dengan cara mendadak, kecuali jika terdapat dasar-dasar hukum yang kuat, contohnya ketika seorang pekerja sedang dalam masa percobaan atau karena dalam situasi mendesak.

Sangat penting untuk diperhatikan bahwa syarat adanya masa percobaan kerja harus dicantumkan dalam perjanjian kerja. Jika perjanjian kerja dilakukan secara lisan, maka syarat masa percobaan kerja harus diberitahukan kepada pekerja yang berkaitan dan dicantumkan dalam surat pengangkatan. Apabila tidak dicantumkan dalam perjanjian kerja atau surat pengangkatan, maka ketentuan adanya masa percobaan kerja dianggap tidak pernah terjadi.

Perjanjian kerja terbagi menjadi 2 (dua) jenis, yaitu Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) dan Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT). Dalam PKWT pekerja bekerja dengan status kontrak sedangkan dalam PKWTT menjadi pekerja tetap jika telah lulus masa percobaan kerja.<sup>2</sup> Perjanjian kerja dengan masa percobaan hanya dapat ditetapkan dalam perjanjian kerja untuk karyawan tetap (PKWTT).

Dalam suatu perjanjian kerja, untuk mengkaji keefektivitasan suatu perjanjian perlu suatu ketentuan perundang-undangan dan juga asas-asas yang berkaitan dengan masalah perjanjian tersebut. Berdasarkan *Asas Konsensualisme* (Kesepakatan), sesuai dengan Pasal 1320 Ayat (1) Kitab Undang-Undang Hukum Perdata bahwa “Lahirnya perjanjian adalah pada saat tercapainya

---

<sup>2</sup> Muhammad Dela Dwi Mustofa, Hufron, “Perlindungan Hukum Bagi Pekerja Kontrak Apabila Di PHK Pada Masa Kontrak Berlangsung”, *Bureaucracy Journal: Indonesia Journal Of Law and Social-Political Governance*, Vol. 2, No. 1, Januari-April 2022.

kesepakatan dan saat itulah adanya hak dan kewajiban para pihak”.<sup>3</sup>

Dalam hal karyawan dipekerjakan secara Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT) yang sedang dalam masa percobaan kerja, pada umumnya tujuan perusahaan menerapkan masa percobaan kerja yaitu untuk menilai apakah kemampuan pekerja tersebut telah memenuhi standar perusahaan. Kemudian jika pekerja tersebut tidak dapat memenuhi standar yang dibutuhkan perusahaan, maka apabila masa percobaan telah selesai dan perusahaan tidak dapat mempekerjakan pekerja lebih lanjut, perusahaan berhak untuk mengakhiri PKWTT pekerja tersebut.

Undang-undang Ketenagakerjaan telah diatur mengenai batas waktu masa percobaan yaitu masa percobaan hanya diperbolehkan dilakukan paling lama selama 3 (tiga) bulan. sehingga tidak dapat diperpanjang melebihi batas waktu yang telah ditentukan. Apabila perusahaan melakukan perpanjangan masa percobaan, maka akan dianggap tidak ada sehingga secara otomatis karyawan tersebut telah dianggap lolos masa percobaan kerja dan menjadi karyawan tetap.<sup>4</sup>

Berbeda dengan pekerja dalam Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) yang dalam perjanjiannya mencantumkan masa percobaan, maka ketentuan masa percobaan menjadi batal demi hukum hal ini sesuai dengan Pasal 58 (1) Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 Tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 Tentang Cipta Kerja Menjadi Undang-Undang “Perjanjian kerja waktu tertentu tidak dapat mensyaratkan adanya masa percobaan kerja”.

---

<sup>3</sup> Muhammad Syafiuddin, *Hukum Kontrak Memahami Kontrak Dalam Perspektif Filsafat, Teori, Dogmatis, dan Praktek Hukum*, PT. Mandar Maju, Bandung. 2012. Hal. 77.

<sup>4</sup> Mariska, “Memahami Hak dan Kewajiban Karyawan Probation di Perusahaan”, <https://kontrakhukum.com/article/karyawan-probation/> , diakses 14 Mei 2024.

Berkaitan dengan Pemutusan Hubungan Kerja dalam masa percobaan, contohnya dalam Putusan Nomor 4/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Smg. yang menyatakan bahwa Penggugat (Pekerja) telah mengalami Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) secara sepihak yang dilakukan Tergugat (Pengusaha) sebelum habis masa percobaan kerja selama 3 (tiga) bulan.

Pekerja dalam perkara tersebut juga telah dijelaskan oleh Tergugat, bahwa pekerja (Penggugat) telah menjalankan masa percobaan kerja dari tanggal 10 Mei 2022 sampai dengan 10 Agustus 2022. Akan tetapi pekerja dalam hal ini mengalami PHK pada tanggal 29 Juli 2022 sedangkan pekerja belum menjalankan pekerjaan selama 3 (tiga) bulan. Pekerja mengalami PHK karena PT Soho Industri Farmasi menilai kinerja pekerja tersebut tidak dapat mencapai standar yang telah ditentukan perusahaan, sehingga pengusaha dalam hal ini memecat pekerja sewaktu-waktu karena kinerja pekerja tersebut tidak dapat mencapai target penjualan.

Dalam proses pemberhentian hubungan kerja tersebut sebelumnya telah dilakukan perundingan Bipartit yang dilakukan oleh Penggugat dan Tergugat tetapi perundingan Bipartit tersebut tidak mendapatkan titik temu. Penggugat selanjutnya melalui kuasa hukumnya melakukan pengaduan kepada Dinas Tenaga Kerja Kota Semarang dengan tujuan untuk mendapatkan penyelesaian perselisihan yang terjadi. Akan tetapi dihadapan mediator permasalahan tersebut tidak dapat diselesaikan oleh kedua belah pihak pada perundingan Mediasi yang dilaksanakan pada tanggal 1 November 2022 dan tanggal 8 November 2022, dengan demikian merujuk pada Surat Anjuran sebagaimana yang tercantum dalam Surat Dinas Tenaga Kerja Kota Semarang No. B/5088/567/XI/2022 tertanggal 21 November 2022 yang isinya bahwa:<sup>5</sup>

---

<sup>5</sup> Putusan Pengadilan Negeri Semarang Nomor 4/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Smg.

- a. Permasalahan mengenai PHK ini terjadi karena perusahaan memutuskan hubungan kerja dengan pekerja Sdri Diana Wahyu Setyaningsih secara lisan
  - b. Pekerja tersebut dalam hal ini merupakan karyawan tetap (PKWTT) dengan masa percobaan selama 3 bulan
  - c. Pekerja dalam hal ini memiliki kewajiban berkaitan dengan keuangan yang terdapat selisih antara penerimaan dan pengeluaran yang telah digunakan untuk kebutuhan operasional yang berkaitan dengan pekerjaan tersebut.
  - d. Seluruh penerimaan dan pengeluaran keuangan untuk kebutuhan operasional Sdri Diana tersebut harus melalui Sdr. Prihadi Jatmiko sebagai atasan karena Sdri Diana masih dalam masa percobaan kerja, sehingga belum mendapatkan izin untuk menerima uang sendiri dari bagian *Accounting*. Oleh karena itu, apabila terdapat perbedaan antara penerimaan dan pengeluaran Sdri Diana, maka Sdr Prihadi Jatmiko berhak menerima bukti-bukti pengeluaran dari Sdri Diana, namun Sdri Diana tidak memberikan bukti pengeluaran tersebut kepada Sdr Prihadi Jatmiko, selain itu Sdri Diana belum dapat mengembalikan kartu asuransi.
  - e. Sesuai dengan Pasal 60 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan Jo. Undang-undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja, perjanjian kerja waktu tidak tertentu dapat mensyaratkan masa percobaan selama 3 (tiga) bulan.
  - f. Masa percobaan dilakukan untuk menilai kinerja yang dapat dilakukan oleh pekerja sesuai dengan standar penilaian dari perusahaan yang diharapkan. Sesuai dengan Pasal 1 Ayat (1.5) Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT) No.HRIS/SPKS/087/IV/2022 tanggal 11 April 2022 dan telah diatur dalam Peraturan Perusahaan PT. Soho Industri Pharmasi Pasal 8 Ayat (7)
-

disebutkan bahwa “selama masa percobaan baik perusahaan maupun karyawan berhak melakukan pemutusan hubungan sewaktu-waktu tanpa syarat apapun kecuali upah sampai dengan hari terakhir karyawan bekerja”

- g. Atas Pemutusan Hubungan Kerja yang dialami Sdri Diana, melalui kuasa hukum Sdr. Taufiq Adi Nugroho, SH kemudian pekerja menuntut uang kebijaksanaan perusahaan sebesar Rp. 80.000.000,- namun tuntutan tersebut tidak memiliki dasar yang kuat.

Tergugat pada dasarnya memiliki pendapat yang sama dengan Mediator Hubungan Industrial mengenai isi Surat Anjuran tersebut, namun Penggugat menolak isi Surat Anjuran tersebut serta Risalah No: 110/HI/PHK/XII/2022 yang pada intinya Penggugat menjelaskan bahwa permasalahan timbul karena Penggugat diputus hubungan kerja dan Surat PHK diberikan pada tanggal yang sama saat Pemutusan Hubungan Kerja (PHK). Penggugat dengan Surat Gugatannya yang dilampiri dengan anjuran dan/atau risalah penyelesaian lalu mengajukan gugatan perselisihan tersebut ke Pengadilan Hubungan Industrial di Pengadilan Negeri Semarang untuk mendapatkan keadilan diantara kedua belah pihak.

Pekerja (Penggugat) dalam gugatan tersebut memberikan keterangan bahwa Penggugat di putus hubungan kerjanya oleh PT Soho Industri Pharmasi karena sakit dan dinilai tidak dapat menunjukkan kinerja yang baik yaitu pekerja dinilai tidak dapat mencapai target penjualan yang telah ditentukan oleh perusahaan. PHK tersebut dilakukan pengusaha pada tanggal 30 Juli 2022 padahal dalam hal ini review kinerja pekerja dilakukan sejak tanggal 10 Mei 2022 sampai dengan 10 Agustus 2022, yang mana pekerja dalam hal ini pekerja masih mempunyai waktu masa percobaan kerja sekitar 11 hari untuk memperbaiki atau mencapai target penjualan yang ditetapkan oleh perusahaan. Selain itu bukti rekapitulasi penjualan sales dari bulan

Februari 2022 sampai dengan bulan Juli 2022 tidak sesuai karena Penggugat pada bulan Februari belum bekerja.

Dengan demikian, Menurut penulis Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) yang dilakukan oleh PT Soho Industri Farmasi telah sesuai karena Peraturan perundang-undangan tidak mengatur secara mutlak mengenai hak pekerja yang mengalami PHK dalam masa percobaan. Namun berdasarkan Pasal 154 Huruf a Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan menerangkan bahwa “Penetapan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 151 Ayat (3) tidak diperlukan dalam hal: pekerja/buruh masih dalam masa percobaan kerja, bilamana telah dipersyaratkan secara tertulis sebelumnya”.<sup>6</sup> Dengan adanya bunyi pasal tersebut telah jelas bahwa PHK bagi pekerja dalam masa percobaan seharusnya tidak perlu diajukan ke Pengadilan Hubungan Industrial. Pasal tersebut jika dikaitkan dengan Pasal 1 Ayat (1.5) Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT) No. HRIS/SPKS/087/IV/2022 tanggal 11 April 2022 memiliki kesesuaian, yang menerangkan bahwa:<sup>7</sup>

*“Perusahaan dapat memutuskan hubungan kerja selama masa percobaan tanpa alasan apapun dan tanpa kewajiban untuk membayar kompensasi (termasuk namun tidak terbatas pada uang pesangon, uang penghargaan masa kerja dan uang penggantian hak)”*

Jo. Pasal 8 Ayat (7) Perjanjian Kerja Bersama PT. Soho Industri Farmasi dengan Serikat Pekerja Farmasi dan Kesehatan Refonnasi yang menyatakan bahwa:

*“Selama masa percobaan baik Perusahaan maupun karyawan berhak melakukan Pemutusan Hubungan Kerja*

---

<sup>6</sup> Republik Indonesia, Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, Pasal 154 Huruf a.

<sup>7</sup> Putusan Pengadilan Negeri Semarang Nomor 4/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Smg.

*sewaktu-waktu tanpa syarat apapun kecuali upah sampai dengan hari terakhir karyawan bekerja”.*

Penulis memiliki keterbatasan dalam mengamati isi dari Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT) tersebut, menurut penulis maka sesuai dengan Pasal 154 Huruf a Undang-Undang Ketenagakerjaan, Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT) dan Perjanjian Kerja Bersama PT. Soho Industri Farmasi dengan Serikat Pekerja Farmasi dan Kesehatan Refonnasi tersebut diatas, perusahaan dianggap sah dalam melakukan Pemutusan Hubungan Kerja terhadap pekerja dalam masa percobaan tersebut karena adanya ketidaksesuaian dengan pekerja yaitu pekerja tidak dapat memberikan kemampuan yang diharapkan oleh perusahaan untuk pekerjaan yang dilakukan dalam hal ini apabila terjadi PHK maka perusahaan tidak wajib memberikan hak kompensasi berupa uang pesangon, uang penghargaan masa kerja, dan uang penggantian hak karena masa percobaan kerja bukanlah kontrak kerja, sehingga tidak mengenal sisa upah dari sisa masa percobaan yang belum dijalani.

Berbeda dengan pekerja PKWTT, pekerja PKWT yang di PHK saat masa percobaan tetap mendapatkan kompensasi atau hak-hak karyawan yang dibayarkan oleh perusahaan. Penjelasan tersebut sesuai dengan bunyi Pasal 58 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 bahwa “Dalam hal disyaratkan masa percobaan kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1), masa percobaan kerja yang disyaratkan tersebut batal demi hukum dan masa kerja tetap dihitung”.<sup>8</sup>

Dalam hal pekerja PKWTT dalam masa percobaan yang dalam Pemutusan Hubungan Kerja tidak mendapatkan

---

<sup>8</sup> Republik Indonesia, *Undang-Undang Nomor 6 tahun 2023 Tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 Tentang Cipta Kerja Menjadi Undang-Undang*, Bab 4, Pasal 58 Ayat (1) & (2).

kompensasi, namun disisi lain hak yang didapatkan oleh pekerja ketika masih bekerja dalam masa percobaan sebenarnya tidak jauh berbeda dengan karyawan tetap, sesuai dengan Pasal 60 ayat (2) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan yaitu pekerja berhak atas upah diatas upah minimum yang berlaku yang artinya bahwa perhitungan gaji karyawan dalam masa percobaan kerja tidak boleh lebih kecil dari ketentuan upah minimum yang berlaku.

Apabila perusahaan memberikan upah dibawah upah minimum, maka dalam Pasal 185 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan telah menerangkan bahwa perusahaan dapat dikenakan sanksi pidana penjara selama 1 (satu) hingga 4 (empat) tahun atau denda minimal Rp. 100.000.000; (seratus juta) dan paling banyak Rp. 400.000.000; (empat ratus juta).<sup>9</sup> Namun, ketentuan mengenai hak-hak pekerja tersebut sesuai dengan Peraturan Perusahaan atau Perjanjian Kerja yang berlaku dari masing-masing perusahaan. Dalam hal ini PT. Soho Industri memberikan upah kepada Penggugat (Pekerja) sebesar Rp. 13.710.000; berupa gaji pokok Rp. 7.750.000, Bantuan Transport Rp. 4.950.000, dan sewa kos Rp. 1.000.000. Upah setiap bulan yang diterima Penggugat yaitu sebesar Rp. 7.750.000,-yang dalam hal ini dianggap sebagai uang pesangon. Adapun uang bantuan transport dan sewa kos merupakan tunjangan tidak tetap.

Perusahaan juga wajib memberikan Tunjangan Hari Raya kepada karyawan meskipun masih dalam masa percobaan kerja.<sup>10</sup> Dalam Pasal 2 ayat (1) dan (2) Peraturan Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Republik Indonesia Nomor 6 Tahun 2016 Tentang Tunjangan Hari Raya Keagamaan Bagi Pekerja/Buruh di Perusahaan menjelaskan bahwa Pengusaha wajib memberikan THR Keagamaan kepada Pekerja/Buruh yang telah mempunyai masa kerja 1 (satu) bulan secara terus menerus atau lebih (1). Selain itu

---

<sup>9</sup> Mariska, *Memahami Hak*, diakses 14 Mei 2024.

<sup>10</sup> Mariska, *Memahami Hak*, diakses 14 Mei 2024.

dalam ayat (2) juga menjelaskan THR keagamaan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diberikan kepada Pekerja/Buruh yang mempunyai hubungan kerja dengan Pengusaha berdasarkan Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT) atau Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT).

Pada Pasal 7 Ayat (1) menerangkan bahwa “Pekerja/buruh yang hubungan kerjanya berdasarkan Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT) dan mengalami Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) terhitung sejak 30 (tiga puluh) hari sebelum Hari Raya Keagamaan, berhak atas THR Keagamaan”. Berbeda dengan pekerja dalam Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) pekerja tersebut tidak dapat mendapatkan THR Keagamaan hal ini dijelaskan dalam Pasal 7 Ayat (2) yang menjelaskan bahwa “Ketentuan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) tidak berlaku bagi Pekerja/Buruh yang hubungan kerjanya berdasarkan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT), yang berakhir sebelum Hari Raya Keagamaan”.<sup>11</sup> Jadi, dalam hal ini dapat disimpulkan apabila karyawan yang berstatus dalam masa percobaan kerja telah bekerja selama satu bulan atau lebih, maka karyawan tersebut tetap memiliki hak untuk menerima THR tersebut.

Pekerja (Penggugat) dalam masa percobaan kerja yang mengalami PHK dalam Putusan Nomor 4/Pdt.Sus-PHI/2023.PN Smg. Tersebut penggugat tidak dapat memperoleh Tunjangan Hari Raya, karena pekerja mulai bekerja pada tanggal 10 Mei 2022, sedangkan hari raya idul fitri jatuh pada tanggal 1 Mei 2022 sehingga dalam hal ini dapat dilihat dengan jelas bahwa penggugat tidak dapat memperoleh THR karena pada tanggal 1 Mei 2022 penggugat belum bekerja di PT.Soho Industri Pharmasi.

---

<sup>11</sup> Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Republik Indonesia Nomor 6 Tahun 2016 Tentang Tunjangan Hari Raya Keagamaan Bagi Pekerja/Buruh Di Perusahaan, Bab 1 Ketentuan Umum Pasal 7 Ayat (1) dan (2).

## **B. Problematika Penyelesaian Hubungan Industrial Karena PHK Dalam Masa Percobaan Bagi Pekerja Dengan PKWTT**

Dalam Pasal 1 Angka 17 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial telah menjelaskan apa maksud dari Pengadilan Hubungan Industrial yaitu:<sup>12</sup>

*“Pengadilan Hubungan Industrial adalah pengadilan khusus yang dibentuk di lingkungan Pengadilan Negeri yang berwenang memeriksa, mengadili, dan memberi putusan terhadap Perselisihan Hubungan Industrial”*

Jika terjadi ketidakharmonisan antara pengusaha dan pekerja, maka Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (UU PPHI) menjadi dasar hukum penyelesaian masalah yang terjadi. Tujuan dibentuknya UUPHI yaitu untuk mewujudkan hubungan industrial yang harmonis, dinamis, dan berkeadilan serta menyikapi perkembangan industrial yang terjadi yang menyebabkan semakin meningkatnya Perselisihan Hubungan Industrial.<sup>13</sup>

Secara garis besar, proses Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial dapat dilakukan baik dengan jalur litigasi maupun jalur non-litigasi. Adapun upaya penyelesaian PHI dengan jalur non-litigasi terdiri dari 4 macam yaitu:<sup>14</sup>

### a. Upaya Bipartit

Upaya bipartit adalah suatu proses negosiasi dua arah tanpa adanya campur tangan dari pihak ketiga untuk mencapai kesepakatan. Apabila dalam upaya bipartit

---

<sup>12</sup> Republik Indonesia, *Undang-Undang Nomor 2 tahun 2004 tentang Penyelesaian Hubungan Industrial*, Bab 1, Pasal 1, Angka(17).

<sup>13</sup> Zakwan Ramadhia Zulfa, Rini Irianti Sundary, “Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Melalui Non-Litigasi pada PT. B Karawang Dihubungkan Dengan UU No 2 Tahun 2004 PPHI Jo UU No 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan”, *Jurnal Law Studies*, Vol. 3, No. 2, Tahun 2023, 957.

<sup>14</sup> Tri Nurhayati, *Dinamika*, 142-152.

tersebut terdapat kesepakatan maka wajib dibuat Perjanjian Bersama yang kemudian ditanda tangani oleh kedua belah pihak dan perjanjian tersebut bersifat mengikat sehingga wajib untuk dilaksanakan.

Penyelesaian dalam upaya bipartit tersebut harus diselesaikan maksimal 30 hari dimulai dari tanggal dimulainya perundingan. Apabila dalam jangka waktu tersebut perundingan tidak ditemukan titik temu, maka bipartit dianggap gagal dan wajib untuk melakukan pencatatan ke Disnaker setelah dengan melampirkan risalah perundingan.

b. Upaya Mediasi

Penyelesaian Perselisihan melalui mediasi telah diatur dalam Pasal 4 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial. Upaya mediasi dapat dilakukan apabila perundingan bipartit tidak terdapat titik temu.

c. Upaya Konsiliasi

Upaya konsiliasi hampir sama dengan mediasi. Perbedaannya hanya terletak pada kewenangan mediator dan konsiliator. Apabila proses konsiliasi tidak mendapatkan titik temu, maka salah satu pihak dapat mengajukan gugatan ke Pengadilan Hubungan Industrial.

d. Arbitrase

Peraturan mengenai Arbitrase telah diatur dalam Pasal 29 sampai dengan Pasal 54 Undang-Undang No. 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial dimana dalam penyelesaian arbitrase ini berlandaskan pada kesepakatan yang terdapat unsur kepercayaan didalamnya antara para pihak pada arbiter.

Upaya lain yaitu jalur Non-Litigasi yaitu melalui upaya jalur Litigasi melalui Pengadilan Hubungan Industrial. Pengadilan Hubungan Industrial menjadi pengadilan khusus yang dibentuk di lingkungan pengadilan negeri yang memiliki wewenang untuk memeriksa, mengadili, dan memberikan keputusan terhadap perselisihan yang terjadi.

Gugatan Perselisihan Hubungan Industrial dapat diajukan kepada Pengadilan Negeri yang daerah hukumnya meliputi tempat pekerja/buruh bekerja dengan wajib melampirkan risalah bipartit dan mediasi.

Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Semarang dalam hal ini menjadi salah satu Pengadilan di Indonesia yang menjalankan fungsi untuk memutus perkara yang berkaitan dengan Pemutusan Hubungan Kerja salah satunya yaitu dalam Putusan Nomor 4/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Smg. Perkara dalam suatu pengadilan akan menghasilkan sebuah putusan akhir yang mempunyai kekuatan hukum tetap. Putusan tersebut sebagai hasil dari proses peradilan yang ditetapkan oleh hakim sebagai pejabat negara yang diberi kekuasaan dalam mengatur suatu putusan sesuai dengan norma hukum yang telah ditetapkan. Putusan merupakan kesimpulan yang dibuat oleh Majelis Hakim terhadap tahapan-tahapan dalam acara peradilan yang telah selesai. Dengan demikian sesuai dengan Pasal 10 Ayat (1) Undang-Undang Nomor 48 Tahun 2009 Tentang Kekuasaan Kehakiman bahwa “Pengadilan dilarang menolak untuk memeriksa, mengadili, dan memutus suatu perkara yang diajukan dengan dalih bahwa hukum tidak ada atau kurang jelas, melainkan wajib untuk memeriksa dan mengadilinya”.<sup>15</sup>

Pertimbangan hukum sebagai inti dari penyelesaian perkara, pertimbangan hukum dianggap sebagai dasar argumentasi dari majelis hakim guna memberikan putusan atas suatu perkara yang sedang diproses sehingga menghasilkan putusan yang mana tuntutan yang dilakukan penggugat dapat dikatakan dikabulkan, tidak dapat diterima, atau ditolak oleh majelis hakim.<sup>16</sup>

---

<sup>15</sup> Republik Indonesia, Undang-Undang Nomor 48 Tahun 2009 Tentang Kekuasaan Kehakiman, Pasal 10 Ayat (1).

<sup>16</sup> Yosafat Ben Ghurion Simanjuntak, Gunardi Lie, “Perlindungan Hukum Terhadap Karyawan Atas Pemutusan Hubungan Kerja Secara Sepihak Oleh Perusahaan”, *Jurnal Kertha Semaya*, Vol. 12, No. 5, Tahun 2024, 842.

Menurut Sudikno Mertokusumo, Putusan hakim merupakan ungkapan yang oleh Hakim sebagai pejabat negara yang diberikan wewenang untuk diucapkan di persidangan dan memiliki tujuan untuk menyelesaikan suatu masalah antar para pihak. Di dalam suatu putusan bukan hanya sesuatu yang diucapkan, melainkan juga pernyataan yang dituangkan dalam bentuk tertulis yang kemudian diucapkan dalam persidangan oleh Hakim, sama halnya dengan yang diatur dalam hukum acara, dalam Putusan Pengadilan hanya sah dan memiliki kekuatan hukum jika diucapkan dalam sidang yang dilakukan terbuka untuk umum.<sup>17</sup> Hal ini sesuai dengan Pasal 13 Ayat (2) Undang-Undang Nomor 48 Tahun 2009 Tentang Kekuasaan Kehakiman bahwa “Putusan pengadilan hanya sah dan mempunyai kekuatan hukum apabila diucapkan dalam sidang terbuka untuk umum”.<sup>18</sup>

Suatu putusan hakim tidak mungkin dapat memuaskan rasa keadilan bagi seluruh pihak, agar masyarat dalam mencari keadilan memiliki rasa percaya yang kuat dengan hakim maka, seorang hakim mempunyai kewajiban dalam melakukan tugas-tugasnya dengan mengedepankan asas praduga tak bersalah, tidak memihak, serta tidak mengharapkan imbalan apapun. Majelis hakim diharuskan untuk dapat melakukan analisis dengan tepat dalam melakukan pertimbangan dan putusan akhir. Hal ini bertujuan agar hakim tersebut dapat mewujudkan rasa keadilan secara maksimal.<sup>19</sup> Sehingga tercipta keadilan dan kepastian hukum serta kemanfaatan.

---

<sup>17</sup> Baiq Nadia Dewi Aksara, Sumarni, & Novi Afif Mauludin, “Analisis Yuridis Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) Diakibatkan Force Majeure (Studi Putusan Nomor: 353/Pdt.Sus-PHI/2021/PN.JKT.Pusat)”, *Unizar Recht Journal*, Vol.2, No.2, Juli 2023.

<sup>18</sup> Republik Indonesia, Undang-Undang Nomor 48 Tahun 2009 Tentang Kekuasaan Kehakiman, Pasal 13 Ayat (2).

<sup>19</sup> Yosafat Ben Ghurion Simanjuntak, Gunardi Lie, *Perlindungan*, 843.

Pada pokoknya hakim mempunyai tugas dan kewajiban yang penting dalam suatu peradilan, karena hakim dinilai sebagai wakil Tuhan di dunia, maka dalam memberikan suatu putusan harus berdasarkan pada hati, moral, dan sikap profesional. Hakim dapat menjatuhkan putusan dengan mengabulkan sebagian atau seluruhnya sesuai dengan fakta dalam persidangan sehingga dalam putusan tersebut, majelis hakim mempunyai pertimbangan baik secara yuridis maupun non yuridis untuk memberikan putusan terhadap gugatan yang diajukan oleh karyawan yang mengalami Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) secara sepihak.<sup>20</sup>

#### **1) Pertimbangan Hakim Dalam Putusan Nomor 4/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Smg.**

Permasalahan mengenai Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) dalam Putusan Nomor 4/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Smg. di Pengadilan Negeri Semarang yang telah diterima dan didaftarkan di Kepaniteraan Pengadilan Hubungan Industrial (PHI) pada Pengadilan Negeri Semarang pada tanggal 05 Januari 2023 merupakan kasus PHK secara sepihak yang dilakukan oleh perusahaan yaitu PT Soho Industri Farmasi kepada pekerja yang masih berstatus masa percobaan kerja. Diana Wahyu Setyaningsih yang disebut sebagai Penggugat menggugat perusahaan tempat ia bekerja yaitu PT Soho Industri Farmasi yang disebut sebagai Tergugat. Hubungan kerja antara Penggugat dengan Tergugat berdasarkan Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT) dimana pekerja tersebut masih melaksanakan masa percobaan kerja selama 3 (tiga) bulan dimulai pada tanggal 10 Mei 2022 sampai dengan tanggal 10 Agustus 2022.

Dalam materi yang tercantum dalam Putusan Pengadilan Nomor 4/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Smg. mengenai Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) terhadap

---

<sup>20</sup> Yosafat Ben Ghurion Simanjuntak, Gunardi Lie, *Perlindungan*, 843.

pekerja tetap dalam masa percobaan kerja tersebut. Maka, terdapat beberapa hal yang menarik untuk dibahas yaitu sebagai berikut :

Penggugat dalam hal ini mendaftarkan perselisihan tersebut melalui Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Semarang. Dalam perkara Nomor 4/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Smg. ini telah terjadi Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) yang dilakukan oleh PT Soho Industri Pharmasi (Tergugat) kepada Diana Wahyu Setyaningsih (Penggugat) sehingga menimbulkan perselisihan pemutusan hubungan kerja.

Isi Pertimbangan Hakim dalam Putusan Nomor 4/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Smg. mengenai pemutusan hubungan kerja yang dilakukan oleh tergugat kepada penggugat yang berstatus pekerja tetap yang masih dalam masa percobaan dimana penggugat menyatakan diberhentikan kerja oleh tergugat karena alasan sakit dan tidak dapat mencapai target penjualan yang telah ditentukan oleh tergugat. Dalam hal ini tergugat membantah pernyataan penggugat bahwa pemberhentian penggugat oleh tergugat dikarenakan penggugat sakit tersebut tidak benar, namun pemutusan hubungan kerja tersebut dilakukan karena penggugat tidak dapat mencapai target pekerjaan yang telah ditetapkan oleh tergugat.

Pertimbangan Hakim yang lain juga mempermasalahkan tidak sahnya surat pemutusan hubungan kerja yang disebabkan oleh dalil yang dibuktikan oleh tergugat mengalami kegagalan karena majelis hakim dalam hal ini menilai bahwa antara dalil dan bukti yang diajukan tergugat tidak memiliki kesesuaian sehingga dalil pemutusan hubungan kerja karena pekerja tidak dapat mencapai target penjualan tidak dapat dibuktikan oleh tergugat hal ini disebabkan karena beberapa hal berikut:

1. Dalam pertimbangan tersebut bukti yang diajukan oleh tergugat tercantum review kinerja karyawan yang dilakukan sejak tanggal 10 Mei 2022 sampai dengan 9 Agustus 2022 yang mana jangka waktu tersebut telah disepakati dalam Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT) yaitu jangka waktu masa percobaan dilakukan selama 3 (tiga) bulan, namun ternyata penggugat telah diputus hubungan kerjanya sejak tanggal 30 Juli 2022 maka dalam hal ini Majelis Hakim menilai bahwa review kinerja yang dikeluarkan tergugat dianggap sangat *prematur* karena tergugat seharusnya memberikan waktu kepada penggugat untuk tetap bekerja apakah dalam sisa waktu masa percobaan tersebut penggugat dapat mencapai target atau tidak kemudian dilakukan review secara *fair* sesuai dengan jangka waktu masa percobaan yang telah disepakati yaitu selama 3 (tiga) bulan.
2. Dalam bukti lain yang dikeluarkan oleh tergugat yang mana bukti tersebut dianggap saling bersesuaian tetapi setelah Majelis Hakim meneliti kembali, ternyata bukti rekapitulasi penjualan sales tersebut berisi bukti rekapitulasi penjualan dari bulan Februari 2022 sampai bulan Juli 2022 dimana penggugat pada bulan Februari belum bekerja kepada tergugat.

Pertimbangan Hakim yang lain yaitu dalam petitum penggugat dimana penggugat meminta agar menghukum tergugat untuk membayar upah proses kepada penggugat selama 6 (enam) bulan gaji berjalan dengan total Rp. 82.260.000; (delapan puluh dua juta dua ratus enam puluh ribu rupiah), selain itu pada tanggal 29 Juli 2022, Penggugat memberikan keterangan bahwa penggugat menerima upah dari Tergugat setiap bulannya sebesar Rp. 13.710.000; (tiga belas juta tujuh ratus sepuluh ribu rupiah) sesuai dengan surat No:HRIS/SPKS/087/IV/2022, namun petitum tersebut dibantah oleh Tergugat karena upah yang diterima oleh Penggugat sebesar Rp.

13.710.000; tersebut dalam hal ini Penggugat menggabungkan antara gaji pokok, bantuan transport bulanan, dan pemondokkan (sewa kos), sebagaimana tertuang dalam tabel berikut ini:

Tabel 4.2. Rincian Upah Pekerja dalam masa percobaan PT Soho Industri Pharmasi

Gaji Pokok	Bantuan Transport	Pemondokkan (Sewa Kos)
Rp. 7.750.000;	Rp. 4.950.000;	Rp. 1.000.000;

Sumber: Putusan Pengadilan Nomor 4/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Smg

Dalam hal ini, uang bantuan transport dan uang pemondokkan (sewa kos) merupakan tunjangan yang bersifat tidak tetap hal ini sesuai dengan Perjanjian Kerja Bersama (PKB) mengenai istilah-istilah, sedangkan dalam komponen upah terdiri dari gaji pokok dan tunjangan tetap, tidak termasuk dalam tunjangan tetap. Dalam Pasal 7 Ayat (1) Peraturan Pemerintah Nomor 36 Tahun 2021 Tentang Pengupahan menjelaskan bahwa:<sup>21</sup>

*“Upah terdiri atas komponen:<sup>22</sup>*

- a. Upah tanpa tunjangan*
- b. Upah pokok dan tunjangan tetap*
- c. Upah pokok, tunjangan tetap, dan tunjangan tidak tetap, atau*
- d. Upah pokok dan tunjangan tidak tetap”*

Dalam perusahaan tersebut tidak terdapat tunjangan tetap, semua tunjangan bersifat tidak tetap. Maka sesuai dengan yang tertuang dalam Pasal 23 Ayat (2) serta Pasal 24 Ayat (1) Peraturan Pemerintah Nomor 36 Tahun 2021 yang menerangkan dalam hal komponen

---

<sup>21</sup> Peraturan Pemerintah Nomor 36 Tahun 2021 Tentang Pengupahan, Pasal 7 (Ayat) 1.

<sup>22</sup> Republik Indonesia, Peraturan Pemerintah Undang-Undang Nomor 36 Tahun 2021 Tentang Pengupahan, Bab 1, Pasal 7 Ayat (1).

upah di Perusahaan terdiri atas upah pokok dan tunjangan tidak tetap, maka upah pokok diberikan paling sedikit sebesar upah minimum, ini berlaku bagi pekerja/buruh dengan masa kerja kurang dari 1 (satu) tahun dalam perusahaan yang berkaitan. Untuk itu, pengusaha dilarang membayar upah lebih rendah dari upah minimum yang berlaku.

Dalam hal perusahaan tersebut bersifat tunjangan tidak tetap, sesuai dengan Pasal 4 ayat (4.1) Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT) No. HRIS/SPKS/087/IV/2022 tanggal 11 April 2022 Jo. Syarat-Syarat Kerja Karyawan Lapangan No. HRIS/SPKS/087/IV/2022 tanggal 11 April 2022 (Lampiran D SA 06-01-01/04-R05). Maka dalam hal ini yang menjadi perhitungan pesangon pada perusahaan Tergugat adalah gaji pokoknya saja yaitu sebesar Rp. 7.750.000; (Tujuh juta tujuh ratus lima puluh ribu rupiah) sehingga upah yang didalilkan oleh Penggugat sebesar Rp. 13.710.000; tidak benar. Untuk itu, karena bukti tentang syarat-syarat kerja lapangan, kesepakatan mengenai bantuan transport, dan slip gaji pendapatan bersesuaian, maka majelis hakim berpendapat bahwa upah penggugat yaitu Rp. 7.750.000.- oleh karena pemutusan hubungan kerja yang dilakukan oleh tergugat dianggap tidak sah dan hubungan kerja tetap berlanjut serta selama proses perselisihan kedua pihak masih terikat dalam hubungan kerja sehingga tergugat masih berkewajiban membayar upah selama proses perselisihan tersebut dengan rincian membayar upah proses sebesar Rp. 7.750.000; x 6 bulan = Rp. 46.500.000;

Pertimbangan Hakim selanjutnya yaitu Majelis Hakim menolak suatu petitum yang berisi untuk menghukum tergugat membayar uang paksa (*dwangsom*) karena berdasarkan Pasal 606 RV dan Yurisprudensi Mahkamah Agung R.I No. 971K/Sip/1972 lembaga hukum uang paksa atau *dwangsom* (ex Pasal 606 RV)

tidak dapat diterapkan terhadap perkara yang diktum putusan Hakim berupa menghukum untuk membayar uang.

Sehingga dalam Putusan Nomor 4/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Smg. tersebut hakim memberikan amar putusan yang berisi:

- 1) mengabulkan gugatan Penggugat untuk sebagian;
- 2) menyatakan pemutusan hubungan kerja karena tidak lulus masa percobaan tidak sah;
- 3) menyatakan surat pemberhentian kerja karena tidak lulus masa percobaan tidak sah;
- 4) menghukum Tergugat untuk membayar upah proses sebesar Rp. 64.500.000; (enam puluh empat juta lima ratus ribu rupiah) kepada Tergugat dengan perincian Rp. 7.750.000.- x 6 bulan = Rp. 64.500.000.-
- 5) menolak gugatan Penggugat selain dan selebihnya
- 6) membebankan biaya perkara kepada negara sebesar Rp. 310.000.- (tiga ratus sepuluh ribu rupiah).

Berdasarkan pertimbangan hakim diatas, maka dapat disimpulkan bahwa yang menjadi permasalahan dalam putusan ini yaitu perbedaan dalil alasan PHK dimana PT. Soho Industri Pharmasi melakukan Pemutusan Hubungan Kerja kepada Penggugat sebelum habis masa percobaan kerja karena Tergugat menilai kinerja pekerja (Penggugat) selama masa percobaan tersebut tidak sesuai dengan standar pencapaian yang diharapkan oleh perusahaan. Namun dalam hal ini Penggugat menyatakan mengalami PHK karena Penggugat hal tersebut bertentangan dengan ketentuan Pasal 153 ayat (1) Bab IV Tentang Ketenagakerjaan pada Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2021 Tentang Cipta Kerja sehingga penggugat mengajukan gugatan ke PHI pada Pengadilan Negeri Semarang.

Apabila dilihat dari bukti-bukti dalam persidangan, surat evaluasi tidak sesuai dengan bulan yang telah dikerjakan oleh Penggugat. Data yang diajukan oleh

Tergugat adalah data penjualan Penggugat dari bulan Mei 2022 sampai dengan bulan Juli 2022, data tersebut merupakan data dua bulan penilaian kinerja Penggugat, maka seharusnya data yang diajukan Tergugat yaitu sejak tanggal 10 Mei 2022 sampai dengan 9 Agustus 2022. Selain itu, bukti formulir review kinerja karyawan jelas tertera periode penilaian adalah selama tiga bulan dari bulan Mei 2022 sampai dengan Agustus 2022 sehingga antara bukti-bukti yang diajukan oleh Tergugat tersebut oleh pertimbangan hakim dinilai *premature* sehingga Majelis Hakim berpendapat bahwa pemutusan hubungan kerja tersebut tidak sah dan hakim kemudian mengabulkan gugatan penggugat sebagian.

Menurut penulis, berdasarkan Surat Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT) No. HRIS/SPKS/087/IV/2022 Pasal 1 Ayat 1.4 menjelaskan bahwa “*Karyawan harus melalui masa percobaan (probation) selama 3 bulan yang dimulai sejak waktu dimulainya kerja*”. Masa percobaan merupakan waktu dimana pekerja akan dinilai kemampuan bekerja untuk memenuhi standar kompetensi yang diperlukan oleh perusahaan, sedangkan perusahaan dalam hal ini juga menentukan apakah pekerja dalam masa percobaan tersebut layak untuk diangkat menjadi pekerja tetap. Sehingga sesuai dengan penilaian perusahaan PT. Soho Industri Farmasi yang menilai bahwa pekerja (Penggugat) dinyatakan tidak lulus masa percobaan tersebut, maka sesuai dengan Pasal 1 Ayat (1.5) Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT) No. HRIS/SPKS/087/IV/2022 tanggal 11 April 2022 dan diatur dalam Pasal 8 Ayat (7) Peraturan Perusahaan PT Soho Industri Farmasi yang menjelaskan bahwa “*Selama masa percobaan baik perusahaan maupun karyawan berhak melakukan pemutusan hubungan sewaktu-waktu tanpa syarat apapun kecuali upah sampai dengan hari terakhir karyawan bekerja*”. Untuk itu,

karena telah diatur dalam PKWTT dan peraturan perusahaan maka pemutusan hubungan kerja menurut penulis yaitu dapat dilakukan dan Tergugat tidak wajib memberikan uang kompensasi.

## 2) **Pertimbangan Hakim Mahkamah Agung dalam Putusan Nomor 989/K/Pdt.Sus-PHI/2023**

Setelah Putusan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Semarang tersebut telah dibacakan, Tergugat merasa tidak puas atas penetapan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Semarang berdasarkan Surat Kuasa Khusus tanggal 12 Juni 2023 diajukan permohonan kasasi pada tanggal 16 Juni 2023 Tergugat dengan perantara kuasanya, ternyata dari Akta Permohonan Kasasi Nomor 16/Pdt.Sus-PHI/K/2023/PN *Juncto* Nomor 4/Pdt.Sus-PHI/2023/PN. Smg yang dibuat oleh panitera PHI pada Pengadilan Negeri Semarang, permohonan kasasi tersebut disertai dengan memori kasasi yang telah diterima oleh Panitera PHI pada Pengadilan Negeri Semarang tanggal 26 Juni 2023.

Berdasarkan Pertimbangan Hakim Mahkamah Agung dalam Putusan Nomor 989/K/Pdt.Sus-PHI/2023, yang menyatakan bahwa setelah diteliti dengan seksama memori kasasi tertanggal 26 Juni 2023 dan kontra kasasi tanggal 13 Juli 2023 dihubungkan dengan pertimbangan *Judex Facti* dalam hal ini Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Semarang dinilai telah salah menerapkan hukum dengan pertimbangan sebagai berikut :<sup>23</sup>

- 1) Status hubungan kerja yang dilakukan oleh Penggugat dan Tergugat adalah Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT) dengan masa percobaan 3 (tiga) bulan sejak tanggal 10 Mei 2022 sampai dengan 10 Agustus 2022.

---

<sup>23</sup> Salinan Putusan Mahkamah Agung Nomor 989/K/Pdt.Sus-PHI/2023

- 2) Penggugat bekerja sejak tanggal 10 Mei 2022 sebagai *District Sales Manager* PP (Combo) Semarang I dan pada tanggal 30 Juli 2022 Penggugat dinyatakan tidak lulus masa percobaan dan diputus hubungan kerjanya oleh Tergugat.
- 3) Karena perjanjian kerja antara Penggugat dengan Tergugat telah dibuat dan mensyaratkan adanya masa percobaan kerja dan terlepas dari alasan Tergugat melakukan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK), ternyata PHK yang dilakukan Tergugat sebelum habis masa percobaan kerja tersebut dapat dibenarkan sebagaimana hal tersebut telah termuat dalam Pasal 1 Ayat (1.5) Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT) No. HRIS/SPKS/087/IV/2022 tanggal 11 April 2022 menyatakan bahwa:

*“Perusahaan dapat memutuskan hubungan kerja selama masa percobaan tanpa alasan apapun dan tanpa kewajiban untuk membayar kompensasi (termasuk namun tidak terbatas pada uang pesangon, uang penghargaan masa kerja dan uang penggantian hak)”*

Jo. Pasal 8 Ayat (7) Perjanjian Kerja Bersama PT. Soho Industri Farmasi dengan Serikat Pekerja Farmasi dan Kesehatan Refonnasi yang menyatakan bahwa:

*“Selama masa percobaan baik Perusahaan maupun karyawan berhak melakukan Pemutusan Hubungan Kerja sewaktu-waktu tanpa syarat apapun kecuali upah sampai dengan hari terakhir karyawan bekerja”*.

Sesuai dengan isi perjanjian tersebut, maka seharusnya gugatan Penggugat yang diputus hubungan kerjanya oleh Tergugat dalam masa percobaan seharusnya ditolak untuk seluruhnya

- 4) Berdasarkan pertimbangan tersebut, maka Mahkamah Agung berpendapat telah memiliki cukup

alasan untuk mengabulkan permohonan kasasi dari Pemohon kasasi yaitu PT. Soho Industri Pharmasi tersebut dan membatalkan Putusan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Semarang Nomor 4/Pdt.Sus-PHI/2023/PN. Smg tanggal 5 Juni 2023.

Sesuai dengan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan sebagaimana telah diubah dengan Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja, undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, Undang-Undang Nomor 48 Tahun 2009 Tentang Kekuasaan Kehakiman, Undang-Undang Nomor 14 Tahun 1985 tentang Mahkamah Agung yang telah diubah dengan Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2004 dan perubahan kedua dengan Undang-Undang Nomor 3 Tahun 2009 serta Peraturan perundang-undangan lain yang bersangkutan, maka Hakim Mahkamah Agung selanjutnya mengadili:

#### MENGADILI

- Mengabulkan permohonan kasasi dari Pemohon kasasi PT Soho Industri Pharmasi
- Membatalkan Putusan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Semarang Nomor 4/Pdt.Sus-PHI/2023/PN. Smg.

-

#### MENGADILI SENDIRI

- Menolak gugatan Penggugat untuk seluruhnya
- Membebaskan biaya perkara kepada negara

Berdasarkan Pertimbangan Hakim Mahkamah Agung dalam Putusan Nomor 989/K/Pdt.Sus-PHI/2023 tersebut diatas dapat dilihat kembali bahwa antara Putusan Pengadilan Negeri Nomor 4/Pdt.Sus-PHI/2023/PN. Smg. dengan Putusan Mahkamah Agung Nomor 989/K/Pdt.Sus-PHI/2023 terdapat perbedaan

pendapat dari pertimbangan mengenai sah atau tidaknya pemutusan hubungan kerja dalam masa percobaan yang dilakukan oleh PT. Soho Industri Pharmasi tersebut.

Menurut pendapat penulis, penulis sependapat dengan pertimbangan Hakim Mahkamah Agung. Ketidaksesuaian bukti-bukti lain dari Tergugat tersebut tidak menjadikan Pemutusan Hubungan Kerja tidak sah karena pemutusan hubungan kerja dapat dilakukan kapan saja tanpa harus menunggu masa percobaan tersebut selesai hal ini sesuai dengan bahwa dalam Pasal 1 Ayat (1.5) Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT) No. HRIS/SPKS/087/IV/2022 tanggal 11 April 2022 juga menyatakan bahwa:

*“Perusahaan dapat memutuskan hubungan kerja selama masa percobaan tanpa alasan apapun dan tanpa kewajiban untuk membayar kompensasi (termasuk namun tidak terbatas pada uang pesangon, uang penghargaan masa kerja dan uang penggantian hak)”*

Jo. Pasal 8 Ayat (7) Perjanjian Kerja Bersama PT. Soho Industri Pharmasi dengan Serikat Pekerja Darmasi dan Kesehatan Refonnasi yang menyatakan bahwa:

*“Selama masa percobaan baik Perusahaan maupun karyawan berhak melakukan Pemutusan Hubungan Kerja sewaktu-waktu tanpa syarat apapun kecuali upah sampai dengan hari terakhir karyawan bekerja”*.

Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu No. HRIS/SPKS/087/IV/2022 tanggal 11 April 2022 dan Perjanjian Kerja Bersama (PKB) tersebut telah mengikat dan berlaku sebagai Undang-Undang (*Pacta Sunt Servanda*) bagi para pihak yang membuatnya, yaitu Penggugat dan Tergugat sehingga harus dilaksanakan dengan iktikad baik sebagaimana ketentuan dalam Pasal 1320 KUHPerdato Jo. Pasal 1338 KUHPerdato, sehingga menurut pendapat penulis Pemutusan Hubungan Kerja tersebut sah menurut hukum dan oleh PHK tersebut bukan merupakan perbuatan yang melawan hukum dan

perusahaan tidak wajib untuk memberikan kompensasi karena ketentuan tersebut telah dijelaskan dalam Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT) dan Perjanjian Kerja Bersama dalam Perusahaan tersebut.

Berdasarkan Pasal 14 Ayat (2) Undang-Undang Nomor 48 Tahun 2009 Tentang Kekuasaan Kehakiman bahwa “Dalam sidang permusyawaratan, setiap hakim wajib menyampaikan pertimbangan atau pendapat tertulis terhadap perkara yang sedang diperiksa dan menjadi bagian yang tidak terpisahkan dari putusan.”<sup>24</sup> Menurut penulis pendapat hakim pengadilan pertama dalam hal ini memiliki perbedaan dengan pendapat hakim Mahkamah Agung yang berkaitan dengan sah atau tidaknya PHK bagi pekerja masa percobaan dengan status PKWTT dengan penerapan kepastian hukum, keadilan, dan kemanfaatan dalam pertimbangan putusan. Berdasarkan teori *Triadism Law* dari Gustav Radbruch bahwa suatu putusan hakim harus mencakup *idee des recht*, yang meliputi tiga unsur yaitu Keadilan (*gerenchtigheit*), Kepastian hukum (*rechtsicherheit*), dan Kemanfaatan (*zweckmassigkeit*). Ketiga unsur tersebut harus dipertimbangkan oleh hakim dan diterapkan secara proporsional, sehingga dapat menghasilkan putusan yang sesuai dengan harapan untuk mencapai suatu keadilan. Namun dalam pelaksanaannya tidaklah mudah untuk menjalankan ketiga unsur tersebut, terutama dalam unsur keadilan dan unsur kepastian hukum yang dapat menimbulkan pertentangan.<sup>25</sup>

Dalam Putusan Pengadilan Negeri Nomor 4/Pdt.Sus-PHI/2023/PN. Smg. Menurut penulis kepastian hukum telah terlaksana namun, keadilan dan kemanfaatan tidak dilaksanakan secara seimbang. Keadilan dan kemanfaatan hanya diberikan kepada Penggugat (pekerja) saja, yaitu

---

<sup>24</sup> Republik Indonesia, Undang-Undang Nomor 48 Tahun 2009 Tentang Kekuasaan Kehakiman, Pasal 14 Ayat (2).

<sup>25</sup> Edi Wosadi, Putusan Hakim Yang Berkeadilan, *Badamai Law Journal*, Vol. 1, Issues 1, April 2016, 385.

pekerja dalam hal ini tidak dapat diputus hubungan kerjanya, serta mendapatkan upah proses sebanyak Rp. 7.750.000.- x 6 bulan = Rp. 64.500.000.-. Dalam hal ini, keadilan merujuk pada keseimbangan putusan yang harus memberikan manfaat bagi para pihak yang bersangkutan. Meskipun perlindungan hukum penting bagi pekerja, namun juga sangat penting untuk memberikan pertimbangan mengenai keseimbangan antara hak dan kewajiban yang dimiliki pekerja dan pengusaha dalam hukum ketenagakerjaan.

Hakim dalam perkara ini telah mengesampingkan PKWTT dan Perjanjian Kerja Bersama yang dilakukan oleh PT Soho Industri Pharmasi. Padahal PKWTT dan Perjanjian Kerja Bersama yang dilakukan oleh PT Soho Industri Pharmasi dengan Serikat Pekerja Darmasi dan Kesehatan Refonnasi dapat menjadi salah satu tolak ukur bagi hakim Pengadilan pertama dalam mempertimbangkan dan memberikan amar putusan. Mahkamah Agung kemudian berpendapat bahwa Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Semarang telah salah menerapkan hukum sehingga Putusan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Semarang Nomor 4/Pdt.Sus-PHI/2023/PN. Smg dapat dibatalkan.

Dalam hal PT. Soho Industri Pharmasi (Pemohon) mengajukan kasasi, maka dalam Putusan Mahkamah Agung Nomor 989/K/Pdt.Sus-PHI/2023 menurut pendapat penulis Hakim Mahkamah Agung mempertimbangkan penerapan secara seimbang antara kepastian hukum, keadilan, dan kemanfaatan dengan cara menyeimbangkan ketiga unsur dalam penegakkan hukum karena dalam pertimbangannya, Hakim Mahkamah Agung mempertimbangkan pemutusan hubungan kerja yang dilakukan Pemohon kasasi (Pengusaha) kepada Termohon (Pekerja) dengan meneliti kembali Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT) dan Perjanjian Kerja Bersama (PKB) yaitu Pasal 1 Ayat (1.5) Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT) No. No. HRIS/SPKS/087/IV/2022 Jo. Pasal 8 Ayat (7) Perjanjian

Kerja Bersama PT. Soho Industri Pharmasi dengan Serikat Pekerja Darmasi dan Kesehatan Refonnasi yang telah disepakati sebelumnya serta memperhatikan Undang-undang lain yang berlaku sehingga hakim telah mempunyai alasan yang cukup untuk mengabulkan kasasi dari PT. Soho Industri Pharmasi (Pemohon) dan membatalkan Putusan Nomor 4/Pdt.Sus-PHI/2023/PN.Smg.

Dalam pertimbangan Mahkamah Agung tersebut. maka menurut pendapat penulis keadilan hukum dalam putusan Mahkamah Agung telah tercapai bagi kedua belah pihak karena keputusan Hakim Mahkamah Agung tersebut telah dipertimbangkan berdasarkan atas pertimbangan terhadap fakta-fakta dan peraturan yang berlaku tanpa memihak kepada salah satu pihak sehingga tidak terdapat hal yang merugikan salah satu pihak karena telah sesuai dengan fakta atau peraturan yang berlaku.

Dalam hal kemanfaatan, dapat menemukan kejelasan maupun kebenaran sah atau tidaknya PHK yang dilakukan PT Soho Industri Pharmasi kepada pekerja tetap dalam masa percobaan kerja ketika masa percobaan kerja selama 3 bulan tersebut belum terselesaikan berdasarkan peraturan yang berlaku dalam perusahaan tersebut. Selain itu, mengenai kepastian hukum, hakim berhasil menerapkan hukum secara konsisten sesuai dengan Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT) dan Perjanjian Kerja Bersama PT. Soho Industri Pharmasi dengan Serikat Pekerja Darmasi dan Kesehatan Refonnasi. Dengan demikian, maka ketiga asas tersebut telah diterapkan secara seimbang oleh Hakim Mahkamah Agung.

## **BAB V**

### **PENUTUP**

#### **A. Kesimpulan**

Berdasarkan hasil penelitian, maka penulis dapat memberikan kesimpulan sebagai berikut:

1. Berdasarkan Pasal 154 huruf a Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, PHK bagi pekerja dalam masa percobaan dengan status PKWTT tidak diperlukan memperoleh penetapan dari LPPHI, Pasal tersebut jika dikaitkan dengan PKWTT No. HRIS/SPKS/087/IV/2022 dan Perjanjian Kerja Bersama PT. Soho Industri Pharmasi dengan Serikat Pekerja Farmasi dan Kesehatan Refonnasi memiliki kesesuaian maka PHK yang dilakukan oleh PT Soho Industri Pharmasi sewaktu-waktu tanpa harus menunggu waktu masa percobaan selama 3 bulan tersebut selesai dan tanpa kewajiban membayar kompensasi kepada Pekerja yang mengalami PHK dinilai telah sesuai karena pekerja tidak dapat memberikan kemampuan yang diharapkan oleh perusahaan untuk pekerjaan yang dilakukan. Namun, disini lain hak yang didapatkan oleh pekerja ketika masih bekerja dalam masa percobaan dalam Pasal 60 ayat (2) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan yaitu pekerja berhak atas upah diatas upah minimum yang berlaku yang artinya bahwa perhitungan gaji karyawan dalam masa percobaan kerja tidak boleh lebih kecil dari ketentuan upah minimum yang berlaku.
2. Dalam Putusan Nomor 4/Pdt.Sus-PHI/2023/PN. Smg. dan Putusan Mahkamah Agung Nomor 989/K/Pdt.Sus-PHI/2023 terdapat perbedaan pertimbangan hakim dalam memutus perkara. Menurut pendapat penulis, kepastian hukum dalam Pengadilan Pertama telah terlaksana namun, keadilan dan kemanfaatan hukum tidak diterapkan dengan seimbang, isi PKWTT dan PKB PT Soho Industri Pharmasi

dengan Serikat Pekerja Darmasi dan Kesehatan Refonnasi telah dikesampingkan oleh Hakim Pengadilan Pertama. Setelah PT. Soho Industri Pharmasi mengajukan kasasi, Mahkamah Agung kemudian meneliti kembali memori kasasi dan kontra memori sehingga Hakim Mahkamah Agung berpendapat bahwa pengadilan pertama telah salah dalam menerapkan hukum. Mahkamah Agung mempertimbangkan isi dari Surat Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT) dan PKB PT Soho Industri Pharmasi dengan Serikat Pekerja Darmasi dan Kesehatan Refonnasi. Dalam hal ini penulis setuju dengan pendapat hakim Mahkamah Agung dimana kasasi PT Soho Industri Pharmasi telah dikabulkan sehingga PHK yang dilakukan perusahaan tersebut dianggap sah. Selain itu, hakim Mahkamah Agung kemudian membatalkan putusan Pengadilan pertama, dengan demikian keadilan, kemanfaatan, dan kepastian hukum telah tercapai dengan seimbang.

## **B. Saran**

Terselesainya proses penulisan skripsi ini, maka penulis memberikan saran sebagai berikut:

1. Bagi pekerja terutama pekerja tetap dalam masa percobaan, harus berusaha memberikan dan mempertahankan kinerja yang baik bagi perusahaan sehingga Pemutusan Hubungan Kerja tersebut tidak pernah terjadi.
2. Bagi penegak hukum khususnya hakim perlunya kebijaksanaan dalam menerapkan hukum dan mempertimbangkan secara teliti dalam memutus perkara sehingga dapat memberikan keyakinan bagi masyarakat mengenai proses peradilan berkeadilan.

## DAFTAR PUSTAKA

### A. Buku

- Asyhadie, Zaeni, Rahmawati Kusuma. *Hukum Ketenagakerjaan Dalam Teori Dan Praktik Di Indonesia*. Jakarta: Prenadamedia. Cet 1. 2019
- Husni, Lalu. *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan*. Depok: Rajawali. Cet.15. 2019.
- Ismaya, Samun. *Hukum Ketenagakerjaan*. Yograkarta. Cet 1. 2018.
- Nugroho, Sigit Sapto, Anik Tri Haryani, dan Farkhani. *Metodologi Riset Hukum*. Oase Pustaka, Oase Group. Cet 1. 2020.
- Nurhayati, Tri. *Dinamika Hukum Ketenagakerjaan Indonesia Pasca Undang-Undang Cipta Kerja*.CV. Alinea Media Dipantara. Cet. 1, 2022.
- Situmorang, Basani. *Menghimpun dan Mengetahui Pendapat Ahli Mengenai Pengertian Sumber-Sumber Hukum Mengenai Ketenagakerjaan*. Jakarta: Badan Pembinaan Hukum Nasional Departemen Hukum Dan HAM. 2010.
- Solikin, Nur. *Pengantar Metodologi Penelitian Hukum*. Jawa Timur: CV Penerbit Qiara Media. 2021
- Sugiyono. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sulaiman, Abdullah, Andi Walli. *Hukum Ketenagakerjaan/Perburuhan*. Jakarta: YPPSDM. 2019.
- Syarifuddin, Muhammad. *Hukum Kontrak Memahami Kontrak Dalam Perspektif Filsafat, Teori, Dogmatis, dan Praktek Hukum*. PT. Mandar Maju. Bandung 2012.
- Triningsih, Anna. *Hukum Ketenagakerjaan Kebijakan Dan Perlindungan Tenaga Kerja Dalam Penanaman Modal Asing*. Depok: Rajawali Pers. Cet 1. 2020.

Wahyudi, Eko, Wiwin Yulianingsih, dan Moh. Firdaus Sholihin. *Hukum Ketenagakerjaan*. Jakarta: Sinar Grafika. 2016.

## **B. Jurnal/Artikel/Skripsi**

- Afdhali, Dino Rizka, Taufiqurrohman Syahuri, “Idealitas Penegakkan Hukum Ditinjau Dari perspektif Teori Tujuan Hukum”, *Collegium Studiosum Journal*, Vol. 6, No. 2, 2023.
- Aksara, Baiq Nadia Dewi, Sumarni, dan Novi Afif Maulidin, “Analisis Yuridis Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) Diakibatkan Force Majeure (Studi Putusan Nomor: 353/Pdt.Sus-PHI/2021/PN. JKT. Pusat)”, *Unizar Recht Journal*, Vol. 2, No. 2, 2023.
- Albaalts, Aushof, Bambang Eko Turisno. “Efektivitas Tanda Tangan Elektronik Pada Akta Yang Dibuat Oleh Notaris”, *Jurnal Notarius*, Vol. 16, No. 3, 2023.
- Armia, Muhammad Siddiq. *Penentuan Metode dan Pendekatan Penelitian Hukum*. Aceh: Lembaga Kajian Konstitusional Indonesia (LKKI). 2022.
- Astuti, Budi, M. Rusdi Daud. “Kepastian Hukum Pengaturan Transportasi Online”, *Jurnal Al-Qisth Law Review*, Vo. 6, No. 2, 2023.
- Benuf, Kornelius, Muhamad Azhar. “Metodologi Penelitian Hukum Sebagai Instrumen Mengurai Permasalahan Hukum Kontemporer”, *Jurnal Gema Keadilan*, Vol. 7, Edisi 1, 2020.
- Buwana, Sudibyo Aji Narendra, Mario Septian Adi Putra. “Implementasi Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) Terhadap Pekerja Status Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) Pada PT X di Kota Malang”, *Journal Off Management studies*, 2015.
- Fatimah, Nur Yani. “Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial di Pengadilan Hubungan Industrial Dalam Pemenuhan Hak Pekerja/Buruh Yang di Putus

- Hubungan Kerja”, *Jurnal Unnes Pendeta*, Vol. 10, No. 2, 2015.
- Harahap, Nursapia. “Penelitian Kepustakaan”, *Jurnal Iqra’*, Vol. 08, No. 01, 2014.
- Mustofa, Muhammad Dela Dwi, Hufron, “Perlindungan Hukum Bagi Pekerja Kontrak Apabila di PHK Pada Masa Kontrak Berlangsung”, *Bureaucracy Journal: Indonesia Journal Of Law and Social-Political Governance*, Vol. 2, No. 1, 2022.
- Prajatama, Hangga, “Kedudukan Disstenting Opinion Sebagai Upaya Kebebasan Hakim Untuk Mencari Keadilan di Indonesia”, *Jurnal Verstek*, Vol. 2, No. 1, 2014.
- Pratami, Annisa, Aulia Salsabila dan Nur Putri Hidayah,. “Urgensi Pemenuhan Hak dan Kewajiban Pekerja Dalam Ketenagakerjaan di Indonesia Sesuai Pada Undang-Undang”, *Jurnal Hukbis*.
- Purnomo, Sugeng Hadi. “Pekerja Tetap Menghadapi Pemutusan Hubungan Kerja”, *Jurnal Hukum Bisnis Bonum Commun*, Vol. 2, No. 2, 2019.
- Sari, Indah. “Penetapan Hak-Hak Pekerja Setelah Mengalami Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) Menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.
- Shalihah, Fithriatus. “Implementasi Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) Dalam Hubungan Kerja di Indonesia”, *Jurnal Selat*, Vol. 4, No. 1, 2016.
- Simanjutak, Yosafat Ben Ghurion, Gunardi Lie, “Perlindungan Hukum Terhadap Karyawan Atas Pemutusan Hubungan Kerja Secara Sepihak Oleh Perusahaan”, *Jurnal Kertha Semaya*, Vol. 12, No. 5, 2004.
- Simbolon, Nanci Yosepin, Md Iqbal Sinaga, Betty Berliana. “Analisis Yuridis Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (Studi Kasus Tentang PHK di Dinas Tenaga Kerja Provinsi Sumatera Utara”, *Jurnal Rectum*, Vol. 3, No.2, 2021.

- Siregar, Barry Franky. “pertimbangan Hakim Dalam Menjatuhkan Putusan Terhadap Residivis Narkotika di Kota Yogyakarta”, *Jurnal Fakultas Hukum, Universitas Atma Jaya Yogyakarta*, 2016.
- Titihalwa, Bryllian Abraham, Barzah Latupono, dan Dezonda Rosiana Pattipawe. “Perjanjian Kerja Antara Pelaku Usaha Dengan Tenaga Kerja Dalam Perjanjian Hubungan Industrial”, *Pattimura Law Study Review*, Vol. 1, No.1. 2023.
- Wibowo, Habib Iftighfar.”Tindakan Pengusaha Yang Tidak Mempensiunkan Pekerja Setelah Melewati Usia Pensiun”. *Jurnal-Diction*, Vol.3, No. 3, 2020.
- Widiastiani, Nindry Sulistya. “Kekuasaan Diskresi Hakim Pengadilan Hubungan Industrial”. *VeJ*, Vol. 7, Nomor 1.
- \_\_\_\_\_. Kewenangan Mengadili Pengadilan Hubungan Industrial Dalam Perkara Diskresi Melawan Perusahaan (Kajian Putusan Nomor 521 PK/Pdt./2017). *Jurnal Yudisial*, Vol. 12, No.2, 2019.
- Wosadi, Edi.”Putusan Hakim Yang Berkeadilan”, *Badamai Law Journal*, Vol. 1, Issues 1, 2016.
- Yogaswara, Muhammad fahry, Arfianna Novera, Ahmaturrahman. “Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Dengan PKWTT Akibat Pemutusan Hubungan Kerja Pada Masa Pandemi Covid-19”, *Simbur Cahaya*, Vol. XXIX, No. 2, 2022.
- Yuliasuti, Ari, Emi Syarif. “Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Menggunakan Acte Van Dading”, *Jurnal Ketenagakerjaan*. Vol. 16, No. 2, 2021.
- Zulfa, Zakwan Ramadhia, Rini Irianti Sundry. “Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Melalui Non-Litigasi Pada PT. B Karawang Dihubungkan dengan UU No.2 Tahun 2004 PPHI Jo. UU No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan”, *Jurnal Studies*, Vo. 3, No. 2, 2023.

Zulhartati, Sri. “Pengaruh Pemutusan Hubungan Kerja Terhadap Karyawan Perusahaan”, *Jurnal Pendidikan Sosiologi dan Humaniora*, Vol. 1, No. 1, 2010.

### **C. Peraturan Perundang-Undangan**

Kitab Undang-Undang Hukum Perdata.

Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Republik Indonesia Nomor 6 Tahun 2016 Tentang Tunjangan Hari Raya Keagamaan Bagi Pekerja Buruh di Perusahaan.

Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 Tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja.

Peraturan Pemerintah Nomor 36 Tahun 2021 Tentang Pengupahan

Undang-Undang Dasar 1945 Republik Indonesia

Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.

Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 Tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 Tentang Cipta Kerja Menjadi Undang-Undang

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan

Undang-Undang Nomor 48 Tahun 2009 Tentang Kekuasaan Kehakiman.

### **D. Putusan**

Putusan Perkara Nomor 4/Pdt. Sus-PHI/PN SMg. Pengadilan Negeri Semarang.

Putusan Mahkamah Agung Nomor 989/K/Pdt. Sus-PHI/2023

### **E. Internet**

Ilmu Islam, “Hadits Ibnu majah”  
<https://ilmuislam.id/hadits/perawi/5/ibnu-majah> ,diakses 11 Mei 2024.

- Munawaroh, Nafiatul. “*Konsekuensi Jika Karyawan di-PHK Dalam Masa Percobaan*”, <https://www.hukumonline.com/klinik/a/konsekuensi-jika-karyawan-di-phk-dalam-masa-percobaan-It5b07956e50b91/> , 16 Mei 2024.
- Mariska, “Memahami Hak dan Kewajiban Karyawan Probation di Perusahaan”, <https://kontrakhukum.com/article/karyawan-probation/> ,04 Agustus 2023.

## LAMPIRAN

### 1 Putusan 4/Pdt. Sus-PHI/PN SMg. Pengadilan Negeri Semarang



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia  
putusan.mahkamahagung.go.id

#### P U T U S A N

Nomor 4/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Smg

#### DEMI KEADILAN BERDASARKAN KETUHANAN YANG MAHA ESA

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

**DIANA WAHYU SETYANINGSIH**, Warga Negara Indonesia, pekerjaan karyawan sawasta beralamat di Ngesiharjo RT.007 RW.006, Desa Siswodipuran, Kecamatan Boyolali, Kabupaten Boyolali, Propinsi Jawa Tengah, dalam hal ini membenarkan kuasa kepada TOPIK ADI NUGROHO, S.H Advokat/Konsultan Hukum Pada Kantor Hukum "TDR Law Office", Beralamat di Perumahan Bintang Indah I No.18 Gedongan, Kecamatan Colomadu, Kabupaten Karanganyar Jawa Tengah, berdasarkan Surat Kuasa Khusus tanggal 3 Januari 2023 yang telah didaftarkan di Kepaniteraan Pengadilan Hubungan Industrial Pada Pengadilan Negeri Semarang Nomor : 87/PDT/K.Kh/2023/PN.SMG tanggal 11 Januari 2023, selanjutnya disebut sebagai Penggugat;

Lawan

**PT.SOHO INDUSTRI PHARMASI**, berkedudukan di Pulo Gedung No.6 (Kawasan Industri Pulo Gedung) Jakarta 13920, yang diwakili oleh **ROGELIO PAULINO Jr.CASTILO La'O** selaku Direktur dalam hal ini membenarkan kuasa kepada **PALTADA SARAGI, S.H,M.H,CLA.MIAb, SAMEKTO, S.H., RASYDIS.H., MOCH DZULYADAN NASRULLAH S.H,MH,ADI LAKSONO AHMAD, S.H., MUHAMMAD AZRAM BUDIMAN MAHULAUW, S.H., Advokat/Penasehat Hukum "S&B&R Law Firm"**, yang ber Kantor di Jl. Veteran No. 7 Semarang, berdasarkan Surat Kuasa Khusus tanggal 2 Februari 2023, yang telah didaftarkan di Kepaniteraan Pengadilan Hubungan Industri Pada Pengadilan Negeri Semarang Nomor: 355/SK/2023/PN.SMG tanggal 17 Februari 2023, selanjutnya disebut sebagai Tergugat;

Pengadilan Hubungan Industrial tersebut;

Setelah membaca berkas perkara yang bersangkutan;

Setelah mendengar kedua belah pihak yang berperkara;

Halaman 1 dari 24 hal. Putusan Nomor 4 Pdt.Sus-PHI/2023/PN Smg

Disalam

Kepaniteraan Mahkamah Agung Republik Indonesia sebagai unit teknis melaksanakan informasi yang terdapat dalam putusan Mahkamah Agung untuk pelaksanaan putusan, pengawasan dan akreditasi pelaksanaan kerja pengadilan. Nomor dalam putusan adalah untuk mengidentifikasi setiap persampulan dalam putusan dengan akurat dan selengkap informasi yang terdapat. Hal yang dilampirkan harus sesuai dan sesuai hukum. Dalam hal Anda memerlukan informasi lainnya yang belum terdapat atau di atas informasi yang terkandung pada halaman ini, maka harap segera hubungi Kepaniteraan Mahkamah Agung RI melalui Email: [kepaniteraan@mahkamahagung.go.id](mailto:kepaniteraan@mahkamahagung.go.id), Telp: (021) 32612000 atau 119.

Halaman 1



**Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia**  
putusan.mahkamahagung.go.id

Setelah memperhatikan bukti-bukti yang diajukan kedua belah pihak;

**TENTANG DUDUK PERKARA**

Menimbang, bahwa Penggugat dengan Surat Gugatannya yang dilampiri anjuran dan/atau risalah penyelesaian, yang diterima dan didaftarkan di Kepaniteraan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Semarang pada tanggal 05 Januari 2023 dalam Register Nomor 4/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Smg, telah mengajukan gugatan sebagai berikut :

1. Bahwa merujuk pada Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu No. HRIS/SPKS/087/IV/2022 PENGGUGAT adalah Karyawan PT. Soho Industri Pharmsi(in casu TERGUGAT);
2. Bahwa merujuk pada Pasal 1 Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu No. HRIS/SPKS/087/IV/2022 dimulainya efektif bekerja PENGGUGAT adalah tanggal 10 Mei 2022;
3. Bahwa PENGGUGAT merupakan Karyawan yang menjalani masa percobaan selama 3 (tiga bulan) terhitung sejak tanggal 10 Mei 2022 sampai dengan 10 Agustus 2022;
4. Bahwa merujuk pada Pasal 2 angka 2.1 Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu No. HRIS/SPKS/087/IV/2022 penggugat sebagai District Sales Manager PP (Combo) Semarang 1;
5. Bahwa PENGGUGAT menerima upah dari TERGUGAT setiap bulannya sebesarRp. 13.710.000,- (tiga belas juta tujuh ratus sepuluh ribu rupiah) sesuai dengan surat No: HRIS/SPKS/087/IV/2022;
6. Bahwa selama bekerja pada TERGUGAT, PENGGUGAT dalam bekerja sesuai dengan aturan yang diterapkan oleh perusahaan;
7. Bahwa PENGGUGAT ditempatkan untuk area Semarang 1(satu) meliputi Semarang Timur, Semarang Selatan, Kudus, Demak, Jepara;
8. Bahwa selama bekerja PENGGUGAT juga menunjukan prestasi dan kinerja yang baik dengan adanya peningkatan penjualan, penambahan kerjasama dengan user baru serta bisa mendapatkan pemesanan dari Dinas Kesehatan Kabupaten Jepara;
9. Bahwa pada tanggal 29 Juli 2022 PENGGUGAT masih bekerja seperti biasa pada PT. SOHO INDUSTRI PHARMASI(in casu TERGUGAT) ber Kantor cabang di Kota Semarang yang beralamatkan di Kawasan Industri Candi, Jl. Gatot Subroto No. 8A, Bambankere, Kec. Ngaliyan, Kota Semarang ;
10. Bahwa pada tanggal 29 Juli 2022 PENGGUGAT yang pada saat itu masih bekerja melakukan aktivitas seperti biasanya dipanggil untuk menghadap alasan PT. SOHO INDUSTRI PHARMASI (in casu TERGUGAT) Bp. Prihadi Jatmiko;

Halaman 2 dari 24 hal. Putusan Nomor 4 Pdt. Sus-PHI/2023/PN Smg

**Dicetak**

Kepaniteraan Mahkamah Agung Republik Indonesia bertanggung jawab untuk mencantumkan informasi paling dini dan akurat sebagai bentuk komitmen Mahkamah Agung untuk pelayanan publik, transparansi dan akuntabilitas pelaksanaan fungsi peradilan. Namun dalam hal ini terdapat masih dimungkinkannya terjadi permasalahan terkait ketidak akuratan dan kelengkapan informasi yang telah disajikan, hal mana akan terus kami perbaiki dan waktu kesesi.  
Demi hal Anda memperoleh informasi lebih lanjut mengenai putusan pengadilan, maka harap segera menghubungi Kepaniteraan Mahkamah Agung RI melalui Email : [kepaniteraan@mahkamahagung.go.id](mailto:kepaniteraan@mahkamahagung.go.id) / Telp : 021-351 3348 (ext.3118)

Halaman 2



**Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia**  
putusan.mahkamahagung.go.id

11. Bahwa pada tanggal 29 Juli 2022, PENGGUGAT diberhentikan pada hari itu juga dengan alasan:

- a. Ijin sakit
- b. Kinerja yang tidak ada progres (Kinerja tidak bagus)

Bahwa hal ini bertentangan dengan **Pasal 153 ayat (1) Bab IV tentang Ketenagakerjaan pada Undang-undang No 11 tahun 2020 tentang Cipta Kerja:**

*"Pengusaha dilarang melakukan pemutusan hubungan kerja kepada pekerja atau buruh dengan alasan berhalangan masuk kerja karena sakit menurut keterangan dokter",* sehingga perbuatan TERGUGAT telah melanggar ketentuan perundangan yang berlaku di Republik Indonesia;

12. Bahwa sebelumnya PENGGUGAT tidak masuk kerja karena sedang dirawat di rumah sakit JIH Solo dari tanggal 17 Juli 2022 sampai dengan 21 Juli 2022 dan diperlukan istirahat selama 4 (empat) hari dari tanggal 22 Juli 2022 sampai dengan 25 Juli 2022 sesuai dengan Surat Keterangan Rawat yang dikeluarkan oleh Rumah Sakit JIH Solo tertanggal 21 Juli 2022;
13. Bahwa PENGGUGAT di Diagnosi Appendicitis dan harus dilakukan pembedahan untuk mengangat penyakit tersebut, maka pada tanggal 19 Juli 2022 dilakukan pembedahan di Rumah Sakit JIH Solo;
14. Bahwa sebelum tanggal 29 Juli 2022 PENGGUGAT tidak pernah mendapatkan surat pemberitahuan pemberhentian kerja terlebih dahulu dari TERGUGAT, menujuk pada Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 35 Tahun 2021 Pasal 37 ayat (4) *"Dalam hal pemutusan hubungan kerja dilakukan dalam masa percobaan, surat pemberitahuan disampaikan paling lama 7 (tujuh) hari sebelum pemutusan hubungan kerja"*
15. Bahwa setelah PENGGUGAT diberhentikan kerja secara sepihak dan lisan oleh TERGUGAT melalui Bp. Prihadi Jatmiko, PENGGUGAT diminta untuk mengisi beberapa dokumen yang dikirimkan oleh TERGUGAT melalui Bp. Prihadi Jatmiko kepada PENGGUGAT melalui media *whatsapp* yang pada intinya dokumen tersebut merupakan dokumen untuk pengunduran diri karyawan;
16. Bahwa sebelumnya PENGGUGAT sudah memberikan Somasi dan melakukan mediasi bersama dengan TERGUGAT akan tetapi tidak menemukan titik temu, karena dasar pemahaman dari TERGUGAT dalam proses pemberhentian hubungan kerja yang dilakukan tersebut sudah benar dan tidak bertentangan dengan aturan hukum yang berlaku di Indonesia;
17. Bahwa sudah dilaksanakan perundingan bipartit antara PENGGUGAT dan TERGUGAT akan tetapi tidak memiliki titik temu, kemudian PENGGUGAT memmelalui kuasa hukumnya melakukan pengaduan pada Dinas Tenaga Kerja Kota

Halaman 3 dari 24 hal. Putusan Nomor 4 Pdt.Sus-Phi/2023/PN Smg

**Disclaimer**

Kepaniteraan Mahkamah Agung Republik Indonesia bukanlah untuk menyampaikan informasi yang kini dan akurat sebagai bentuk komitmen Mahkamah Agung untuk pelayanan publik, transparansi dan akuntabilitas pelaksanaan tugas pengadilan. Namun demikian tetap saja masih dimungkinkan terjadi permasalahan teknis akibat dengan akurat dan keakuratan informasi yang disampaikan. Hal yang demikian ini dapat saja terjadi. Dalam hal Anda memerlukan pakusasi/klarifikasi yang termasuk pada situs ini atau informasi yang lainnya ada, namun belum tersedia, maka harap segera hubungi Kepaniteraan Mahkamah Agung RI melalui:  
Email: [kepaniteraan@mahkamahagung.go.id](mailto:kepaniteraan@mahkamahagung.go.id) Telp: (021) 324 3240 (ext.310)

Halaman 3



## Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia putusan.mahkamahagung.go.id

Senarang guna mendapatkan penyelesaian perselisihan tersebut Akan tetapi pemasalahan yang ada tidak dapat diselesaikan oleh kedua belah pihak di hadapan mediator pada penundingan mediasi yang dilaksanakan pada tanggal 1 November 2021 dan tanggal 8 November 2021, merujuk pada surat Anjuran No:B/5088/567/XI/2022 tertanggal 21 November 2021 yang pada intinya PENGUGAT menolak isi Anjuran tersebut. Serta Risalah No:110/HIPH/KXII/2022 yang dalam kesimpulan pada intinya menerangkan bahwa pemasalahan timbul karena PENGUGAT diputus hubungan kerja dan Surat PHK dibenkan pada tanggal yang sama saat pemutusan hubungan kerja;

18. Bahwa TERGUGAT tidak pernah mengeluarkan atau memberikan surat pemberhentian kerja karena tidak lulus masa percobaan kepada PENGUGAT, akan tetapi pada saat dilakukan mediasi TERGUGAT memberikan bukti surat pemberhentian kerja karena tidak lulus masa percobaan tertanggal 28 Juli 2022 yang intinya menerangkan bahwa PENGUGAT dinyatakan tidak lulus masa percobaan dan mulai berhenti bekerja pada tanggal 30 Juli 2022. Padahal jelas-jelas sejak dilakukan mediasi bersama TERGUGAT tidak dapat menunjukan bukti surat pemberhentian kerja karena tidak lulus masa percobaan, hingga dengan likad PENGUGAT sendiri selalu menanyakan surat tersebut akan tetapi jawaban yang diperoleh bahwa perusahaan tidak pernah mengeluarkan surat pemberhentian kerja karena tidak lulus masa percobaan tersebut, termasuk Sdr. Pihadi Jalmiko ketika diminta surat pemberhentian kerja karena tidak lulus masa percobaan pada saat bersamaan setelah dilakukan pemutusan hubungan kerja secara lisan, PENGUGAT berusaha memanaykan surat pemberhentian kerja karena tidak lulus masa percobaan kepada Sdr. Pihadi Jalmiko akan tetapi jawaban dari TERGUGAT melalui Sdr. Pihadi jalmiko justru mengitamatkan dokumen untuk pengunduran diri dan TERGUGAT melalui Sdr. Pihadi Jalmiko sudah menanyakan kepada pihak HRD tidak ada dokumen lain selain dokumen pengunduran diri karyawan karena dokumen tersebut merupakan dokumen standar perusahaan;
19. Bahwa perbuatan yang dilakukan TERGUGAT dalam memanipulasi surat pemberhentian kerja karena tidak lulus masa percobaan sehingga mengakibatkan kerugian bagi PENGUGAT; perbuatan TERGUGAT tersebut merupakan perbuatan yang melanggar hukum di Republik Indonesia;
20. Bahwa dikarenakan Pemutusan Hubungan Kerja yang dilakukan TERGUGAT terhadap PENGUGAT adalah TIDAK SAH dan BATAL DEMI HUKUM, maka sudah sepatutnya TERGUGAT dihukum untuk membayar upah Proses Penyelesaian Perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja kepada Penggugat yaitu selama 6 (enam) Bulan gaji berjalan terhitung sejak Bulan Juli 2022 sampai dengan gugatan perkara a quo memperoleh putusan secara tunai dan sekaligus, dengan

*Halaman 4 dari 24 hal. Putusan Nomor 4 Pdt. Sus-Phi/2023/PN Smg*



**Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia**  
putusan.mahkamahagung.go.id

rincian perhitungan sebagai berikut - LMN •Uang Upah/Gaji 6 X Rp. 13.710.000,- = Rp. 82.260.000,- Maka, total biaya untuk membayar upah Proses Penyelesaian Perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja kepada PENGGUGAT yaitu selama 6 (enam) Bulan gaji berjalan sebesar Rp. 82.260.000,- atau terbilang (*Delapan puluh dua juta dua ratus enam puluh ribu Rupiah*);

21. Bahwa, agar Gugatan ini tidak sia-sia, maka PENGGUGAT mohon agar diletakkan Sita Jaminan (Conservator Beslaag) terhadap harta milik TERGUGAT berupa aset barang bergerak maupun barang tidak bergerak;
22. Bahwa, untuk menjamin dilaksanakan putusan ini nantinya oleh TERGUGAT, maka PENGGUGAT memohon kepada Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Semarang untuk menghukum TERGUGAT membayar uang peksa (*dwangsom*) sebesar Rp. 500.000,- (*Lima ratus ribu Rupiah*) untuk setiap hari keterlambatan pelaksanaan putusan ini sejak dibacakan;
23. Oleh karena gugatan PENGGUGAT didasarkan kepada bukti-bukti hukum yang kuat dan tidak terbantahkan oleh TERGUGAT, dan juga oleh karena gugatan PENGGUGAT adalah mengenai pekerjaan dan kehidupan bagi keluarga dari PENGGUGAT, maka patut dan layak menurut hukum jika putusan atas Perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja ini dapat dilaksanakan secara serta merta meskipun ada upaya hukum kasasi dan peninjauan kembali serta perlawanan (*uit voerbaar bij voesaad*);
24. Oleh karena gugatan PENGGUGAT didasarkan kepada bukti-bukti yang kuat sesuai dengan ketentuan hukum yang berlaku dan tidak terbantahkan oleh TERGUGAT, maka patut dan layak menurut hukum jika Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Semarang menghukum TERGUGAT untuk membayar segala biaya yang timbul dalam perkara ini.

Berdasarkan uraian tersebut di atas Penggugat dengan hormat memohon kepada Ketua Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Semarang, berkenaan memanggil kedua belah pihak untuk duduk bersidang dalam suatu ruang sidang yang telah ditentukan dan mengambil putusan hakim yang amarnya (*peetum*) sebagai berikut:

**Primair:**

1. Mengabulkan gugatan PENGGUGAT untuk seluruhnya;
2. Menyatakan perbuatan TERGUGAT yang melakukan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK), secara lisan tertanggal 29 Juli 2022 terhadap PENGGUGAT merupakan PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA (PHK) SEPIHAK yang bertentangan dengan Undang-Undang yang berlaku di Republik Indonesia, sehingga TIDAK SAH dan BATAL DEMI HUKUM,

*Halaman 5 dari 24 hal. Putusan Nomor 4 Pdf.Sus-PHI/2023/PN Smg*

**Dicetak:**

Kepertahanan Mahkamah Agung Republik Indonesia berusaha untuk selalu mencantumkan informasi paling dini dan akurat sebagai bentuk komitmen Mahkamah Agung untuk pelayanan publik, transparansi dan akuntabilitas pelaksanaan tugas pemerintah. Namun dalam hal-hal tertentu masih dimungkinkan terdapat permasalahan teknis terkait dengan akurat dan kelengkapan informasi yang disampaikan. Apabila ditemukan kami persilakan dari website kami. Dalam hal Anda menemukan ketidakakuratan informasi yang tercantum pada situs ini atau informasi yang seharusnya ada, namun belum tersedia, maka harap segera hubungi Kepertahanan Mahkamah Agung RI melalui Email : [kepertahanan@mahkamahagung.go.id](mailto:kepertahanan@mahkamahagung.go.id) Telp : 021-394 2340 ext.316

Halaman 5



## Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia putusan.mahkamahagung.go.id

3. Menyatakan Surat Pemberhentian Kerja karena tidak lulus masa percobaan No: HRISLL413/VI/2022 tertanggal 28 Juli 2022 yang dikeluarkan TERGUGAT adalah TIDAK SAH dan BATAL DEM HUKUM;
4. Menghukum Tergugat untuk diberikan sanksi administratif berupa pembatasan kegiatan usaha;
5. Menghukum Tergugat untuk membayarkan kepada Penggugat berupa upah Proses Penyelesaian Perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja kepada Penggugat yaitu selama 6 (enam) Bulan gaji berjalan dengan rincian perhitungan sebagai berikut - LMN • Uang Upah/Gaji 6 X Rp. 13.710.000,- = Rp. 82.260.000,- (Delapan puluh dua juta dua ratus enam puluh ribu Rupiah);
6. Menyatakan sah dan berharga sita jaminan (conservatoir beslag) sebagaimana tersebut di atas;
7. Menghukum Tergugat untuk membayar uang paksa (dwangsom) kepada Penggugat sebesar Rp. 500.000,- (Lima ratus ribu Rupiah) untuk setiap hari keterlambatan pelaksanaan putusan ini sejak dibacakan.
8. Menetapkan putusan dapat dilaksanakan secara serta merta meskipun ada upaya hukum baik kasasi, peninjauan kembali maupun perlawanan atas putusan dalam perkara ini (uit voerbaar bij vooraad).
9. Menghukum Tergugat untuk membayar segala biaya yang timbul dalam perkara ini.

### Subsidiar:

Apabila Majelis Hakim yang mengadili dan memeriksa perkara a quo berpendapat lain mohon putusan yang seadil-adilnya (Ex Aequo et Bono);

Menimbang, bahwa pada hari persidangan yang telah ditentukan, untuk Penggugat dan Tergugat masing-masing menghadap 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 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 :

1. Bahwa Tergugat menolak dengan tegas seluruh dalil gugatan Penggugat, kecuali terhadap hal-hal yang diakui secara tegas dan terbukti kebenarannya secara yuridis.
2. Bahwa benar Penggugat merupakan karyawan Tergugat yang efektif

Halaman 6 dari 24 hal. Putusan Nomor 4 Pdt.Sus-Phi/2023/PN Smg

#### Disclaimer

Kepaniteraan Mahkamah Agung Republik Indonesia bertujuan untuk akses, memantapkan informasi publik yang kini dan akan datang sebagai bentuk komitmen Mahkamah Agung untuk pelayanan publik, transparansi dan akuntabilitas pelaksanaan tugas panitera. Namun dalam hal-hal tertentu masih ditunjukkan bentuk pembatasan akses terkait dengan alasan dan kebijakan informasi yang kami sampaikan. Hal-hal tersebutnya kami jabarkan dari waktu ke waktu. Dalam hal Anda menemukan inkonsistensi informasi yang kami sampaikan pada situs ini atau informasi yang seharusnya ada namun belum tersedia, maka harap segera hubungi Kepaniteraan Mahkamah Agung RI melalui Email: [Kpaniteraan@mahkamahagung.go.id](mailto:Kpaniteraan@mahkamahagung.go.id) / Telp: 021-394 2240 / ext:3178

Halaman 6



## Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia putusan.mahkamahagung.go.id

mulai bekerja (Waktu Dimulainya Kerja) pada tanggal 10 Mei 2022 dengan posisi sebagai District Sales Manager PP (Combo) Semarang I, dengan masa percobaan (probation) selama 3 (tiga) bulan yang dimulai sejak Waktu Dimulainya Kerja, yaitu dihitung sejak tanggal 10 Mei 2022 sampai dengan 10 Agustus 2022 sebagaimana yang tertuang dalam Pasal 1 ayat (1.4) Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu No.HRIS/SPKS/087/IV/2022 tanggal 11 April 2022, hal mana juga telah diakui oleh Penggugat dalam dalil gugatannya poin 3.

3. Bahwa tidak benar dalil Penggugat yang menyatakan Penggugat menerima Upah per bulan sebesar Rp.13.710.000,- (tiga belas juta tujuh ratus sepuluh ribu rupiah) karena perhitungan Penggugat tersebut menggabungkan antara gaji pokok sebesar Rp.7.750.000,- (tujuh juta tujuh ratus lima puluh ribu rupiah) dengan bantuan transport bulanan sebesar Rp. 4.950.000,- (empat juta sembilan ratus lima puluh ribu rupiah) dan pemondokan (sewa kost) sebesar Rp. 1.000.000,- (satu juta rupiah) sebagaimana yang tertuang dalam Pasal 4 ayat (4.1) Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu No. HRIS/SPKSI 087/IV/2022 tanggal 11 April 2022 Jo. Syarat-Syarat Kerja Karyawan Lapangan No. HRIS/SPKS/087/IV/2022 tanggal 11 April 2022 (Lampiran D SA 06-01-01/04-R05), dimana bantuan transport dan pemondokan (sewa kost) merupakan tunjangan tidak tetap sesuai definisi/penjelasan dalam poin 16 Perjanjian Kerja Bersama (PKB) mengenai istilah-istilah, padahal komponen Upah terdiri dari gaji pokok dan tunjangan tetap, tidak termasuk tunjangan tidak tetap. Terlebih lagi, pada perusahaan Tergugat tidak ada tunjangan tetap, semua tunjangan bersifat tidak tetap, maka yang menjadi dasar perhitungan pesangon pada perusahaan Tergugat adalah gaji pokok saja, sehingga besarnya Upah yang diterima oleh Penggugat per bulan adalah sebesar Rp. 7.750.000,- (tujuh juta tujuh ratus lima puluh ribu rupiah) dan bukan Rp.13.710.000,- (tiga belas juta tujuh ratus sepuluh ribu rupiah) sebagaimana dalil Penggugat.
4. Bahwa berdasarkan Pasal 60 Undang-undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan Jo. Undang-undang No. 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja, terhadap Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu dapat mensyaratkan masa percobaan selama 3 (tiga) bulan, yaitu waktu dimana karyawan akan dinilai kelayakannya dalam memenuhi kompetensi yang diperlukan oleh perusahaan sementara bagi perusahaan penting untuk menentukan apakah karyawan yang sedang dalam masa percobaan layak untuk dijadikan karyawan tetap, yang penilaiannya adalah berbasis kinerja dan bukan yang lainnya.
5. Bahwa ternyata Penggugat selama bekerja pada Tergugat dalam masa

Halaman 7 dari 24 hal. Putusan Nomor 4 Pdt.Sus-Phi/2023/PN Sng

Dicetak

Kepertanian Mahkamah Agung Republik Indonesia berusaha untuk selalu mencantumkan informasi paling dini dan akurat sebagai bentuk komitmen Mahkamah Agung untuk peningkatan publik, transparansi dan akuntabilitas pelayanan fungsi peradilan. Namun dalam hal ini terdapat masih dibungkannya terkait permasalahan teknis terkait dengan akses dan keterbukaan informasi yang kami sajikan, hal mana akan terus kami perbaiki dari waktu ke waktu. Dengan hal Anda menemukan masalah/kelemahan yang tercantum pada situs ini atau informasi yang salah/sesungguhnya ada, namun belum termedia, maka harap segera hubungi Kepertanian Mahkamah Agung RI melalui:  
Email : kepartian@mahkamahagung.go.id | Telp : 021-354 3348 (ext.318)

Halaman 7



## Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia putusan.mahkamahagung.go.id

percobaan 3 (tiga) bulan tersebut, Penggugat tidak mampu menunjukkan kinerja yang baik yang dibuktikan dengan Penggugat tidak dapat mencapai target penjualan yang telah ditentukan oleh Tergugat, sehingga tidak ada peningkatan penjualan.

6. Bahwa oleh karena Penggugat tidak mampu menunjukkan kinerja yang baik dan tidak dapat mencapai target penjualan yang telah ditentukan oleh Tergugat, maka pada tanggal 29 Juli 2022 Penggugat dipanggil oleh atasan Penggugat, yaitu Bpk. Prihadi Jatmiko untuk mendapatkan penjelasan mengenai hasil penilaian terhadap kinerja Penggugat selama dalam masa percobaan 3 (tiga) bulan dan sekaligus menyampaikan Penggugat tidak lulus masa percobaan dan dilakukan pemutusan hubungan kerja mulai tanggal 30 Juli 2022 berdasarkan Formulir Review Kinerja Karyawan dan Rekapitulasi Target Sales (penjualan) atas nama Penggugat, dimana Formulir Review Kinerja Karyawan tersebut belum sempat dimintakan tandatangan kepada Penggugat karena Penggugat langsung pergi meninggalkan ruangan dan tidak kembali lagi ke kantor. Kemudian Penggugat baru datang ke kantor untuk mengembalikan inventaris kantor (Tablet) pada saat atasan Penggugat Bpk. Prihadi Jatmiko sedang melakukan perjalanan dinas ke Bandung, sehingga Penggugat tidak bertemu dengan Bpk Prihadi Jatmiko.
  7. Bahwa Tergugat menolak dalli gugatan Penggugat poin 11-13 yang pada pokoknya menyatakan Penggugat diberhentikan karena sakit, padahal sebagaimana telah diuraikan diatas Penggugat diberhentikan oleh Tergugat bukan karena sakit, melainkan karena Penggugat tidak mampu menunjukkan kinerja yang baik dan tidak dapat mencapai target penjualan yang telah ditentukan oleh Tergugat, sehingga tidak ada peningkatan penjualan.
  8. Bahwa Tergugat juga menolak dalli gugatan Penggugat poin 14, 18 dan 19 yang pada pokoknya menyatakan Penggugat tidak pernah mendapatkan surat pemberitahuan pemberhentian kerja terlebih dahulu dari Tergugat dan menuduh Tergugat telah memanipulasi surat pemberitahuan pemberhentian kerja tersebut, karena pada dasarnya surat pemberitahuan pemutusan hubungan kerja Penggugat baru akan diberikan setelah Penggugat melaksanakan kewajibannya, yaitu mengembalikan Kartu Asuransi dan membuat laporan penerimaan dan pengeluaran Uang Operasional yang telah dipergunakan oleh Penggugat berkaitan dengan pekerjaan sebagaimana telah Tergugat sampaikan dalam tahap mediasi.
- Bahwa lebih lanjut Penggugat telah salah menafsirkan ketentuan Pasal 37 ayat (4) PP No. 35 Tahun 2021 yang menyatakan "Dalam hal pemutusan hubungan kerja dalam masa percobaan, surat pemberitahuan disampaikan paling lama 7

*Halaman 8 dari 24 hal. Putusan Nomor 4 Pdt.Sus-Phi/2023/PN Smg*

### Disclaimer

Apoteker Mahkamah Agung Republik Indonesia berusaha untuk selalu mencantumkan informasi paling dini dan akurat sebagai bentuk komitmen Mahkamah Agung untuk pelayanan publik, transparansi dan akuntabilitas pelaksanaan fungsi peradilan. Namun dalam hal-hal tertentu masih ditunjukkan tingkat persentase yang relatif dengan alasan dan keterbatasan informasi yang tersedia. Hal-hal tersebut ini dapat berubah dan sewaktu-waktu. Dalam hal Anda menemukan informasi/ informasi yang bertentangan pada situs ini atau informasi yang sebelumnya ada, namun belum tersedia, maka harap segera hubungi Direktorat Mahkamah Agung RI melalui:  
Email: [Apoteker@mahkamahagung.go.id](mailto:Apoteker@mahkamahagung.go.id) Telp: 021-354 2340 (ext.3116)

Halaman 8



## Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

(tujuh) hari kerja sebelum pemutusan hubungan kerja”, karena maksud frasa “paling lama 7 (tujuh) hari kerja” berarti penyampaian pemberitahuan pemutusan hubungan kerja tidak boleh dilakukan lebih dari 7 (tujuh) hari kerja ke atas karena paling lama 7 (tujuh) hari kerja, sehingga penyampaian pemberitahuan pemutusan hubungan kerja boleh dilakukan dalam 7 (tujuh) hari kerja kebawah sampai dengan pada hari yang sama dengan pemutusan hubungan kerja.

9. Bahwa mengenai kondisi kinerja Penggugat yang tidak mampu menunjukkan kinerja yang baik dan tidak dapat mencapai target penjualan yang telah ditentukan oleh Tergugat, sehingga tidak ada peningkatan penjualan telah pula Tergugat sampaikan secara defit kepada Penggugat melalui Surat No : DIR/SIP/YT/027/III/2022 tanggal 29 Agustus 2022, Perihal : Surat Tanggapan Atas Somasi I yang tertuang dalam Tabel sebagai berikut :

Perspektif	Sasaran Individu	Pengukuran	Target	Realisasi
Finasial	Hospital Sales	Target	86.907.306	132.584.700
	Apotik Sales	Target	1.216.683.992	546.488.287
	OSS Sales	Target	43.146.000	6.826.650
	<b>Total Value</b>	<b>Target</b>	<b>2.804.681.725</b>	<b>1.254.728.336</b>
Finasial	Growth Hospital	Growth probation period vs Avg last 3 month	20%	-19%
	Growth Apotik	Growth probation period vs Avg last 3 month	10%	-37%
	Growth OSS	Growth probation period vs Avg last 3 month	10%	-59%
Proses Internal	Penilaian Pengetahuan produk	Mengerti benefit produk dengan baik	Bisa menyampaikan benefit produk kepada HCP dengan baik	Penguasaan produk harus segera ditingkatkan supaya bisa meyakinkan HCP
	Penilaian pengetahuan area	Pengenalan KOL & Heavy User	Pengenalan Secara merata KOL 7 Heavy User di semua Area MR	Belum bisa terjadi relationship & kemitraan bisnis dengan KOL/Heavy User secara merata di semua are MR

Halaman 9 dari 24 hal. Putusan Nomor 4 Pdf. Sus-Phi/2023/PN Sng

Disclaimer

Keputusan Mahkamah Agung Republik Indonesia bersifat umum untuk memberikan informasi yang benar dan akurat sebagai bentuk komitmen Mahkamah Agung untuk transparansi, integritas dan akuntabilitas pelaksanaan fungsi peradilan. Namun dalam hal-hal tertentu masih dimungkinkan terjadi permasalahan teknis terkait dengan akurat dan kelengkapan informasi yang kami sampaikan, hal mana akan terus kami perbaiki dari waktu ke waktu. Dalam hal Anda menemukan ketidakakuratan informasi yang kami sampaikan atau informasi yang seharusnya ada, namun belum tertera, maka harap segera hubungi Sekretariat Mahkamah Agung RI melalui : Email: [keputusan@mahkamahagung.go.id](mailto:keputusan@mahkamahagung.go.id), Telp: 021-356-2342 ext.016.

Halaman 9



**Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia**  
putusan.mahkamahagung.go.id

Talenta 7 Teknologi	Bisa memimpin MASGD dengan baik	Kemampuan pengetahuan produk	Good	Fair
	Bisa menggunakan IVY program dengan baik	Kemampuan monitoring melalui IVY	Good	Fair

10. Bahwa sebelumnya telah dilakukan perundingan Bipartit antara Penggugat dan Tergugat akan tetapi tidak tercapai titik temu, kemudian Penggugat telah melakukan pengaduan (perundingan Tripartit) kepada Dinas Tenaga Kerja Kota Semarang dan setelah mendengar keterangan para pihak pada saat klarifikasi tanggal 1 November 2022 dan mediasi tanggal 8 November 2022, maka untuk menyelesaikan permasalahan tersebut Mediator Hubungan Industrial telah memberikan Pendapat dan Anjurannya sebagaimana yang tertuang dalam Surat Dinas Tenaga Kerja Kota Semarang No. B.5088/ 567/XI/2022 tanggal 21 November 2022 sebagai berikut :

Pendapat Mediator Hubungan Industrial:

- a. Bahwa permasalahan timbul disebabkan karena perusahaan memutuskan hubungan kerja dengan pekerja Sdr. Diana Wahyu Setyaningsih secara lisan.
- b. Bahwa pekerja Sdr. Diana Wahyu Setyaningsih adalah karyawan tetap (PKWTT) dengan masa percobaan selama 3 (tiga) bulan.
- c. Bahwa Sdr. Diana masih mempunyai kewajiban mengenai keuangan yang terdapat selisih antara penerimaan dan pengeluaran yang telah dipergunakan untuk kebutuhan operasional yang berkaitan dengan pekerjaan.
- d. Bahwa semua penerimaan dan pengeluaran keuangan untuk kebutuhan operasional pekerja Sdr. Diana Wahyu Setyaningsih harus melalui Sdr. Prithadi Jatmiko sebagai Atasan dikarenakan pekerja Sdr. Diana Wahyu Setyaningsih masih dalam masa percobaan (probation), sehingga belum diijinkan untuk menerima uang sendiri dari bagian Accounting, untuk itu apabila ada selisih antara penerimaan dan pengeluaran pekerja Sdr. Diana Wahyu Setyaningsih, Sdr. Prithadi Jatmiko sebagai atasan berhak meminta bukti-bukti pengeluaran dari pekerja Sdr. Diana Wahyu Setyaningsih tetapi hal itu tidak dilaksanakan oleh pekerja Sdr. Diana Wahyu Setyaningsih dan pekerja Sdr. Diana Wahyu Setyaningsih belum dapat mengembalikan Kartu Asuransi.

Halaman 10 dari 24 hal. Putusan Nomor 4 Pdf.Sus-FHI/2023/PN Smg

**Dislaimer**

Keputusan Mahkamah Agung Republik Indonesia bersifat untuk selalu mencantumkan informasi paling dini dan akurat sebagai bentuk komitmen Mahkamah Agung untuk pelayanan publik, transparansi dan akuntabilitas penyelesaian sengketa peradilan. Namun dalam hal ini terdapat masih dituntutnya terdapat permasalahan teknis terkait dengan akurasi dan kelengkapan informasi yang harus melalui hal yang dipertanyakan kembali dari setiap instansi. Dalam hal Anda menemukan hal-hal tersebut yang termasuk pada nilai ini atau informasi yang seharusnya ada, namun belum tersedia, maka harap segera hubungi Sekretaris Mahkamah Agung RI melalui :  
Email : [keputusan@mahkamahagung.go.id](mailto:keputusan@mahkamahagung.go.id) Telp: 021-326 0240 ext.310

Halaman 10



**Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia**  
putusan.mahkamahagung.go.id

- e. Bahwa sesuai Pasal 60 Undang-undang nomor 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan Jo. Undang-undang nomor 11 tahun 2020 tentang ota kerja, perjanjian kerja waktu tidak tertentu dapat mensyaratkan masa percobaan selama 3 (tiga) bulan.
- f. Bahwa percobaan (masa percobaan) adalah waktu dimana pekerja akan dinilai kelayakannya dalam memenuhi kompetensi yang diperlukan oleh perusahaan sementara bagi perusahaan penting untuk menentukan apakah karyawan yang sedang dalam masa percobaan layak untuk dijadikan pekerja tetap, sehingga sesuai penilaian perusahaan PT. Soho Industri Phamasi, pekerja Sdr. Diana Wahyu Setyaningsih dinyatakan tidak lulus masa percobaan tersebut sesuai Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu dengan No. HRIS/SPKS/087/IV/2022 pasal 1 ayat (1.5) tanggal 11 April 2022 dan telah diatur di dalam Pasal 8 Ayat (7) Peraturan Perusahaan PT. Soho Industri Phamasi disebutkan "selama masa percobaan baik perusahaan maupun karyawan berhak melakukan pemutusan hubungan sewaktu waktu tanpa syarat apapun kecuali upah sampai dengan hari terakhir karyawan bekerja".
- g. Bahwa atas pemutusan hubungan kerja Sdr. Diana Wahyu Setyaningsih sebagai pekerja PT. Soho Industri Phamasi, pekerja melalui kuasa hukum Sdr. Taufiq Adi Nugorho, SH menuntut uang kebijaksanaan perusahaan sebesar Rp. 80.000.000,- (delapan puluh juta rupiah) tidak memiliki dasar yang kuat,

Menganjurkan

- a. Agar perusahaan memberikan upah bulan terakhir (Juli 2022);
- b. Agar pekerja memberikan bukti-bukti yang berkaitan dengan Uang Operasional dan Kartu Asuransi;
- c. Agar masing-masing pihak memberikan jawaban atas anjuran selambat lambatnya dalam jangka waktu 10 (sepuluh) hari setelah diterimanya anjuran ini.
11. Bahwa pada dasarnya Tergugat sependapat dengan Mediator Hubungan Industrial yang pada pokoknya menyatakan pemutusan hubungan kerja karena tidak lulus masa percobaan yang dilakukan oleh Tergugat kepada Penggugat yang disebabkan karena Penggugat tidak mampu menunjang kinerja yang baik dan tidak dapat mencapai target penjualan yang telah ditentukan oleh Tergugat sehingga tidak ada peningkatan penjualan telah sesuai dengan Pasal 1 ayat (1.5) Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu No.HRIS/SPKS/087/IV/2022 tanggal 11 April 2022 yang menyatakan "Perusahaan dapat memutuskan hubungan kerja selama masa percobaan

Halaman 11 dari 24 hal. Putusan Nomor 4 Pdt.Sus-Phi/2023/PN Smg

Disclaimer

Kepustakaan Mahkamah Agung Republik Indonesia berkecua untuk selalu mencantumkan informasi paling dini dan akurat sebagai bentuk komitmen Mahkamah Agung untuk pelayanan publik, transparansi dan akuntabilitas pelaksanaan tugas peradilan. Namun demikian hal-hal tersebut masih dimungkinkan terjadi permasalahan teknis terkait dengan akurasi dan kelengkapan informasi yang kami sampaikan. Hal yang akan terjadi kami pertahankan dan selalu bersedia. Dalam hal Anda memerlukan informasi lebih lanjut pada situs ini atau informasi yang sebenarnya ada, nama baik kami tidak, maka harap segera hubungi Kepala Kantor Mahkamah Agung RI melalui :

Email : [kepustakaan@mahkamahagung.go.id](mailto:kepustakaan@mahkamahagung.go.id), Telp : 021-32612000 ext.3110

Halaman 11



**Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia**  
putusan.mahkamahagung.go.id

*tanpa alasan apapun dan tanpa kewajiban untuk membayar kompensasi (termasuk namun tidak terbatas pada uang pesangon, uang penghargaan masa kerja dan uang penggantian hak)* Jo, Pasal 8 ayat (7) Perjanjian Kerja Bersama PT. Soho Industri Pharnasi dengan Serikat Pekerja Farnasi dan Kesehatan Refonnasi yang menyatakan "Selama masa percobaan baik Perusahaan maupun Karyawan berhak melakukan Pemutusan Hubungan Kerja sewaktu-waktu tanpa syarat apapun kecuali upah sampai dengan hari terakhir karyawan bekerja", dimana Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu No. HRIS/SPKS/087/IV/2022 tanggal 11 April 2022 dan Perjanjian Kerja Bersama tersebut mengikat dan berlaku sebagai undang-undang (pada sunt servanda) bagi para pihak yang membuatnya, yaitu Penggugat dan Tergugat dan harus dilaksanakan dengan ilhad baik sebagaimana dimaksud dalam Pasal 1320 KUH Perdata Jo. Pasal 1338 KUH Perdata, sehingga pemutusan hubungan kerja yang dilakukan oleh Tergugat kepada Penggugat adalah sah menurut hukum dan oleh karenanya bukan merupakan perbuatan melawan hukum.

12. Bahwa selain itu Penggugat ternyata masih menysaikan kewajiban kepada Tergugat, yaitu berupa pembelian Kartu Asuransi dan Dang Operasional perusahaan yang telah ditransfer oleh Bpk. Prnhad Jalniko sebesar Rp. 892.597,- (delapan ratus sembilan puluh dua ribu lima ratus sembilan puluh tujuh rupiah);

13. Bahwa oleh karena pemutusan hubungan kerja yang dilakukan oleh Tergugat kepada Penggugat adalah sah menurut hukum dan bukan merupakan perbuatan melawan hukum, maka tuntutan Penggugat agar Tergugat membayar upah Proses Penyelesaian Perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja kepada Penggugat, yaitu selama 6 (enam) bulan gaji berjalan terhitung sejak bulan Juli 2022 sampai dengan perkara gugatan aquo memperoleh putusan secara tunai dan sekaligus dengan rindan perhitungan Uang Upah/Gaji 6 x Rp. 13.710.000,- = Rp. 82.260.000,- (delapan puluh dua juta dua ratus enam puluh ribu rupiah) adalah sangat mengada-ada dan tidak berdasar, hal tersebut juga sesuai dan sejalan dengan pendapat Mediator Hubungan Industrial yang menyatakan "tuntutan uang kebijaksanaan perusahaan sebesar Rp. 80.000.000,- (delapan puluh juta rupiah) tidak memiliki dasar yang kuat", oleh karena itu tuntutan Penggugat tersebut harus ditolak dan dikesampingkan.

14. Bahwa mengenai permohonan Penggugat agar diletakkan Sita Jaminan (Conservator Restag) terhadap harta milik Tergugat berupa aset barang

Hataman 12 dari 24 hal. Putusan Nomor 4 Pdt.Sus-Phi/2023/PN Simg

Direktorat

Kepresidhan Mahkamah Agung Republik Indonesia bertujuan untuk menyediakan informasi paling dini dan akurat sebagai bentuk komitmen Mahkamah Agung untuk pelayanan publik, transparansi dan akuntabilitas pelaksanaan fungsi persidhan. Namun dalam hal-hal tertentu masih dipergunakan bentuk persidhan elektronis untuk alasan dan ketertarikan informasi yang sangat signifikan. Hal tersebut akan terus terus diperbaiki dari waktu ke waktu.  
Daftar Isi Anda merupakan informasi publik yang terdapat pada situs ini atau informasi yang sebelumnya ada, namun bukan berarti, maka harap segera hubungi Direktorat Kepresidhan Mahkamah Agung RI melalui  
Email: kepresidhan@mahkamahagung.go.id Telp: (021) 326 2340 (ext.3118)

Halaman 12



**Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia**  
 putusan.mahkamahagung.go.id

bergerak maupun barang tidak bergerak harus ditolak dan dikesampingkan karena selain gugatan Penggugat tidak berdasar juga tidak jelas aset barang mana yang akan diletakan sita jaminan.

15. Bahwa begitu pula dengan tuntutan Penggugat untuk menghukum Tergugat membayar uang paksa (*dwangsom*) sebesar Rp. 500.000,- (lima ratus ribu rupiah) untuk setiap hari keterlambatan pelaksanaan putusan ini sejak dibacakan juga harus ditolak dan dikesampingkan karena berdasarkan Yurisprudensi Putusan Mahkamah Agung No.791 K/Sip/1972 yang melarang tuntutan pembayaran uang paksa (*dwangsom*) terhadap adanya tuntutan membayar ganti kerugian atau membayar sejumlah uang, dimana sebelumnya Tergugat telah dituntut untuk membayar uang kompensasi sebesar Rp.82.260.000,- (delapan puluh dua juta dua ratus enam puluh ribu rupiah).

16. Bahwa selanjutnya mengenai permohonan Penggugat agar putusan ini dapat dijalankan terlebih dahulu meskipun ada upaya hukum Banding maupun Kasasi (*uitvoerbaar bij voorraad*) juga harus ditolak dan dikesampingkan karena tidak sesuai dengan Pasal 180 HIR jo. SEMA No.3 Tahun 2000, yang menyatakan dalam hal hutang piutang yang jumlahnya harus sudah pasti dan tidak dapat dibantah, sedangkan perkara aquo bukan mengenai hubungan hukum hutang piutang (Tergugat tidak mempunyai hutang kepada Penggugat).

Berdasarkan hal-hal yang telah dikemukakan diatas, dimohon kepada Majelis Hakim Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Semarang untuk berkenan memberikan putusan sebagai berikut :

- 1) Menolak gugatan Penggugat untuk seluruhnya;
- 2) Menghukum Penggugat untuk membayar seluruh biaya yang timbul dalam perkara ini;

Atau

Apabila Majelis Hakim yang memeriksa dan mengadili perkara aquo berpendapat lain, mohon putusan yang seadil-adilnya (*ex aequo et bono*);

Menimbang bahwa selanjutnya Penggugat telah mengajukan replik pada tanggal 13 Maret 2023 sedangkan Tergugat telah pula mengajukan duplik pada tanggal 21 Maret 2023 sebagaimana tercantum dalam berita acara;

Menimbang bahwa untuk membuktikan dalil gugatannya, Penggugat telah mengajukan bukti surat yang diberi tanda P-1 sampai dengan P- 12 yaitu:

1. Fot copy KTP yang telah diperiksa sesuai dengan asli, bermaterai cukup diberi tanda P-1;

Halaman 13 dari 24 hal. Putusan Nomor 4 Pdt.Sus-PH/2023/PN Srg

**Disclaimer**

Kapadangan Mahkamah Agung Republik Indonesia berusaha untuk selalu menyampaikan informasi yang benar dan akurat sebagai bentuk komitmen Mahkamah Agung untuk pelayanan publik, transparansi dan akuntabilitas pelaksanaan tugas peradilan. Namun dalam hal ini, terdapat masih kemungkinan terjadi permasalahan terkait bentuk dan kelengkapan informasi yang kami sajikan. Hal yang akan terus kami perbaiki dari waktu ke waktu. Dalam hal Anda menemukan informasi selbihnya, kirimkan pada alamat ini atau informasi yang sebenarnya ada, namun bukan rahasia, maka tercapainya hubungan kepatuhan Mahkamah Agung RI melalui:  
 Email : [apontersangmahkamahagung.go.id](mailto:apontersangmahkamahagung.go.id) Telp: 021-32612348 (ext.318)



**Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia**  
putusan.mahkamahagung.go.id

2. Foto copy Surat Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu yang telah diperiksa tanpa asli, bermaterai cukup diberi tanda P-2;
3. Foto copy surat No.HRIS/SPKS/087/M/2022 tentang besaran pendapatan yang diperoleh Penggugat, telah diperiksa tanpa asli bermaterai cukup diberi tanda P-3;
4. Foto copy surat keterangan Rawat Rumah Sakit JIH Solo urat Anjuran Mediator yang telah diperiksa sesuai dengan asli, bermaterai cukup diberi tanda T-4;
5. Foto copy tangkapan layar percakapan pesan singkat antara Penggugat dengan Sdr/jatmiko, yang telah diperiksa sesuai dengan asli, bermaterai cukup diberi tanda T-5;
6. Foto copy tangkapan layar percakapan pesan singkat antara Penggugat dengan HR PT.Soho Industri Phamasi, yang telah diperiksa sesuai asli, bermaterai cukup diberi tanda T-6;
7. Foto copy surat keterangan Tanda Lapur Kehilangan, yang telah diperiksa sesuai dengan asli, bermaterai cukup diberi tanda T-7;
8. Foto copy surat tanggapan somasi yang telah diperiksa tanpa asli, bermaterai cukup diberi tanda T-8;
9. Foto copy surat somasi I, somasi II dan pengaduan ke Disnaker, yang telah diperiksa tanpa asli bermaterai cukup diberi tanda T-9;
10. Foto copy surat Nomor HRIS/LL413/VII/2022, yang telah diperiksa tanpa asli, bermaterai cukup diberi tanda T-10;
11. Foto copy laporan hasil kerja sales bulanan dan sales E-BRIN, yang telah diperiksa tanpa asli, bermaterai cukup diberi tanda T-11;
12. Flash disk rekaman suara, yang telah diperiksa sesuai suara aslinya, bermaterai cukup diberi tanda T-12;

Menimbang bahwa untuk menguatkan dalil gugatannya, Penggugat telah pula mengajukan 2 (dua) orang saksi yang memberikan keterangan pada pokoknya sebagai berikut:

**1.Saksi MOHREZA ANHAR**

- Bahwa saksi adalah mantan karyawan PT.Soho Industri Phamasi yang mulai masuk bekerja sejak 8 April 2020;
- Bahwa saksi saksi berstatus sebagai pekerja PKWTT dengan masa percobaan selama 3 bulan;
- Bahwa saksi tidak diperpanjang masa kerjanya melalui Bapak Darjito pada awal bulan Juli 2022;
- Bahwa saksi diberitahu Pak Darjito karena kinerjanya minim pencapaian target;
- Bahwa jabatan Pak darjito adalah Manager;
- Bahwa saat ini bu Diana sudah tidak bekerja;

Halaman 14 dari 24 hal. Putusan Nomor 4 Pdt.Sus-PHI/2023/PN Smg

**Disclaimer**

Kepaniteraan Mahkamah Agung Republik Indonesia berusaha untuk selalu mencantumkan informasi paling dini dan akurat sebagai bentuk komitmen Mahkamah Agung untuk pelayanan publik, transparansi dan akuntabilitas pelaksanaan fungsi pemertaan. Namun dalam hal-hal tertentu masih ditunjukkan tingkat persentase lebih rendah dengan alasan dan keterbatasan informasi yang kami sajikan. Hal ini akan terus kami perbaiki dari waktu ke waktu. Dengan hal tidak mencantumkan informasi adalah yang muncul pada situs ini atau informasi yang sebelumnya ada, nama badan lembaga, media massa, lembaga internasional, Mahkamah Agung RI melalui Email : [apartners@mahkamahagung.go.id](mailto:apartners@mahkamahagung.go.id) Telp: 021-354 2343 (ext.316)

Halaman 14



## Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia putusan.mahkamahagung.go.id

- Bahwa di surat PKWT disebutkan jangka waktu selama tiga (3) bulan;
- Bahwa saksi diberitahu sebelum diakhiri dan kemudian disodori untuk tanda tangan PKWT;
- Bahwa saksi mendengar bu Diana kontrak dari tanggal 8 April sampai dengan #1 Juli 2022;

### 2.Saksi EKO WNARNI

- Bahwa saksi merupakan teman Penggugat namun saksi tidak bekerja di satu perusahaan yang sama dengan Penggugat;
- Bahwa saksi mengetahui Diana kerja mulai tahun 2022 dari cerita Penggugat;
- Bahwa saksi mengetahui pada bulan Juli 2022 Penggugat sudah tidak bekerja;
- Bahwa saksi tidak tahu berapa lama Pengugat bekerja di PT.Soho
- Bahwa saksi pertengahan Juli pernah menjenguk Penggugat di rumah saksi karena Pengugat opname dan pada saat itu Penggugat tetap bekerja melalui zoom meeting;

Menimbang bahwa untuk membuktikan dalil jawabannya, Tergugat telah mengajukan bukti surat yang diberi tanda T-1 sampai dengan T- 8 berupa:

1. Foto copy Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu yang telah diperiksa tanpa asli, bermaterai cukup diberi tanda T.1a;
2. Foto copy No Resi TIKI 660047097316, yang telah diperiksa sesuai tanpa asli, bermaterai cukup diberi tanda T.1b;
3. Foto copy syarat-syarat kerja karyawan lapangan No.HRIS /SPKS0871C/2022 Tanggal 11 April 2022 yang telah diperiksa tanpa asli, bermaterai cukup diberi tanda T-2;
4. Foto copy Kesepakatan perihal bantuan transport tanggal 18 Mei 2022, yang telah diperiksa tanpa asli, bermaterai cukup diberi tanda T-3;
5. Foto copy slip gaji bulan Mei dan Juni 2022 yang telah diperiksa tanpa asli, bermaterai cukup diberi tanda T-4;
6. Foto copy slip gaji bulan Juli 2022, yang telah diperiksa tanpa asli, bermaterai cukup diberi tanda T-5;
7. Foto copy Perjanjian Kerja Bersama PT.Soho Industri Phamasi dengan Serikat Kerja Farnasi dan Kesehatan Reformasi (SP FARKES) Unit Kerja PT.Soho Industries Phamasi Periode 2022-2024, yang telah diperiksa sesuai dengan asli, bermaterai cukup diberi tanda T-6;
8. Foto copy review kinerja karyawan atas nama Diana Wahyu Setyaningsih periode Mei sampai dengan Agustus 2022, yang telah diperiksa sesuai dengan asli, bermaterai cukup diberi tanda T-7;
9. Foto copy Rekapitulasi Target Sales atas nama Diana Wahyu Setyaningsih, yang telah diperiksa sesuai dengan asli, bermaterai cukup diberi tanda T-8;

*Halaman 15 dari 24 hal. Putusan Nomor 4 Pdf.Sus-PHI/2023/PN Smg*

#### Disclaimer

Kepenerangan Mahkamah Agung Republik Indonesia bertujuan untuk selalu mencantumkan informasi paling dini dan akurat sebagai bentuk komitmen Mahkamah Agung untuk pelayanan publik, transparansi dan akuntabilitas pelaksanaan tugas peradilan. Namun dalam hal-hal tertentu masih dimungkinkan terjadi permasalahan teknis terkait dengan akurasi dan kelengkapan informasi yang kami sampaikan. Hal-hal tersebut bisa terjadi dari waktu ke waktu. Dalam hal Anda menemukan informasi yang keliru atau tidak sesuai atau informasi yang seharusnya ada namun belum tertera, maka harap segera hubungi Kependidikan Mahkamah Agung RI melalui Email: [kependidikan@mahkamahagung.go.id](mailto:kependidikan@mahkamahagung.go.id) Telp: 021-324 2242 Jax:310

Halaman 15



**Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia**  
putusan.mahkamahagung.go.id

10. Foto copy surat Pemutusan Hubungan Kerja karena Tidak Lulus Masa Percobaan, yang telah diperiksa sesuai dengan asli, bermaterai cukup diberi tanda T-9;
  11. Foto copy Anjuran Dinas Tenaga Kerja Nomor B/5088567/XI/2022 tanggal 21 Nopember 2022, yang telah diperiksa sesuai dengan asli, bermaterai cukup diberi tanda T-10;
  12. Foto copy klaim pengembalian uang operasi/ani oleh Penggugat, yang telah diperiksa sesuai dengan asli, bermaterai cukup diberi tanda T-11;
- Menimbang bahwa Tergugat tidak mengajukan saksi meskipun telah diberikan waktu yang cukup oleh Majelis Hakim untuk mengajukannya;
- Menimbang bahwa selanjutnya para pihak telah mengajukan kesimpulannya masing-masing tanggal 15 Mei 2023;
- Menimbang, bahwa akhirnya para pihak menyatakan tidak ada hal-hal yang diajukan lagi 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;

Menimbang bahwa Tergugat dalam jawabannya telah mengemukakan hal-hal yang pada pokoknya sebagai berikut:

- Bahwa benar Penggugat merupakan Karyawan Tergugat yang efektif mulai bekerja tanggal 10 Mei 2022 dengan posisi sebagai Distric Sales Manager PP (combo) Semarang I dengan Masa Percobaan selama 3 (tiga) bulan yang dimulai sejak 10 Mei 2022 sampai dengan 10 Agustus 2022;
- Bahwa tidak benar dalil Penggugat yang menyatakan Penggugat menerima upah per bulan sebesar Rp.13.710.000 (tiga belas juta tujuh ratus sepuluh ribu rupiah) karena penghitungan tersebut menggabungkan antara gaji pokok sebesar Rp.7.750.000,- (tujuh juta tujuh ratus lima puluh ribu rupiah), bantuan Transport sebesar Rp.4.950.000,- (empat juta sembilan ratus lima puluh ribu rupiah) dan pemondikan (sewa kost) sebesar Rp.1.000.000,- (satu juta rupiah) sebagaimana tertuang dalam Pasal 4 ayat (4.1) Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu No.HRIS/SPKS/087/IV 2022 Tanggal 11 April 2022 (lampiran D SA.06-01-01.04-R05) dimana bantuan transport dan pemondikan merupakan Tunjangan Tidak tetap;

Halaman 16 dari 24 hal. Putusan Nomor 4 Pdt.Sus-Phi/2023/PN Sng



## Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia putusan.mahkamahagung.go.id

- Bahwa dalam Pasal 60 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2023 Tentang Ketenagakerjaan Jo Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja terhadap Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu dapat menyaratkan masa percobaan selama 3 (tiga) bulan;
- Bahwa selama bekerja pada Tergugat dalam masa percobaan 3 (tiga) bulan tersebut Tergugat tidak mampu menunjukkan kinerja yang baik yang dibuktikan Penggugat tidak mampu mencapai target penjualan yang telah ditentukan oleh Tergugat maka pada tanggal 29 Juli 2022 Penggugat dipanggil oleh atasan Penggugat yaitu Bapak Prihadi Jatmiko untuk mendapatkan penjelasan mengenai hasil penilaian terhadap kinerja Penggugat selama masa percobaan, sekaligus menyampaikan Penggugat tidak lulus masa percobaan dan dilakukan pemutusan hubungan kerja tanggal 30 Juli 2022;

- Bahwa Tergugat menolak daili Penggugat yang menyatakan Penggugat di berhentikan karena sakit karena Penggugat diberhentikan karena tidak mampu menunjukkan kinerja yang baik dan tidak dapat mencapai target penjualan yang telah ditentukan oleh Tergugat;

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

- Bahwa benar Penggugat adalah pekerja Tergugat;
- Bahwa benar Penggugat telah diputus hubungan kerjanya oleh Tergugat.

Menimbang, bahwa selain hal-hal yang telah diakui oleh Tergugat terdapat pula hal-hal yang dibantah oleh Tergugat yaitu :

- Bahwa tidak benar upah Penggugat adalah sebesar Rp.13.750.000,- (tiga belas juta tujuh ratus lima puluh ribu rupiah);
- Bahwa tidak benar pemberhentian Penggugat oleh Tergugat dikarenakan Penggugat sakit karena pemberhentian yang dilakukan Tergugat kepada Penggugat dikarenakan Penggugat tidak dapat mencapai target pekerjaan yang ditetapkan oleh Tergugat.

Menimbang, bahwa yang menjadi persengketaan antara kedua belah pihak adalah bermula ketika Penggugat diberhentikan oleh Tergugat dikarenakan Penggugat tidak dapat mencapai target pekerjaan yang ditetapkan oleh Tergugat sementara Penggugat mendalilkan pemberhentian kerja yang dilakukan oleh Tergugat dikarenakan Penggugat sakit hal tersebut bertentangan dengan ketentuan Pasal 153 ayat (1) Bab IV Tentang Ketenagakerjaan pada Undang-undang Nomor 11 Tahun 2021 Tentang Cipta Kerja;

Menimbang, bahwa berdasarkan Surat Edaran Nomor 5 Tahun 2021 Tentang Pemberlakuan Rumusan Hasil Rapat Pleno Kamar Mahkamah Agung Tahun 2021 Sebagai pedoman Pelaksanaan Tugas Bagi Pengadilan, menyebutkan gugatan

Halaman 17 dari 24 hal. Putusan Nomor 4 Pdt.Sus-Phi/2023/PN Smp

### Dicetak

Kepolisian Mahkamah Agung Republik Indonesia berkecenderungan untuk selalu mencantumkan informasi pihak lain dan alur sebagai bentuk komitmen Mahkamah Agung untuk pelaksanaan publik, transparan dan akuntabilitas pelaksanaan tugas pengadilan. Namun dalam hal-hal yang bersifat rahasia atau yang berkaitan dengan keamanan negara dan keselamatan informasi yang lain adalah, hal-hal yang berkaitan dengan rahasia tersebut. Dalam hal Anda menemukan informasi yang termasuk pada silas ini atau informasi yang seharusnya ada namun belum tersedia, maka harap segera hubungi Direktorat Mahkamah Agung RI melalui :  
Email: Aparat@mahkamahagung.go.id | Telp: 021-254-2342 (ext.318)

Halaman 17



## Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia putusan.mahkamahagung.go.id

Perselisihan Hubungan Industrial yang diajukan sebelum dikeluarkannya Peraturan Pemerintah sebagai pelaksana dari Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja berlaku ketentuan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan,

Menimbang, bahwa oleh karena gugatan a quo diajukan dan diperiksa setelah dikeluarkannya Peraturan Pemerintah sebagai pelaksana dari Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja maka berlaku ketentuan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan dan perubahannya dalam Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 Tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 Tentang Cipta Kerja menjadi Undang-Undang;

Menimbang bahwa oleh karena dalil gugatan Penggugat dibantah, maka berdasarkan Pasal 163 HIR Penggugat berkewajiban untuk membuktikan terlebih dahulu dalil gugatannya dengan pertimbangan sebagai berikut:

Menimbang, bahwa Penggugat mendalilkan tidak masuk kerja karena sedang dirawat di rumah sakit JIH Solo dari tanggal 17 Juli 2022 sampai dengan 21 Juli 2022 dan diperlukan istirahat empat (4) hari dari tanggal 22 Juli 2022 sampai dengan 25 Juli 2022, karena di diagnosis Appendicitis dan dilakukan pembedahan untuk mengangakat penyakitnya;

Menimbang, bahwa terhadap bukti P-4, berupa surat keterangan rawat inap dari Rumah Sakit JIH Solo yang diajukan oleh Penggugat dalam persidangan ternyata bukti tersebut tidak ditunjukkan aslinya oleh Penggugat;

Menimbang bahwa berdasarkan Yurisprudensi Putusan Mahkamah Agung No.3609 K/Pdt/1995 menyatakan "Surat bukti fotocopy yang tidak pernah diajukan atau tidak pernah ada surat aslinya, harus dikesampingkan sebagai surat bukti";

Menimbang, bahwa berdasarkan ketentuan tersebut oleh karena bukti P-4 yang diajukan oleh Penggugat tidak ditunjukkan aslinya maka surat bukti tersebut tidak bisa diperimbangkan;

Menimbang, bahwa dalil Penggugat tersebut telah dibantah oleh Tergugat sebagaimana dalil jawaban pada angka 7 yang menyatakan "Penggugat diberhentikan oleh Tergugat bukan karena sakit melainkan karena Penggugat tidak mampu menunjukkan kinerja yang baik dan tidak dapat mencapai target penjualan yang telah ditentukan oleh Tergugat sehingga tidak ada peningkatan penjualan".

Menimbang, bahwa atas hal tersebut kemudian Tergugat mengeluarkan surat pemutusan hubungan kerja kepada Penggugat sebagaimana bukti T-9 yang menyatakan bahwa Penggugat dinyatakan tidak lulus masa percobaan sehingga dilakukan pemutusan hubungan kerja;

Halaman 18 dari 24 hal. Putusan Nomor 4 Pdt.Sus-Phi/2023/PN Smg

#### Disclaimer

Kepaniteraan Mahkamah Agung Republik Indonesia bertanggung jawab untuk memastikan informasi yang disajikan dan akurat sebagai bentuk komitmen Mahkamah Agung untuk pelayanan publik, transparansi dan akuntabilitas pemerintahan dengan profesional. Namun demikian, hal-hal tersebut masih dimungkinkan terjadi permasalahan teknis terkait dengan akurasi dan keseluruhan informasi yang disampaikan. Hal-hal tersebut bisa terjadi dan tidak terduga. Dalam hal Anda menemukan informasi/kebijakan yang keliru atau ada informasi yang seharusnya ada, namun belum tertera, maka harap segera hubungi Kepaniteraan Mahkamah Agung RI melalui Email: kepaniteraan@mahkamahagung.go.id Telp: 021-3813241 (ext.3118)

Halaman 18



## Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia putusan.mahkamahagung.go.id

Menimbang, bahwa untuk membuktikan dalil tersebut Tergugat mengajukan bukti T-7 berupa review kinerja karyawan atas nama Penggugat serta bukti T-8 berupa Rekapitulasi target sales atas nama Diana Wahyu Setyaningih;

Menimbang, bahwa bukti T-9 berupa surat pemberhentian pemutusan hubungan kerja karena tidak lulus masa percobaan jika dihubungkan dengan bukti T-7 dan T-8 maka bukti yang diajukan oleh Tergugat tersebut tidaklah relevan antara satu dengan yang lainnya hal tersebut dikarenakan dalam bukti T-7 tercantum review kinerja karyawan dilakukan pada sejak tanggal 10 Mei 2022 sampai dengan 9 Agustus 2022, namun ternyata sebagaimana bukti T-9 Penggugat telah diputus hubungan kerjanya sejak tanggal 30 Juli 2022;

Menimbang, bahwa berdasarkan bukti T-7 dan T-9 tersebut timbul pertanyaan bagaimana Penggugat dalam melakukan pekerjaan bisa mencapai target penjualan jika sebelum jangka waktu berakhirnya perjanjian masa percobaan Penggugat sudah diputus hubungannya oleh Tergugat sementara dari dasar penilaian kinerja dilakukan tanggal 10 Mei 2022 sampai dengan 9 Agustus 2022;

Menimbang, bahwa selanjutnya berdasarkan bukti T-1a serta bukti P-2 berupa Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu dalam Pasal 1 ayat 14 disepakati jangka waktu masa percobaan adalah selama tiga (3) bulan, hal tersebut bersesuaian dengan bukti T-7 pada point jangka waktu review selama tiga (3) bulan, namun pada tanggal 30 Juli 2022 Penggugat telah diberhentikan oleh Tergugat sehingga Majelis Hakim berpendapat penilaian review kinerja yang menyatakan Penggugat tidak mencapai target penjualan sangat prematur karena seharusnya Tergugat memberikan waktu kepada Penggugat untuk tetap bekerja apakah dalam sisa waktu masa percobaan tersebut Penggugat dapat mencapai target dari Tergugat atau tidak yang kemudian dapat dilakukan review secara fair sebagaimana jangka waktu masa percobaan yang telah disepakati yaitu selama tiga (3) bulan;

Menimbang, bahwa terhadap bukti T-8 dan P-8 adalah bukti yang saling bersesuaian namun demikian setelah Majelis Hakim meneliti bukti tersebut ternyata bukti tersebut adalah bukti rekapitulasi penjualan sales dari bulan Februari 2022 sampai dengan bulan Juli 2022 dimana Penggugat pada bulan Februari 2022 tersebut belum bekerja pada Penggugat;

Menimbang, bahwa berdasarkan bukti T-8 tersebut timbul pertanyaan terkait data yang disajikan oleh Tergugat dalam bukti T- 8 karena data pada bulan Februari 2022 tersebut Penggugat belum melakukan bekerja pada Tergugat namun ternyata dalam bukti T-8 terdapat data rekapitulasi data penjualan sales dari bulan Februari 2022 sampai Juli 2022 di area Semarang I ;

Halaman 19 dari 24 hal. Putusan Nomor 4 Pdt.Sus-PM/2023/PN Smg

### Disclaimer

Kepaniteraan Mahkamah Agung Republik Indonesia berusaha untuk selalu mencantumkan informasi paling kini dan akurat tentang bentuk keputusan Mahkamah Agung untuk pelayanan publik, transparansi dan akuntabilitas pelaksanaan tugas pemertan. Namun karena hal-hal tersebut masih dipengaruhi tingkat pemrosesan data, maka terdapat kemungkinan informasi yang kami sampaikan ini belum sepenuhnya benar, lengkap dan mutakhir. Dalam hal Anda menemukan informasi informasi yang bertentangan atau tidak sesuai dengan informasi yang kami sampaikan, maka harap segera hubungi Kepaniteraan Mahkamah Agung RI melalui Email: [kepaniteraan@mahkamahagung.go.id](mailto:kepaniteraan@mahkamahagung.go.id), Telp: 021-32612461 dan/atau 021-32612462.

Halaman 19



## Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia putusan.mahkamahagung.go.id

Menimbang, bahwa berdasarkan keterangan bukti T-8 dalam akta bukti Tergugat di jelaskan selama masa percobaan 3 (tiga) bulan Penggugat tidak dapat mencapai target sales (penjualan) dari Tergugat yaitu :

a. Bulan Mei 2022	Target	: 967.474.234
	Penjualan	: 221.897.184
b. Bulan Juni 2022	Target	: 952.561.131
	Penjualan	: 555.151.847
c. Bulan Juli 2022	Target	: 884.646.360
	Penjualan	: 477.679.305

Menimbang, bahwa dari data tersebut jika dihubungkan dengan awal masuk kerjanya Penggugat yaitu pada tanggal 10 Mei 2022 sebagaimana bukti T-1a dan P-2 berupa Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu pada Pasal 1 ayat 14 menyebutkan "Karyawan harus melalui masa percobaan (probation) selama 3 bulan yang dimulai sejak waktu dimulainya kerja". Maka seharusnya data yang diajukan Tergugat dimulai sejak tgl 10 Mei 2022 sampai dengan 9 Agustus 2022, tapi ternyata data yang diajukan Tergugat adalah data penjualan Penggugat dari bulan Mei 2022 sampai dengan Juli 2022 dimana data tersebut adalah data dua (2) bulan penilaian kinerja Penggugat sedangkan data dalam formulir review kinerja karyawan sebagaimana bukti T-7 jelas tertera periode penilaian adalah selama tiga (3) bulan dari bulan Mei 2022 sampai dengan 9 Agustus 2022;

Menimbang, bahwa berdasarkan seluruh pertimbangan tersebut diatas Majelis Hakim berpendapat bahwa Tergugat telah gagal membuktikan dalilnya karena antara dalil dan bukti yang diajukan tidak bersesuaian sehingga dalil pemutusan hubungan kerja tidak lulus masa percobaan karena pekerja tidak dapat mencapai target penjualan tidak dapat dibuktikan Tergugat oleh karenanya surat pemutusan hubungan kerja dengan alasan tersebut tidak sah;

Menimbang, bahwa oleh karena Pemutusan Hubungan Kerja tidak lulus masa percobaan karena Penggugat tidak tidak sah maka hubungan kerja antara Penggugat dan Tergugat tetap berlanjut hal tersebut sekaligus menjawab petium gugatan Penggugat pada angka 2 dan angka 3;

Menimbang, bahwa selanjutnya Majelis Hakim akan memperfimbangkan petium Penggugat pada angka 4 yang meminta agar Tergugat dihukum untuk diberikan sanksi administratif berupa pembatasan kegiatan usaha oleh karena Pengadilan Hubungan Industrial hanya berwenang mengadili terhadap empat (4) jenis perselisihan hubungan Industrial dan tidak berwenang mengadili perkara yang sifatnya administratif maka terhadap tuntutan Penggugat agar Tergugat dihukum sanksi administratif berupa pembatasan kegiatan usaha hal tersebut tidak dapat dikabulkan sehingga petium angka 4 ditolak;

Halaman 20 dari 24 hal. Putusan Nomor 4 Pdt.Sus-Phi/2023/PN Smg



## Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia putusan.mahkamahagung.go.id

Menimbang, bahwa selanjutnya Majelis hakim akan memperimbangan pelttum Penggugat pada angka lima (5) yang meminta agar Tergugat dihukum untuk membayar upah proses kepada Penggugat selama enam (6) bulan gaji berjalan dengan jumlah total Rp.82.260.000,- (delapan puluh dua juta dua ratus enam puluh ribu rupiah);

Menimbang, bahwa Penggugat dalam gugatannya mendalikan selama bekerja menerima upah setiap bulannya sebesar Rp.13.710.000,- (tiga belas juta tujuh ratus sepuluh ribu rupiah) namun dalil tersebut dibantah oleh Tergugat bahwa pada posita angka 3 yang menyatakan bahwa upah yang diterima Penggugat adalah sebesar Rp.7.750.000,- (tujuh juta tujuh ratus lima puluh ribu rupiah), bantuan transport sebesar Rp.4.950.000,- (empat juta sembilan ratus lima puluh ribu rupiah), dan uang pemondokan sebesar Rp.1.000.000,- (satu juta rupiah) setiap bulannya;

Menimbang, bahwa berdasarkan bukti T-2, tentang syarat-syarat kerja lapangan serta bukti T-3 berupa kesepakatan mengenai bantuan transport pada point 4 disebutkan bahwa Penganjian kemudahan fasilitas kendaraan yang diterima dalam bentuk uang adalah bukan merupakan komponen tunjangan yang bersifat tetap begitu juga terhadap bantuan uang pemondokan (sewa kost) juga merupakan tunjangan tidak tetap;

Menimbang, bahwa oleh karena komponen bantuan uang transport dan uang pemondokan atau sewa kost merupakan komponen tunjangan tidak tetap maka dengan mendasarkan pada pengertian tunjangan tidak tetap adalah tunjangan yang pemberiannya dibenarkan secara tidak tetap dan pemberiannya dipengaruhi oleh kehadiran;

Menimbang, bahwa oleh karena dalam perkara aquo Penggugat sudah tidak hadir di perusahaan maka sebagaimana bukti T-4 berupa slip gaji pendapatan atau gaji Penggugat sebesar Rp.7.750.000,- (tujuh juta tujuh ratus lima puluh ribu rupiah) yang bersesuaian dengan bukti T-2 dan T-3 oleh karenanya majelis hakim berpendapat bahwa upah Penggugat adalah Rp.7.750.000,-;

Menimbang, bahwa oleh karena telah dipertimbangkan diatas bahwa pemutusan hubungan kerja yang dilakukan oleh Tergugat tidak sah dan hubungan kerja tetap berlanjut maka selama proses perselisihan dalam perkara aquo Penggugat dan Tergugat masih terikat hubungan kerja oleh karenanya Tergugat masih berkewajiban membayar upah selama proses perselisihan;

Menimbang, bahwa sebagaimana Surat Edaran Mahkamah Agung RI No.3 Tahun 2015 memberikan batasan lamanya upah proses selama enam (6) bulan, kelebihan waktu penyelesaian dalam perkara PHI bukan lagi menjadi tanggung jawab pihak, oleh karenanya Tergugat harus dihukum membayar upah proses kapa Penggugat sebesar Rp.46.500.000,- dengan petincian Upah pokok Rp.7.750.000,- x 6 bulan =

Halaman 21 dari 24 hal. Putusan Nomor 4 Pdt.Sus-Phi/2023/PN Sng

### Dicetak

Kepertinayan Mahkamah Agung Republik Indonesia berusaha untuk menyediakan informasi paling dini dan akurat sebagai bentuk komitmen Mahkamah Agung untuk pelayanan publik, transparansi dan akuntabilitas pemerintahan yang prima. Namun dalam hal ini terdapat masih dimungkinkan terjadi permasalahan teknis terkait dengan akurasi dan kelengkapan informasi yang kami sajikan. Hal mana akan terus kami perbaiki dan waktu kesaku. Dalam hal Anda menemukan masalah/kebiasaan yang muncul pada situs ini atau informasi yang seharusnya ada, namun belum terdapat, maka harap segera hubungi Kepertinayan Mahkamah Agung RI melalui:  
Email: [keperinayan@mahkamahagung.go.id](mailto:keperinayan@mahkamahagung.go.id) Telp: (021) 324 2343 (ext.318)

Halaman 21



## Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia putusan.mahkamahagung.go.id

Rp.46.500.000,- (empat puluh enam juta lima ratus ribu rupiah) dengan demikian petlum angka 5 dikabulkan sebagian;

Menimbang, bahwa mengenai petlum angka 6 (enam) tentang sita jaminan yang dimintakan oleh Penggugat, bahwa dalam pemeriksaan perkara ini, Majelis tidak pernah melakukan sita jaminan atas harta benda milik Tergugat, disebabkan karena harta yang menjadi obyek yang dimohonkan Penggugat agar dilakukan sita jaminan oleh Pengadilan tidak disebutkan secara jelas dan terperinci serta tidak ditemukannya bukti-bukti yang dapat menunjukkan bahwa Tergugat akan mengasingkan harta benda miliknya, oleh karena itu beralsan untuk menolak petlum tersebut,

Menimbang, bahwa mengenai petlum ke tujuh tentang menghukum Tergugat membayar uang paksa (*dwangsom*) Majelis mempermbimbangkan bahwa upah merupakan bentuk hak dari Penggugat namun pemenuhannya dalam bentuk pembayaran sejumlah uang sehingga berdasarkan Pasal 606 RV dan Yurisprudensi Mahkamah Agung RI No.791K/Sip/1972 lembaga hukun uang paksa atau *dwangsom* (ex Pasal 606 RV) tidak dapat diterapkan terhadap perkara yang dikum putusan Hakim berupa menghukum untuk membayar sejumlah uang, oleh karenanya petlum angka tujuh beralsan hukun untuk ditolak;

Menimbang, bahwa di dalam petlum Penggugat pada angka 8 (delapan) tentang menyatakan Putusan ini dapat dijalankan terlebih dahulu walaupun ada upaya hukun yang dilakukan oleh Tergugat, Majelis Hakim berpendapat bahwa hal ini tidak dapat di kabulkan karena tidak memenuhi syarat-syarat yang diatur dalam Pasal 180 HR dan Surat Edaran Mahkamah Agung RI No.3 taun 2000 j Surat Edaran Mahkamah Agung RI No.4 taun 2001 tanggal 20 Agustus 2001 tentang Putusan Serta Merta (*Uitvoerder bij voorrad*) maka maka beralsan untuk menolak petlum tersebut;

Menimbang, bahwa oleh karena gugatan Penggugat dikabulkan sebagian, maka Majelis Hakim beralsan untuk menyatakan menolak gugatan Penggugat selain dan selebihnya;

Menimbang, bahwa biaya perkara yang timbul dalam pemeriksaan perkara auo sejumlah Rp. 300.000,- (dua ratus enam puluh ribu rupiah);

Menimbang, bahwa karena nilai gugatan Penggugat kurang dari Rp.150.000.000,00 (seratus lima puluh juta rupiah), maka biaya perkara dibebankan kepada Negara;

Mengingat, ketentuan Undang-undang Nomor: 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja dan Undang-undang Nomor: 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselesaian Hubungan Industrial dan Peraturan-peraturan lain yang bersangkutan;

Halaman 22 dari 24 hal. Putusan Nomor 4 Pdt.Sus-Phi/2023/PN Smg

Ditaman

Kepertanian Mahkamah Agung Republik Indonesia bertujuan untuk selalu mencantumkan informasi paling dini dan akurat sebagai bentuk komitmen Mahkamah Agung untuk pelayanan publik, transparansi dan akuntabilitas pelaksanaan fungsi peradilan. Namun dalam hal ini masih dimungkinkan terjadi permasalahan terkait bentuk dan kelengkapan informasi yang kami sampaikan. Hal tersebut akan terus kami perbaiki dari waktu ke waktu. Dalam hal Anda menemukan hal-hal demikian yang menurut Anda merupakan pelanggaran atau, nama-beserta, maka harap segera hubungi Kementerian Mahkamah Agung RI melalui Email: [keperaturan@mahkamahagung.go.id](mailto:keperaturan@mahkamahagung.go.id) Telp: 021-354.3340 (ext.318)

Halaman 22



**Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia**  
putusan.mahkamahagung.go.id

**MENGADILI:**

1. Mengabulkan gugatan Penggugat untuk sebagian;
2. Menyatakan pemutusan hubungan kerja antara Penggugat dan Tergugat tidak sah
3. Menyatakan surat pemberhentian kerja karena tidak lulus masa percobaan tidak sah;
4. Menghukum Tergugat untuk membayar upah proses sebesar Rp64.500.000,- (enam puluh empat juta lima ratus ribu rupiah) kepada Penggugat dengan perincian Rp7.750.000,- X 6 bulan = Rp64.500.000,-
5. Menolak gugatan Penggugat selain dan selebihnya
6. Membebankan biaya perkara kepada Negara sebesar Rp310.000,- (tiga ratus sepuluh ribu rupiah)

Demikian diputuskan dalam rapat permusyawaratan Majelis Hakim Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Semarang, pada hari Senin tanggal 29 Mei 2023 oleh kami, Kainul Soleh, S.H sebagai Hakim Ketua, Hj. Christine Maria Setyowati, S.H, dan Nursalam, S.H masing - masing Hakim Ad-hoc sebagai Hakim Anggota, yang ditunjuk berdasarkan Surat Penetapan Ketua Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Semarang Nomor 4Pdt.Sus-Phi/2023/PN SMG, tanggal 16 Januari 2023, putusan tersebut pada hari Senin Tanggal 5 Juni 2023 itu, diucapkan dalam persidangan terbuka untuk umum oleh Hakim Ketua dengan dihadiri oleh para Hakim Anggota tersebut, Sinung Kumiawan, S.H, sebagai Panitera Pengganti, serta dihadiri Kuasa Penggugat dan Kuasa Tergugat

Hakim-Hakim Anggota :

Hakim Ketua,

Ttd

Ttd

Hj. Christine Maria setyowati, S.H.

Kainul Soleh, S.H.

Ttd

Nursalam, S.H.

Panitera Pengganti,

Ttd

Sinung Kumiawan, S.H.

Halaman 23 dari 24 hal. Putusan Nomor 4 Pdt.Sus-Phi/2023/PN Smg



**Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia**  
putusan.mahkamahagung.go.id

**Perincian biaya :**

1. Panggilan	Rp 300.000,-
2. Meterai	<u>Rp 10.000,-</u> +
Jumlah	Rp 310.000,-

(tiga ratus sepuluh ribu rupiah);

Halaman 24 dari 24 hal. Putusan Nomor 4 Pdt. Sus-PHI/2023/PN Smg

**Disclaimer**

Keputusan Mahkamah Agung Republik Indonesia ini adalah untuk memberikan informasi yang benar dan akurat sebagai bentuk komitmen Mahkamah Agung untuk melayani publik, transparan dan dapat diakses oleh masyarakat tanpa persulfan. Namun dalam hal hal terdapat masih adanya ketidakpastian atau ketidakjelasan informasi yang kami sampaikan, hal ini dapat disebabkan oleh kesalahan manusia, ketidakakuratan data, atau kesalahan teknis lainnya. Kami tidak bertanggung jawab atas kesalahan informasi yang kami sampaikan. Untuk informasi yang lebih lanjut, silakan hubungi Direktorat Putusan Mahkamah Agung RI melalui:  
Email: [keputusan@mahkamahagung.go.id](mailto:keputusan@mahkamahagung.go.id) Telp: 021-354.2346 (ext.310)

Halaman 24

## 2 Putusan Mahkamah Agung Nomor 989/K/Pdt. Sus- PHI/2023

SALINAN

PUTUSAN  
Nomor 989 K/Pdt.Sus-PHI/2023

DEMI KEADILAN BERDASARKAN KETUHANAN YANG MAHA ESA  
MAHKAMAH AGUNG

memeriksa perkara perdata khusus perselisihan hubungan industrial dalam tingkat kasasi memutus sebagai berikut dalam perkara antara:

**PT. SOHO INDUSTRI PHARMASI**, yang diwakili oleh Presiden Direktur PT. Soho Industri Pharmasi, Rogelio Paulino Jr. Castillo La'O, berkedudukan di Pulo Gadung Nomor 6 (Kawasan Industri Pulo Gadung) Jakarta, 13920, dalam hal ini memberikan kuasa kepada Paltiada Saragi, S.H., M.H., CL.A., MIIArb. dan kawan-kawan, Para Advokat pada SSB&R Law Firm, beralamat di Jalan Veteran Nomor 7, Semarang, berdasarkan Surat Kuasa Khusus tanggal 12 Juni 2023;

Memohon Kasasi;

La w a n

**DIANA WAHYU SETYANINGSIH**, bertempat tinggal di Ngestiharjo RT. 7 RW. 8, Desa Siswodipuran, Kecamatan Boyolali, Kabupaten Boyolali, Provinsi Jawa Tengah, dalam hal ini memberikan kuasa kepada Topik Adi Nugroho, S.H. Advokat pada TDR Law Office, beralamat di Perumahan Bintang Indah I Nomor 18, Gedongan, Kecamatan Colomadu, Kabupaten Karanganyar, berdasarkan Surat Kuasa Khusus tanggal 10 Juli 2023;

Termohon Kasasi;

Mahkamah Agung tersebut;

Membaca surat-surat yang bersangkutan yang merupakan bagian tidak terpisahkan dari putusan ini;

Menimbang, bahwa berdasarkan surat-surat yang bersangkutan, Penggugat telah mengajukan gugatan di depan persidangan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Semarang dan memohon kepada

Pengadilan untuk memberikan putusan sebagai berikut:

Primair:

1. Mengabulkan gugatan Penggugat untuk seluruhnya;
2. Menyatakan perbuatan Tergugat yang melakukan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK), secara lisan tertanggal 29 Juli 2022 terhadap Penggugat merupakan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) sepihak yang bertentangan dengan Undang-undang yang berlaku di Republik Indonesia, sehingga tidak sah dan batal demi hukum;
3. Menyatakan Surat Pemberhentian Kerja karena tidak lulus masa percobaan Nomor HRIS/LL/413/VII/2022 tertanggal 28 Juli 2022 yang dikeluarkan Tergugat adalah tidak sah dan batal demi hukum;
4. Menghukum Tergugat untuk diberikan sanksi administratif berupa pembatasan kegiatan usaha;
5. Menghukum Tergugat untuk membayarkan kepada Penggugat berupa upah proses penyelesaian perselisihan pemutusan hubungan kerja kepada Penggugat yaitu selama 6 (enam) bulan gaji berjalan dengan rincian perhitungan sebagai berikut: - LMN uang upah/gaji 6 x Rp13.710.000,00 = Rp82.260.000,00 (delapan puluh dua juta dua ratus enam puluh ribu rupiah);
6. Menyatakan sah dan berharga sita jaminan (*conservatoir beslag*) sebagaimana tersebut di atas;
7. Menghukum Tergugat untuk membayar uang paksa (*dwangsom*) kepada Penggugat sebesar Rp500.000,00 (lima ratus ribu rupiah) untuk setiap hari keterlambatan pelaksanaan putusan ini sejak dibacakan;
8. Menetapkan putusan dapat dilaksanakan secara serta merta meskipun ada upaya hukum baik kasasi, peninjauan kembali maupun perlawanan atas putusan dalam perkara ini (*uitvoerbaar bij voorraad*);
9. Menghukum Tergugat untuk membayar segala biaya yang timbul dalam perkara ini;

Subsida:

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

Bahwa, terhadap gugatan tersebut Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Semarang telah memberikan Putusan Nomor 4/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Smg tanggal 5 Juni 2023, yang amarnya sebagai berikut:

1. Mengabulkan gugatan Penggugat untuk sebagian;
2. Menyatakan pemutusan hubungan kerja antara Penggugat dan Tergugat tidak sah;
3. Menyatakan surat pemberhentian kerja karena tidak lulus masa percobaan tidak sah;
4. Menghukum Tergugat untuk membayar upah proses sebesar Rp64.500.000,00 (enam puluh empat juta lima ratus ribu rupiah) kepada Penggugat dengan perincian Rp7.750.000,00 x 6 bulan = Rp46.500.000,00;
5. Menolak gugatan Penggugat selain dan selebihnya;
6. Membebankan biaya perkara kepada negara sebesar Rp310.000,00 (tiga ratus sepuluh ribu rupiah);



Menimbang, bahwa putusan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Semarang tersebut telah diucapkan dengan hadirnya Kuasa Penggugat dan Kuasa Tergugat pada tanggal 5 Juni 2023, kemudian terhadapnya oleh Tergugat dengan perantaraan kuasanya, berdasarkan Surat Kuasa Khusus tanggal 12 Juni 2023 diajukan permohonan kasasi pada tanggal 16 Juni 2023, sebagaimana ternyata dari Akta Pernyataan Permohonan Kasasi Nomor 16/Pdt.Sus-PHI/K/2023/PN Smg *juncto* Nomor 4/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Smg yang dibuat oleh Panitera Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Semarang, permohonan tersebut disertai dengan memori kasasi yang diterima di Kepaniteraan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Semarang pada tanggal 26 Juni 2023;



Menimbang, bahwa permohonan kasasi *a quo* beserta alasan-alasannya telah diberitahukan kepada pihak lawan dengan saksama, diajukan dalam tenggang waktu dan dengan cara yang ditentukan dalam undang-undang, sehingga permohonan kasasi tersebut secara formal dapat diterima;

Menimbang, bahwa berdasarkan memori kasasi yang diterima tanggal 26 Juni 2023 yang merupakan bagian tidak terpisahkan dari putusan ini, Pemohon Kasasi meminta agar:

Mengadili:

- 1) Menerima dan mengabulkan permohonan kasasi dan memori kasasi dari Pemohon Kasasi, semula Tergugat;
- 2) Membatalkan Putusan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Semarang Nomor 4/Pdt.Sus-PHI/2023/PN.Smg, tanggal 5 Juni 2023;

Dengan Mengadili Sendiri:

- 1) Menolak gugatan Termohon Kasasi/Penggugat untuk seluruhnya;
- 2) Menghukum Termohon Kasasi/Penggugat untuk membayar seluruh biaya yang timbul dalam perkara ini;

Atau:

Mohon putusan yang seadil-adilnya (*ex aequo et bono*);

Bahwa terhadap memori kasasi, Termohon Kasasi telah mengajukan Kontra memori kasasi tanggal 13 Juli 2023 yang pada pokoknya menolak permohonan kasasi dari Pemohon Kasasi;

Menimbang, bahwa terhadap alasan-alasan tersebut, Mahkamah Agung berpendapat:

Menimbang, setelah meneliti secara saksama memori kasasi tanggal 26 Juni 2023 dan kontra memori kasasi tanggal 13 Juli 2023 dihubungkan dengan pertimbangan *Judex Facti* dalam hal ini Pengadilan Hubungan Industri pada Pengadilan Negeri Semarang telah salah menerapkan hukum, dengan pertimbangan sebagai berikut:

Bahwa status hubungan kerja antara Penggugat dengan Tergugat adalah Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT) dengan masa percobaan selama 3 (tiga) bulan sejak tanggal 10 Mei 2022 sampai dengan tanggal 10 Agustus 2022;

Bahwa Penggugat bekerja sejak tanggal 10 Mei 2022 sebaga *District Sales Manager* PP (combo) Semarang I dan pada tanggal 30 Juli 2022 dinyatakan oleh Tergugat tidak lulus masa percobaan dan diputus hubungan kerjanya;

Bahwa oleh karena perjanjian kerja antara Penggugat dengan Tergugat telah dibuat dan mensyaratkan adanya masa percobaan kerja dan terlepas dari

alasan Tergugat melakukan pemutusan hubungan kerja ternyata pemutusan kerja yang dilakukan Tergugat adalah pada tanggal 30 Juli 2022 atau sebelum masa percobaan kerja berakhir sehingga secara hukum tindakan Tergugat tersebut dapat dibenarkan terlebih hal tersebut telah diatur dalam Pasal 1 ayat (1.5) Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT) yang jelas menyebutkan bahwa: Perusahaan dapat memutus hubungan kerja selama masa percobaan tanpa alasan apapun dengan tanpa kewajiban membayar kompensasi *juncto* Pasal 8 ayat (7) Perjanjian Kerja Bersama (PKB) yang tegas menyebutkan bahwa: Selama masa percobaan baik perusahaan maupun karyawan berhak melakukan pemutusan hubungan kerja sewaktu-waktu tanpa syarat apapun kecuali upah sampai dengan hari terakhir karyawan bekerja;

Bahwa oleh karena Penggugat diputus hubungan kerja oleh Tergugat dalam masa percobaan, maka gugatan Penggugat seharusnya ditolak untuk seluruhnya;

Menimbang, bahwa berdasarkan pertimbangan tersebut di atas, Mahkamah Agung berpendapat, terdapat cukup alasan untuk mengabulkan permohonan kasasi dari Pemohon Kasasi: PT. SOHO INDUSTRI PHARMASI tersebut dan membatalkan Putusan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Semarang Nomor 4/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Smg tanggal 5 Juni 2023 selanjutnya Mahkamah Agung akan mengadili sendiri dengan amar sebagaimana yang akan disebutkan di bawah ini;

Menimbang, bahwa oleh karena nilai gugatan dalam perkara ini di bawah Rp150.000.000,00 (seratus lima puluh juta rupiah) sebagaimana ditentukan dalam Pasal 58 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, maka biaya perkara dalam tingkat kasasi ini dibebankan kepada negara;

Memperhatikan, Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan sebagaimana telah diubah dengan Undang Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja, Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, Undang Undang Nomor 48 Tahun 2009 tentang Kekuasaan Kehakiman, Undang Undang Nomor 14 Tahun 1985 tentang Mahkamah Agung sebagaimana yang telah diubah dengan

Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2004 dan perubahan kedua dengan Undang-Undang Nomor 3 Tahun 2009 serta peraturan perundang-undangan lain yang bersangkutan;

**MENGADILI:**

- Mengabulkan permohonan kasasi dari Pemohon Kasasi: **PT SOHO INDUSTRI PHARMASI**, tersebut;
- Membatalkan Putusan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Semarang Nomor 4/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Sng tanggal 5 Juni 2023

**MENGADILI SENDIRI:**

- Menolak gugatan Penggugat untuk seluruhnya;  
Membebankan biaya perkara kepada negara;



Demikianlah diputuskan dalam rapat musyawarah Majelis Hakim pada hari Rabu, tanggal 6 September 2023 oleh Maria Anna Samiyati, S.H., M.H., Hakim Agung yang ditetapkan oleh Ketua Mahkamah Agung sebagai Ketua Majelis, Dr. Sugeng Santoso PN, S.H., M.M., M.H, dan Dr. Andari Yuriko Sari, S.H., M.H., Hakim-hakim Ad Hoc PHI sebagai anggota dan diucapkan dalam sidang terbuka untuk umum pada hari itu juga oleh Ketua Majelis dengan dihadiri oleh Anggota-anggota tersebut dan dibantu oleh Afrizal, S.H., M.H., Parajera Pengganti dan tidak dihadiri oleh para pihak.

Hakim-hakim Anggota:

Ketua Majelis,

ttd

ttd

Dr. Sugeng Santoso PN, S.H., M.M., M.H.      Maria Anna Samiyati, S.H., M.H.

ttd

Dr. Andari Yuriko Sari, S.H., M.H.

Panitera Pengganti,

ltd

Afrizal, S.H., M.H.

Untuk Salinan  
Mahkamah Agung R.I  
Panitera  
Panitera Muda Perdata Khusus



**AGUS SUBROTO, S.H., M.Hum.**  
NIP. 19590820 1984031 002



PT. SANGAT INDUSTRIAL  
PENGADAKAN DAN PERUSAHAAN INDUSTRIAL  
S. A. CUNGUP

FOTO COPY / TITRASI RESMI  
DILAKUKAN SESUAI DENGAN ASLINYA  
UNTUK DIPERJANGKANN SEBANYAKMANA  
MESTIWA



PT. SANGAT INDUSTRIAL  
PENGADAKAN DAN PERUSAHAAN INDUSTRIAL  
S. A. CUNGUP  
AGUS SUBROTO, S.H., M.HUM  
NIP. 19590820 1984031 002

## DAFTAR RIWAYAT HIDUP

### Identitas Diri

Nama : Sri Mulyani  
NIM : 2002056018  
Tempat, Tanggal Lahir : Kendal, 02 Juni 2001  
Jenis Kelamin : Perempuan  
Agama : Islam  
Alamat : Wonorojo RT. 06/RW. 04, Desa  
Tamanrejo, Kecamatan Sukorejo,  
Kabupaten Kendal, Provinsi Jawa  
Tengah  
Kewarganegaraan : Indonesia

### Riwayat Pendidikan

1. Sekolah Dasar : MI NU 64 Tamanrejo
2. Sekolah Menengah Pertama : SMPN 4 Sukorejo
3. Sekolah Menengah Atas : SMAN 1 Sukorejo
4. UIN Walisongo Semarang, Prodi Ilmu Hukum, Fakultas Syari'ah dan Hukum

Demikian daftar riwayat hidup ini dibuat dengan sebenarnya, sehingga dapat digunakan sebagaimana mestinya.

Semarang, 29 Mei 2024  
Penulis



Sri Mulyani