

**“PERLINDUNGAN HUKUM TERHADAP HAK-
HAK PEKERJA PKWT YANG DI PHK SAAT
MASA PERJANJIAN KERJA BERLANGSUNG”
(Studi Putusan Pengadilan Hubungan Industrial
Nomor : 47/Pdt.Sus-PHI/2022/PN.Smg)**

SKRIPSI

Diajukan untuk memenuhi tugas dan melengkapi syarat
Guna memperoleh gelar Sarjana Hukum (S.H)



Disusun Oleh :

MUHAMMAD ALAIKA ANTASARI
(2002056066)

**PROGRAM STUDI ILMU HUKUM
FAKULTAS SYARIAH DAN HUKUM
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI WALISONGO
SEMARANG
2024**

Persetujuan Pembimbing



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

Jalan Prof. Dr. H. Hamka Semarang 50185

Telepon (024)7601291, Faxsimili (024)7624691, Website : <http://fsh.walisongo.ac.id>.

Persetujuan Pembimbing

Lamp : 4 (empat) eks

Hal : Naskah Skripsi

An.Sdr. Muhammad Alaika Antasari

Kepada Yth.

Dekan Fakultas Syari'ah dan Hukum

UIN Walisongo Semarang

Assalamu'alaikum Wr. Wb

Setelah kami meneliti dan mengadakan perbaikan seperlunya, maka bersama ini kami kirimkan skripsi saudara :

Nama : Muhammad Alaika Antasari

NIM : 2002056066

Prodi : Ilmu Hukum

Judul : **PERLINDUNGAN HUKUM TERHADAP HAK-HAK PEKERJA PKWT YANG DI PHK SAAT MASA PERJANJIAN KERJA BERLANGSUNG (Studi Putusan Pengadilan Hubungan Industrial Nomor: 47/Pdt.Sus-PHI/2022/PN.Smg)**

Dengan ini kami mohon kiranya skripsi mahasiswa tersebut dapat segera di munaqosyahkan. Atas perhatiannya, kami ucapkan terimakasih.

Wassalamu'alaikum Wr. Wb

Semarang, 19 Juni 2024

Pembimbing I

Dr. Afif Nour, S.Ag., SH., M.Hum

NIP. 197606152005011005

Pembimbing II

Tri Nurhayati, M.H

NIP.198612152019032013

PENGESAHAN



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

PENGESAHAN

Nama : Muhammad Alaika Antasari
NIM/ Prodi : 2002056066/ Ilmu Hukum
Judul : **Perlindungan Hukum Terhadap Hak-Hak Pekerja PKWT Yang Di PHK Saat Masa Perjanjian Kerja Berlingasung (Studi Putusan Pengadilan Hubungan Industrial Nomor : 47/Pdt.Sus-PHI/2022/PN.Smg)**

Telah dimunaqasahkan oleh Dewan Penguji Fakultas Syariah dan Hukum Universitas Islam Negeri Walisongo Semarang, dan dinyatakan lulus dengan predikat cumlaude/ baik/ cukup, pada tanggal: **25 Juni 2024** dan dapat diterima sebagai syarat guna memperoleh gelar Sarjana Strata 1 tahun akademik 2023/2024.

Semarang, 2 Juli 2024

Ketua Sidang / Penguji

AHMAD FUAD AL-ANSARY, S.H.I., M.S.I.
NIP. 198809162023211027

Sekretaris Sidang / Penguji

DR. AFIF NOOR, S.Ag., S.H., M.Hum.
NIP. 197606152005011005

Penguji Utama I

MARIA ANNA MURYANI, S.H., M.Hum.
NIP. 196206011993032001

Penguji Utama II

AHMAD ZUBAERI, M.H.
NIP. 199005072019031010



Pembimbing I

DR. AFIF NOOR, S.Ag., S.H., M.Hum.
NIP. 197606152005011005

Pembimbing II

TRI NURHAYATI, M.H.
NIP. 198612152019032013

MOTTO

وَلَا تَبْخُسُوا النَّاسَ أَشْيَاءَهُمْ وَلَا تَعْتُوا فِي الْأَرْضِ مُفْسِدِينَ

“Dan janganlah kamu merugikan manusia pada hak-haknya. (QS. As-Syu’ara: 183)”

“Tidak ada keadilan kecuali dalam kebenaran, tidak ada kebahagiaan kecuali dalam keadilan”

HALAMAN PERSEMBAHAN

Alhamdulillah, berkat do'a dan segala kerendahan hati, maka karya tulis skripsi ini dipersembahkan sebagai bentuk syukur kepada Allah SWT, untuk :

1. Ayahanda tercinta Alm. Abdul Wahab yang telah mendahului penulis untuk menghadap kepada sang pencipta, terimakasih atas kasih sayang dan perjuangannya selama ini untuk membesarkan dan mendidik penulis hingga saat ini.
2. Ibunda tercinta Khudaefah sebagai sosok orang tua yang selalu memberikan nasehat dan semangat penulis selama ini, terimakasih atas segala doa dan perjuangannya dan terimakasih telah mendidik penulis untuk menjadi orang yang kuat.
3. Saudara kandungku, M Alvien Ghifari. Terimakasih atas perjuangan nya yang selalu mendukung penulis untuk menyelesaikan jenjang perguruan tinggi ini.
4. Kepada Kepala Program Studi Ilmu Hukum Ibu Dr. Novita Dewi Masyithoh Dr. Novita Dewi Masyithoh S.H., M.H dan Ibu Mahdaniyal Hasanah Nurriyattiningrum, M.S.I selaku Sekretaris Program Studi Ilmu Hukum UIN Walisongo Semarang, terimakasih atas segala ilmu yang diberikan kepada penulis dan atas segala dukungannya.
5. Dosen pembimbing, Bapak Dr. Afif Noor S.Ag., SH., M.Hum. dan Ibu Tri Nurhayati S.H.I., M.H yang telah memberikan waktu, tenaga, pikiran dalam melakukan

pengarahan dan bimbingan terhadap penyusunan skripsi ini.

6. Segenap rekan-rekan KKN MMK Desa Mergowati yang tidak bisa disebutkan satu persatu, terimakasih telah memebersamai penulis dalam menjalankan pengabdian ke masyarakat.
7. Kepada sahabat dan rekan-rekan terdekat penulis yang sudah membantu penulis untuk membantu dalam menyelesaikan skripsi ini.

DEKLARASI

DEKLARASI

Dengan penuh kejujuran dan tanggung jawab penulis, penulis menyatakan bahwa skripsi yang berjudul "PERLINDUNGAN HUKUM TERHADAP HAK-HAK PEKERJA PKWT YANG DI PHK SAAT MASA PERJANJIAN KERJA BERLANGSUNG" (Studi Putusan Pengadilan Hubungan Industrial Nomor : 47/Pdt.Sus-PHI/2022/PN.Smg)" tidak berisi materi yang telah ditulis orang lain atau diterbitkan. Demikian juga skripsi ini tidak berisi satupun pikiran-pikiran orang lain, kecuali informasi yang terdapat dalam referensi yang dijadikan bahan rujukan.

Semarang, 19 Juni 2024

Yang menyatakan,

Ttd.



Muhammad Alaika Antasari

NIM. 2002056066

ABSTRAK

Pekerja Perjanjian Kerja Waktu Tertentu yang diputus hubungan kerjanya ditengah masa perjanjian kerjanya berhak mendapat ganti rugi sisa PKWT dan kompensasi, akan tetapi dalam perselisihan dalam Putusan PHI Nomor : 47/Pdt.Sus-PHI/2022/PN.Smg, pihak pengusaha telah mengabaikan hak-hak pekerja tersebut . Maka dari itu perlunya upaya perlindungan hukum terhadap hak-hak pekerja dalam hal ini pekerja PKWT yang diputus hubungan kerjanya oleh salah satu pihak tanpa diberikan uang ganti rugi sisa PKWT dan kompensasi. Adapun pokok pembahasan dalam penelitian ini adalah mengenai pelaksanaan perlindungan hak pekerja PKWT yang di PHK serta pertimbangan-pertimbangan hakim dalam memutus perkara perselisihan hubungan Industrial “Putusan PHI Nomor : 47/Pdt.Sus-PHI/2022/PN.Smg”.

Adapun metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah kualitatif yang berjenis studi kepustakaan (*library research*) dengan pendekatan yuridis normatif yaitu melalui pendekatan undang-undang (*statute approach*) dan pendekatan kasus (*case approach*). Sumber data yang digunakan adalah data sekunder yang terdiri dari bahan hukum primer, sekunder, dan tersier. Dalam pengumpulan data menggunakan teknik dokumentasi dan wawancara yang kemudian dianalisis secara deskriptif analitis.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa pelaksanaan perlindungan hukum terhadap pekerja PKWT yang di PHK saat masa kerjanya dapat melakukan upaya penyelesaian perselisihan hubungan industrial melalui perundingan bipartit, mediasi, konsiliasi, arbitrase dan terakhir dapat mengajukan gugatan ke pengadilan hubungan Industrial sebagaimana disebutkan dalam ketentuan Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 . Dalam melakukan pertimbangannya, majelis hakim telah melakukan pemeriksaan terhadap bukti-bukti mengenai adanya pemutusan hubungan kerja kemudian memunculkan fakta-fakta dipersidangan dan selanjutnya melakukan pertimbangan-pertimbangan

hukumnya sehingga tujuan pertimbangan hakim mengenai kemanfaatan, kepastian hukum, dan filosofis sudah diwujudkan

Kata Kunci : Perlindungan Hak-hak Pekerja PKWT, Pertimbangan Hakim

ABSTRACT

Specified Time Work Agreement workers whose employment is terminated in the middle of the work agreement period are entitled to compensation for the remaining PKWT and compensation, but in the dispute in PHI Decision Number: 47/Pdt.Sus-PHI/2022/PN.Smg, the employer has ignored the rights of these workers. Therefore, there is a need for legal protection efforts for the rights of workers in this case PKWT workers whose employment is terminated by one of the parties without being given compensation for the remaining PKWT and compensation. The main topic of discussion in this study is the implementation of protection of the rights of non-permanent workers who are terminated and the considerations of judges in deciding industrial relations dispute cases "PHI Decision Number: 47/Pdt.Sus-PHI/2022/PN.Smg".

The research method used in this research is a qualitative type of library research with a normative juridical approach, namely through a statute approach and case approach. The data source used is secondary data consisting of primary, secondary, and tertiary legal materials. In collecting data using documentation and interview techniques which are then analyzed descriptively analytically.

The results showed that the implementation of legal protection for PKWT workers who are terminated during their working period can make efforts to resolve industrial relations disputes through bipartite negotiations, mediation, conciliation, arbitration and finally can file a lawsuit with the Industrial Relations Court as stated in the provisions of Law Number 2 Year 2004. In conducting its considerations, the panel of judges has examined the evidence regarding the termination of employment, then brought up the facts in the trial and then made legal considerations so that the objectives of the judge's consideration regarding expediency, legal certainty, and philosophy have been realized.

Keywords : *Legal protection, rights of non-permanent workers, judge's consideration*

KATA PENGANTAR

Alhamdulillah, segala puji serta syukur penulis panjatkan kepada Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat, taufik dan hidayah-Nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul “PERLINDUNGAN HUKUM TERHADAP HAK-HAK PEKERJA PKWT YANG DI PHK SAAT MASA PERJANJIAN KERJA BERLANGSUNG” (Studi Putusan Pengadilan Hubungan Industrial Nomor : 47/Pdt.Sus-PHI/2022/PN.Smg)” sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Hukum dalam Program Studi Ilmu Hukum dengan baik dan lancar. Shalawat serta salam penulis junjungkan kepada Nabi Muhammad SAW yang telah menuntun manusia dari zaman kegelapan menuju zaman terang benderang seperti sekarang ini serta yang selalu dinantikan syafa’atnya di hari akhir nanti.

Karena manusia tidak luput dari kesalahan, begitu juga dengan karya tulis berupa Skripsi yang telah ditulis oleh penulis tak luput dari kekurangan dan jauh dari kesempurnaan. Oleh karena itu, melalui kata pengantar ini penulis sangat terbuka akan saran dan masukan yang membangun terhadap skripsi ini yang diharapkan dapat menyempurnakan skripsi yang ditulis oleh penulis.

Selesainya skripsi ini tidak akan terwujud dari bantuan berbagai pihak. Atas bantuan yang diberikan selama proses penyusunan skripsi ini penulis menyampaikan rasa terima kasih kepada :

1. Alm. Bapak Abdul Wahab dan Ibu Khudaefah selaku kedua orang tua penulis yang selalu memanjatkan doa untuk penulis

serta memberikan dukungan, motivasi, dan semangat dalam menyelesaikan skripsi

2. M Alvien Ghifari selaku kakak kandung penulis yang selalu memberikan dukungan, semangat, dan motivasi di setiap perjalanan hidup penulis.
3. Prof. Dr. Nizar Ali, M.Ag. selaku rektor UIN Walisongo Semarang
4. Prof. Dr. H. Abdul Ghofur, M.Ag. selaku Dekan Fakultas Syari'ah dan Hukum UIN Walisongo Semarang
5. Dr. Novita Dewi Masyithoh S.H., M.H selaku Ketua Program Studi Ilmu Hukum UIN Walisongo Semarang, dan Mahdaniyal Hasanah Nurriyattiningrum, M.S.I selaku Sekretaris Program Studi Ilmu Hukum UIN Walisongo Semarang
6. Dr. Afif Noor S.Ag., SH., M.Hum. selaku Dosen Pembimbing I dan Ibu Tri Nurhayati S.H.I., M.H. selaku Dosen Pembimbing II, atas bimbingan, saran, dan arahnya yang sangat berharga dalam proses penyusunan skripsi ini. Tanpa bimbingan, arahan, motivasi, dan semangat dari beliau, skripsi ini tidak akan terselesaikan dengan baik dan maksimal
7. Segenap rekanan-rekan tim KKN MMK Desa Mergowati yang tidak disebutkan satu persatu
8. Rekan-rekan serta sahabat dan teman seperjuangan penulis yang telah kebersamai penulis
9. Teman terdekat penulis terutama pada Ghelifira yang sudah berkontribusi untuk membantu penulis dalam menyelesaikan skripsi ini

10. Serta seluruh pihak yang telah membantu dan berkontribusi dalam menyelesaikan skripsi penulis
11. Kepada diri saya sendiri karena telah berusaha dan bertahan selama ini

Penulis mengucapkan terimakasih yang sebesar-besarnya kepada para pihak yang telah berkontribusi membantu secara langsung maupun tidak langsung dalam menyelesaikan skripsi ini. Penulis menyadari bahwa kesempurnaan hanya milik Allah dan kekurangan datanganya dari Penulis. Harapannya, semoga dengan adanya penelitian ini dapat memberikan manfaat khususnya bagi penulis, umumnya bagi masyarakat serta dapat memberikan kontribusi terhadap perkembangan Ilmu Pengetahuan khususnya di Bidang Hukum Perdata.

Semarang, 19 Juni 2024



Penulis

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
PERSETUJUAN PEMBIMBING.....	ii
PENGESAHAN	iii
MOTTO.....	iv
HALAMAN PERSEMBAHAN.....	v
DEKLARASI	vii
ABSTRAK.....	viii
KATA PENGANTAR	xii
DAFTAR ISI	xv
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang	1
B. Rumusan Masalah.....	7
C. Tujuan	7
D. Manfaat Penelitian	7
E. Tinjauan Pustaka	7
F. Metode Penelitian	11
1. Jenis Penelitian	11
2. Pendekatan Penelitian.....	12
3. Lokasi Penelitian	14
4. Sumber dan Jenis Data	14
5. Teknik Pengumpulan Data	16
6. Teknik Analisis Data	17

G. Sistematika Penulisan	19
BAB II TEORI PERLINDUNGAN HUKUM DAN TINJAUAN UMUM PERSELISIHAN HUBUNGAN INDUSTRIAL.....	21
A. Teori Perlindungan Hukum	21
B. Tinjauan Umum Perjanjian Kerja	23
1. Pengertian Perjanjian Kerja	23
2. Macam-Macam Perjanjian Kerja.....	26
3. Bentuk-Bentuk Perjanjian Kerja.....	28
4. Hak- Hak Pekerja.....	30
5. Berakhirnya Perjanjian Kerja	33
C. Tinjauan Umum Perselisihan Hubungan Industrial dan Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial	33
1. Pengertian Perselisihan Hubungan Industrial	33
2. Jenis Perselisihan Hubungan Industrial	34
3. Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial ..	35
D. Tinjauan Umum Tentang Pertimbangan Hakim	43
1. Pengertian Pertimbangan Hakim	43
2. Dasar Pertimbangan Hakim.....	44
BAB III GAMBARAN UMUM PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA PERJANJIAN KERJA WAKTU TERTENTU DALAM PUTUSAN PENGADILAN HUBUNGAN INDUSTRIAL Nomor : 47/Pdt-Sus PHI/2022/PN.Smg.....	47

A. Posisi Kasus.....	47
B. Gambaran Umum Perjanjian Kerja Waktu Tertentu	49
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	53
A. Pelaksanaan Perlindungan Hak-hak Pekerja Perjanjian Kerja Waktu Tertentu yang di PHK Saat Masa Kerja yang Belum Berakhir Menurut Hukum Positif yang Berlaku di Indonesia	53
B. Pertimbangan Majelis Hakim dalam memutus perkara sebagaimana yang terdapat pada “Putusan PHI Nomor : 47/Pdt.Sus-PHI/2022/PN.Smg”	64
BAB V PENUTUP	80
A. Kesimpulan	80
B. Saran.....	81
DAFTAR PUSTAKA	82
LAMPIRAN	87
DAFTAR RIWAYAT HIDUP	132

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Perlindungan hukum terhadap pekerja memiliki tujuan untuk menjamin hak-hak dasar pekerja. Selain itu, perlindungan terhadap pekerja bertujuan untuk menjamin kesamaan serta perlakuan tanpa diskriminasi atas dasar apapun sehingga dapat tercapai kesejahteraan pekerja dan keluarganya dengan tetap memperhatikan perkembangan kemajuan dunia usaha dan kepentingan pemilik usaha. Hal ini sesuai dengan bunyi dari Pasal 27 ayat (2) UUD 1945 yang menyebutkan “Tiap-tiap warga Negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan” dan dalam Pasal 28D ayat (2) UUD 1945 menyebutkan bahwa “Setiap orang berhak bekerja serta mendapat imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja”. Negara juga memiliki kewajiban yang harus dijalankan yang salah satunya memberikan fasilitas kepada masyarakatnya khususnya dibidang ketenagakerjaan melalui peraturan perundang-undangan yang kemudian di jadikan pedoman bagi pemilik usaha/pemilik lapangan pekerjaan. Jadi, Undang-undang tersebut dapat dijadikan dasar untuk jaminan setiap orang memiliki hak untuk mendapatkan kesamaan kesempatan dalam mendapatkan pekerjaan sesuai dengan kemampuannya tanpa perlakuan diskriminasi.

Seiring berkembangnya era globalisasi dan pesatnya pembangunan di segala bidang khususnya di bidang industri dapat menimbulkan masalah ketenagakerjaan menjadi hal yang sangat kompleks, terutama melihat tingginya angka pekerja di negara kita sehingga menimbulkan tidak seimbangan antara pekerja dengan lapangan pekerjaan yang tersedia. Tidak seimbanganya antara pekerja dan lapangan pekerjaan yang tersedia dapat terjadi masalah yang mengakibatkan pemutusan hubungan kerja pada perusahaan tersebut. Maka dari itu perlunya perlindungan hukum dari

kekuasaan majikan yang kedudukannya lebih tinggi dibandingkan pekerja. Perlindungan hukum dapat terlaksana apabila peraturan perundang-undangan mewajibkan majikan bertindak sesuai dalam perundang-undangan benar-benar terlaksana, hal ini dikarenakan keberlakuan hukum tidak dapat dinilai secara yuridis saja, melainkan dapat dinilai secara sosiologis dan filosofis¹.

Selain itu, terdapat faktor lain yaitu adanya ketidakserasian antara kepentingan pengusaha dengan kepentingan pekerja terhadap adanya ketidakserasian antara kepentingan para pihak tersebut maka perlu adanya suatu Perjanjian Kerja atau Peraturan Perusahaan, dan Perjanjian Kerja Bersama untuk meminimalisir adanya masalah antara kedua belah pihak dan tentunya agar nantinya pekerja dapat dihindarkan dari pemutusan hubungan kerja yang secara sewenang-wenang atau sepihak. Faktor yang paling utama dalam hubungan kerja yaitu Perjanjian kerja, karena dalam perjanjian kerja mengatur mengenai hak-hak dan kewajiban dari para pihak yaitu pihak pengusaha dan pekerja. Dengan adanya perjanjian kerja, kedua pihak memiliki keterikatan ketentuan yang harus dipatuhi dan dilaksanakan kemudian dapat meminimalisir adanya kecurangan yang dilakukan masing-masing pihak hingga berakibat kerugian bagi salah satu pihak. Dasar bagi pekerja dan bagi perusahaan yaitu adanya perjanjian kerja yang dapat berguna untuk mengubah status dari pekerja tersebut dari pekerja kontrak dan menjadi pekerja tetap. Maka dari itu, melihat dari pentingnya suatu perjanjian kerja bagi para pihak untuk memperhatikan setiap peraturan yang telah dicantumkan dalam perjanjian kerja.

Sebagaimana telah diketahui bahwa perjanjian kerja berdasarkan pada ketentuan Pasal 56 Undang-undang Ketenagakerjaan terdapat dua jenis yaitu Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) dan Perjanjian Kerja Waktu Tidak

¹ Satino Yuli Yuliana W, dkk, *Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Kontrak Yang Kena PHK Di Masa Kontrak*, IKRAITH HUMANIORA, Vol. 8, No. 2, Juli 2024

Tentu (PKWTT). Dalam perjanjian kerja waktu tertentu didasarkan pada jangka waktu atau selesainya suatu pekerjaan tertentu maka dapat disebut sebagai pekerja kontrak, sedangkan pekerjaan waktu tidak tertentu yaitu perjanjian kerja yang waktunya tidak tentu atau jangka waktunya tidak ditentukan maka dapat disebut sebagai pekerja tetap.

Perjanjian kerja berdasarkan Pasal 1601a Kitab Undang-undang Hukum Perdata (KUHPerdato) menyebutkan bahwa “Perjanjian Kerja adalah suatu perjanjian dimana pihak ke-1 (buruh) atau pekerja mengikatkan dirinya untuk dibawah perintah pihak yang lain, si majikan untuk suatu waktu tertentu melakukan pekerjaan dengan menerima upah”.

Perjanjian Waktu Tertentu yang selanjutnya disebut PKWT yang disebutkan dalam Pasal 1 angka 10 PP No. 35 Tahun 2021 merupakan perjanjian kerja antara pekerja/buruh dengan pengusaha untuk mengadakan hubungan kerja dalam waktu tertentu atau untuk pekerjaan tertentu. Sehingga perjanjian pekerjaan waktu tertentu dikhususkan terhadap jenis pekerjaan tertentu dan tidak untuk pekerjaan yang jenisnya dilakukan secara terus menerus dan telah ditentukan jangka waktunya. Perjanjian waktu tertentu dibuat khusus terhadap jenis pekerjaan tertentu dan jenis, sifat pekerjaan atau kegiatannya dapat diselesaikan dalam waktu tertentu, yaitu :

1. Pekerjaan yang sekali selesai atau sifatnya hanya sementara;
2. Pekerjaan yang penyelesaiannya diperkirakan tidak membutuhkan waktu yang lama, dan paling lama maksimal 3 tahun;
3. Pekerjaan yang sifatnya musiman, atau
4. Pekerjaan yang berhubungan dengan produk baru, kegiatan baru, produk tambahan yang masih dalam percobaan atau penjajagan².

Suatu perjanjian kerja dapat menimbulkan hubungan kerja antara buruh dengan pengusaha yang secara teoritis

² Hardjan Rusli, 2004, Hukum Ketenagakerjaan, Ghalia Indonesia, Bogor, 66.

merupakan hak pengusaha dan hak pekerja untuk memulai maupun mengakhirinya. Akan tetapi hubungan hukum yang terjadi antara pekerja dan pengusaha seringkali dihadapkan pada kedudukan pekerja yang lebih rendah dibandingkan dengan pengusaha. Dengan kondisi demikian, perjanjian yang dibuat secara sepihak cenderung berat sebelah dan lebih menguntungkan bagi pemberi pekerjaan³. Jika dilihat dari karakteristiknya, PKWT merupakan kontrak yang sifatnya hanya sementara, maka berpotensi terjadinya pengakhiran terlebih dahulu terhadap PKWT tersebut sebelum masa berlaku kontraknya habis, baik diinisiasi oleh pemberi kerja maupun pekerja⁴.

Pemutusan Hubungan Kerja atau biasa disebut PHK dalam Undang-undang No. 13 Tahun 2003 Ketenagakerjaan yaitu pengakhiran hubungan kerja karena suatu hal tertentu yang mengakibatkan berakhirnya hak dan kewajiban antara pengusaha dan pekerja. Terjadinya pemutusan hubungan kerja sendiri terdapat 4 jenis, yaitu PHK oleh pengusaha, PHK oleh pekerja, PHK demi hukum, dan PHK atas dasar putusan pengadilan.

Dalam Pasal 1 angka 15 PP No. 35 Tahun 2021 Tentang PKWT, Alih daya, Waktu Kerja, Waktu Istirahat dan PHK disebutkan bahwa PHK merupakan pengakhiran hubungan kerja karena suatu hal tertentu yang mengakibatkan berakhirnya hak dan kewajiban antara Pekerja/Buruh dan Pengusaha. Dari definisi tersebut dapat diketahui bahwa akibat dari pemutusan hubungan kerja antara pekerja dengan pihak pengusaha yaitu berakhirnya hak-hak dan kewajiban yang dijalankan dari masing-masing pihak. Dengan demikian,

³ Saraswati Jhs and Duwi Aprianti, 'Jurnal Hukum Saraswati Nomor PERLINDUNGAN HUKUM TERHADAP PEKERJA DALAM PERJANJIAN KERJA WAKTU TERTENTU (PKWT) Abstrak', 2021, 70–82.

⁴ Nurul Listiyani, Rakhmat Nopliardy, and Ibelashri Justiceka, 'Kajian Terhadap Perlindungan Hukum Bagi Pekerja Kontrak Waktu Tertentu (Pkw) Dalam Undang-Undang Cipta Kerja', *Jurnal Terapung : Ilmu - Ilmu Sosial*, 4.2 (2022).

kewajiban perusahaan untuk membayar gaji pekerja berakhir dan kewajiban pekerja untuk bekerja juga berakhir.

Kemudian, masalah yang dapat terjadi ketika pihak pekerja yang di putus hubungan kerjanya masih memiliki hak-hak yang harus didapatkan dari pihak perusahaan. Apabila dalam perjanjian kerja berakhir dengan sendirinya tanpa adanya pemutusan hubungan kerja ditengah masa perjanjian maka pihak perusahaan tidak wajib untuk memberikan kompensasi berupa uang pesangon, uang penghargaan masa kerja, uang penggantian pengobatan dan perumahan atau uang pisah. Akan tetapi ketika pekerja yang bersangkutan di PHK pada masa perjanjian kerja nya tengah berjalan, maka perusahaan wajib untuk memberikan kompensasi PHK kepada pekerja.

Dalam Pasal 62 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 disebutkan apabila sebelum berakhirnya jangka waktu yang ditetapkan dalam PKWT salah satu pihak mengakhiri hubungan kerjanya, atau berakhirnya hubungan kerja bukan karena ketentuan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 61 ayat (1), maka pihak yang mengakhiri hubungan kerja diwajibkan membayar ganti rugi kepada pihak lainnya sebesar upah pekerja/buruh sampai batas waktu berakhirnya jangka waktu perjanjian kerja. Sebagaimana disebutkan dalam Pasal 15 “Pengusaha wajib memberikan uang kompensasi kepada Pekerja/Buruh yang hubungan kerjanya berdasarkan PKWT. Pasal 17 Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 yang menyebutkan dalam salah satu pihak mengakhiri Hubungan Kerjanya sebelum berakhirnya jangka waktu yang ditetapkan dalam PKWT, maka Pengusaha wajib memberikan uang kompensasi sebagaimana yang tercantum dalam Pasal 15 ayat (1) yang besarnya dihitung berdasarkan jangka waktu PKWT yang telah dilaksanakan oleh Pekerja/Buruh. Uang kompensasi yang diberikan oleh pengusaha dilaksanakan pada saat berakhirnya PKWT sesuai dengan Pasal 15 ayat (2) Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021.

Diketahui dalam sebuah kasus dimana MFR bekerja pada PT SID Cabang Sragen sebagai Staf Administrasi (BAO) dengan perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT) selama 24 Bulan yaitu dari tanggal 01 September 2021 hingga 01 September 2023, namun ditengah perjanjian kerjanya berlangsung MFR di PHK pada masa kerja berjalan 9 Bulan dengan tidak diberikan uang ganti rugi dan kompensasi oleh pihak perusahaan yang memutus hubungan kerja. Dimana kejadian tersebut bertentangan dengan Pasal 62 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 yang menyebutkan pihak yang mengakhiri hubungan kerja diwajibkan untuk membayar ganti rugi kepada pihak lainnya dan disebutkan juga dalam Pasal 17 Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 yang menyebutkan salah satu pihak yang mengakhiri hubungan kerja sebelum berakhirnya jangka waktu yang ditetapkan dalam PKWT maka pihak tersebut wajib memberikan uang kompensasi. Atas kejadian tersebut, MFR melakukan upaya penyelesaian hubungan industrial dengan upaya bipartit, mediasi hingga sampai mengajukan gugatan PHI di Pengadilan Hubungan Industrial.

Kasus tersebut terjadi dalam Putusan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Semarang Nomor 47/Pdt.Sus-PHI/2022/PN Smg mengenai PKWT yaitu telah terjadinya tindakan pemutusan hubungan kerja secara sepihak yang dilakukan oleh pengusaha yang berinisial PT. SID Cabang Sragen kepada pekerja yang berinisial MFR, akan tetapi dalam perjanjian kerja yang ditandatangani oleh kedua belah pihak ditemukan belum berakhir sampai dengan batas waktu yang telah ditentukan. Maka dari itu, disini saya tertarik untuk meneliti dengan skripsi yang berjudul **“PERLINDUNGAN HUKUM TERHADAP HAK-HAK PEKERJA PKWT YANG DI PHK SAAT MASA PERJANJIAN KERJA BERLANGSUNG” (Studi Putusan Pengadilan Hubungan Industrial Nomor : 47/Pdt.Sus-PHI/2022/PN.Smg)”**

B. Rumusan Masalah

1. Bagaimana Pelaksanaan Perlindungan Hak-hak Pekerja Perjanjian Kerja Waktu Tertentu yang di PHK saat masa kerja yang belum berakhir menurut hukum positif yang berlaku di Indonesia?
2. Bagaimana Pertimbangan Majelis Hakim dalam memutus perkara sebagaimana yang terdapat pada “Putusan PHI Nomor : 47/Pdt.Sus-PHI/2022/PN.Smg” ?

C. Tujuan

1. Untuk Mengetahui Pelaksanaan Perlindungan Hak-hak Pekerja Perjanjian Kerja Waktu Tertentu yang di PHK saat masa kerja yang belum berakhir menurut hukum positif yang berlaku di Indonesia.
2. Untuk Mengetahui Pertimbangan Majelis Hakim dalam memutus perkara sebagaimana yang terdapat pada “Putusan PHI Nomor : 47/Pdt.Sus-PHI/2022/PN.Smg”.

D. Manfaat Penelitian

- a. Manfaat teoritis, bagi akademisi penelitian ini diharapkan memberikan manfaat secara teoritis dalam pengembangan ilmu pengetahuan hukum khususnya dalam bidang hukum ketenagakerjaan.
- b. Manfaat praktis, diharapkan penelitian ini dapat dijadikan bahan pengembangan bagi kalangan akademisi, dan bermanfaat juga bagi masyarakat, instansi, dan perusahaan terakait dengan permasalahan perlindungan hukum terhadap hak-hak pekerja waktu tertentu atau karyawan kontrak yang mengalami pemutusan hubungan kerja pada masa kontraknya yang belum berakhir.

E. Tinjauan Pustaka

1. Skripsi Khansa Istiqomah yang berjudul “Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Dengan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) Yang Terkena Pemutusan Hubungan Kerja Secara Sepihak (Analisis Putusan Pengadilan Hubungan Industrial Pada Pengadilan Negeri Jakarta Pusat

Nomor 380/Pdt.Sus-PHI/2019/PN.Jkt.Pst)⁵. Pada skripsi tersebut menjelaskan mengenai upaya perlindungan hukum terhadap pekerja dengan PKWT yang terkena PHK secara sepihak berdasarkan Putusan Nomor 380/Pdt.Sus-Phi/2019/PN Jkt.Pst dan akibat hukum yang timbul berdasarkan Putusan Nomor 380/Pdt.Sus-Phi/2019/PN Jkt.Pst. Hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa upaya perlindungan hukum dapat dilakukan biparte, mediasi, konsiliasi, arbitrase dan gugatan pengadilan hubungan industrial. Akibat hukum yang timbul dari PHK yang dilakukan secara sepihak terhadap pekerja PKWT ialah pengusaha memiliki kewajiban untuk membayar ganti rugi kepada pekerja yang bersangkutan dan berakhirnya hubungan kerja yang terjadi antara pengusaha dan pekerja. Persamaan penelitian tersebut dengan penelitian yang akan saya lakukan yaitu sama-sama membahas mengenai perlindungan hukum terhadap pekerja dengan PKWT yang di PHK secara sepihak. Perbedaan dengan penelitian yang akan saya lakukan yaitu bagaimana hak-hak pekerja yang di PHK menurut peraturan perundang-undangan yang berlaku di Indonesia dan bagaimana upaya perlindungan hukum apa yang diterapkan pada Putusan PHI Nomor : 47/Pdt.Sus-PHI/2023/PN.Smg.

2. Skripsi Alwi Iksan yang berjudul “Akibat Hukum Terhadap Pekerja Sistem PKWT yang Mendapat PHK Secara Sepihak Oleh Perusahaan”⁶. Pada skripsi tersebut menjelaskan mengenai apa akibat hukum terhadap pekerja PKWT yang mendapat PHK secara sepihak serta

⁵ Khansa Istiqomah, Skripsi “Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Dengan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) yang Terkena Pemutusan Hubungan Kerja Secara Sepihak (Analisis Putusan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Jakarta Pusat Nomor 380/Pdt.Sus-PHI/2019/PN.Jkt.Pst)”. Universitas Sriwijaya. Palembang, 2023.

⁶ Alwi Iksan, Skripsi “Akibat Hukum Terhadap Pekerja Sistem PKWT Yang Mendapat PHK Secara Sepihak”, Universitas Islam Malang, Malang, 2020.

bagaimana sanksi hukum yang didapatkan terhadap perusahaan yang melakukan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) secara sepihak kepada Pekerja Perjanjian Kerja Waktu Tertentu. Hasil penelitian dari skripsi tersebut menjelaskan bahwa menurut hukum, PHK dapat dikatakan sah apabila sudah mendapat Putusan dari Pengadilan Hubungan Industrial ataupun Pengadilan yang berwenang. Apabila PHK tersebut tanpa adanya Putusan Pengadilan yang berwenang maka tidak dapat dikatakan sah secara hukum dan dianggap batal demi hukum. Adapun sanksi yang didapatkan pengusaha yang melakukan PHK terhadap pekerja PKWT sebelum masa kerjanya berakhir ialah memenuhi hak pekerjaanya, yaitu dengan memberikan uang pesangon, uang penghargaan masa kerja, uang ganti rugi akibat PHK tersebut. Persamaan skripsi tersebut dengan penelitian yang akan saya lakukan yaitu sama mengkaji mengenai bagaimana hukum pekerja PKWT yang di PHK sepihak oleh perusahaan. Perbedaan skripsi tersebut dengan penelitian yang akan saya lakukan yaitu bagaimana upaya perlindungan hukum yang diterapkan pada putusan pengadilan.

3. Skripsi Sintha Dewi Silalahi yang berjudul “Perlindungan Hukum Bagi Pekerja Kontrak yang Mengalami Pemutusan Hubungan Kerja Pada Masa Kontrak (Studi Kasus Putusan Nomor : 82/PDT.SUS-PHI/2016/PN.MDN)”⁷. Skripsi tersebut menjelaskan penyebab tidak diterimanya gugatan dari pekerja kontrak yang mengalami pemutusan hubungan kerja dalam masa kontrak dalam putusan No. 82/Pdt.sus-PHI/2016/PN.Mdn serta akibat hukum yang timbul dan upaya hukum dari putusan No: 82/Pdt.sus-PHI/2016/PN.Mdn terhadap pekerja kontrak. Hasil penelitian dari skripsi tersebut menjelaskan bahwa

⁷ Sintha Dewi Silalahi, Skripsi "Perlindungan Hukum Bagi Pekerja Kontrak Yang Mengalami Pemutusan Hubungan Kerja Dalam Masa Kontrak (Studi Kasus Putusan Pengadilan Negeri Medan No. : 82/Pdt.sus-PHI/2016/PN.Mdn)", Universitas Medan Area, Medan, 2018.

hubungan kerja antara penggugat dan tergugat faktanya tidak memenuhi syarat-syarat sebagaimana diuraikan yakni hubungan kerja yang bersifat tetap, karena tidak terpenuhi hal-hal yang menjadi syarat tersebut sehingga hubungan kerja antara penggugat dan tergugat harus dimaknai pekerjaan yang bersifat tidak tetap. Akibat hukum yang timbul dari putusan pengadilan tersebut ialah berakhirnya segala hubungan kerja penggugat dan tergugat serta hak-hak yang dituntut oleh penggugat seperti sita jaminan dan uang paksa tidak beralasan dan berdasar untuk dikabulkan maka tuntutan tersebut ditolak oleh majelis hakim. Persamaan dari skripsi tersebut dengan penilitan yang akan saya lakukan yaitu sama-sama membahas mengenai perlindungan hukum bagi pekerja PKWT yang di PHK saat masa kontrak. Sedangkan, perbedaan dengan penelitian yang akan saya lakukan yaitu pada pembahasan mengenai bagaimana upaya perlindungan hukum yang diterapkan pada putusan pengadilan.

4. Artikel ilmiah Muhammad Wildan yang berjudul “Perlindungan Hukum Tenaga Kerja Kontrak Dalam Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Berdasarkan Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan”⁸. Penelitian tersebut membahas mengenai bagaimana pelaksanaan perlindungan hukum perjanjian kontrak menurut undang-undang serta bagaimana pelaksanaan sebenarnya terjadi di lapangan. Hasil penelitian tersebut menjelaskan bahwa perjanjian kerja waktu tertentu banyak menimbulkan kerugian bagi para pekerja, hal sebaliknya terjadi yaitu pihak pengusaha dianggap lebih diuntungkan. Hal tersebut dikarenakan tenaga kerja memiliki posisi yang lebih lemah. Seharusnya pelaksanaan perjanjian kerja waktu tertentu dilaksanakan sesuai Undang-Undang

⁸ Muhammad Wildan. Perlindungan Hukum Tenaga Kerja Kontrak Dalam Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Berdasarkan Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan. *Jurnal Hukum Khaira Ummah*, 12(4), 833-841. 2017

Nomor 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan. Jika pengusaha tidak melakukan sesuai dalam ketentuan undang-undang tersebut maka dapat mengakibatkan kerugian bagi para pekerja/ buruh, baik kerugian materiil maupun kerugian lainnya. Persamaan penelitian artikel ilmiah tersebut dengan penelitian yang saya lakukan yaitu membahas mengenai bagaimana perlindungan hukum yang terjadi pada saat Pekerja PKWT di PHK secara sepihak oleh pengusaha. Perbedaan artikel ilmiah tersebut dengan penelitian saya yaitu upaya perlindungan yang dilakukan menurut putusan pengadilan.

5. Artikel Ilmiah Indra Agus Priyanto yang berjudul “Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja PKWT Dalam Pemberian Uang Kompensasi”⁹. Penelitian tersebut menjelaskan mengenai kajian terhadap peraturan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) dalam UU Cipta Kerja yang terdapat perubahan dalam aturan mengenai PKWT yang masa kontraknya berakhir berhak mendapatkan uang kompensasi. Hasil penelitian tersebut menjelaskan mengenai peraturan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu yang berbeda dengan peraturan sebelumnya. Dengan adanya aturan terbaru mengenai PKWT menurut penulis tersebut dapat memberatkan bagi pihak pengusaha maka perlunya solusi untuk menyelesaikan masalah tersebut dengan adanya win-win solution. Persamaan penelitian tersebut yaitu mengkaji bagaimana hak-hak pekerja PKWT yang di PHK. Lalu perbedaannya yaitu pada penelitian yang akan saya lakukan menggunakan contoh studi kasus yang diambil dari putusan pengadilan dengan rumusan masalah bagaimana perlindungan hukum yang diterapkan berdasarkan putusan pengadilan tersebut.

F. Metode Penelitian

1. Jenis Penelitian

⁹ Indra Agus Priyanto, Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja PKWT Dalam Pemberian Uang Kompensasi. *Cakrawala Repositori IMWI*, 6(2), 924-933. 2023

Jenis penelitian ini merupakan penelitian kualitatif, yakni suatu penelitian yang menggunakan data-data berupa kata-kata bukan berupa angka-angka. Menurut Bogdan dan Taylor (1975) yang dikutip dalam buku Metodologi Penelitian Hukum (Filsafat, Teori dan Praktik) Suteki dan Galang Taufani, menyebutkan bahwa metode kualitatif merupakan suatu cara dalam melakukan penelitian yang hasilnya berupa data deskriptif seperti kata-kata atau lisan dari orang-orang dan perilaku yang dapat diamati¹⁰. Penelitian kualitatif merupakan salah satu metode untuk mendapatkan pemahaman tentang kenyataan melalui proses berpikir induktif. Dalam penelitian kualitatif ketepatan dan kecukupan data lebih dipentingkan dimana yang jadi penekanan dalam penelitian ini adalah validitas data yaitu kesesuaian antara apa yang terjadi sebenarnya dan apa yang dicatatkan sebagai data¹¹.

Dalam penelitian skripsi ini, penulis menggunakan jenis penelitian studi kepustakaan (*library research*) yaitu jenis penelitian yang dilakukan dengan cara mengumpulkan data dan informasi yang didapatkan melalui perpustakaan misalnya buku-buku, majalah, naskah-naskah, catatan, kisah sejarah, dokumen, dan lain sebagainya yang kemudian dijadikan pondasi dan alat utama dalam penelitian¹².

2. Pendekatan Penelitian

Pendekatan penelitian yang digunakan dalam penelitian yang penulis lakukan yaitu pendekatan yuridis normatif. Pendekatan penelitian yuridis normatif merupakan pendekatan penelitian yang membahas

¹⁰ Suteki dan Galang Taufani, 'Metodologi Penelitian Hukum (Filsafat, Teori Dan Praktik)', Pertama (Depok: Rajagrafindo Persada, 2018), hlm. 138.

¹¹ Miza Nina Adlini and others, 'Metode Penelitian Kualitatif Studi Pustaka', *Edumaspul: Jurnal Pendidikan*, 6.1 (2022), 974–80 <<https://doi.org/10.33487/edumaspul.v6i1.3394>>.

¹² Suteki dan Galang Taufani, Metodologi, 148.

mengenai doktrin-doktrin atau asas-asas dalam ilmu hukum¹³. Penelitian hukum normatif yaitu penelitian yang dilakukan dengan cara meneliti bahan pustaka atau data sekunder belaka seperti pada peraturan perundang-undangan yang berlaku¹⁴. Metode normatif terdiri analisis tindakan hukum, serta analisis produk hukum contohnya seperti putusan pengadilan, praktik diplomatik, dan kegiatan negara lain dalam bidang penelitian yang melayani implementasi sesuai dengan tujuan spesifiknya¹⁵.

Dalam penelitian hukum normatif terdapat beberapa jenis pendekatan. Pendekatan normatif yang digunakan dalam penelitian ini secara spesifik yaitu pendekatan undang-undang (*statute approach*) dan pendekatan kasus (*case approach*). Pendekatan undang-undang (*statute approach*) merupakan jenis pendekatan yang dilakukan dengan cara menelaah seluruh peraturan perundang-undangan dan regulasi yang berlaku terkait dengan isu hukum yang sedang ditangani¹⁶.

Sedangkan pendekatan kasus (*case approach*) merupakan suatu penelitian yang dilakukan dengan cara menelaah terhadap kasus-kasus yang berkaitan dengan isu hukum yang sedang dihadapi yang telah menjadi putusan pengadilan yang telah memiliki kekuatan hukum tetap (*inkracht*)¹⁷. Peneliti menggunakan pendekatan *statute approach* dan *case approach* karena objek yang akan difokuskan yaitu kasus di dalam sebuah putusan pengadilan

¹³ Zainuddin Ali, 'Metode Penelitian Hukum', Pertama (Jakarta: Sinar Grafika, 2021), hlm. 24.

¹⁴ Soerjono Soekanto, 'Penelitian Hukum Normatif: Suatu Tinjauan Singkat', Pertama (Jakarta: Rajagrafindo Persada, 2014), hlm. 14.

¹⁵ Hari Sutra Disemadi, 'Lenses of Legal Research: A Descriptive Essay on Legal Research Methodologies', *Journal of Judicial Review*, 24.2 (2022), 289 <<https://doi.org/10.37253/jjr.v24i2.7280>>.

¹⁶ Peter Mahmud Marzuki, 'Penelitian Hukum', Pertama (Jakarta: Kencana Prenada Media, 2011), hlm. 93..

¹⁷ Peter Mahmud Marzuki, *Penelitian..*, 94.

yang telah memiliki kekuatan hukum tetap dan merupakan tema utama dalam suatu penelitian. Peneliti dalam hal ini menggunakan pendekatan *statute approach* yaitu untuk menelaah mengenai penerapan peraturan perundang-undangan yang berlaku seperti UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, UU No. 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Perppu Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja dan Undang-undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial untuk menganalisis alasan pertimbangan hukum yang digunakan oleh hakim untuk memutus perkara tersebut. Dalam hal ini, peneliti menggunakan pendekatan kasus (*case approach*) karena dalam penelitian ini menggunakan studi putusan c yang selanjutnya dikaji berdasarkan peraturan perundang-undangan mengenai hukum ketenagakerjaan yang mengatur hak-hak pekerja.

3. Lokasi Penelitian

Lokasi dalam penelitian ini adalah Pengadilan Hubungan Industrial Semarang yang berlokasi di Kota Semarang. Alasan penulis untuk memilih lokasi ini adalah karena studi kasus yang penulis akan teliti diambil dari Putusan Pengadilan Hubungan Industrial Semarang.

4. Sumber dan Jenis Data

Sumber data merupakan bagaimana data tersebut diperoleh. Apakah data tersebut diperoleh langsung dari sumbernya (data primer) atau diperoleh dari sumber yang tidak langsung (data sekunder). Adapun sumber data yang digunakan oleh penulis yaitu:

a. Data Primer

Data primer adalah data yang diperoleh seorang peneliti langsung dari sumbernya tanpa melalui perantara pihak lain (langsung dari objeknya) yang kemudian dikumpulkan dan diolah sendiri¹⁸.

b. Data Sekunder

¹⁸ Suteki dan Galang Taufani, Metodologi, 214.

Data sekunder adalah data yang sumbernya tidak diperoleh seorang peneliti secara langsung, tetapi diperoleh melalui sumber lain¹⁹. Data yang digunakan oleh penulis dalam penelitian ini adalah Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Undang-undang Nomor 6 tahun 2023 tentang Penetapan Perppu Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja dan Undang-undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial dan jurnal yaitu buku-buku hukum termasuk skripsi, tesis, disertasi, dan sebagainya. Data tersebut adalah berupa bahan-bahan hukum yang terdiri dari:

a) Bahan Hukum Primer

Bahan hukum primer yaitu bahan-bahan hukum yang mempunyai kekuatan mengikat secara hukum yang terdiri dari peraturan perundang-undangan, norma dasar dan hukum yang tidak dikodifikasi²⁰. Dalam hal ini penulis menggunakan bahan hukum primer diantaranya Undang-undang Nomor 6 tahun 2023 tentang Penetapan Perppu Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja dan Undang-undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.

b) Bahan Hukum Sekunder

Bahan hukum sekunder yaitu bahan-bahan yang erat kaitannya dengan bahan hukum primer yang berguna untuk membantu menganalisis dan memahami hukum primer, dapat berupa rancangan peraturan perundang-undangan, perundang-undangan yang tidak berlaku, hasil karya ilmiah para sarjana, hasil-hasil penelitian, jurnal, dan sebagainya²¹.

¹⁹ Suteki dan Galang Taufani, Metodologi., 215.

²⁰ Suteki dan Galang Taufani, Metodologi, 216.

²¹ Suteki dan Galang Taufani, Metodologi, 216.

Dalam penelitian ini penulis menggunakan bahan hukum sekunder berupa buku, jurnal, artikel, dan karya ilmiah lainnya serta hasil seminar nasional dan internasional yang memiliki keterkaitan dengan penelitian ini.

c) Bahan hukum tersier

Bahan hukum tersier merupakan bahan-bahan yang memberikan informasi mengenai bahan hukum primer dan sekunder. Dalam penelitian ini peneliti menggunakan bahan hukum tersier meliputi kamus hukum, ensiklopedia hukum dan berita-berita hukum yang dapat mendukung dalam penelitian ini.

5. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang digunakan oleh peneliti dalam penelitian ini adalah dokumentasi.

a. Dokumentasi

Dokumentasi merupakan kumpulan berkas atau data yakni pencarian informasi atau keterangan yang benar dan nyata, serta yang didapatkan dari hasil pengumpulan data berupa buku, notulen, transkrip, catatan, majalah atau sebagainya²². Karena dokumen merupakan sumber data yang berupa bahasa tertulis, foto atau dokumen elektronik, maka dokumentasi dalam penelitian ini adalah diambil dari data sekunder yang berupa bahan hukum primer, sekunder. Dalam teknik pengumpulan data dengan metode dokumentasi, peneliti melakukan dengan beberapa tahapan, yakni :

- 1) Berawal dari data sekunder yaitu menelusuri berbagai macam literatur-literatur maupun peraturan-peraturan dan norma-norma yang berhubungan dengan permasalahan yang akan dibahas dalam hal ini bersumber dari Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Undang-undang

²² Suteki dan Galang Taufani, Metodologi, 217

Nomor 6 tahun 2023 tentang Penetapan Perppu Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja.

- 2) Setelah menelusuri data sekunder, langkah selanjutnya yaitu mencari bahan hukum primer dan sekunder. Bahan hukum primer yang digunakan yaitu Undang-undang Nomor 6 tahun 2023 tentang Penetapan Perppu Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja dan Undang-undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial. Dan bahan hukum sekunder yang digunakan yakni berupa karya ilmiah, serta hasil seminar nasional dan internasional, serta bahan hukum tersier yaitu kamus hukum, ensiklopedia hukum dan berita hukum.
- 3) Setelah menelusuri data sekunder dan bahan hukum primer, sekunder, dan tersier lalu data-data tersebut dikumpulkan dan kemudian disortir sesuai dengan rumusan masalah yang dibahas. Berikutnya data-data yang telah disortir tersebut dianalisis untuk menjawab rumusan masalah dalam penelitian ini yaitu rumusan masalah yang pertama Bagaimana Pelaksanaan Perlindungan Hak-hak Pekerja Perjanjian Kerja Waktu Tertentu yang di PHK saat masa kerja yang belum berakhir menurut hukum positif yang berlaku di Indonesia dan rumusan masalah kedua yaitu bagaimana Pertimbangan Majelis Hakim dalam memutus perkara sebagaimana yang terdapat pada “Putusan PHI Nomor : 47/Pdt.Sus-PHI/2022/PN.Smg”.

6. Teknik Analisis Data

Analisis data adalah proses mencari dan menyusun secara sistematis data yang diperoleh sehingga dapat memudahkan pemahaman data yang diperoleh dan temuannya dapat diinformasikan kepada orang lain. Analisis data sangat diperlukan dalam melakukan sebuah

penelitian agar setiap permasalahan mampu memperoleh solusi yang cepat. Selain itu analisis data juga berguna untuk memudahkan penelitian lebih dapat dipahami²³.

Teknik analisis data yang digunakan peneliti dalam penelitian ini adalah analisis kualitatif. Analisis kualitatif dimaksudkan untuk menekankan analisisnya pada proses penyimpulan deduktif dan induktif serta pada analisis terhadap dinamika hubungan antar fenomena yang diamati dengan logika ilmiah²⁴.

Dalam teknik analisis data kualitatif terdapat beberapa macam tahapan. Tahap pertama, reduksi data yaitu memilah data antara data yang paling penting dari data yang tidak terlalu penting. Dalam proses pengumpulan data tentu peneliti akan mengumpulkan data yang akan dipakai dalam penelitiannya tersebut yang berkaitan dengan subjek penelitian. Kemudian data yang terkumpul tersebut harus dipilih lagi agar data yang diambil merupakan data yang relevan sesuai dengan subjek penelitiannya²⁵. Dalam penelitian ini, tahap pertama yang dilakukan adalah memvalidasi dari mana sumber dan kebenarannya, kemudian dipilih agar data yang digunakan merupakan data yang relevan. Klasifikasi data primer yang digunakan dalam penelitian ini yaitu data primer yang terdiri atas Undang-undang Nomor 6 tahun 2023 tentang Penetapan Perppu Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja dan Undang-undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, selanjutnya data sekunder yang terdiri atas PP No. 35 Tahun 2021 tentang PKWT, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan PHK, Undang-undang Nomor 6 tahun 2023

²³ Elvera dan Yesita Astarina, 'Metodologi Penelitian', Pertama (Yogyakarta: Penerbit Andi, 2021), 111.

²⁴ Suteki dan Galang Taufani, 'Metodologi, 243

²⁵ Endah Marendah Ratnaningtyas, dkk., 'Metodologi Penelitian Kualitatif' (Aceh: Yayasan Penerbit Muhammad Zaini, 2021), 72.

tentang Penetapan Perppu Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja dan Undang-undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial dan karya ilmiah lainnya, serta hasil seminar nasional dan internasional.

Kemudian tahap berikutnya penyajian data, yaitu proses penyajian data yang telah diperoleh peneliti yang kemudian disajikan ke dalam bentuk kata-kata di dalam kalimat²⁶. Dalam hal ini peneliti menyajikan data dalam bentuk kata-kata atau deskriptif berupa analisis terkait perlindungan hak-hak pekerja pkwt yang di PHK saat masa perjanjian kerja berlangsung.

Tahap ketiga yaitu penarikan kesimpulan dan verifikasi, yaitu proses akhir dalam melakukan analisis data setelah peneliti melakukan pengumpulan data-data yang kemudian direduksi dan penyajian data yang sudah dilakukan²⁷. Penarikan kesimpulan dilakukan dengan cara mereview seluruh data dan hasil analisis data yang lainnya. Pada proses penarikan kesimpulan ini peneliti akan melahirkan teori baru, atau memperkuat teori bahkan dapat menyempurnakan teori yang telah ada.

G. Sistematika Penulisan

Sistematika penulisan skripsi ini disusun secara sistematis yang terdiri atas lima bab, dimana dalam kelima bab tersebut akan diuraikan sub-sub pembahasan sebagai berikut :

1. Bab I adalah Pendahuluan. Pada bab ini meliputi latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan dan manfaat penelitian, tinjauan pustaka, metodologi penelitian dan sistematika penulisan skripsi.
2. Bab II adalah berisi konsep perjanjian kerja waktu tertentu. Pada bab ini membahas mengenai teori perlindungan hukum, definisi perjanjian kerja, macam-macam perjanjian kerja, bentuk perjanjian kerja,

²⁶ Endah Marendah Ratnaningtyas, Metodologi, 74.

²⁷ Endah Marendah Ratnaningtyas, Metodologi, 76.

berakhirnya perjanjian kerja dan hak-hak pekerja PKWTT dan PKWT, macam-macam perselisihan yang disebutkan dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Undang-undang Nomor 6 tahun 2023 tentang Penetapan Perppu Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja dan Undang-undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial dan peraturan-peraturan lain yang bersangkutan. Selain itu pada bab ini membahas mengenai upaya penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang mencakup upaya mediasi, konsiliasi, arbitrase dan pengadilan hubungan industrial serta definisi pertimbangan hakim dan dasar pertimbangan hakim.

3. Bab III adalah berisi gambaran umum. Pada bab ini terdiri atas duduk perkara dalam Putusan Pengadilan Hubungan Industrial Nomor 47/Pdt.Sus-PHI/2022/PN.Smg.
4. Bab IV adalah hasil penelitian dan pembahasan. Dalam bab ini berisi hasil penelitian yang pertama yaitu upaya perlindungan hukum terhadap hak-hak pekerja pkwt yang diputus hubungan kerjanya disaat masa perjanjian kerja berlangsung dan yang kedua yaitu pertimbangan Majelis Hakim dalam memutus perkara sebagaimana yang terdapat pada “Putusan PHI Nomor: 47/Pdt.Sus-PHI/2022/PN.Smg”.
5. Bab V adalah penutup. Dalam bab ini berisi kesimpulan dan saran.

BAB II

TEORI PERLINDUNGAN HUKUM DAN TINJAUAN UMUM PERSELISIHAN HUBUNGAN INDUSTRIAL

A. Teori Perlindungan Hukum

Perlindungan menurut KBBI berarti tempat berlindung atau suatu hal (perbuatan dan sebagainya) yang dapat melindungi. Sedangkan hukum berarti peraturan yang dibuat oleh pemerintah atau yang berlaku bagi semua orang dalam masyarakat (negara).

Perlindungan hukum adalah perlindungan yang diberikan kepada subyek hukum baik secara tertulis maupun tidak melalui perangkat hukum, baik preventif maupun represif. Dapat dikatakan bahwa perlindungan merupakan gambaran dari fungsi hukum, yaitu konsep bahwa hukum dapat memberikan keadilan, ketertiban, kepastian, kemanfaatan, dan kedamaian.

Menurut Philipus M. Hadjon, perlindungan hukum mencakup semua hal yang berkaitan dengan kekuasaan. Kekuasaan dalam konteks ini mencakup kekuatan pemerintah dan ekonomi. Perlindungan hukum terhadap rakyat (yang diperintah) terhadap pemerintah (yang memerintah) adalah dalam kaitannya dengan kekuasaan pemerintah. Dalam kaitannya dengan kekuasaan ekonomi, perlindungan hukum terhadap ekonomi yang lemah terhadap ekonomi yang kuat, seperti perlindungan pekerja terhadap pengusaha¹.

Menurut Setiono, perlindungan hukum adalah upaya atau tindakan untuk menjaga kepentingan masyarakat dari segala perbuatan dari kesewenang-wenangan penguasa yang

¹ Asri Wijayanti, 'Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi', Pertama (Jakarta: Sinar Grafika, 2017).

melanggar hukum untuk menjaga ketertiban dan ketentraman sehingga semua orang dapat menikmati martabat manusianya².

Menurut Muchsin, perlindungan hukum terdapat dua perbedaan³, yaitu :

1. Perlindungan Hukum Preventif

Perlindungan hukum preventif adalah perlindungan yang memiliki tujuan untuk mencegah sebelum terjadinya pelanggaran sebelum terjadi yang diberikan oleh pemerintah melalui peraturan perundang-undangan yang memiliki maksud untuk mencegah terjadinya pelanggaran serta memberikan rambu-rambu atau membatasi dalam melakukan suatu kewajiban.

2. Perlindungan Hukum Represif

Perlindungan hukum represif adalah perlindungan yang diberikan apabila sudah terjadi sengketa atau pelanggaran telah dilakukan yang mencakup denda, penjara, dan hukuman tambahan.

Menurut Philipus M. Hadjon, bahwa saran perlindungan Hukum ada dua macam⁴, yaitu :

1. Sarana Perlindungan Hukum Preventif

Dalam perlindungan hukum preventif ini, subjek hukum memiliki kesempatan untuk mengajukan keberatan atau pendapatnya sebelum keputusan pemerintah menjadi keputusan final. Tujuannya adalah untuk menghindari perselisihan. Perlindungan hukum preventif sangat penting bagi tindakan pemerintahan yang didasarkan pada kebebasan bertindak karena hal itu mendorong pemerintah untuk berhati-hati dalam membuat keputusan berdasarkan kebebasan.

² Setiono, Rule of Law (Supremasi Hukum). (Surakarta: Magister Ilmu Hukum Program Pascasarjana Universitas Sebelas Maret). 2004

³ Muchsin, *Perlindungan Dan Kepastian Hukum Bagi Investor Di Indonesia* (Surakarta: Universitas Sebelas Maret, 2003).

⁴ Philipus M. Hadjon, *Perlindungan Hukum Bagi Rakyat Indonesia* (Surabaya: Bina Ilmu, 1987).

2. Sarana Perlindungan Hukum Represif

Perlindungan hukum represif dimaksudkan untuk menyelesaikan perselisihan. Termasuk dalam kategori perlindungan hukum ini adalah penggunaan perlindungan hukum oleh Pengadilan Umum dan Pengadilan Administratif di Indonesia. Prinsip perlindungan hukum terhadap tindakan pemerintah berasal dari ide-ide tentang pengakuan dan perlindungan hak-hak asasi manusia, karena menurut sejarah Barat, konsep-konsep tentang pengakuan dan perlindungan hak-hak asasi manusia ditujukan untuk membatasi dan meletakkan tanggung jawab kepada masyarakat dan pemerintah. Prinsip negara hukum merupakan dasar dalam mendorong perlindungan hukum terhadap tindakan pemerintah. Apabila dikaitkan dengan tujuan negara hukum, bahwa pengakuan dan perlindungan hak asasi manusia itu sangat penting.

B. Tinjauan Umum Perjanjian Kerja

1. Pengertian Perjanjian Kerja

Perjanjian berdasarkan Pasal 1313 Kitab Undang-Undang Hukum Perdata yaitu suatu persetujuan antara seseorang atau lebih mengikatkan dirinya terhadap seorang atau lebih. Perjanjian harus melibatkan antara dua orang atau lebih. Apabila perjanjian hanya melibatkan satu orang maka tidak dapat disebut sebagai perjanjian.

Perjanjian Kerja berdasarkan Pasal 1 angka 14 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan adalah perjanjian antara pekerja/buruh dengan pengusaha/pemberi kerja yang didalamnya berisi syarat-syarat kerja yang mengatur hak dan kewajiban para pihak. Dalam perjanjian kerja terdapat empat unsur, diantaranya yaitu:

- 1) Pekerja/Buruh
- 2) Pemberi kerja/Pengusaha
- 3) Syarat-syarat kerja
- 4) Hak dan kewajiban bagi para pihak

Pekerja adalah setiap orang yang menerima imbalan atau bentuk lain dari orang lain dengan melakukan suatu pekerjaan. Maksud dari imbalan dalam bentuk lain adalah berupa benda atau barang yang ketentuan nilainya didasarkan atas dasar kesepakatan pengusaha dan pekerja⁵.

Salah satu objek dalam hubungan kerja yakni pengusaha yang diartikan sebagai orang perseorangan, persekutuan, atau badan hukum yang menjalankan perusahaan milik sendiri maupun milik orang lain atau yang mewakili perusahaan yang memiliki kedudukan di luar wilayah Indonesia sebagaimana disebutkan dalam Pasal 1 ayat (5) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 dan Pasal 1 ayat (6) Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004. Menurut pendapat Randy Khairandy dalam bukunya, bahwa pengusaha merupakan seseorang yang melakukan atau menyuruh lakukan perusahaan yang dapat diartikan pengusaha dapat menjalankan perusahaan sendiri maupun menjalankan perusahaan dengan menyuruh orang lain⁶.

Berdasarkan ketentuan yang tertuang dalam Pasal 1320 Kitab Undang-Undang Hukum Perdata, suatu perjanjian dapat dikatakan sah apabila memenuhi beberapa unsur, yaitu :

a. Adanya kesepakatan

Arti kata sepakat disini yaitu kesepakatan antara pihak-pihak yang melakukan kesepakatan, maka didalam perjanjian kerja disini yaitu antara pengusaha dengan buruh. Dalam kesepakatan tersebut tentunya tidak boleh adanya paksaan.

⁵ Muhammad Sadi Is and Sobandi, *Hukum Ketenagakerjaan Di Indonesia*, Pertama (Jakarta: Kencana, 2020).

⁶ I Wayan Agus Vijayantera and I Nyoman Jaya Kesuma, *Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (Konsep Penyelesaian Perselisihan Non Litigasi Dan Litigasi)* (Denpasar: UNMAS PRESS, 2022).

b. Kecakapan berbuat hukum

Pada bidang hukum ketenagakerjaan, seseorang dikatakan cakap berbuat hukum atau dewasa yaitu ketika telah memasuki umur 18 tahun. Karena setiap orang yang telah dewasa dan memiliki kemampuan berpikir sehat pada dasarnya termasuk orang yang cakap menurut hukum

c. Hal tertentu

Pada syarat ketiga, yaitu adanya hal tertentu artinya bahwa setiap orang memiliki kebebasan untuk melakukan hubungan kerja dengan ketentuan objek pekerjaannya jelas ada yaitu melakukan pekerjaan.

d. Hal yang dibenarkan/ Sebab yang halal

Syarat keempat yaitu hal yang dibenarkan atau sebab yang halal artinya mewajibkan bahwa objek pekerjaan tersebut tidak bertentangan dengan undang-undang, norma kesusilaan, atau ketertiban umum.

Perjanjian kerja tersebut dapat dibatalkan bilamana perjanjian kerja yang dibuat oleh para pihak tidak memenuhi syarat dasar sah perjanjian, yaitu tidak adanya kesepakatan dan para pihak tidak mampu bertindak secara hukum, maka.

Kemudian perjanjian kerja tersebut dapat batal demi hukum apabila dalam perjanjian kerja tersebut tidak memenuhi syarat-syarat terakhir yaitu objek pekerjaan yang dijanjikan tidak jelas dan sebab pekerjaan tersebut tidak memenuhi ketentuan⁷.

⁷ Deni Yusup Permana and Endang Sutrisno, 'Implementasi Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Di Indonesia Dalam Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) Dan Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT) Menurut Undang-Undang No. 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja', *Jurnal Hukum Responsif*, 13.2 (2022), 902–15 <<https://doi.org/10.36418/jiss.v3i5.626>>.

2. Macam-Macam Perjanjian Kerja

1) Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT)

Perjanjian Kerja Waktu Tertentu yang selanjutnya disebut PKWT yaitu perjanjian kerja antara pekerja/buruh dengan pengusaha untuk mengadakan hubungan kerja dalam waktu tertentu atau untuk pekerjaan tertentu, seperti yang disebut di dalam Pasal 1 angka 10 PP Nomor 35 Tahun 2021. Dalam Pasal 4 ayat (1) PP No. 35 Tahun 2021 disebutkan bahwa PKWT didasarkan atas jangka waktu atau selesainya suatu pekerjaan tertentu. Artinya PKWT hanya dikhususkan untuk jenis pekerjaan yang sifatnya tidak tetap.

Perjanjian kerja waktu tertentu hanya dapat dibuat untuk pekerjaan tertentu yang menurut jenis dan sifat atau kegiatan pekerjaannya akan selesai dalam waktu tertentu sebagaimana disebutkan dalam Pasal 59 Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023, yaitu:

- a. Pekerjaan yang sekali selesai atau yang sementara sifatnya
- b. Pekerjaan yang diperkirakan penyelesaiannya dalam waktu yang tidak terlalu lama
- c. Pekerjaan yang bersifat musiman
- d. Pekerjaan yang berhubungan dengan produk baru, kegiatan baru, atau produk tambahan yang masih dalam percobaan atau penjajakan, atau
- e. Pekerjaan yang jenis dan sifat atau kegiatannya bersifat tidak tetap

Mengenai perjanjian kerja waktu tertentu diatur dengan dasar pertimbangan dapat memberikan perlindungan hukum agar pekerja PKWT tidak melakukan pekerjaan yang sifatnya terus-menerus. Selain itu pengaturan mengenai PKWT dilakukan untuk memberikan kepastian tidak adanya batasan waktu perjanjian kerjanya bagi mereka yang

melakukan pekerjaan secara terus menerus. Bagi pengusaha, bentuk perjanjian PKWT dapat diterapkan untuk jenis pekerjaan yang terbatas waktu dan sifat pengerjaannya, sehingga pengusaha dapat menghindari kewajiban mengangkat pekerja tetap untuk pekerjaan yang terbatas waktunya⁸.

Perjanjian kerja waktu tertentu merupakan perjanjian antara pihak pekerja/buruh dengan pengusaha dengan tidak bersifat tetap. Sehingga pekerjaan yang sementara sifatnya dan dapat diperkirakan waktu penyelesaiannya atau pekerjaan tersebut jenis dan sifatnya tidak tetap dapat dikatakan pekerjaan musiman atau perjanjian kerja waktu tertentu⁹.

Demi hukum perjanjian kerja waktu tertentu tersebut menjadi perjanjian kerja waktu tidak tertentu apabila dalam perjanjian kerja waktu tertentu tidak memenuhi ketentuan diatas sebagaimana disebutkan dalam Pasal 59 ayat 3 UU No. 6 tahun 2023. Selain itu, perjanjian kerja waktu tertentu tidak dapat mensyaratkan adanya masa percobaan kerja. Apabila dalam perjanjian kerja tersebut mensyaratkan adanya masa percobaan kerja, maka masa percobaan kerja yang disyaratkan batal demi hukum.

Dalam Pasal 6 PP No. 35 Tahun 2021, pekerjaan PKWT yang diperkirakan penyelesaiannya dalam waktu tidak terlalu lama sebagaimana dimaksud dalam Pasal 5 ayat (1) huruf a dilaksanakan tidak boleh lebih atau paling lama 5 (lima) tahun. Apabila

⁸ Muhammad Regen Pohan, 'Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Dalam Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (Pkwt)', *Merdeka Law Journal Universitas Merdeka Malang*, 1.2 (2020), 60–71 <https://doi.org/10.36733/jhshs.v3i1.1853>.

⁹ Agus Antara Putra, I Nyoman Putu Budiarta, and Desak Gde Dwi Arini, 'Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Dengan Perjanjian Kerja Waktu Di Indonesia', *Jurnal Interpretasi Hukum*, 1.2 (2020), 12–17 <https://doi.org/10.22225/juinhum.1.2.2428.12-17>.

dalam jangka waktu PKWT tersebut akan berakhir, tetapi pekerjaan yang dilaksanakan belum terselesaikan maka dapat diperpanjang secara keseluruhan jangka waktu PKWT tidak boleh lebih dari 5 (lima) tahun melalui kesepakatan antara pekerja/Buruh dan Pengusaha.

2) Perjanjian kerja waktu tidak tertentu (PKWTT)

Perjanjian kerja waktu tidak tertentu atau dapat disingkat PKWTT yaitu perjanjian kerja antara pekerja/buruh dengan pengusaha untuk mengadakan hubungan kerja yang bersifat tetap, hal tersebut seperti yang tercantum dalam Pasal 1 angka 11 PP Nomor 35 Tahun 2021.

Dalam perjanjian kerja waktu tidak tertentu memiliki jenis dan sifat pekerjaannya yang tetap. Perjanjian kerja waktu tidak tertentu tidak didasarkan atas jangka waktu atau selesainya suatu pekerjaan tertentu sehingga pekerjaan yang dilakukan waktu penyelesaiannya tidak dapat diperkirakan. Dalam perjanjian kerja waktu tidak tertentu tidak dibatasi pelaksanaannya. Berbeda dengan perjanjian kerja waktu tertentu, dimana dalam pelaksanaannya perjanjian kerja waktu tidak tertentu tidak memiliki batasan pelaksanaan pekerjaannya.

3. Bentuk-Bentuk Perjanjian Kerja

1) Tertulis

Perjanjian kerja yang dipersyaratkan secara tertulis dilaksanakan sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Berdasarkan pada Pasal 54 ayat (1), syarat perjanjian kerja yang dibuat secara tertulis sekurang-kurangnya memuat :

- a. Nama, alamat perusahaan, dan jenis usaha
- b. Nama, jenis kelamin, umur, dan alamat pekerja/buruh
- c. Jabatan atau jenis pekerjaan
- d. Besarnya upah dan cara pembayarannya

- e. Syarat-syarat kerja yang memuat hak dan kewajiban pengusaha dan pekerja/buruh
- f. Mulai dan jangka waktu berlakunya perjanjian kerja
- g. Tempat dan tanggal perjanjian kerja dibuat, dan
- h. Tanda tangan para pihak dalam perjanjian kerja

Membuat perjanjian kerja tertulis memberikan keuntungan karena hak dan kewajiban para pihak lebih terjamin secara normatif, dan itu juga dapat membantu dalam penyelesaian perselisihan jika terjadi di kemudian hari¹⁰.

2) Tidak Tertulis/ Lisan

Perjanjian kerja tidak tertulis atau lisan merupakan hubungan kerja yang dalam pembuatan perjanjian nya melalui kesepakatan para pihak yang dituangkan secara lisan dan tanpa adanya tanda tangan. Dalam perjanjian kerja yang dibuat secara tidak tertulis atau lisan harus berdasarkan pada kesepakatan antara kedua belah pihak. Dengan adanya kesepakatan anantara kedua belah pihak maka perjanjian kerja tersebut sah dan memenuhi syarat sahnya suatu perjanjian kerja. Perjanjian kerja yang dibuat secara lisan tetap sah apabila memenuhi syarat sah nya perjanjian yang tercantum dalam 1320 dan selama tidak ada Undang-Undang yang mengatur khusus bahwa perjanjian yang dibuat harus berbentuk tertulis¹¹.

¹⁰ Mulia Syahputra Nasution, Suhaidi, and Marzuki, 'Akibat Hukum Perjanjian Kerja Secara Lisan Menurut Perspektif Hukum Ketenagakerjaan', *Jurnal Ilmiah Metadata*, 3.2 (2021), 420.

¹¹ Mulia Syahputra Nasution, Suhaidi, and Marzuki, 'Akibat Hukum Perjanjian Kerja Secara Lisan Menurut Perspektif Hukum Ketenagakerjaan', *Jurnal Ilmiah Metadata*, 3.2 (2021), 427..

4. Hak- Hak Pekerja

1) Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT)

a. Upah Minimum

Bahwa pengusaha tidak diperbolehkan untuk membayar upah lebih rendah dari upah minimum pada perjanjian kerja waktu tertentu. Pemberlakuan upah minimum bagi pekerja dengan masa kerja kurang dari satu tahun. Maka dari itu, pekerja/ buruh PKWT memiliki hak untuk dibayar minimal sebesar upah minimum atau lebih. Hal tersebut telah diatur dalam Pasal 88E Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023.

b. Cuti Tahunan

Sebagaimana yang disebutkan dalam Pasal 79 Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023, pekerja mendapatkan hak untuk cuti. Dalam setahun cuti dapat diberikan kepada pekerja/buruh paling sedikit memperoleh cuti 12 (dua belas) hari kerja dengan ketentuan pekerja/buruh tersebut bekerja secara terus menerus selama 12 (dua belas) bulan.

c. Hak pekerja/buruh yang kontraknya tidak diperpanjang

Apabila dalam sebuah kontrak perjanjian kerja waktu tertentu pekerja masih memiliki sisa kontrak, maka pekerja/buruh tersebut berhak mendapatkan uang kompensasi. Dalam hal terjadi pemutusan hubungan kerja, pekerja/buruh berhak untuk mendapatkan uang pesangon dan/atau uang penghargaan masa kerja dan uang penggantian hak. Adapun ketentuan pemberian hak tersebut diantaranya :

a) Uang Pesangon

Berdasarkan ketentuan Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023, uang pesangon diberikan dengan ketentuan :

Masa kerja kurang dari 1 (satu) tahun diberikan 1 (satu) bulan Upah, masa kerja 1 (satu) tahun atau lebih tetapi 2 (dua) tahun kurang diberikan 2 (dua) bulan Upah, masa kerja 2 (dua) tahun atau lebih tetapi 3 (tiga) tahun kurang diberikan 3 (tiga) bulan Upah, masa kerja 3 (tiga) tahun atau lebih tetapi 4 (empat) tahun kurang diberikan 4 (empat) bulan Upah, masa kerja 4 (empat) tahun atau lebih tetapi 5 (lima) tahun kurang diberikan 5 (lima) bulan Upah, masa kerja 5 (lima) tahun atau lebih, tetapi 6 (enam) tahun kurang diberikan 6 (enam) bulan Upah, masa kerja 6 (enam) tahun atau lebih tetapi 7 (tujuh) tahun kurang diberikan 7 (tujuh) bulan Upah, masa kerja 7 (tujuh) tahun atau lebih tetapi 8 (delapan) tahun kurang maka diberikan 8 (delapan) bulan Upah masa kerja 8 (delapan) tahun atau lebih diberikan 9 (sembilan) bulan Upah.

b) Uang Penghargaan Masa Kerja

Berdasarkan ketentuan dalam Pasal 156 angka 2, uang penghargaan masa kerja diberikan dengan ketentuan :

Masa kerja 3 (tiga) tahun atau lebih tetapi 6 (enam) tahun kurang diberikan 2 (dua) bulan Upah, masa kerja 6 (enam) tahun atau lebih tetapi 9 (sembilan) tahun kurang diberikan 3 (tiga) bulan Upah, masa kerja 9 (sembilan) tahun atau lebih tetapi 12 (dua belas) tahun kurang diberikan 4 (empat) bulan Upah, masa keda 12 (dua belas) tahun atau lebih tetapi 15 (lima belas) tahun kurang diberikan 5 (lima) bulan Upah, masa kerja 15 (lima belas) tahun atau lebih tetapi 18 (delapan belas) tahun kurang

diberikan 6 (enam) bulan Upah, masa kerja 18 (delapan belas) tahun atau lebih tetapi 21 (dua puluh satu) tahun kurang diberikan 7 (tujuh) bulan Upah, masa kerja 21 (dua puluh satu) tahun atau lebih tetapi 24 (dua puluh empat) tahun kurang diberikan 8 (delapan) bulan Upah, masa kerja 24 (dua puluh empat) tahun atau lebih diberikan 10 (sepuluh) bulan Upah.

c) **Uang Penggantian Hak**

Berdasarkan ketentuan dalam Pasal 156 angka 4 Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023, uang penggantian hak diberikan dengan ketentuan :

Cuti tahunan yang belum diambil dan juga belum gugur, biaya atau ongkos pulang Pekerja/Buruh dan keluarganya ke tempat Pekerja/ Buruh diterima bekerja, hal-hal lain yang ditetapkan dalam Perjanjian Kerja, Peraturan Perusahaan, atau Perjanjian Kerja Bersama.

2) Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT)

Sebagai pekerja PKWTT, hak yang didapatkan diantaranya¹² :

- a. Berhak untuk mendapatkan upah minimum, upah lembur, dan Jaminan Sosial Tenaga Kerja (Jamsostek)
- b. Berhak untuk mendapatkan fasilitas atau bantuan dana yang berlaku di perusahaan
- c. Berhak untuk mendapatkan jaminan keselamatan kerja, kesehatan, kematian dan penghargaan

¹² Ahmad Jaya Kusuma, Edith Ratna M.S, and Irawati Irawati, 'Kedudukan Hukum Pekerja Pkwt Yang Tidak Sesuai Dengan Ketentuan Undang-Undang Ketenagakerjaan', *Notarius*, 13.1 (2020), 193–208 <<https://doi.org/10.14710/nts.v13i1.30324>>.

- d. Berhak untuk berserikat dan mendapatkan perlakuan sesuai HAM dalam hubungan kerja

5. Berakhirnya Perjanjian Kerja

Sebagaimana tercantum dalam Pasal 61 Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 disebutkan bahwa perjanjian kerja berakhir apabila :

- a. Meninggalnya pekerja atau buruh
- b. Jangka waktu perjanjian kerja yang berakhir
- c. Suatu pekerjaan tertentu yang telah selesai
- d. Putusan pengadilan dan/atau putusan lembaga penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial yang sudah berkekuatan hukum tetap, atau
- e. perjanjian kerja yang mencantumkan keadaan atau kejadian tertentu, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama yang dapat menyebabkan berakhirnya hubungan kerja.

Berakhirnya perjanjian kerja dikecualikan yang disebabkan meninggalnya pengusaha atau beralihnya hak atas perusahaan yang disebabkan penjualan, pewarisan atau hibah. Jika perusahaan dialihkan, pengusaha baru akan bertanggung jawab atas hak-hak pekerja atau buruh kecuali ditentukan lain dalam perjanjian pengalihan.

Apabila pengusaha orang perseorang meninggal dunia ditengah perjanjian kerja berlaku, maka ahli waris dapat mengakhiri perjanjian kerja setelah bermusyawarah dan disepakati dengan pihak pekerja/buruh. Hal tersebut sesuai yang tercantum dalam Pasal 61 ayat (4).

C. Tinjauan Umum Perselisihan Hubungan Industrial dan Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial

1. Pengertian Perselisihan Hubungan Industrial

Perselisihan hubungan industrial menurut Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 merupakan perbedaan pendapat yang mengakibatkan pertentangan antara pengusaha atau gabungan pengusaha dengan pekerja, buruh, atau serikat buruh karena adanya

perselisihan mengenai hak, kepentingan, hubungan kerja, dan antar serikat buruh dalam satu perusahaan. Maka dengan adanya perselisihan hubungan industrial, seluruh pihak perlu untuk menyelesaikan permasalahan tersebut dengan lapang dada dan berjiwa besar.

Sedangkan menurut Pasal 1 angka 22 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003, perselisihan hubungan industrial merupakan pengusaha dengan pekerja atau serikat pekerja yang memiliki perbedaan pendapat yang mengakibatkan pertentangan dikarenakan adanya perselisihan mengenai hak, perselisihan kepentingan, dan perselisihan hubungan kerja serta perselisihan antara serikat pekerja atau serikat buruh dalam satu perusahaan.

Pada dasarnya, hubungan industrial adalah suatu hubungan hukum antara pengusaha dan pekerja atau buruh terkadang terjadi perselisihan. Antara kedua belah pihak tersebut sulit untuk mempertahankan adanya hubungan kerja yang harmonis apabila di salah satu pihak tidak menginginkan adanya ikatan lagi didalam hubungan kerja tersebut tentu saja. Maka dari itu, perlunya jalan keluar yang terbaik untuk menyelesaikan perselisihan tersebut. Salah satu cara terbaik untuk menyelesaikan perselisihan adalah meminta kepada semua pihak yang berselisih untuk menyelesaikan perselisihan tersebut dengan hasil yang menguntungkan bagi masing-masing dari mereka¹³.

2. Jenis Perselisihan Hubungan Industrial

Berdasarkan ketentuan dalam Pasal 2 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004, jenis perselisihan hubungan industrial diantaranya :

a. Perselisihan hak

Perselisihan hak adalah perselisihan yang terjadi karena salah satu pihak tidak memenuhi hak, seperti tidak memenuhi isi perjanjian kerja, peraturan

¹³ Asri Wijayanti, 'Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi', Pertama (Jakarta: Sinar Grafika, 2017), 179.

perusahaan, perjanjian kerja bersama, atau ketentuan perundang-undangan. Perselisihan hak juga dapat terjadi karena salah satu pihak memiliki pendapat yang berbeda tentang hal-hal yang disebutkan di atas.

b. Perselisihan kepentingan

Jenis perselisihan kedua yakni perselisihan kepentingan adalah perselisihan dalam hubungan kerja yang terjadi karena tidak adanya kesesuaian pendapat tentang pembuatan atau perubahan syarat-syarat kerja yang ditetapkan dalam peraturan perusahaan atau perjanjian kerja.

c. Perselisihan pemutusan hubungan kerja, dan

Perselisihan ketiga yakni perselisihan mengenai pemutusan hubungan kerja merupakan perselisihan dalam hubungan kerja yang timbul karena adanya ketidaksesuaian yang dilakukan antara pekerja atau pengusaha mengenai pengakhiran hubungan kerja.

d. Perselisihan antarserikat pekerja atau serikat buruh hanya dalam satu perusahaan

Jenis perselisihan keempat, yang dikenal sebagai perselisihan antarserikat pekerja atau serikat buruh hanya dalam satu perusahaan, adalah perselisihan antara serikat pekerja atau buruh dengan serikat pekerja atau buruh lainnya yang terjadi karena tidak adanya kesepakatan pemahaman mengenai keanggotaan, hak, dan kewajiban serikat pekerja.

3. Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial

Saat terjadi perselisihan dalam hubungan kerja, kedua belah pihak harus menentukan cara terbaik untuk menyelesaikannya. Hal ini karena hubungan kerja tidak dapat lagi diterima oleh salah satu pihak. Berikut ini beberapa bentuk penyelesaian ketika terjadi perselisihan hubungan industrial, baik dilakukan melalui pengadilan hubungan industrial maupun diluar pengadilan hubungan industrial, yaitu :

a. Bipartit

Setiap perselisihan diwajibkan untuk mengupayakan penyelesaian perselisihan secara bipartit terlebih dahulu apabila terjadi suatu perselisihan hubungan kerja, sebelum diajukan kepada lembaga penyelesaian perselisihan. Berdasarkan ketentuan Pasal 1 angka 10 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004, bahwa perundingan bipartit merupakan perundingan yang dilakukan antara pekerja/buruh atau serikat pekerja dengan pihak pengusaha untuk menyelesaikan perselisihan hubungan industrial.

Tahap awal dalam menyelesaikan perselisihan dan wajib diupayakan sebagai solusi menyelesaikan perselisihan hubungan industrial yaitu melalui perundingan bipartit. Karena hal ini sesuai dengan hakekat hukum yaitu untuk membangun peradaban dengan membangun kebaikan hidup yang merupakan nilai-nilai kebaikan¹⁴. Dengan adanya perundingan bipartit dapat digunakan sebagai penyelesaian perkara dengan menghasilkan win-win solution yaitu solusi yang memberikan keuntungan bagi kedua belah pihak.

Untuk menyelesaikan perselisihan dalam hubungan industri, kedua belah pihak harus berusaha untuk menyelesaikannya terlebih dahulu melalui perundingan secara musyawarah untuk mencapai kesepakatan. Penyelesaian melalui perundingan bipartit harus diselesaikan dalam jangka waktu 30 (tiga puluh) hari kerja dari tanggal dimulainya perundingan bipartit. apabila salah satu pihak menolak untuk berunding atau telah dilaksanakan perundingan akan tetapi perundingan tersebut tidak mendapat kata sepakat

¹⁴ I Nyoman Kesuma and I Wayan Agus Vijayantera, 'Perundingan Bipartit Sebagai Langkah Awal Dalam Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial', *Jurnal Hukum Universitas Mahasarswati Denpasar*, 2 (2020).

dalam jangka waktu 30 (tiga puluh) hari, maka perundingan bipartit tersebut dianggap gagal.

Salah satu pihak atau keduanya mencatatkan perselisihannya kepada lembaga yang bertanggung jawab dengan melampirkan bukti bahwasanya perundingan bipartit telah dilakukan apabila perundingan bipartit tidak menemukan kesepakatan. Jika bukti tidak dilampirkan, ke lembaga yang bertanggung jawab dibidang ketenagakerjaan maka, berkas harus dikembalikan untuk segera dilengkapi dalam jangka waktu 7 (tujuh) hari kerja.

Kepada para pihak setelah menerima pencatatan dari salah satu atau para pihak maka, lembaga yang bertanggung jawab dibidang ketenagakerjaan tersebut wajib menawarkan untuk menyepakati memilih penyelesaian melalui konsiliasi atau arbitrase. Pihak lembaga yang bertanggung jawab dibidang ketenagakerjaan tersebut dapat melimpahkan penyelesaian perselisihan kepada mediator Apabila dalam 7 hari kerja para pihak tersebut tidak menetapkan pilihannya.

Setelah perundingan bipartit mencapai kesepakatan, sebuah perjanjian bersama dibuat dan ditandatangani oleh semua pihak. Perjanjian bersama harus dilaksanakan dan didaftarkan di pengadilan hubungan industrial di wilayah masing-masing pihak. Ini dilakukan untuk memastikan bahwa jika salah satu pihak tidak melaksanakan isi perjanjian bersama, pihak lain dapat mengajukan upaya eksekusi¹⁵.

b. Mediasi

Mediasi adalah proses penyelesaian konflik dalam hubungan bisnis melalui perundingan yang dibantu

¹⁵ Yudin Yunus and others, 'Penyelesaian Perselisihan Di Pengadilan Hubungan Industrial', *Jurnal Kewarganegaraan*, 7.1 (2023) <https://doi.org/10.35973/sh.v15i1.1107>.

oleh seorang mediator untuk menjadi penengah atau dikenal sebagai pihak netral. Dalam melakukan penyelesaian perselisihan melalui mediasi dibutuhkan seorang yang tidak memihak kepada siapapun. Berdasarkan ketentuan dalam Pasal 1 angka 12 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004, Mediator adalah pegawai instansi pemerintah yang mempunyai tugas untuk melakukan mediasi dan berkewajiban memberikan anjuran tertulis kepada para pihak yang berselisih untuk menyelesaikan perselisihan dalam hubungan industrial seperti perselisihan hak, kepentingan, perselisihan antara serikat pekerja dalam satu perusahaan yang memiliki tanggung jawab di bidang ketenagakerjaan dan juga memenuhi syarat-syarat sebagai mediator yang ditetapkan oleh Menteri.

Pelaksanaan mediasi dilakukan oleh mediator yang memiliki kedudukan di setiap kantor instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan baik ditingkat provinsi maupun kabupaten/kota. Dalam melaksanakan mediasi, seorang mediator harus berperan aktif, hal tersebut dilakukan karena berhasil atau tidaknya sebuah mediasi tergantung pada mediator¹⁶.

Menurut Murianti Arif dikutip dari Dewi Wahyunni M dan Rostansar, mediasi bertujuan salah satunya membantu untuk menemukan solusi atau jalan keluar yang disepakati dan juga dapat diterima oleh para pihak yang bersengketa¹⁷. Apabila pihak yang berselisih mencapai kesepakatan selama proses

¹⁶ Ahmad Julkipli and Imam Budi Santoso, 'Peran Mediator Dalam Upaya Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Melalui Mediasi Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial', *Perselisihan Hubungan Industrial*, *Jurnal Justitia*, 5 (2022), 257–67.

¹⁷ Dewi Wahyuni Mustafa and Rostansar, 'Efektivitas Peranan Mediator Dalam Menyelesaikan Perselisihan Hubungan Industrial', *Legal Journal of Law*, 1.2 (2022), 30–44.

mediasi, maka dibuat perjanjian bersama kemudian ditandatangani oleh para pihak dan disaksikan oleh mediator, dan selanjutnya didaftarkan di Pengadilan Hubungan Industri di wilayah hukum masing-masing pihak untuk memperoleh bukti pendaftaran..Mediator mengeluarkan anjuran tertulis dalam waktu selambat-lambatnya 10 (sepuluh) hari kerja sejak sidang pertama harus sudah disampaikan para pihak Apabila dalam pelaksanaan proses mediasi tidak memperoleh kesepakatan antara para pihak, maka kemudian dijawab oleh para pihak melalui jawaban tertulis yang isinya menyetujui atau menolak harus disampaikan dalam waktu selambat-lambatnya 10 (sepuluh) hari kerja setelah menerima anjuran tertulis. Para pihak yang menyetujui anjuran tertulis dalam jangka waktu 3 (tiga) hari kerja sejak anjuran tertulis disetujui, pihak mediator harus sudah menyelesaikan untuk membuat perjanjian bersama yang kemudian didaftarkan di Pengadilan Hubungan Industrial untuk mendapatkan akta bukti pendaftaran.

c. Konsiliasi

Berdasarkan ketentuan dalam Pasal 1 angka 13 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004, yang dimaksud konsiliasi merupakan penyelesaian perselisihan kepentingan, persilihan pemutusan hubungan kerja atau perselisihan antarserikat pekerja/buruh hanya dalam satu perusahaan melalui musyawarah dibantu oleh konsiliator yang berada pada pihak yang netral sebagai penengah. Konsiliasi merupakan salah satu bentuk upaya penyelesaian perselisihan yang dilakukan secara musyawarah untuk mufakat yang dilakukan oleh konsiliator. Penyelesaian perselisihan hubungan industrial melalui konsiliasi dapat menyelesaikan seluruh jenis perselisihan hubungan industrial kecuali perselisihan hak. Penyelesaian perselisihan hak hanya dapat diselesaikan melalui lembaga bipartite, mediasi

atau PHI. Hal tersebut yang membedakan antara bentuk penyelesaian perselisihan hubungan industrial melalui konsiliasi dengan yang lainnya. Dalam proses konsiliasi, tugas konsiliator sebelum melakukan sidang harus mengadakan penelitian terhadap duduk perkara setelah menerima permintaan penyelesaian secara tertulis dalam waktu selambat-lambatnya 7 (tujuh) hari kerja. Pada hari ke delapan, konsiliator harus sudah melakukan sidang konsiliasi dengan para pihak yang berselisih. Selain itu, konsiliator dapat memanggil saksi dan saksi ahli untuk dimintakan keterangannya. Dalam upaya penyelesaian perselelisihan, konsiliator harus bersifat aktif untuk membantu para pihak dalam menemukan solusi terhadap masalah yang diperselisihkan¹⁸.

Jika terjadi kesepakatan melalui sidang konsiliasi, peJika terjadi kesepakatan melalui sidang konsiliasi, perjanjian bersama dibuat yang ditandatangani oleh semua pihak dan disaksikan oleh konsiliator. Perjanjian ini kemudian didaftarkan di Pengadilan Hubungan Industrial untuk mendapatkan bukti pendaftaran perjanjian bersama yang ditandatangani oleh semua pihak dan disaksikan oleh konsiliator. Perjanjian ini kemudian didaftarkan di Pengadilan Hubungan Industrial untuk mendapatkan bukti pendaftaran.. Jika tidak ada kesepakatan selama sidang konsiliasi, konsiliator mengeluarkan anjuran tertulis yang harus disampaikan kepada para pihak dalam waktu 10 hari kerja sejak sidang konsiliasi pertama. Dalam waktu 10 (sepuluh) hari kerja setelah menerima anjuran tertulis, masing-masing pihak harus memberikan jawaban secara tertulis yang isinya menyetujui atau

¹⁸ Rumelda Silalahi, 'Kajian Hukum Atas Pernyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Secara Konsiliasi', *Jurnal Darma Agung*, 27.2 (2019) <https://doi.org/10.46930/ojsuda.v27i2.276>.

menolaknya. Dalam waktu 3 (tiga) hari kerja setelah anjuran tertulis disetujui, pihak konsiliator harus membuat perjanjian bersama, yang kemudian didaftarkan di Pengadilan Hubungan Industrial sebagai bukti pendaftaran..

d. Arbitrase

Arbitrase merupakan penyelesaian perselisihan para pihak dengan menggunakan kesepakatan tertulis yang bertujuan menyelesaikan perselisihan kepentingan dan perselisihan antar serikat pekerja dan buruh dalam hanya satu perusahaan. Keputusan arbiter di luar Pengadilan Hubungan Industrial adalah keputusan final dan mengikat

Dalam menyelesaikan perselisihan melalui arbitrase dilakukan oleh seorang arbiter yaitu seorang atau lebih yang dipilih oleh para pihak yang berselisih untuk memberikan putusan mengenai perselisihan kepentingan dan perselisihan antarserikat pekerja/buruh hanya dalam satu perusahaan yang penyelesaiannya melalui arbitrase yang putusannya mengikat para pihak.

Penyelesaian perselisihan melalui arbitrase, hal yang dilakukan adalah arbiter harus mengupayakan perdamaian kepada kedua belah pihak yang berselisih. Apabila dalam usaha perdamaian itu berhasil, maka selanjutnya arbiter atau majelis arbiter membuat Akta Perdamaian yang ditandatangani oleh para pihak dan akta perdamaian tersebut didaftarkan di Pengadilan Hubungan Industrial sesuai wilayah arbiter mengadakan perdamaian. Apabila dalam upaya perdamaian tersebut gagal, maka arbiter atau majelis arbiter melanjutkan sidang arbitrase sekaligus dapat memanggil saksi atau saksi ahli untuk diminta keterangannya.

Setelah melakukan sidang tersebut, arbiter atau majelis arbiter dapat mengeluarkan putusan. Putusan

yang dikeluarkan arbiter tidak bisa diganggu gugat karena mengikat kedua pihak dan bersifat tetap dan final. Apabila dalam putusan tersebut tidak dilaksanakan oleh salah satu pihak maka dapat dimintakan eksekusi kepada Pengadilan Hubungan Industrial. Putusan arbitrase dapat dilakukan pengajuan permohonan peninjauan kembali oleh salah satu pihak dengan jangka waktu selambat-lambatnya 30 (tiga) puluh hari kerja sejak ditetapkannya putusan arbiter¹⁹.

e. Pengadilan Hubungan Industrial

Pengadilan hubungan industrial berdasarkan Pasal 1 angka 17 Undang-Undang Nomor 2 tahun 2004 merupakan peradilan khusus yang dibentuk di lingkungan pengadilan negeri yang berwenang memeriksa, mengadili, dan memberi putusan terhadap perselisihan hubungan industrial.

Setiap badan peradilan memiliki 2 (dua) jenis kewenangan atau kompetensi yang berbeda yakni kompetensi relatif dan kompetensi absolut. Kompetensi absolut merupakan kewenangan suatu badan peradilan yang mutlak dalam mengadili suatu perkara. Sedangkan kompetensi relatif merupakan kompetensi suatu badan peradilan mengenai kewenangannya dalam memeriksa dan mengadili suatu perkara berdasarkan wilayah hukumnya²⁰.

Pengadilan hubungan industrial merupakan badan pengadilan khusus yang tidak berdiri sendiri akan tetapi merupakan bagian dari pengadilan umum. Pengadilan hubungan industrial memiliki sifat khusus mengenai kewenangannya dalam memutus dan mengadili perkara, dimana pengadilan hubungan industrial hanya

¹⁹ Jumadi Anwar and Imam Budi Santoso, 'Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Di Luar Pengadilan Melalui Arbitrase', *Jurnal Supremasi Hukum*, 19.2 (2023), 1–10.

²⁰ Mashudi, *Penyelesaian Sengketa Hubungan Industrial* (Surabaya: Jakad Publishing Surabaya, 2019).

khusus untuk memutus dan mengadili perkara di bidang hubungan industrial²¹.

Dalam memutus dan mengadili perkara perselisihan hubungan industrial, berdasarkan Pasal 88 ayat (1) Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 susunan majelis hakim terdiri dari 1 (satu) orang hakim sebagai Ketua Majelis dan 2 (dua) orang Hakim Ad-Hoc sebagai anggota majelis hakim. Susunan majelis hakim yang terdiri dari hakim Ad-hoc dan hakim karir merupakan perwujudan dari upaya tripatid. Hal tersebut dikarenakan adanya 3 (tiga) unsur yang mewakili yaitu hakim Ad-hoc yang mewakili unsur pengusaha dan pekerja serta hakim karir yang mewakili unsur negara.

Penyelesaian perselisihan hubungan industrial melalui pengadilan, tidak ada upaya hukum banding yang dapat dilakukan dikarenakan putusan pengadilan hubungan industrial menjadi putusan yang sifatnya akhir dan tetap. Dalam perselisihan hubungan industrial tidak dapat melakukan banding, akan tetapi dapat langsung mengajukan permohonan kasasi kepada Mahkamah Agung. Sedangkan dalam putusan mengenai perselisihan kepentingan dan perselisihan antar serikat pekerja/buruh dalam satu perusahaan merupakan putusan tingkat pertama dan terakhir sehingga putusan tersebut tidak dapat dimintakan permohonan kasasi kepada Mahkamah Agung²².

D. Tinjauan Umum Tentang Pertimbangan Hakim

1. Pengertian Pertimbangan Hakim

Pertimbangan hakim merupakan hal yang paling penting dalam menentukan terwujudnya nilai yang

²¹ Muhammad Sadi Is and Sobandi, *Hukum Ketenagakerjaan Di Indonesia*, Pertama (Jakarta: Kencana, 2020).

²² Novi Herawati, Ro'fah Setiawati, and Irma Cahyaningtyas, 'Perwujudan Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Sebagai Cerminan Asas Keseimbangan', *Jurnal Notarius*, 14 (2021).

mengandung keadilan dan kepastian hukum dari suatu putusan hakim. Selain itu dapat memberikan kemanfaatan bagi para pihak yang sedang berperkara sehingga pertimbangan seorang hakim perlu disikapi dengan teliti, baik dan cermat. Karena sebelum menjatuhkan putusan, hakim perlu mempertimbangkan fakta-fakta yang terungkap selama proses persidangan. Apabila hal tersebut terjadi maka pertimbangan hakim akan dibatalkan oleh Pengadilan Tinggi/Mahkamah Agung²³.

Dalam memeriksa suatu perkara, hakim perlu adanya pembuktian, sehingga dari hasil pembuktian tersebut digunakan oleh hakim untuk bahan pertimbangan suatu perkara. Hakim merupakan satu-satunya pihak dalam peradilan di Indonesia yang menjadi penilai pembuktian. Kewajiban hakim dalam menilai pembuktian karena terdapat asas *Unterbuchungmaxime* yang artinya asas yang mewajibkan hakim untuk mengumpulkan alat bukti dan menilainya. Tugas hakim selain menilai pembuktian yang diajukan para pihak yaitu membebani pembuktian kepada para pihak²⁴. Tujuan pembuktian diantaranya agar persengketaan dapat terselesaikan dengan jalan seadil-adilnya dengan memberikan kepastian hukum bagi pihak yang berperkara maupun masyarakat pada umumnya.

2. Dasar Pertimbangan Hakim

Dasar pertimbangan hakim merupakan rangkaian pertimbangan yang dilakukan oleh hakim dengan berdasarkan fakta-fakta yuridis di dalam persidangan yang ditetapkan berdasarkan undang-undang yang harus dimuat dalam putusan maupun pertimbangan oleh hakim

²³ Mukti Arto, *Praktek Perkara Perdata Pada Pengadilan Agama* (Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2004).

²⁴ Achmad Ali and Wiwie Heryani, *Asas-Asas Hukum Pembuktian Perdata*, Pertama (Jakarta: Kencana Prenada Media Group, 2012).

berdasarkan pada suatu keadaan yang melekat terhadap diri si pembuat tindak pidana²⁵.

Dalam pertimbangan hakim, terdapat 3 (tiga) tujuan yang harus diwujudkan, diantaranya :

- a. Kepastian Hukum yaitu terkait dengan keadilan dalam hubungannya dengan norma hukum positif.
- b. Kemanfaatan yaitu terkait dengan keadilan dalam hubungannya dengan norma sosial.
- c. Filosofis yaitu terkait dengan keadilan dalam hubungannya dengan norma moral.

Radbruch mengatakan bahwa hukum yang baik itu ketika hukum tersebut memuat ketiga tujuan diatas yaitu kepastian hukum, kemanfaatan, dan keadilan. Menurut hukum, dalam mengadili harus selalu berorientasi kepada tiga hal tersebut karena sesuai dengan amanat yang terkandung dalam UUD 1945 dan Undang-Undang Nomor 48 Tahun 2009 tentang Kekuasaan Kehakiman²⁶.

Pertimbangan hukum dalam putusan merupakan mahkota bagi hakim yang harus dipertanggung jawabkan kepada Tuhan Yang Maha Esa, pencari keadilan dan masyarakat karena atas putusan dan penetapan yang dibuatnya maka hakimlah yang memiliki tanggung jawab atas hal tersebut. Maka dari itu, setiap putusan pengadilan berangkat dari penegakan kepastian hukum yang adil guna memberikan jaminan perlindungan hak-hak asasi dan keadilan kesetaraan bagi semua orang di depan hukum.

Berdasarkan ketentuan Pasal 50 Undang-Undang Nomor 48 Tahun 2009 tentang kekuasaan kehakiman, di

²⁵ Raymod Dart Pakpahan, Herlina Manullang, and Roida Nababan, 'Analisis Dasar Pertimbangan Hakim Dalam Menjatuhkan Pidana Kepada Yang Membuka Lahan Dengan Cara Membakar (Studi Putusan Nomor 623/Pid.B/2019/PN.BTA)', *Patik : Jurnal Hukum*, 07.02 (2018), 123–36.

²⁶ Syarif Mappiase, *Logika Hukum Pertimbangan Putusan Hakim* (Jakarta: Prenada Media Group, 2017).

dalam sebuah pertimbangan hukum putusan harus memuat :

- a. Alasan-alasan yang berkaitan dengan penentuan fakta-fakta kejadian dikualifisir menjadi fakta hukum.
- b. Dasar putusan yang berkaitan dengan hukum yang diterapkan dan argumen-argumen pendukung.
- c. Pasal-pasal dari peraturan perundang-undangan yang berkaitan dengan dasar-dasar hukum yang diterapkan, atau sumber hukum yang tak tertulis yang dijadikan dasar untuk mengadili.
- d. Hukum tak tertulis, dapat berupa argumen sosiologis dan filosofis atau moral.
- e. Alasan dan dasar hukum tersebut harus tepat dan benar

BAB III
GAMBARAN UMUM PEMUTUSAN HUBUNGAN
KERJA PERJANJIAN KERJA WAKTU
TERTENTU DALAM PUTUSAN PENGADILAN
HUBUNGAN INDUSTRIAL Nomor : 47/Pdt-Sus
PHI/2022/PN.Smg

A. Posisi Kasus

Dalam perkara ini, Penggugat merupakan pekerja atau karyawan kontrak pada perusahaan Tergugat yang bekerja sebagai Staf Administrasi (BAO) dengan masa kerja 9 bulan 26 hari. Penggugat bekerja sebagai pekerja atau karyawan kontrak dengan jangka waktu 24 (dua puluh empat) bulan terhitung 1 September 2021 sampai dengan 1 September 2023. Awal mula perkara ini dimulai pada saat Penggugat menerima surat pemutusan hubungan kerja mulai tanggal 20 Juni 2022 melalui surat nomor 475/KP.06/H2100100/06.2022 Tentang Pemutusan Hubungan Kerja.

Dalam gugatannya, Penggugat menyebutkan menerima upah/gaji utuh pada Mei 2022 sebesar Rp. 5.316.327,- (lima juta tiga ratus enam belas ribu tiga ratus dua puluh tujuh rupiah). Akan tetapi pada bulan Juni 2022, Penggugat menerima kekurangan upah/gaji sebesar Rp. 3.372.463,- (tiga juta tiga ratus tujuh puluh dua ribu empat ratus enam puluh tiga rupiah), sehingga masih terdapat kekurangan upah/gaji pada bulan Juni 2022 sebesar Rp. 1.943.864,- (satu juta sembilan ratus empat puluh tiga ribu delapan ratus enam puluh empat rupiah). Dalam surat Keputusan No. : 007/SKPTS.01/08.2018 tentang fasilitas pindah tugas dan tunjangan setempat bagi karyawan PT SEMEN INDONESIA DISTRIBUTOR Pasal 2 disebutkan bahwa PENGGUGAT mendapatkan fasilitas mess yang seharusnya di sediakan TERGUGAT selama masa kontrak

kerja namun tidak diberikan sebesar 24 bulan x Rp. 300.000.- = Rp. 7.200.000.- (tuju juta dua ratus ribu rupiah).

Penggugat menerima gaji sebagaimana dilampirkan pada Perjanjian Kerja dengan Tergugat Nomor 039/SID.09/08.2021 tanggal 28 Agustus 2021 dengan total upah yang didapatkan Rp. 4.298.502 (empat juta seratus sembilan puluh delapan ribu lima ratus dua ratus rupiah).

Berdasarkan dalam Perjanjian kontraknya, Penggugat diberi masa kerja dalam jangka waktu selama 24 bulan dari tanggal 1 September 2021 sampai 1 September 2023 yang kemudian putus hubungan kerjanya oleh Tergugat pada 26 Juni 2022 sehingga Penggugat baru menjalankan masa kerjanya selama 9 bulan 26 hari. Maka sehubungan dengan adanya pemutusan hubungan kerja antara Penggugat oleh Tergugat maka pada tanggal 12 Agustus 2022 Penggugat mengajukan permohonan Mediasi kepada Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Sragen. Kemudian Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Sragen Mengeluarkan Surat Anjuran Nomor 560/9828/16/2022 tertanggal 10 Oktober 2022 yang isinya antara lain:

- a. Mewajibkan perusahaan membayar kompensasi besarnya $9/12 \times \text{Rp. 4.298.502} = \text{Rp. 3.223.876,5}$ (tiga juta dua ratus dua puluh tiga ribu delapan ratus tujuh puluh enam rupiah koma lima sen)
- b. Membayar ganti rugi sisa kontrak yaitu: Sisa kontrak: 24 bulan - 9 bulan = 15 bulan Ganti rugi sisa kontrak: $15 \times \text{Rp. 4.298.502,} = \text{Rp. 64.477.539,-}$ (enam puluh empat juta empat ratus tujuh puluh tujuh ribu lima ratus tiga puluh sembilan rupiah)
- c. Sisa gaji bulan Juni 2022 yang belum dibayarkan jumlah total Rp.926.039,- (sembilan ratus dua puluh enam ribu tiga puluh sembilan rupiah)
- d. Masa kerja kurang dari 1 (satu) tahun sehingga belum berhak atas cuti

Dengan dikeluarkannya Anjuran tersebut, Penggugat bersedia untuk menerima anjuran tersebut

sedangkan pihak Tergugat menolak Anjuran tersebut dengan tidak memberikan hak-hak Penggugat.

B. Gambaran Umum Perjanjian Kerja Waktu Tertentu

Dalam Pasal 1 angka 10 Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja disebutkan bahwa Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) merupakan perjanjian kerja antara pekerja/buruh dengan pengusaha untuk mengadakan hubungan kerja dalam waktu tertentu atau untuk pekerjaan tertentu. Perjanjian kerja waktu tertentu didasarkan atas jangka waktu dan selesainya suatu pekerjaan tertentu dan tidak dapat diadakan untuk pekerjaan yang bersifat tetap.

Dalam Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 maupun didalam Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 diantaranya mengenai :

a. Jangka Waktu

Berdasarkan ketentuan Pasal 29 angka 4 UU No. 13 Tahun 2003 Ketenagakerjaan bahwa dalam perjanjian kerja waktu tertentu yang didasarkan pada jangka waktu dapat diadakan maksimal 2 (dua) tahun dan hanya boleh diperpanjang 1 (satu) kali saja dengan masa perpanjangan perjanjian kerja waktu tertentu maksimal 1 (satu) tahun saja. Kemudian ketentuan tersebut mengalami perubahan dengan ketentuan baru mengenai durasi perjanjian kerja waktu tertentu yang disebutkan dalam PP No. 35 Tahun 2021 yaitu dalam pelaksanaan perjanjian kerja waktu tertentu yang didasarkan pada jangka waktu tertentu dapat dilaksanakan dengan waktu paling lama 5 (lima) tahun. Apabila dalam pelaksanaan pekerjaan belum selesai maka masa perpanjangannya secara keseluruhan tidak boleh melebihi 5 (lima) tahun.

b. Jenis dan Sifat Pekerjaan

Dalam Pasal 59 Undang-Undang Nomor 6 tahun 2023 terdapat ketentuan mengenai perjanjian kerja waktu tertentu dibuat hanya untuk pekerjaan tertentu yang

memiliki jenis dan sifat atau kegiatan pekerjaannya akan selesai dalam waktu tertentu seperti :

- 1) Pekerjaan yang sekali selesai atau yang sementara sifatnya
- 2) Pekerjaan yang diperkirakan penyelesaiannya tidak membutuhkan waktu yang terlalu lama
- 3) Sifat pekerjaan tersebut musiman
- 4) Pekerjaan yang berhubungan dengan produk baru, kegiatan baru, atau produk tambahan yang masih dalam percobaan atau penjajakan
- 5) Jenis dan sifat kegiatan pekerjaannya tidak tetap

Kemudian perjanjian kerja untuk waktu tertentu memiliki ketentuan bahwa jenis dan sifat pekerjaan tidak dapat dilakukan untuk pekerjaan yang bersifat tetap. Apabila perjanjian kerja waktu tertentu tersebut tidak memenuhi ketentuan diatas, maka demi hukum perjanjian kerja waktu tertentu menjadi perjanjian kerja waktu tidak tertentu.

Berdasarkan Pasal 9 PP No. 35 Tahun 2021, PKWT yang didasarkan selesainya suatu pekerjaan tertentu didasarkan atas kesepakatan para pihak. Perjanjian kerja waktu tertentu disusun berdasarkan penyelesaian pekerjaan tertentu melalui kesepakatan para pihak yang dicantumkan dalam Perjanjian Kerja, yaitu mencakup:

- a. Ruang lingkup dan batasan suatu pekerjaan dinyatakan selesai, dan.
- b. Lamanya waktu penyelesaian pekerjaan disesuaikan dengan selesainya suatu pekerjaan.

Jika pekerjaan tertentu yang ditetapkan dalam PKWT dapat diselesaikan lebih cepat dari jangka waktu yang ditetapkan, maka demi hukum dapat putus saat selesainya pekerjaan. Apabila sebaliknya terjadi, yaitu pekerjaan tertentu yang diperjanjikan dalam PKWT belum dapat diselesaikan dalam jangka waktu yang ditetapkan, maka jangka waktu PKWT akan diperpanjang sampai batas waktu tertentu hingga pekerjaan tersebut dapat diselesaikan.

Ketentuan lain mengenai perjanjian kerja waktu tertentu yang disebutkan dalam Pasal 10 PP No. 35 Tahun 2021 diantaranya :

- a. PKWT yang dapat dilaksanakan terhadap pekerjaan tertentu lainnya yang memiliki jenis dan sifat atau kegiatannya tidak tetap yaitu berupa pekerjaan tertentu berubah-ubah dalam hal waktu dan volume pekerjaan serta pembayaran upah pekerja/buruh berdasarkan kehadiran. Dengan demikian PKWT dengan ketentuan tersebut dapat diterapkan dengan Perjanjian Kerja Harian.
- b. Ketentuan Perjanjian Kerja Harian yang dimaksud diatas dilakukan dengan ketentuan pekerja/buruh bekerja kurang dari 21 (dua puluh satu) hari dalam 1 (satu) bulan. Apabila dalam 1 (satu) bulan pekerja/buruh bekerja 21 (dua puluh satu) hari atau lebih selama 3 (tiga) bulan secara terus-menerus maka tidak berlaku Perjanjian Kerja Harian tersebut dan demi hukum hubungan pekerja dengan pengusaha berubah berdasarkan PKWTT.

Berdasarkan Pasal 11 PP No. 35 Tahun 2021, perjanjian Kerja Harian yang dilakukan pengusaha dalam memperkerjakan pekerja/buruh dibuatkan Perjanjian Kerja Harian secara tertulis. Perjanjian Kerja Harian dibuat secara kolektif dan paling sedikit memuat :

- a) Nama/alamat perusahaan atau pemberi kerja
- b) Nama/alamat pekerja/buruh
- c) Jenis pekerjaan yang dilakukan
- d) Besarnya upah

Apabila Pengusaha yang memperkerjakan pekerja/buruh dengan Perjanjian Kerja wajib untuk memenuhi hak-hak pekerja/buruh termasuk hak atas program jaminan sosial. Dalam pelaksanaan perjanjian kerja waktu tertentu tidak mensyaratkan adanya periode percobaan kerja, namun apabila perjanjian kerja waktu tersebut disyaratkan adanya masa percobaan kerja maka demi percobaan kerja yang disyaratkan batal dan periode kerja akan tetap dihitung

sebagaimana disebutkan dalam Pasal 12 PP No. 35 Tahun 2021.

Terkait dengan hal-hal yang dimuat dalam Perjanjian Kerja Waktu Tertentu dalam Pasal 13 PP No. 35 Tahun 2021, jika dilihat dari isinya yang hampir tidak memiliki perbedaan dari ketentuan sebelumnya yaitu Pasal 54 ayat (2) UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Dalam Pasal 13 PP No. 35 Tahun 2021 disebutkan beberapa ketentuan yang paling sedikitnya memuat beberapa hal, diantaranya :

- 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. Besaran dan cara pembayaran upah
- f. Hak dan kewajiban antara pengusaha dan pekerja/buruh sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan dan/atau syarat kerja yang diatur dalam Peraturan Perusahaan atau Perjanjian Kerja Bersama
- g. Mulai dan jangka waktu berlakunya PKWT
- h. Tempat dan tanggal PKWT dibuat, dan
- i. Tanda tangan para pihak dalam PKWT

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Pelaksanaan Perlindungan Hak-hak Pekerja Perjanjian Kerja Waktu Tertentu yang di PHK Saat Masa Kerja yang Belum Berakhir Menurut Hukum Positif yang Berlaku di Indonesia

Dalam negara hukum terdapat salah satu tujuan yaitu mengenai pemberian perlindungan terhadap hak-hak dan kebebasan asasi manusia masyarakatnya guna mewujudkan kesejahteraan umum dari tindakan kesewenang-wenangan penguasa. Menurut konsep *Rechtsstaat* atau *Rule of law* dalam salah satu unsur pokoknya yaitu perlindungan hukum salah satunya adalah perlindungan hak asasi manusia disamping unsur-unsur lainnya, hal ini disebabkan ketika berbicara hak asasi manusia maka membicarakan dimensi kehidupan manusia¹.

Seperti yang telah dinyatakan dalam Pembukaan UUD NRI 1945 bahwa tujuan negara Indonesia adalah melindungi segenap bangsa Indonesia dan seluruh tumpah darah Indonesia, memajukan kesejahteraan umum, mencerdaskan kehidupan bangsa dan melaksanakan ketertiban dunia dan perdamaian abadi yang berkeadilan sosial. Dengan demikian, bahwa warga negara berhak untuk

¹ Majda El Mujtat, *Hak Asasi Manusia Dalam Konstitusi Indonesia* (Jakarta: Prenada Media, 2009), 23.

mendapatkan perlindungan dari segala keadaan yang mengancam bahaya dan kerugian warga negara².

Menurut Philipus M. Hadjon perlindungan hukum mencakup semua hal yang berkaitan dengan kekuasaan. Kekuasaan dalam konteks ini mencakup kekuatan pemerintah dan ekonomi. Perlindungan hukum terhadap rakyat (yang diperintah) terhadap pemerintah (yang memerintah) adalah dalam kaitannya dengan kekuasaan pemerintah. Dalam kaitannya dengan kekuasaan ekonomi, perlindungan hukum terhadap ekonomi yang lemah terhadap ekonomi yang kuat, seperti perlindungan pekerja terhadap pengusaha³.

Dalam mewujudkan upaya perlindungan terhadap hak asasi, manusia memiliki beberapa hak yang perlu dilindungi salah satunya ialah hak untuk mendapatkan pekerjaan. Manusia merupakan makhluk sosial tentunya memerlukan pekerjaan untuk memenuhi segala kebutuhannya baik kebutuhan primer dan sekunder. Dalam pandangan Islam, bekerja merupakan hal yang istimewa, hal tersebut dikarenakan dalam beberapa ayat dalam surat Al-Qur'an yaitu:

هُوَ الَّذِي جَعَلَ لَكُمُ الْأَرْضَ ذُلُولًا فَامْشُوا فِي مَنَاكِبِهَا وَكُلُوا مِن رِّزْقِهِ ۚ وَإِلَيْهِ النُّشُورُ

² Salahudin Pakaya and Ismet Hadi, 'Hak Warga Negara Untuk Dilindungi Sebagai Hak Asasi Manusia Dalam Konstitusi', *At-Tanwir Law Review*, 3.1 (2023), 110 <<https://doi.org/10.31314/atlarev.v3i1.2345>>, 113-114.

³ Muhammad Sadi Is and Sobandi, *Hukum Ketenagakerjaan Di Indonesia*, Pertama (Jakarta: Kencana, 2020), 97.

“Talah Yang menjadikan bumi itu mudah bagi kamu, maka berjalanlah di segala penjurunya dan makanlah sebahagian dari rezeki-Nya. Dan hanya kepada-Nya-lah kamu (kembali setelah) dibangkitkan.” (QS. Al- Mulk: 15)

Ayat ini menjelaskan bahwa Allah telah menjadikan bumi ini mudah bagi manusia, banyaknya tumbuhan dan makanan yang telah disajikan dalam bumi ini. Maka dari itu Manusia dituntut untuk bekerja untuk memenuhi kebutuhannya sesuai tuntunannya⁴.

وَأَوْفُوا بِالْعَهْدِ إِنَّ الْعَهْدَ كَانَ مَسْئُولًا

“Dan penuhilah janji; sesungguhnya janji itu pasti diminta pertanggungan jawabnya.(QS. Al-Isra: 34)

Maksud dari ayat diatas yaitu kewajiban untuk menghormati setiap perjanjian yang dilakukan sesuai syara’ dan diantaranya kontrak kerja, dan Islam mewajibkan untuk menepati daripada ketentuan-ketentuan hukum

وَلَا تَبْخَسُوا النَّاسَ أَشْيَاءَهُمْ وَلَا تَعْنُوا فِي الْأَرْضِ مُفْسِدِينَ

“Dan janganlah kamu merugikan manusia pada hak-haknya. (QS. As-Syu’ara: 183)

Maksud dari ayat diatas yaitu mengenai pemberian upah yang disepakati sebagai jaminan hak karyawan.

Dilihat dari jenisnya, perlindungan bagi pekerja/buruh terdapat tiga jenis yakni diantaranya perlindungan ekonomis, perlindungan sosial, dan perlindungan teknis⁵. Perlindungan pekerja/buruh

⁴ Muhammad Amin and Maula Sari, ‘Perlindungan Hak Warga Negara Dalam Perspektif Al-Qur’an Dan Konstitusi’, *Tafse : Journal of Qur’anic Studies*, 8.1 (2023), 19–33, 25.

⁵ Muhammad Sadi Is and Sobandi, *Hukum Ketenagakerjaan Di Indonesia*, Pertama (Jakarta: Kencana, 2020), 96.

memberikan arti bahwa pentingnya menjaga keadaan tertentu seperti dalam hal memberikan jaminan kesehatan kerja, kebebasan berserikat, maupun dari segi keamanan dan keselamatan pekerja. Perlindungan ekonomis merupakan upaya yang dilakukan untuk memberikan imbalan atas apa yang telah dikerjakan pekerja/buruh dengan memberikan penghasilan yang sesuai dan layak dalam mencukupi kebutuhan hidupnya maupun keluarganya termasuk ketika pekerja/buruh pada saat keadaan tertentu diluar kehendaknya tidak mampu melaksanakan kewajibannya. Hal tersebut dilakukan agar kehidupan pekerja/buruh atau keluarganya dari sisi ekonomisnya tetap terjamin. Perlindungan sosial diartikan sebagai upaya untuk memberikan perlindungan yang berkaitan dengan usaha memberikan kesempatan kepada pekerja/buruh dalam mengembangkan kehidupannya sebagai manusia dan makhluk sosial serta sebagai anggota keluarga dengan tujuan untuk menjamin keberlangsungan hubungan industrial yang harmonis antara pekerja dengan pengusaha tanpa adanya tekanan dari pihak yang memiliki kedudukan lebih kuat. Sedangkan perlindungan teknis merupakan upaya melindungi pekerja/buruh terkait keamanan dan keselamatan kerja di tempat kerja dari segala bahaya yang dapat terjadi. Hal ini dilakukan agar pekerja/buruh dalam melaksanakan pekerjaannya di tempat kerja mendapat perlindungan atas bahaya yang dapat menimpa pekerja/ buruh tersebut sekaligus menjamin keamanan jiwa dan kesehatan pekerja/buruh⁶.

Perlindungan hukum menurut Philipus M. Hadjon yaitu segala sesuatu yang memiliki hubungan dengan kekuasaan. Kekuasaan dalam konteks ini mencakup kekuatan pemerintah dan ekonomi. Perlindungan hukum terhadap rakyat (yang diperintah) terhadap pemerintah (yang memerintah) adalah dalam kaitannya dengan kekuasaan pemerintah. Dalam kaitannya dengan kekuasaan ekonomi,

⁶ Tri Nurhayati, *Dinamika Hukum Ketenagakerjaan Indonesia Pasca Undang-Undang Cipta Kerja* (Alinea, 2022), 76.

perlindungan hukum terhadap ekonomi yang lemah terhadap ekonomi yang kuat, seperti perlindungan pekerja terhadap pengusaha. Maka, kaitannya dengan perkara ini, pihak pekerja merupakan pihak yang lemah (ekonomi) dan pengusaha merupakan pihak yang kuat (ekonomi). Maka dari pihak pengusaha memberikan perlindungan kepada pihak pekerja⁷.

Menurut Iman Soepomo, perlindungan hukum bagi pekerja terdiri dari lima bidang, salah satunya adalah bidang hubungan kerja yang diartikan sebagai masa yang dibutuhkan oleh pekerja sejak ia mengadakan hubungan kerja dengan pengusaha. Hubungan kerja itu didahului oleh perjanjian kerja. Perjanjian kerja ditentukan dalam batas waktu tertentu atau tanpa batas waktu yang disebut dengan pekerja tetap⁸.

Pihak pengusaha yaitu PT. Semen Indonesia Distributor melakukan perlindungan hukum terhadap pihak pekerja yaitu MFZ dengan melakukan perjanjian kerja yang ditentukan dalam batas waktu tertentu atau perjanjian kerja waktu tertentu dimana waktu yang disebutkan dalam perjanjian kerja tersebut memiliki jangka waktu 24 bulan terhitung dari tanggal 01 September 2021 sampai 01 September 2023. Sehingga yang dilakukan oleh pihak PT Semen Indonesia Distributor (PT SID) Cabang Sragen dengan melakukan hubungan kerja dengan pihak pekerja yaitu MFZ didahului adanya perjanjian kerja waktu tertentu.

Dalam pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) ada kalanya terjadi perselisihan yang terjadi antara pengusaha dan pekerja/buruh, salah satunya yaitu mengenai perselisihan mengenai pemutusan hubungan kerja baik yang dilakukan oleh pihak pengusaha/pemberi kerja atau pekerja/buruh. Pemutusan hubungan kerja (PHK) merupakan peristiwa tertentu yang mengakibatkan berakhirnya hubungan

⁷ Asri Wijayanti, 'Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi', Pertama (Jakarta: Sinar Grafika, 2017).

⁸ Wijayanti, *Hukum Ketenagakerjaan*.

hak dan kewajiban antara pekerja/buruh dengan pemberi kerja.

Menurut Muchsin, perlindungan hukum merupakan suatu hal yang melindungi subyek-subyek hukum melalui peraturan perundang-undangan yang berlaku dan dipaksakan pelaksanaannya dengan suatu sanksi. Menurut Muchsin, perlindungan hukum dibedakan menjadi dua yaitu perlindungan hukum preventif dan perlindungan hukum represif⁹.

Perlindungan hukum preventif adalah perlindungan yang memiliki tujuan untuk mencegah pelanggaran sebelum terjadi yang diberikan oleh pemerintah melalui peraturan perundang-undangan yang memiliki maksud untuk mencegah terjadinya pelanggaran serta memberikan rambu-rambu atau membatasi dalam melakukan suatu kewajiban. Maka mengenai perkara pemutusan hubungan kerja yang dilakukan pengusaha kepada pekerja Perjanjian Kerja Waktu Tertentu ditengah-tengah masa kerjanya diatur mengenai hak-hak yang didapat oleh pekerja perjanjian kerja waktu tertentu. Diantaranya diatur dalam ketentuan Pasal 17 PP No. 35 Tahun 2021 yang menyebutkan dalam hal salah satu pihak mengakhiri Hubungan Kerja sebelum berakhirnya jangka waktu yang ditetapkan dalam PKWT, Pengusaha wajib memberikan uang kompensasi yang besarnya dihitung berdasarkan jangka waktu PKWT yang telah dilaksanakan oleh pekerja/buruh. Ketentuan mengenai pemberian kompensasi berdasarkan Pasal 16 angka 1 PP No. 35 Tahun 2021, diberikan yang besarnya berdasarkan ketentuan tertentu seperti :

- a. PKWT selama 12 (dua belas) bulan secara terus menerus, maka diberikan sebesar 1 (satu) bulan upah
- b. PKWT selama 1 (satu) bulan atau lebih tetapi kurang dari 12 (dua belas) bulan, maka dihitung secara proporsional

⁹ Muchsin, *Perlindungan*.

dengan perhitungan masa kerja/12 dikali 1 (satu) bulan upah

- c. PKWT selama lebih dari 12 (dua belas) bulan, dihitung secara proporsional dengan perhitungan masa kerja/12 dikali 1 (satu) bulan upah.

Hak yang diberikan kepada pekerja PKWT yang di putus hubungan kerjanya selain mendapatkan uang kompensasi yaitu berhak mendapatkan uang ganti rugi sisa PKWT. Sebagaimana disebutkan dalam Pasal 62 Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 “Apabila salah satu pihak mengakhiri hubungan kerja sebelum berakhirnya jangka waktu yang ditetapkan dalam perjanjian kerja waktu tertentu, atau berakhirnya hubungan kerja bukan karena ketentuan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 61 ayat (1), pihak yang mengakhiri hubungan kerja diwajibkan membayar ganti rugi kepada pihak lainnya sebesar upah pekerja/buruh sampai batas waktu berakhirnya jangka waktu perjanjian kerja.

Maka berdasarkan teori yang disebutkan oleh Muchsin mengenai perlindungan hukum preventif, Pasal 17 Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 dan Pasal 62 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 merupakan upaya perlindungan hukum yang dilakukan pemerintah dengan tujuan mencegah sebelum terjadinya pelanggaran. Dimana peraturan tersebut mengatur mengenai hak-hak yang harus diberikan kepada pekerja perjanjian kerja waktu tertentu.

Untuk memastikan perlindungan pekerja dalam PKWT, langkah-langkah yang perlu dilakukan baik pihak pekerja dan pengusaha diantaranya¹⁰ :

- a. Menyusun PKWT secara berimbang
- b. Meningkatkan kapasitas pekerja baik dari sisi keterampilan dalam bekerja maupun kemampuan dalam menyusun perjanjian kerja melalui Balai Latihan Kerja

¹⁰ Hasil wawancara dengan Bapak Hendro Agung selaku Hakim Ad hoc Pengadilan Hubungan Industrial Kota Semarang

- c. Meningkatkan pengawasan oleh instansi ketenagakerjaan ke perusahaan-perusahaan (wilayah industri) terkait pelaksanaan hubungan kerja khususnya yang dilakukan melalui PKWT

Perlindungan hukum represif menurut Muchsin yaitu perlindungan yang diberikan apabila sudah terjadi sengketa atau pelanggaran telah dilakukan yang mencakup denda, penjara, dan tambahan hukuman. Sedangkan menurut Philipus M. Hadjon, sarana perlindungan hukum represif memiliki tujuan untuk menyelesaikan sengketa¹¹. Maka perlindungan hukum represif merupakan upaya perlindungan yang dilakukan ketika terjadi sengketa atau telah terjadi suatu pelanggaran dengan menyelesaikan sengketa tersebut.

Dalam perkara ini, terjadi pemutusan hubungan kerja yang dilakukan oleh PT. Semen Indonesia Distributor Indonesia (SID) kepada pihak pekerja yaitu MFZ. Maka upaya perlindungan hukum ketika terjadi sengketa mengenai perselisihan hubungan industrial dapat diselesaikan melalui :

1. Perundingan Bipartit

Berdasarkan Pasal 3 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 perselisihan hubungan industrial wajib diupayakan penyelesaiannya terlebih dahulu yang harus diselesaikan paling lama 30 (tiga puluh) hari kerja sejak dimulainya perundingan. Apabila salah satu pihak menolak untuk berunding atau perundingan tidak mencapai kesepakatan dalam perundingan bipartit, maka perundingan bipartit dianggap gagal. Setelah itu kepada salah satu pihak atau kedua belah pihak mencatatkan perselisihannya kepada dinas ketenagakerjaan dengan melampirkan bukti bahwa upaya perundingan bipartit telah dilakukan.

¹¹ Philipus M. Hadjon, *Perlindungan Hukum Bagi Rakyat Indonesia* (Surabaya: Bina Ilmu, 1987)

2. Mediasi

Mediasi merupakan penyelesaian perselisihan dalam hubungan industrial melalui musyawarah yang dibantu oleh seorang mediator yang berperan sebagai penengah atau pihak yang netral.

Apabila dalam pelaksanaan proses mediasi mencapai kesepakatan antara pihak yang berselisih, maka dibuat Perjanjian Bersama yang ditandatangani oleh para pihak dan disaksikan oleh mediator kemudian didaftarkan di Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri di wilayah hukum pihak-pihak mengadakan Perjanjian Bersama guna memperoleh akta bukti pendaftaran. Para pihak yang menyetujui anjuran tertulis dalam jangka waktu 3 (tiga) hari kerja sejak anjuran tertulis disetujui, pihak mediator harus sudah menyelesaikan untuk membuat perjanjian bersama yang kemudian didaftarkan di Pengadilan Hubungan Industrial untuk mendapatkan akta bukti pendaftaran.

3. Konsiliasi

Berdasarkan ketentuan dalam Pasal 1 angka 13 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004, yang dimaksud konsiliasi merupakan penyelesaian perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja atau perselisihan antarserikat pekerja/buruh hanya dalam satu perusahaan melalui musyawarah dibantu oleh konsiliator yang berada pada pihak yang netral sebagai penengah.

4. Arbitrase

Arbitrase merupakan penyelesaian suatu perselisihan kepentingan dan perselisihan antarserikat pekerja/buruh hanya satu perusahaan melalui kesepakatan tertulis dari para

pihak yang berselisih untuk menyerahkan penyelesaian kepada arbiter diluar Pengadilan Hubungan Industrial yang putusannya mengikat dan bersifat final.

Penyelesaian perselisihan melalui arbitrase, hal yang dilakukan adalah arbiter harus mengupayakan perdamaian kepada kedua belah pihak yang berselisih. Setelah melakukan sidang tersebut, arbiter atau majelis arbiter dapat mengeluarkan putusan. Putusan yang dikeluarkan arbiter tidak bisa diganggu gugat karena mengikat kedua pihak dan bersifat tetap dan final. Apabila dalam putusan tersebut tidak dilaksanakan oleh salah satu pihak maka dapat dimintakan eksekusi kepada Pengadilan Hubungan Industrial. Putusan arbitrase dapat dilakukan pengajuan permohonan peninjauan kembali oleh salah satu pihak dengan jangka waktu selambat-lambatnya 30 (tiga) puluh hari kerja sejak ditetapkannya putusan arbiter.

5. Pengadilan Hubungan Industrial

Berdasarkan pada ketentuan Pasal 5 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang penyelesaian perselisihan hubungan industrial menyebutkan “Dalam hal penyelesaian melalui konsiliasi atau mediasi tidak mencapai kesepakatan, maka salah satu pihak dapat mengajukan gugatan kepada Pengadilan Hubungan Industril. Maka pengajuan gugatan ke Pengadilan Hubungan Industrial ini merupakan langkah terakhir dalam menyelesaikan perselisihan hubungan industrial untuk menuntut hak-hak dari pekerja PKWT tersebut yang di putus hubungan kerjanya di tengah masa perjanjian kerja.

Pengadilan hubungan industrial merupakan badan pengadilan khusus yang tidak berdiri sendiri akan tetapi merupakan bagian dari pengadilan

umum. Pengadilan hubungan industrial memiliki sifat khusus mengenai kewenangannya dalam memutus dan mengadili perkara, dimana pengadilan hubungan industrial hanya khusus untuk memutus dan mengadili perkara di bidang hubungan industrial.

Dengan adanya pemutusan hubungan kerja pekerja perjanjian kerja waktu tertentu yang terjadi pada MFZ oleh pihak pengusaha yaitu PT Semen Indonesia Distributor (SID) maka dapat dilakukan upaya perlindungan dengan berdasarkan pada Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 yang mengatur mengenai ketentuan penyelesaian perselisihan hubungan industrial. Karena perlindungan hukum yang represif menurut Muchsin bertujuan untuk menyelesaikan sengketa. Maka Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tersebut dapat dijadikan dasar dalam menyelesaikan sengketa atau untuk menuntut hak-hak pekerja perjanjian kerja waktu tertentu tersebut.

Perlindungan hukum yang didapat pekerja PKWT ketika diputus hubungan kerjanya ditengah masa perjanjian kerjanya berlangsung yaitu dapat mengupayakan penyelesaiannya melalui bipartit, mediasi, konsiliasi, arbitrase, dan pengadilan hubungan industrial sebagaimana yang tercantum dalam Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang penyelesaian perselisihan hubungan Industrial. Maka Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 memberikan perlindungan hukum terhadap pekerja PKWT yang diputus hubungan kerjanya tanpa diberikan hak-hak yang seharusnya ia terima. Adapun bentuk perlindungan hukumnya yaitu melalui penyelesaian perselisihan ini dengan melalui proses perundingan bipartit terlebih dahulu, apabila gagal maka dapat melaporkan ke pihak dinas ketenagakerjaan setempat dan kemudian dilakukan mediasi/konsiliasi. Apabila proses tersebut belum menemukan jalan keluarnya maka pihak pekerja dapat melakukan gugatan ke pengadilan hubungan industrial untuk menuntut hak-hak yang seharusnya pihak

pekerja PKWT tersebut seperti hak atas ganti rugi sisa kontrak dan hak untuk menerima kompensasi.

Dalam pelaksanaannya, pihak pekerja PKWT dan pihak pengusaha sudah mengupayakan penyelesaiannya melalui jalur mediasi yang dilakukan di Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Sragen dengan mengeluarkan Surat Anjuran Tertulis. Akan tetapi berdasarkan hasil mediasi tersebut, kedua belah pihak tidak ada persetujuan untuk melakukan anjuran tersebut. Sehingga pihak pekerja PKWT tersebut mengajukan gugatan ke pengadilan hubungan industrial untuk mengupayakan penyelesaiannya mengenai hak-hak yang seharusnya ia terima atas pemutusan hubungan kerja ditengah masa perjanjian.

B. Pertimbangan Majelis Hakim dalam memutus perkara sebagaimana yang terdapat pada “Putusan PHI Nomor : 47/Pdt.Sus-PHI/2022/PN.Smg”

Hubungan hukum yang dilakukan antara pekerja/buruh dinamakan hubungan industrial. Dalam hubungan industrial memang tidak selalu terjalin harmonis, adakalanya terjadi suatu perselisihan. Berdasarkan Pasal 1 angka 1 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004, perselisihan hubungan industrial merupakan perbedaan pendapat yang mengakibatkan pertentangan antara pengusaha atau gabungan pengusaha dengan pekerja/buruh atau serikat pekerja/serikat buruh karena adanya perselisihan mengenai hak, perselisihan kepentingan, dan perselisihan pemutusan hubungan kerja serta perselisihan antar serikat pekerja/buruh hanya dalam satu perusahaan.

Adapun yang terjadi perselisihan hubungan Industrial dalam Putusan PHI Nomor : 47/Pdt.Sus-PHI/2022/PN.Smg antara Marhaendra Faizal Rakhman sebagai pihak Penggugat dengan PT Semen Indonesia Distributor (SID) Cabang Sragen sebagai pihak Tergugat dalam putusan pengadilan tersebut. Penggugat merupakan pekerja atau karyawan kontrak pada perusahaan Tergugat yaitu sebagai Staf Administrasi (BAO)

dengan kontrak yang berjangka waktu 24 (dua puluh empat) bulan terhitung 1 (satu) September 2021 sampai dengan 1 September 2023 dengan masa kerja baru berjalan 9 (sembilan) bulan 26 (dua puluh enam) hari. Penggugat menerima surat pemutusan hubungan kerja mulai tanggal 20 Juni 2022 melalui surat nomor 475/KP.06/H2100100/06.2022 tentang pemutusan hubungan kerja.

Perselisihan pemutusan hubungan kerja merupakan perselisihan dalam hubungan kerja yang timbul karena adanya ketidaksesuaian yang dilakukan antara pekerja atau pengusaha mengenai pengakhiran hubungan kerja. Perselisihan ini timbul akibat adanya pemutusan hubungan kerja oleh pihak pengusaha PT Semen Indonesia Distributor kepada pekerja PKWT ditengah masa perjanjian kerja yaitu MFZ tanpa diberikan hak-hak nya seperti ganti rugi sisa PKWT dan kompensasi. Maka dari itu perselisihan ini termasuk kedalam jenis perselisihan pemutusan hubungan kerja karena perselisihan ini timbul adanya ketidaksesuaian pengakhiran hubungan kerja antara pekerja dan pengusaha tanpa diberikan hak-hak pekerja tersebut dimana hal tersebut melanggar ketentuan perundang-undangan.

Sebagaimana telah disebutkan sebelumnya, perselisihan antara pekerja PKWT yaitu MFZ yang diputus hubungan kerjanya oleh pengusaha yaitu PT Semen Indonesia Distributor ditengah masa perjanjian kerja tanpa diberikan hak-haknya seperti ganti rugi sisa PKWT dan kompensasi mendapat perlindungan hukum untuk menuntut hak-haknya tersebut. Adapun perlindungan hukumnya yaitu dapat melalui perundingan bipartit, mediasi, konsiliasi dan arbitrase. Apabila upaya tersebut sudah dilakukan akan tetapi belum terselesaikan perselisihannya. Maka upaya terakhir yaitu pihak pekerja dapat mengajukan gugatan ke pengadilan hubungan industrial.

Mekanisme pengadilan dalam memastikan hak-hak pekerja yang di PHK ada dua, yaitu¹² :

- a. Menerima, memeriksa dan memutus gugatan yang diajukan oleh para pihak mulai dari Pengadilan Negeri dalam hal perselisihan hubungan industrial maka dilakukan di Pengadilan Hubungan Industrial di tingkat pertama hingga pada Mahkamah Agung untuk melakukan upaya hukum kasasi.
- b. Menerima permohonan eksekusi, melakukan telaah, melakukan *aanmaning*, melaksanakan eksekusi putusan.

Menurut M. Yahya Harahap, bahwa pertimbangan hukum merupakan pokok inisiasi dari sebuah putusan yang isinya mengenai analisis, argumentasi, pendapat atau kesimpulan hukum dari hakim yang memeriksa perkara tersebut¹³.

Dalam beracara di pengadilan, setelah pembacaan gugatan maka tahap selanjutnya yaitu mendengar jawaban dari tergugat, kemudian eksepsi dan rekonvensi. Dalam jawaban tergugat didalamnya berisikan bantahan, fakta-fakta lain atau dikenal dengan proses replik dan duplik¹⁴.

Eksepsi merupakan tangkisan pihak tergugat yang tidak memiliki hubungan dengan pokok perkara, tetapi hanya mempermasalahkan kewenangan pengadilan untuk mengadili karena berdasarkan kompetensi relatif termasuk wewenang pengadilan lain¹⁵. Dalam perkara ini pihak tergugat melakukan eksepsi bahwa pengadilan hubungan industrial tidak berwenang untuk mengadili dan memutus perkara ini karena domisili hukum tergugat berada di wilayah kota gresik.

¹² Hasil wawancara dengan Bapak Hendro Agung selaku Hakim Ad hoc Pengadilan Hubungan Industrial Kota Semarang

¹³ M. Yahya Harahap, *Hukum Acara Perdata (Gugatan, Persidangan, Penyitaan, Pembuktian, Dan Putusan Pengadilan)*, Kedua (Jakarta: Sinar Grafika, 2017).

¹⁴ Sarwono, *Hukum Acara Perdata Teori Dan Praktik*, Pertama (Jakarta: Sinar Grafika, 2011).

¹⁵ Sarwono, *Hukum Acara*, 166.

Berdasarkan pasal 81 UU Nomor 2 Tahun 2004, gugatan perselisihan hubungan industrial diajukan kepada pengadilan hubungan industrial pada pengadilan negeri yang daerah hukumnya meliputi tempat pekerja/buruh bekerja. Karena pekerja PKWT MFZ ini bekerja di daerah Sragen, maka berdasarkan pasal tersebut gugatan yang diajukan sudah sesuai karena pihak pekerja tersebut bekerja di daerah Sragen maka dapat mengajukan gugatan ke pengadilan hubungan industrial pada pengadilan negeri Semarang.

Pihak tergugat juga disini mengajukan rekonsvensi yaitu gugatan balasan yang diajukan oleh tergugat terhadap penggugat bersama-sama dengan jawaban tergugat atas gugatan penggugat dalam sengketa yang sama¹⁶. Dalam gugatan rekonsvensi membuat kedudukan penggugat dan tergugat posisinya berubah. Pihak penggugat dalam rekonsvensi yaitu pihak tergugat dalam konvensi (semula), sedangkan pihak tergugat dalam rekonsvensi adalah pihak penggugat dalam konvensi (semula). Maka pihak pekerja dalam rekonsvensi berubah menjadi tergugat dan pihak perusahaan dalam rekonsvensi berubah menjadi penggugat. Dalam perkara ini pihak tergugat mengajukan gugatan balasan terhadap gugatan penggugat.

Kemudian setelah adanya gugatan balasan dari tergugat atas gugatan penggugat, selanjutnya majelis hakim mempertimbangkan beberapa hal mengenai gugatan konvensi, eksepsi dan gugatan rekonsvensi. Dalam eksepsinya, tergugat yang menyebutkan bahwa gugatan penggugat cacat formil karena Surat Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) cacat formil,. Maka Majelis Hakim mempertimbangkannya sebagai berikut :

Dalam proses persidangan pihak tergugat menyampaikan eksepsinya guna menyanggah karena merasa keberatan atas gugatan yang diajukan penggugat. Dimana dalam Putusan PHI Nomor : 47/Pdt.Sus-PHI/2022/PN.Smg

¹⁶ Sarwono, *Hukum Acara*, 175.

tergugat menyanggah gugatan penggugat dengan eksepsinya yang menyebutkan bahwa pada Surat Perjanjian Kerja Waktu Tertentu antara Penggugat dengan Tergugat cacat formil. Hal tersebut dikarenakan yang menandatangani surat perjanjian tersebut dilakukan oleh Sdr. Dedhyn Sandiary Anwar yang belum mendapat surat kuasa dari Direksi dan jenis pekerjaan pada PKWT dimaksud merupakan jenis pekerja yang sifatnya tetap.

Terhadap eksepsi yang dilakukan Tergugat mengenai Surat Perjanjian PKWT antara Penggugat dan Tergugat yang terdapat adanya cacat formil yaitu bahwa yang menandatangani PKWT tersebut dari pihak perusahaan adalah Sdr. Dedhyn Sandiary Anwar yang belum mendapat surat kuasa dari Direksi, dalam repliknya penggugat menyatakan bahwa Branch Manager merupakan panjng tangan dari perusahaan. Maka dari itu, bagi para pihak harus memberikan bukti yang di berikan saat proses persidangan. Seperti yang disebutkan dalam Pasal 163 HIR, Pasal 283 RBG atau Pasal 1865 KUHPerdara yang berbunyi “Setiap orang yang mendalilkan bahwa ia mempunyai sesuatu hak, atau guna menegakkan haknya sendiri maupun membantah sesuatu hak orang lain, menunjukkan pada suatu peristiwa, diwajibkan membuktikan adanya hak atau peristiwa tersebut”. Dalam praktik hukumacara perdata di persidangan pengadilan, beban pembuktian yang harus dibuktikan hanyalah sesuatu hak dan kejadian yang disangkal oleh pihak lawan, sedangkan yang tidak disangkal oleh pihak lawan.

Macam-macam alat bukti dalam perdata diantaranya yaitu¹⁷ :

- a. Alat bukti dengan surat atau tertulis
- b. Alat bukti dengan saksi
- c. Alat bukti persangkaan-persangkaan
- d. Alat bukti pengakuan
- e. Alat bukti sumpah

¹⁷ Sarwono, *Hukum Acara*, 241.

Adapun bukti yang diajukan penggugat dan tergugat mengenai cacat formil pada Surat Perjanjian PKWT dalam persidangan yaitu bukti P3 dan T5 tentang PKWT antara penggugat dan tergugat dapat diketahui bahwa PKWT tersebut berlangsung dari tanggal 1 September 2021 sampai dengan 1 September 2022 dan ditanda tangani oleh Sdr. Dedhyn Sandiary sebagai Branch Manager PT. Semen Indonesia Distributor dengan Penggugat. Karena pihak tergugat menyangkal mengenai eksepsinya yang menyebutkan adanya cacat formil, maka pihak tergugat harus membuktikan atas adanya sangkalannya tersebut dengan alat bukti. Alat bukti atas sangkalannya ini yaitu pada bukti P3 dan T5 mengenai surat perjanjian PKWT. Maka dari itu Majelis hakim mempertimbangkannya sebagai berikut :

Dalam pertimbangan hukumnya, hakim didasarkan pada ketentuan Pasal 59 ayat (7) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, menentukan bahwa perjanjian kerja untuk waktu tertentu atau dikenal PKWT yang tidak memenuhi ketentuan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1), ayat (2), ayat (4), ayat (5), dan ayat (6) maka “demi hukum” menjadi perjanjian kerja waktu tidak tertentu atau PKWTT. Ayat (1), ayat (2), ayat (4), ayat (5), dan ayat (6) mengatur mengenai empat syarat pekerjaan tertentu yang menurut jenis dan sifat atau kegiatan pekerjaannya akan selesai dalam waktu tertentu, PKWT tidak dapat diadakan untuk pekerjaan yang bersifat tetap, maksimal waktu PKWT dan perpanjangan, tenggang waktu pemberitahuan perpanjangan perjanjian, dan aturan pembaruan PKWT.

Selain itu hakim juga mempertimbangkan berdasarkan ketentuan amar putusan Pasal 1.1 dan 1.2 Putusan Mahkamah Konstitusi RI No. 7/PUU-XII/2014 tentang Peralihan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu menjadi Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu yang menyatakan :

Amar Putusan Pasal 1.1 Frase “demi hukum” dalam Pasal 59 ayat (7) Undang-undang no. 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan bertentangan dengan Undang-Undang Dasar

Negara Republik Indonesia tahun 1945 sepanjang tidak dimaknai “Pekerja/buruh dapat meminta pengesahan nota pemeriksaan pegawai pengawas ketenagakejaan kepada Pengadilan Negeri setempat dengan syarat Telah dilaksanakan perundingan bipartit namun perundingan bipartit tersebut tidak mencapai kesepakatan atau salah satu pihak menolak untuk berunding dan Telah dilakukan pemeriksaan oleh pegawai pengawas ketenagakerjaan berdasarkan peraturan perundang-undangan.

Dan Amar Putusan Pasal 1.2 Frase “demi hukum” dalam Pasal 59 ayat (7) Undang-Undang No. 13 tahun 2003 tentang Ketenagakejaan tidak mempunyai kekuatan hukum mengikat sepanjang tidak dimaknai “Pekerja/buruh dapat meminta pengesahan nota pemeriksaan pegawai pengawas ketenagakerjaan kepada Pengadilan Negeri setempat dengan syarat Telah dilaksanakan perundingan bipartit namun perundingan bipartit tersebut tidak mencapai kesepakatan atau salah satu pihak menolak untuk berunding dan Telah dilakukan pemeriksaan oleh pegawai pengawas ketenagakerjaan berdasarkan peraturan perundang-undangan.

Setelah Majelis Hakim memeriksa berkas perkara *a quo* dengan cermat, tidak ditemukannya satu bukti maupun dalil adanya pemeriksaan oleh pegawai pengawas ketenagakerjaan maupun nota pemeriksaanya mengenai adanya pelanggaran norma kerja dalam pelaksanaan PKWT di perusahaan Tergugat.

Dalam amar Putusan MK RI No. 7/PUU-XII/2014 menyaratkan perubahan PKWT yang bertentangan dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku dan dapat menjadi PKWTT harus memenuhi dua syarat yaitu sudah terlaksanakannya perundingan bipartit, namun gagal dan telah dilaporkan kepada Pegawai Pengawas Ketenagakerjaan pada Kantor Dinas Ketenagakerjaan setempat, yang kemudian ditindak lanjuti dengan Pegawai Pengawas ketenagakerjaan pada Kantor Dinas Ketenagakerjaan mengeluarkan Nota Pemeriksaan terkait pelanggaran dimaksud. Akan tetapi 2 hal

tersebut tidak ada sebagaimana yang terjadi pada fakta persidangan.

Pihak Tergugat mengajukan eksepsi yang menyatakan telah melakukan pelanggaran terhadap pelaksanaan PKWT, maka harus berubah menjadi PKWTT. Menurut Putusan MK RI No. 7/PUU-XII/2014 bahwa pihak yang berwenang untuk menyatakan perubahan PKWT menjadi PKWTT adalah Pegawai Pengawas Ketenagakerjaan pada Kantor Dinas Ketenagakerjaan dengan nota pemeriksaannya. Jadi pihak Tergugat tidak memiliki kewenangan untuk menyatakan adanya pelanggaran yang dilakukan terhadap pelaksanaan PKWT sehingga harus berubah menjadi PKWTT. Maka dari itu atas pertimbangan hakim tersebut berpendapat bahwa eksepsi Tergugat harus ditolak karena tidak beralasan.

Mengenai pertimbangan hakim dalam hal adanya eksepsi yang dilakukan Tergugat karena menganggap perjanjian kerja antara Penggugat dan Tergugat adanya kecacatan secara formil maka Tergugat dianggap melakukan pelanggaran terhadap pelaksanaan PKWT sehingga harus berubah menjadi PKWTT. Hakim dalam mempertimbangkan hal tersebut harus melakukan pemeriksaan terhadap bukti yang disampaikan di persidangan. Kemudian hakim melakukan pertimbangan dengan dasar ketentuan dalam Pasal 59 ayat (7) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 dan Putusan Mahkamah Konstitusi RI No. 7/PUU-XII/204 tentang peralihan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu menjadi Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu yang menurut penulis sendiri sudah sesuai.

Dalam perkara ini para pihak sudah mengajukan replik dan duplik. Pada praktiknya, setelah terjadi jawaban replik dan duplik yang disertai pembuktian maka para pihak membuat kesimpulan tentang kebenaran replik dan duplik yang bertujuan untuk memberikan kejelasan mengenai duduk permasalahan dan memudahkan hakim mengambil keputusan terhadap perkara yang sedang diperiksa di pengadilan.

Selanjutnya majelis hakim mempertimbangkan pada pokok perkara. Bahwa Penggugat mengajukan gugatannya dengan maksud dan tujuan mengenai terjadinya perselisihan pemutusan hubungan kerja. Maka perlu dipertimbangkan dahulu oleh hakim mengenai hak-hak yang dapat diberikan kepada Penggugat mengenai kompensasi dan uang ganti rugi sisa kontrak. Terlebih dahulu hakim mempertimbangkan gaji yang diterima oleh Penggugat sebelum di putus hubungan kerjanya beserta bukti yang disampaikan dalam persidangan. Dalam pertimbangannya, hakim memeriksa beberapa bukti mengenai hubungan kerja antara Penggugat dengan Tergugat yaitu berupa bukti P3 dan T5 yaitu berupa Surat Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Nomor 039/SID.09/08.2021.

Pada dasarnya, setiap orang yang telah dewasa dan mempunyai akal sehat dapat dijadikan saksi dalam suatu perkara. Alat bukti saksi dalam praktik hukum acara perdata di persidangan sangatlah penting karena berfungsi untuk menguatkan tentang kejadian atau peristiwa terhadap adanya perbuatan hukum yang dilakukan oleh para pihak yang sedang berperkara¹⁸. Bahwa saksi dalam persidangan perkara ini diperiksa dan didengar keterangannya mengenai adanya hubungan kerja antara pekerja dan pengusaha dengan perjanjian kerja waktu tertentu. Berdasarkan keterangan saksi, pihak pekerja sebagai penggugat dan pihak pengusaha sebagai tergugat dapat diketahui adanya hubungan kerja antara Penggugat dan Tergugat dan berdasarkan bukti tersebut diketahui mengenai upah Penggugat. Adapun upah yang didapatkan Penggugat berdasarkan bukti tersebut sejumlah Rp. 4.198.502 (empat juta seratus sembilan puluh delapan ribu lima ratus dua rupiah). Maka dari itu hakim berpendapat bahwa upah yang diterima Penggugat berdasarkan Surat Perjanjian Kerja Waktu tertentu dengan Tergugat yaitu Rp. 4.198.502 (empat juta seratus sembilan puluh delapan ribu lima ratus dua rupiah).

¹⁸ Sarwono, *Hukum Acara*, 255.

Hal yang mendasari Tergugat untuk menghentikan PKWT dengan Penggugat yaitu berdasarkan proses pembinaan Penggugat oleh Tergugat dalam hal peningkatan kinerja dan diketahui bahwa Penggugat kinerjanya tidak baik, maka dari itu PKWT tersebut berakhir pada tanggal 20 Juni 2022. Padahal dalam perjanjian hubungan kerja antara Penggugat diketahui berakhir pada 1 September 2023 dan dapat disimpulkan bahwa Penggugat masih memiliki sisa kontrak selama 15 bulan. Hal tersebut dibuktikan berdasarkan bukti T11 sampai T16 yang disampaikan dalam persidangan oleh Tergugat.

Seorang hakim dalam menjatuhkan putusan harus berdasarkan pertimbangan mengenai fakta-fakta di persidangan yang diperoleh setelah menelaah semua alat bukti dan barang bukti yang muncul di persidangan. Fakta-fakta yang muncul dalam persidangan berarti fakta-fakta tersebut diperoleh dalam suatu proses persidangan yang dinamakan tahap pembuktian¹⁹.

Pembuktian merupakan meyakinkan hakim tentang kebenaran dalil-dalil yang dikemukakan dalam suatu persengketaan. Tidak semua dalil-dalil yang menjadi dasar gugatan harus dibuktikan kebenarannya, melainkan hanya terhadap dalil-dalil yang disangkal oleh pihak lawan. Maka di muka persidangan bahwa fakta-fakta atau peristiwa-peristiwa untuk membenarkan adanya suatu hak itu harus dibuktikan²⁰.

Dalam proses persidangan tersebut telah ditemukan fakta-fakta bahwa penggugat merupakan pekerja PKWT dengan masa kontrak 24 (dua puluh empat) bulan dengan gaji

¹⁹ Denu Pahlawardi, 'KEKUATAN YURIDIS FAKTA PERSIDANGAN DALAM PENGAMBILAN PUTUSAN OLEH HAKIM (STUDI KASUS PERKARA PIDANA NOMOR 1532/PID.B/2009/PN.JKT.SEL ATAS NAMATERDAKWAANTASARI AZHAR)', *JOM Fakultas Hukum*, I.2 (2014), 1–15.

²⁰ Aris Prio Agus Santoso and dkk, *Hukum Acara Perdata (Dilengkapi Contoh Surat Kuasa, Surat Gugatan, Replik Dan Duplik)* (Yogyakarta: PUSTAKABARUPRESS).

sejumlah Rp. 4. 198.502,00 dibuktikan dengan surat perjanjian kerja waktu tertentu Nomor 039/SID.09/08.2021 dengan diperkuat adanya keterangan saksi penggugat dan tergugat yang menyatakan benar adanya hubungan kerja antara penggugat dan tergugat dengan PKWT. Penggugat telah diputus hubungan kerjanya dibuktikan berdasarkan surat PHK nomor 457/KP.06/H2100100/06.2022 atas dasar penggugat kinerjanya tidak baik sebagaimana dalam proses pembinaan dalam hal peningkatan kinerja. Atas pemutusan hubungan kerjanya tersebut pihak pekerja masih memiliki sisa kontrak 15 bulan. Yang kemudian atas fakta-fakta persidangan tersebut, majelis hakim melakukan pertimbangan hukum nya.

Dalam putusan hakim, secara substansial isi putusannya harus terdapat pertimbangan hukumnya. Bahwa hakim dalam mempertimbangkan suatu putusan terhadap suatu perkara yang ditanganinnya harus memuat alasan-alasan hukum yaitu pasal-pasal dari peraturan perundang undangan yang dipergunakan sebagai dasar tuntutan penggugat untuk mengabulkan atau tidak mengabulkan suatu tuntutan yang diajukan oleh penggugat²¹. Dalam perkara ini, majelis hakim menggunakan pasal-pasal mengenai ketentuan hak-hak pekerja PKWT yang diputus hubungan kerjanya ditengah masa perjanjian kerja yang tercantum dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan, Undang-Undang Nomor 11 tahun 2020 tentang Cipta Kerja, Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Perppu Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja dan Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial dan peraturan-peraturan lain yang bersangkutan. Dengan dasar dari peraturan perundang-undangan tersebut majelis hakim kemudian dapat mengabulkan tuntutan yang diajukan oleh penggugat yaitu pihak pekerja.

²¹ Sarwono, *Hukum Acara*, 232.

Dalam mengambil keputusan, majelis hakim mempertimbangkan hukum, perjanjian yang ada, kebiasaan dan keadilan sebagaimana disebutkan dalam Pasal 100 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004. Selain itu faktor dalam pertimbangan sebelum majelis hakim memberikan keputusannya diantaranya menimbang bukti-bukti yang diajukan oleh para pihak yaitu seperti slip/bukti pembayaran gaji, perjanjian kerja, kartu pekerja dan saksi-saksi yang kemudian dihubungkan dengan dalil-dalil dari para pihak serta menghubungkan dengan ketentuan yang berlaku²².

Dalam pertimbangan hakim, terdapat 3 (tiga) tujuan yang harus diwujudkan, diantaranya²³ :

- a) Kemanfaatan yaitu terkait dengan keadilan dalam hubungannya dengan norma sosial.
- b) Kepastian Hukum yaitu terkait dengan keadilan dalam hubungannya dengan norma hukum positif.
- c) Filosofis yaitu terkait dengan keadilan dalam hubungannya dengan norma moral.

Terkait dengan tujuan yang pertama yaitu kemanfaatan kaitannya dengan keadilan dalam hubungannya dengan norma sosial. Dalam pertimbangannya hakim mempertimbangkan kemanfaatannya yaitu agar putusan tersebut dapat melindungi dan menjamin hak-hak pekerja sehingga pekerja tersebut mendapat perlindungan atas hak-hak ganti rugi sisa PKWT dan kompensasi.

Tujuan yang kedua yaitu kepastian hukum kaitannya dengan keadilan dalam hubungannya dengan norma hukum positif. Dalam pertimbangannya, hakim mempertimbangkan beberapa ketentuan hak-hak pekerja PKWT yang diputus hubungan kerjanya ditengah masa perjanjian kerja seperti

²² Syarif Mappiasse, *Logika Hukum Pertimbangan Putusan Hakim* (Jakarta:

Prenada Media Group, 2017).

²³ Hasil wawancara dengan Bapak Hendro Agung selaku Hakim Ad hoc Pengadilan Hubungan Industrial Kota Semarang

yang disebutkan dalam pasal 62 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 dan Pasal 15 PP Nomor 35 Tahun 2021. Maka nilai kepastian hukum tersebut berdasarkan norma hukum positif harus sesuai dengan nilai keadilan agar hukum tersebut dapat mencapai tujuan keadilan dan menyebabkan kepastian. Sehingga hakim dalam mempertimbangkan dengan nilai keadilan bagi para pihak karena hubungannya norma hukum positif yang diterapkan memberikan kepastian hukumnya.

Tujuan yang ketiga yaitu filosofis kaitannya dengan keadilan dalam hubungannya dengan norma moral. Dalam pertimbangannya, hakim dalam mempertimbangkan berdasarkan fakta-fakta dipersidangan mengenai adanya hubungan pekerja PKWT dengan pihak pengusaha dan pemutusan hubungan kerja kemudian dihubungkan dengan ketentuan perundang-undangan sehingga dapat menciptakan keadilan berdasarkan moral.

Berdasarkan ketentuan Pasal 50 Undang-Undang Nomor 48 Tahun 2009 tentang kekuasaan kehakiman, di dalam sebuah pertimbangan hukum putusan harus memuat :

- a. Alasan-alasan yang berkaitan dengan penentuan fakta-fakta kejadian dikualifisir menjadi fakta hukum.
- b. Dasar putusan yang berkaitan dengan hukum yang diterapkan dan argumen-argumen pendukung.
- c. Pasal-pasal dari peraturan perundang-undangan yang berkaitan dengan dasar-dasar hukum yang diterapkan, atau sumber hukum yang tak tertulis yang dijadikan dasar untuk mengadili.
- d. Hukum tak tertulis, dapat berupa argumen sosiologis dan filosofis atau moral.
- e. Alasan dan dasar hukum tersebut harus tepat dan benar

Alasan-alasan yang berkaitan dengan penentuan fakta-fakta kejadian kemudian dinilai sebagai fakta hukum dalam pertimbangannya bahwa fakta hukum yang terjadi di persidangan mengenai benar adanya penggugat merupakan pekerja pada perusahaan tergugat dengan berdasarkan PKWT

dengan kontrak selama 24 bulan yaitu dari 01 September 2021 hingga 01 September 2023 dengan mendapatkan gaji sejumlah 4.198.502,00. Dan pemutusan hubungan kerja tersebut terjadi ditengah masa perjanjian kerja yaitu pada 20 Juni 2022. Terhadap hal tersebut telah diakui para pihak dan tidak ada sangkalan, maka menurut hukum hal tersebut dianggap terbukti dan menjadi fakta hukum.

Dalam pertimbangan majelis hakim juga harus memuat dasar putusan yang berkaitan dengan hukum yang diterapkan yaitu dari pasal-pasal peraturan perundang-undangan yang dijadikan dasar untuk mengadili disertai argumen-argumen pendukung. Dalam pertimbangan majelis hakim sudah memuat dasar putusan yang berkaitan dengan hukum yang diterapkan dalam perkara ini yaitu dari Pasal 62 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 yang menyebutkan apabila salah satu pihak mengakhiri hubungan kerja bukan karena ketentuan sebagaimana dimaksud 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 PKWT. Dan Pasal 15 PP Nomor 35 Tahun 2021 yang menyatakan bahwa pengusaha wajib memberikan uang kompensasi kepada pekerja/buruh pada saat PKWT berakhir. Pasal-pasal yang diterapkan tersebut oleh majelis hakim berdasarkan argumen pendukung yaitu didasari pada fakta-fakta dalam persidangan benar adanya hubungan penggugat sebagai pekerja pada perusahaan tergugat dengan PKWT kemudian diputus hubungan kerjanya di tengah masa PKWT sehingga masih menyisakan jangka waktu.

Sehingga atas dasar pertimbangan yang telah dilakukan majelis hakim diatas, adapun amar putusan hakim dalam Putusan Nomor 47/Pdt.Sus-PHI/2022/PN Smg, dalam eksepsinya menolak eksepsi Tergugat. Dalam pokok perkaranya mengabulkan gugatan Penggugat sebagian, kemudian menyatakan hubungan kerja antara Penggugat dan

Tergugat putus karena telah berakhirnya PKWT sebelum selesainya PKWT serta menghukum Tergugat untuk membayar kepada Penggugat ganti rugi sisa PKWT dan kompensasi. Adapun rincian pembayaran ganti rugi Tergugat terhadap Penggugat dengan perhitungan berdasarkan sisa PKWT yaitu 24 (dua puluh empat) bulan dimana Penggugat baru menyelesaikan PKWT nya 9 (sembilan) bulan sehingga terdapat sisa PKWT 15 (lima belas) bulan. Sehingga ganti rugi yang diberikan kepada Penggugat sisa PKWT 15 (lima belas) bulan dikalikan upah yang diterima Penggugat perbulannya 4.198.502,00 sehingga jumlah yang diberikan kepada Penggugat sejumlah 62.997.530,00. Adapun kompensasi yang diterima oleh Penggugat dihitung berdasarkan Masa kerja PKWT yaitu 9 (sembilan) bulan, kemudian dihitung dengan rumus $9/12$ dikalikan upah yang diterima Penggugat perbulannya. Sehingga pembayaran kompensasi yang diterima Penggugat yaitu 3.148.867,50. Sehingga total yang didapatkan Penggugat atas ganti rugi dan kompensasi yaitu berjumlah 66.146.406,50 (enam puluh enam juta seratus empat puluh enam ribu empat ratus enam Rupiah koma lima puluh sen). Dan menolak gugatan Penggugat untuk selain dan selebihnya.

Putusan Nomor 47/Pdt.Sus-PHI/2022/PN.Smg telah memiliki kekuatan hukum tetap dengan adanya Putusan Mahkamah Agung Nomor 1023 K/Pdt.Sus-PHI/2023 yang pada amar putusannya menolak permohonan kasasi dari pemohon kasasi yaitu PT Semen Indonesia Distributor (SID) Cabang Sragen. Sehingga menyatakan putusan Nomor 47/Pdt.Sus-PHI/2022/PN.Smg berlaku dan mengikat para pihak untuk mewajibkan Tergugat yaitu PT Semen Indonesia Distributor untuk melaksanakan kewajibannya untuk membayarkan uang ganti rugi sisa PKWT dan kompensasi kepada Penggugat.

Pengajuan gugatan tersebut oleh Penggugat yaitu pihak pekerja merupakan persoalan PHK. Bahwa persoalan PHK terjadi ketika ada perbedaan menyangkut tata cara PHK,

hak pesangon atas phk tersebut, dan/atau adanya keinginan dari pekerja untuk tetap pekerja. Maka dari itu pekerja berhak untuk mengajukan gugatan ke Pengadilan Hubungan Industrial atas adanya PHK tersebut, setelah sebelumnya melakukan perundingan secara bipartit, Mediasi/Konsiliasi/Arbitrase.

Maka dengan adanya putusan tersebut, Penggugat telah mendapatkan haknya karena akibat adanya pemutusan hubungan kerja yang sepihak yaitu oleh pihak Tergugat. Hak yang diterima oleh Penggugat berdasarkan amar putusan tersebut diantaranya yaitu ganti rugi sisa PKWT dan kompensasi yang dihitung berdasarkan sisa jangka waktu Perjanjian Kerja Penggugat dan upah yang diterima Penggugat saat sebelum diputus hubungan kerjanya. Dimana hal ini telah sesuai menurut ketentuan Pasal 62 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 dan Pasal 17 PP Nomor 35 Tahun 2021. Dan menimbulkan kewajiban kepada pihak pengusaha untuk membayarkan hak-hak tersebut.

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Dari pemaparan dari bab-bab telah diuraikan sebelumnya dan berdasarkan hasil pembahasan pada analisa penelitian tersebut, maka dapat diambil kesimpulan bahwa :

1. Perlindungan hukum atas pemutusan hubungan kerja ditengah masa perjanjian kerja berdasarkan Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang penyelesaian perselisihan hubungan industrial. yaitu dapat mengupayakan penyelesaiannya melalui perundingan bipartit, mediasi, konsiliasi dan arbitrase. Apabila hal tersebut telah dilakukan akan tetapi tidak memberikan hasil maka dapat melakukan gugatan ke pengadilan hubungan industrial. Jadi Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang penyelesaian perselisihan hubungan industrial memberikan perlindungan hukum terhadap hak-hak pekerja PKWT yang diputus hubungan kerjanya di masa perjanjian kerja seperti ganti rugi sisa PKWT dan kompensasi.
2. Dalam melakukan pertimbangannya, majelis hakim telah melakukan pemeriksaan terhadap bukti-bukti mengenai adanya pemutusan hubungan kerja kemudian memunculkan fakta-fakta dipersidangan dan selanjutnya melakukan pertimbangan-pertimbangan hukumnya sehingga tujuan pertimbangan hakim mengenai

kemanfaatan, kepastian hukum, dan filosofis sudah diwujudkan.

B. Saran

1. Pengusaha diharapkan untuk lebih mencermati dan menaati beberapa ketentuan peraturan perundang-undangan mengenai pemutusan hubungan kerja, agar dikemudian hari tidak menimbulkan perselisihan. Dan hak-hak yang seharusnya didapat oleh Pekerja telah sesuai dengan ketentuan perundang-undangan yang berlaku di Indonesia.
2. Pihak pemerintah dalam hal ini Dinas Ketenagakerjaan harus berupaya mengawasi setiap peristiwa yang terjadi dalam hubungan Industrial agar nantinya tidak ada pihak yang merasa dirugikan akibat dari adanya perselisihan hubungan Industrial dalam hal ini perselisihan pemutusan hubungan kerja.

DAFTAR PUSTAKA

Artikel Ilmiah

- Adlini, Miza Nina, Anisya Hanifa Dinda, Sarah Yulinda, Octavia Chotimah, and Sauda Julia Merliyana, 'Metode Penelitian Kualitatif Studi Pustaka', *Edumaspul: Jurnal Pendidikan*, 6.1 (2022), 974–80
<<https://doi.org/10.33487/edumaspul.v6i1.3394>>
- Amin, Muhammad, and Maula Sari, 'Perlindungan Hak Warga Negara Dalam Perspektif Al-Qur'an Dan Konstitusi', *Tafse : Journal of Qur'anic Studies*, 8.1 (2023), 19–33
- Anwar, Jumadi, and Imam Budi Santoso, 'Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Di Luar Pengadilan Melalui Arbitrase', *Jurnal Supremasi Hukum*, 19.2 (2023), 1–10
- Dewi Silalahi, Sintha, 'PERLINDUNGAN HUKUM BAGI PEKERJA KONTRAK YANG MENGALAMI PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA DALAM MASA KONTRAK (Studi Kasus Putusan Pengadilan Negeri Medan No: 82/Pdt.Sus-PHI/2016/PN Mdn)', 2018
- Disemadi, Hari Sutra, 'Lenses of Legal Research: A Descriptive Essay on Legal Research Methodologies', *Journal of Judicial Review*, 24.2 (2022), 289
<<https://doi.org/10.37253/jjr.v24i2.7280>>
- Herawati, Novi, Ro'fah Setiawati, and Irma Cahyaningtyas, 'Perwujudan Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Sebagai Cerminan Asas Keseimbangan', *Jurnal Notarius*, 14 (2021)
- Jhs, Saraswati, and Duwi Aprianti, 'Jurnal Hukum Saraswati Nomor PERLINDUNGAN HUKUM TERHADAP PEKERJA DALAM PERJANJIAN KERJA WAKTU TERTENTU (PKWT) Abstrak', 2021, 70–82
- Julkipli, Ahmad, and Imam Budi Santoso, 'Peran Mediator Dalam Upaya Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Melalui Mediasi Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial , Perselisihan Hubungan Industrial', *Jurnal*

- Justitia*, 5 (2022), 257–67
- Kesuma, I Nyoman, and I Wayan Agus Vijyantera, ‘Perundingan Bipartit Sebagai Langkah Awal Dalam Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial’, *Jurnal Hukum Universitas Mahasarwati Denpasar*, 2 (2020) <file:///C:/Users/my notebook/Downloads/I+Nyoman+Jaya+Kesuma.pdf>
- Kusuma, Ahmad Jaya, Edith Ratna M.S, and Irawati Irawati, ‘Kedudukan Hukum Pekerja Pkwt Yang Tidak Sesuai Dengan Ketentuan Undang-Undang Ketenagakerjaan’, *Notarius*, 13.1 (2020), 193–208 <<https://doi.org/10.14710/nts.v13i1.30324>>
- Listiyani, Nurul, Rakhmat Nopliardy, and Ibelashri Justiceka, ‘Kajian Terhadap Perlindungan Hukum Bagi Pekerja Kontrak Waktu Tertentu (Pkwt) Dalam Undang-Undang Cipta Kerja’, *Jurnal Terapung: Ilmu - Ilmu Sosial*, 4.2 (2022), 10 <<https://doi.org/10.31602/jt.v4i2.8230>>
- Mustafa, Dewi Wahyuni, and Rostansar, ‘Efektivitas Peranan Mediator Dalam Menyelesaikan Perselisihan Hubungan Industrial’, *Legal Journal of Law*, 1.2 (2022), 30–44
- Nasution, Mulia Syahputra, Suhaidi, and Marzuki, ‘Akibat Hukum Perjanjian Kerja Secara Lisan Menurut Perspektif Hukum Ketenagakerjaan’, *Jurnal Ilmiah Metadata*, 3.2 (2021), 415–31
- Pahlawardi, Denu, ‘KEKUATAN YURIDIS FAKTA PERSIDANGAN DALAMPENGAMBILAN PUTUSAN OLEH HAKIM (STUDI KASUS PERKARA PIDANA NOMOR 1532/PID.B/2009/PN.JKT.SEL ATAS NAMATERDAKWAANTASARI AZHAR)’, *JOM Fakultas Hukum*, 1.2 (2014), 1–15
- Pakaya, Salahudin, and Ismet Hadi, ‘Hak Warga Negara Untuk Dilindungi Sebagai Hak Asasi Manusia Dalam Konstitusi’, *At-Tanwir Law Review*, 3.1 (2023), 110 <<https://doi.org/10.31314/atlarev.v3i1.2345>>
- Pakpahan, Raymod Dart, Herlina Manullang, and Roida Nababan, ‘Analisis Dasar Pertimbangan Hakim Dalam Menjatuhkan

- Pidana Kepada Yang Membuka Lahan Dengan Cara Membakar (Studi Putusan Nomor 623/Pid.B/2019/PN.BTA)', *Patik: Jurnal Hukum*, 07.02 (2018), 123–36
- Pohan, Muhammad Regen, 'Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Dalam Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (Pkwrt)', *Merdeka Law Journal Universitas Merdeka Malang*, 1.2 (2020), 60–71 <<https://doi.org/10.36733/jhshs.v3i1.1853>>
- PRATAMA, DIAN, 'SKRIPSI Diajukan Untuk Memenuhi Sebagian Syarat Syarat Memperoleh Gelar Kesarjanaan Dalam Ilmu Hukum', 2017 (2017), 98
- Putra, Agus Antara, I Nyoman Putu Budiarta, and Desak Gde Dwi Arini, 'Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Dengan Perjanjian Kerja Waktu Di Indonesia', *Jurnal Interpretasi Hukum*, 1.2 (2020), 12–17 <<https://doi.org/10.22225/juinhum.1.2.2428.12-17>>
- Silalahi, Rumelda, 'Kajian Hukum Atas Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Secara Konsiliasi', *Jurnal Darma Agung*, 27.2 (2019) <<https://doi.org/10.46930/ojsuda.v27i2.276>>
- Yunus, Yudin, A. ST. Kumala Ilyas, Kingdom Makkulawuzar, Siti Alfaiyshari Lasori, Haritsa, Umar, and others, 'Penyelesaian Perselisihan Di Pengadilan Hubungan Industrial', *Jurnal Kewarganegaraan*, 7.1 (2023) <<https://doi.org/10.35973/sh.v15i1.1107>>
- Yusup Permana, Deni, and Endang Sutrisno, 'Implementasi Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Di Indonesia Dalam Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) Dan Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT) Menurut Undang-Undang No. 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja', *Jurnal Hukum Responsif*, 13.2 (2022), 902–15 <<https://doi.org/10.36418/jiss.v3i5.626>>

Buku

- Ali, Achmad, and Wiwie Heryani, *Asas-Asas Hukum Pembuktian Perdata*, Pertama (Jakarta: Kencana Prenada Media Group,

- 2012)
- Ali, Zainuddin, 'Metode Penelitian Hukum', Pertama (Jakarta: Sinar Grafika, 2021)
- Arto, Mukti, *Praktek Perkara Perdata Pada Pengadilan Agama* (Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2004)
- Elvera, and Yesita Astarina, 'Metodologi Penelitian', Pertama (Yogyakarta: Penerbit Andi, 2021), p. 111
- Harahap, M. Yahya, *Hukum Acara Perdata (Gugatan, Persidangan, Penyitaan, Pembuktian, Dan Putusan Pengadilan)*, Kedua (Jakarta: Sinar Grafika, 2017)
- Is, Muhammad Sadi, and Sobandi, *Hukum Ketenagakerjaan Di Indonesia*, Pertama (Jakarta: Kencana, 2020)
- M. Hadjon, Philipus, *Perlindungan Hukum Bagi Rakyat Indonesia* (Surabaya: Bina Ilmu, 1987)
- Mappiase, Syarif, *Logika Hukum Pertimbangan Putusan Hakim* (Jakarta: Prenada Media Group, 2017)
- Marzuki, Peter Mahmud, 'Penelitian Hukum', Pertama (Jakarta: Kencana Prenada Media, 2011)
- Mashudi, *Penyelesaian Sengketa Hubungan Industrial* (Surabaya: Jakad Publishing Surabaya, 2019)
- Muchsin, *Perlindungan Dan Kepastian Hukum Bagi Investor Di Indonesia* (Surakarta: Universitas Sebelas Maret, 2003)
- Mujtat, Majda El, *Hak Asasi Manusia Dalam Konstitusi Indonesia* (Jakarta: Prenada Media, 2009)
- Nurhayati, Tri, *Dinamika Hukum Ketenagakerjaan Indonesia Pasca Undang-Undang Cipta Kerja* (Alinea, 2022)
- Santoso, Aris Prio Agus, and dkk, *Hukum Acara Perdata (Dilengkapi Contoh Surat Kuasa, Surat Gugatan, Replik Dan Duplik)* (Yogyakarta: PUSTAKABARUPRESS)
- Ratnaningtyas, Endah Marendah, Ramli, Syafruddin, Edi Saputra, Desi Suliwati, Bekty Taufiq Ari Nugroho, and others, 'Metodologi Penelitian Kualitatif' (Aceh: Yayasan Penerbit Muhammad Zaini, 2021), p. 74
- Sarwono, *Hukum Acara Perdata Teori Dan Praktik*, Pertama (Jakarta: Sinar Grafika, 2011)
- Soekanto, Soerjono, 'Penelitian Hukum Normatif: Suatu Tinjauan

- Singkat', Pertama (Jakarta: Rajagrafindo Persada, 2014)
- Suteki, and Galang Taufani, 'Metodologi Penelitian Hukum (Filsafat, Teori Dan Praktik)', Pertama (Depok: Rajagrafindo Persada, 2018)
- Vijayantera, I Wayan Agus, and I Nyoman Jaya Kesuma, *Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (Konsep Penyelesaian Perselisihan Non Litigasi Dan Litigasi)* (Denpasar: UNMAS PRESS, 2022)
- Wijayanti, Asri, 'Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi', Pertama (Jakarta: Sinar Grafika, 2017)

Undang-Undang

- Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan
- Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 Tentang Cipta Kerja
- Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial
- Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 Tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja Dan Waktu Istirahat, Dan Pemutusan Hubungan Kerja

Wawancara

- Agung, Hendro. *Wawancara*. Semarang, 14 Juni 2024

LAMPIRAN

Lampiran 1 Hasil Dokumentasi Saat Wawancara



Gambar 1 dan 2, Wawancara Bersama Bapak Hendro Agung selaku Hakim Ad hoc dalam Pengadilan Hubungan Industrial Semarang

Lampiran 2 Surat Izin Riset dan Surat Keterangan Riset

 **KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA**
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI WALISONGO SEMARANG
FAKULTAS SYARIAH DAN HUKUM
Jalan Prof. Dr. H. Hamka Semarang 50185
Telepon (024)7801297, Faksimil (024)7824831, Website: <http://fih.walisongo.ac.id>

Nomor : B/Uh.10.1/K/PP.00.09/8/2024 4 Juni 2024
Lampiran : 1 (satu) Bendel Proposal
Hal : Permohonan Izin Riset

Yth.
Ketua Pengadilan Negeri kota Semarang
di Tempat

Assalamu'alaikum Wr. Wb.

Diberitahukan dengan hormat, bahwa dalam rangka pelaksanaan Tri Dharma Perguruan Tinggi, mahasiswa kami :

N a m a : Muhammad Alaiqa Antasari
N I M : 2002056066
Jurusan : Ilmu Hukum

sangat membutuhkan data guna penulisan skripsi yang berjudul:

"PERLINDUNGAN HUKUM TERHADAP HAK-HAK PEKERJA PKWT YANG DI PHK SAAT MASA PERJANJIAN KERJA BERLANGSUNG (Studi Putusan Pengadilan Hubungan Industrial Nomor : 47/Pdt.Sus-PHI/2023/PN.Smg"

Dosen Pembimbing I : Dr. Afif Noor S.Ag., SH., M.Hum.
Dosen Pembimbing II : Tri Nurhayati M.H.

Untuk itu kami mohon agar mahasiswa tersebut diberi izin untuk melaksanakan penelitian, wawancara, dan atau mendapatkan salinan dokumen di wilayah/lembaga/institusi yang Bapak/Ibu pimpin selama 3 (tiga) bulan sejak diizinkan.

Sebagai bahan pertimbangan bersama ini kami lampirkan :

1. Proposal Skripsi
2. Fotocopy Identitas Diri (Kartu Mahasiswa)

Demikian atas kerjasama Bapak/ Ibu, kami sampaikan terima kasih.

Wassalamu'alaikum Wr. Wb

 isaha

Tembusan :

1. Dekan Fakultas Syariah dan Hukum UIN Walisongo (sebagai laporan)

CONTACT PERSON:
(+62 812-2817-8853) Muhammad Alaiqa Antasari

 **MAHKAMAH AGUNG REPUBLIK INDONESIA**
DIREKTORAT JENDERAL BADAN PERADILAN UMUM
PENGADILAN TINGGI SEMARANG
PENGADILAN NEGERI SEMARANG KELAS I A KHUSUS
Jalan Biliungu Nomor 013 Semarang 50148
www.mahkamahagung.go.id, pn.semarang.mahkamahagung.go.id

Nomor : 39 /KPN/SKET.Riset.IHK2/VI/2024
Lampiran : -
Perihal : Surat Keterangan Riset

SURAT KETERANGAN

Yang bertanda tangan dibawah ini, Ketua Pengadilan Negeri Semarang Kelas I A Khusus menerangkan :

N a m a : MUHAMMAD ALAIKA ANTASARI
N I M : 2002056066
Perguruan Tinggi : Universitas Islam Negeri Walisongo Semarang
Alamat Perguruan Tinggi : Jalan Prof. Dr. Hamka Semarang 50185

Telah melakukan penelitian dan atau interview di Pengadilan Negeri Semarang Kelas I A Khusus tanggal 13 Juni 2024 sehubungan dengan penyusunan Skripsi dengan judul:

"Perlindungan Hukum Terhadap Hak-Hak Pekerja PKWT yang di PHK Saat Masa Perjanjian Kerja Berlangsung (Studi Putusan Pengadilan Hubungan Industrial Nomor: 47/Pdt.Sus-PHI/2023/PN.Smg"

Demikian surat keterangan ini dibuat untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.

Dikeluarkan di : Semarang
Pada tanggal : 14 Juni 2024

AN. KETUA
Pengadilan Negeri Semarang Kelas I A Khusus
KETUA

 **MUDI PRASETYA, S.H., M.H.**
NIDP 19690109 199603 1 002

PUTUSAN

Nomor 47 /Pdt.Sus-PHI/2022/PN Smg

DEMI KEADILAN BERDASARKAN KETUHANAN YANG MAHA ESA

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

Marhaendra Faizal Rakhman, bertempat tinggal di Perum. Kupang Green I No.27 RT.015/RW.016 Kelurahan Sendangmulyo, Kecamatan Tembalang, Kota Semarang, Jawa Tengah, dalam hal ini memberikan kuasa kepada Kahar Muamalsyah, S.H., M.H., Imam Joko Nugroho, S.H., Yuristadi Rilo Pambudi, S.H., Anindya Icchanaya Devi, S.H., dan Hamzah Fauzi, S.H., M.H., para advokat yang berkantor di KAHAR LAW OFFICE, yang beralamat di Jalan Sedayu Kenanga II. Perum. Sedayu Kenanga Regency No.4A, Genuk-Semarang, berdasarkan Surat Kuasa Khusus tanggal 24 November 2022, yang telah didaftarkan di Kepaniteraan Pengadilan Hubungan Industri Pada Pengadilan Negeri Semarang Nomor : 2637/PDT/K.Kh/2022/PN.Smg tanggal 15 Desember 2022, selanjutnya disebut sebagai Penggugat;

Lawan

PT Semen Indonesia Distributor (SID) Cabang Sragen, berkedudukan di Jl.Ring Road Utara Gambiran. Sine, Kecamatan Sragen, Kabupaten Sragen, Jawa Tengah, yang diwakili oleh Direktur Utama Luwi Adi Riswanto, dalam hal ini memberikan kuasa kepada Rido Sonny Kardoso, S.H; Muhhamad Sa'dullah. S.H; RM Arobbi Rahmat Z, S.H, Dinar Ramadan Putra T, S.H dan Agus Widodo, S.H, kesemuanya adalah pegawai PT SEMEN INDONESIA DISTRIBUTOR (SID) , beralamat di Jalan Raya Dr. Wahidin Sudirohusodo No. 728 A, Kab. Gresik, Jawa Timur, berdasarkan Surat Kuasa Khusus Nomor : 040/HK.07/H1000000/01.2023 tanggal 12 Januari 2023, yang telah didaftarkan di Kepaniteraan Pengadilan Hubungan Industrial Pada Pengadilan Negeri

Halaman 1 dari 35 Putusan Nomor 47/Pdt.Sus-PHI/2022/PN Smg

Semarang Nomor : 245/2023/PN.Smg, tanggal 06 Pebruari 2023,
selanjutnya disebut sebagai Tergugat ;

Pengadilan Hubungan Industrial tersebut;

Setelah membaca berkas perkara yang bersangkutan;

Setelah mendengar kedua belah pihak yang berperkara;

Setelah memperhatikan bukti-bukti yang diajukan kedua belah pihak;

TENTANG DUDUK PERKARA

Menimbang, bahwa Penggugat dengan Surat Gugatan tanggal 15 Desember 2022 yang dilampiri anjuran dan risalah penyelesaian, yang diterima dan didaftarkan di Kepaniteraan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Semarang pada tanggal 26 Desember 2023 dalam Register Nomor 47/Pdt.Sus-PHI/2022/PN Smg , telah mengajukan gugatan sebagai berikut :

1. Bahwa PENGGUGAT adalah pekerja atau karyawan kontrak pada perusahaan TERGUGAT sebagai Staf Administrasi (BAO) dengan masa kerja 9 bulan 26 hari;
2. Bahwa PENGGUGAT sebagai pekerja kontrak dengan jangka waktu 24 (dua puluh empat) bulan terhitung 01 September 2021 s/d 01 September 2023;
3. Bahwa PENGGUGAT menerima surat pemutusan hubungan kerja mulai tanggal 20 Juni 2022 melalui surat nomor 475/KP.06/H 2100100/06.2022 Tentang Pemutusan Hubungan Kerja;
4. Bahwa PENGGUGAT menerima upah/gaji utuh pada Mei 2022 sebesar Rp.5.316.327,-(lima juta tiga ratus enam belas ribu tiga ratus dua puluh tujuh rupiah);
5. Bahwa PENGGUGAT menerima kekurangan upah/gaji bulan Juni 2022 sebesar Rp.3.372.463,- (tiga juta tiga ratus tujuh puluh dua ribu empat ratus enam puluh tiga rupiah), sehingga masih terdapat kekurangan upah/gaji pada bulan Juni 2022 sebesar Rp. 1.943.864,- (satu juta sembilan ratus empat puluh tiga ribu delapan ratus enam puluh empat rupiah);
6. Bahwa didalam Surat Keputusan No : 007/SKPTS.01/08.2018 tentang fasilitas pindah tugas dan tunjangan setempat bagi karyawan PT SEMEN INDONESIA DISTRIBUTOR Pasal 2 disebutkan bahwa PENGGUGAT mendapatkan fasilitas mess yang seharusnya di sediakan TERGUGAT selama masa kontrak kerja namun tidak diberikan sebesar 24 bulan x Rp. 300.000. - = Rp. 7.200.000.- (tuju juta dua ratus ribu rupiah);

Halaman 2 dari 35 Putusan Nomor 47/Pdt.Sus-PHI/2022/PN Smg

Disclaimer

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

7. Bahwa adanya Pemutusan Hubungan Kerja yang dilakukan oleh TERGUGAT, menimbulkan akibat hukum terkait hak-hak PENGGUGAT berupa uang pesangon, uang penggantian hak, dan sisa kontrak dari PKWT yang sudah di jalankan;
8. Bahwa berdasarkan Pasal 62 Undang undang Nomor 13 Tahun 2003 yang antara lain menyatakan bahwa Apabila salah satu pihak mengakhiri hubungan kerja sebelum berakhirnya jangka waktu yang di tetapkan dalam perjanjian kerja waktu tertentu, atau berakhirnya hubungan kerja bukan karena ketentuan sebagaimana dimaksud dalam pasal 61 ayat (1), pihak yang mengakhiri hubungan kerja diwajibkan membayar ganti rugi kepada pihak lainnya sebesar upah pekerja/buruh sampai batas waktu berakhirnya jangka waktu perjanjian kerja;
9. Bahwa Berdasarkan Pasal 17 Peraturan Pemerintah Nomor 35 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu kerja antara lain menyatakan bahwa dalam hal salah satu pihak mengakhiri hubungan kerja sebelum berakhirnya jangka waktu yang ditetapkan dalam PKWT, pengusaha wajib memberikan uang kompensasi sebagaimana dimaksud pasal 5 ayat (1) yang besarnya dihitung berdasarkan jangka waktu PKWT yang telah dilaksanakan oleh pekerja/buruh;
10. Bahwa Pasal 16 (1) Besaran uang kompensasi diberikan sesuai dengan ketentuan sebagai berikut:
 - a. PKWT selama 12 (dua belas) bulan secara terus menerus diberikan sebesar 1 (satu) bulan Upah;
 - b. PKWT selama 1 (satu) bulan atau lebih tetapi kurang dari 12 (dua belas) bulan, dihitung secara proporsional dengan perhitungan : masa kerja/12 x 1 (satu) bulan Upah;
 - c. PKWT selama lebih dari 12 (dua belas) bulan, dihitung secara proporsional dengan perhitungan: masa kerja/12 x 1 (satu) bulan Upah;
11. Bahwa pada ayat (2) menyatakan bahwa Upah sebagaimana dimaksud pada ayat (1) yang digunakan sebagai dasar perhitungan pembayaran uang kompensasi terdiri atas Upah pokok dan tunjangan tetap;
12. Bahwa gaji yang diterima berdasarkan lampiran perjanjian kerja antara PENGGUGAT dan TERGUGAT Nomor 039/SID.09/08.2021 tanggal 28 Agustus 2021 sebagai berikut:

GDP	Rp. 1.085.066,34,-
GDU	Rp. 2.043.258,75,-
Tunjangan UMUM	Rp. 722.656,00,-

Tunjangan Struktural Rp. 357.521,25,-

Total upah Rp. 4.298.502 (empat juta seratus sembilan puluh delapan ribu lima ratus dua ratus rupiah);

13. Bahwa Perjanjian kontrak selama 24 bulan mulai 01 September 2021 s/d 01 September 2023 dan dilakukan pemutusan hubungan kerja pada 26 Juni 2022 sehingga masa kerja selama 9 bulan 26 hari;
14. Bahwa Berdasarkan pasal 79 ayat (2) seorang pekerja berhak atas cuti tahunan sekurang kurangnya 12 hari kerja dalam satu tahun pekerja dapat memperoleh sekurang kurangnya 12 hari cuti tahunan jika telah bekerja minimal 1 tahun atau 12 bulan secara terus menerus;
15. Bahwa berdasarkan pasal 52 Undang undang Nomor 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan, Perjanjian kerja yang bertentangan dengan peraturan perundang undangan maka yang berlaku adalah ketentuan dalam peraturan perundang undangan.
16. Bahwa telah pada tanggal 12 Agustus 2022 PENGGUGAT mengajukan permohonan Mediasi kepada Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Sragen sehubungan dengan adanya perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja antara PENGUGAT dengan TERGUGAT;
17. Bahwa Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Sragen telah mengeluarkan Surat Anjuran Nomor: 560/9828/16/2022 tertanggal 10 Oktober 2022 yang isinya antara lain:
 - a. Mewajibkan perusahaan membayar kompensasi besarnya $9/12 \times \text{Rp. 4.298.502} = \text{Rp. 3.223.876,5}$ (tiga juta dua ratus dua puluh tiga ribu delapan ratus tujuh puluh enam rupiah koma lima sen)
 - b. Membayar ganti rugi sisa kontrak yaitu:
Sisa kontrak: 24 bulan - 9 bulan = 15 bulan
Ganti rugi sisa kontrak: $15 \times \text{Rp. 4.298.502} = \text{Rp. 64.477.539, -}$ (enam puluh empat juta empat ratus tujuh puluh tujuh ribu lima ratus tiga puluh sembilan rupiah)
 - c. Sisa gaji bulan Juni 2022 yang belum dibayarkan jumlah total Rp.926.039, - (sembilan ratus dua puluh enam ribu tiga puluh sembilan rupiah)
 - d. Masa kerja kurang dari 1 (satu) tahun sehingga belum berhak atas cuti
18. Bahwa dengan dikeluarkannya Anjuran tersebut, PENGGUGAT bersedia menerima anjuran tersebut sedangkan TERGUGAT tidak menerima Anjuran tersebut dengan tidak memberikan hak-hak PENGGUGAT.

Berdasarkan uraian tersebut diatas, PENGGUGAT mohon kepada Ketua Pengadilan Hubungan Industrial Pada pengadilan Negeri Semarang cq. Majelis Hakim Pemeriksa perkara a quo untuk berkenan memanggil para pihak untuk di periksa dan di adili, serta selanjutnya menjatuhkan putusannya sebagai berikut:

1. Mengabulkan gugatan PENGGUGAT untuk seluruhnya;
2. Menyatakan berakhirnya hubungan kerja antara PENGGUGAT dengan TERGUGAT dikarenakan Pemutusan Hubungan Kerja;
3. Menghukum TERGUGAT untuk membayarkan kepada TERGUGAT pesangon sebesar Rp 75.827.454,5 (tujuh puluh lima juta delapan ratus dua puluh tujuh ribu empat ratus lima puluh empat rupiah lima sen) dengan rincian sebagai berikut:
 - a. Mewajibkan tergugat membayar kompensasi besarnya $9/12 \times \text{Rp. } 4.298.502 = \text{Rp } 3.223.876,5$ (tiga juta dua ratus dua puluh tiga ribu delapan ratus tujuh puluh enam rupiah lima sen)
 - b. Membayar ganti rugi sisa kontrak yaitu:
Sisa kontrak: 24 bulan - 9 bulan = 15 bulan
Ganti rugi sisa kontrak: $15 \times \text{Rp. } 4.298.502, = \text{Rp } 64.477.539,$ (enam puluh empat juta empat ratus tujuh puluh tujuh ribu lima ratus tiga puluh sembilan rupiah).
 - c. Sisa gaji bulan Juni 2022 yang belum dibayarkan jumlah total Rp 926.039, - (sembilan ratus dua puluh enam ribu tiga puluh sembilan rupiah).
 - d. Penggantian biaya mess sebesar Rp 7.200.000, (tujuh juta dua ratus ribu rupiah).
4. Menghukum TERGUGAT untuk membayar biaya perkara yang timbul karena perkara ini.

Atau

Apabila majelis hakim 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 :

DALAM EKSEPSI

Bahwa Tergugat dengan tegas menolak seluruh dalil-dalil yang diajukan oleh Penggugat dalam Gugatannya, kecuali dalil -dalil yang secara tegas diakui kebenarannya oleh Tergugat.

Mohon kepada Majelis Hakim yang terhormat, agar dalil -dalil yang disampaikan oleh Tergugat dalam Eksepsi ini dianggap sebagai satu kesatuan dan bagian yang tidak terpisahkan dari Jawaban tergugat dalam Pokok Perkara.

I. Gugatan Penggugat Tidak Jelas dan Kabur (Obscur Libel).

1. Bahwa gugatan Penggugat tidak jelas dan kabur (obscur libel) karena di dalam posita dan petitum saling bertentangan, kemudian antara posita satu u saling bertentangan dari dalil -dalil posita yang lain serta juga bertentangan pula dengan bukti-bukti surat Penggugat.
2. Bahwa dikarenakan posita atau uraian dalil Gugatan Penggugat saling bertentangan sehingga membingungkan dan kabur, tentunya tidak sejalan dengan seluruh gugatannya dikarenakan kurang cermatnya Penggugat dalam membuat gugatan yang tidak mendasar.
3. Bahwa dengan demikian telah jelas dan tegas alasan hukum dan letak kaburnya gugatan dari Penggugat yaitu adanya ketidak sinkronan antara Pos ita-posita satu dengan yang lain, posita dan petitum, serta juga dengan Bukti -Bukti sehingga saling kontradiktif.

II. Eksepsi Kewenangan Mengadili.

1. Bahwa eksepsi mengenai kompetensi/kewenangan mengadili maka sesuai ketentuan Pasal 160 RBg/Pasal 134 HI R jo. Pasal 162 RBg/Pasal 136 HIR, Tergugat menyampaikan eksepsi kompetensi/kewenangan mengadili dalam setiap tahap persidangan guna meminta Pengadilan agar menyatakan dirinya tidak berwenang mengadili dan memutus perkara, bahkan hakim karena jabatannya (e x officio) harus menyatakan diri tidak berwenang mengadili perkara tersebut. Untuk itu Tergugat berhak untuk terlebih dahulu mengajukan dan mendapatkan putusan atas eksepsi ini sebelum menyampaikan jawaban mengenai pokok perkara dan Pengadilan Hubungan Industrial Pada Pengadilan Negeri Semarang harus mengadili dan

Halaman 6 dari 35 Putusan Nomor 47/Pdt.Sus-PHI/2022/PN Smg

memutus Eksepsi mengenai kompetensi kewenangan mengadili sebelum masuk pada pemeriksaan pokok perkara.

Pasal 160 RBg/Pasal 134 HIR menyatakan sebagai berikut :

“Jika perselisihan itu ada suatu perkara yang tidak masuk dalam kewenangan pengadilan negeri, maka pada setiap saat dalam pemeriksaan itu dapat diminta agar Hakim menyatakan dirinya tidak berwenang dan wajib pula karena jabatannya mengaku bahwa ia tidak berwenang.”

Pasal 162 RBg/Pasal 136 HIR menyatakan sebagai berikut :

“Eksepsi atau tangkisan yang sekiranya hendak dikemukakan oleh Tergugat kecuali tentang suatu hal yang hakim tidak berwenang tidak dapat dikemukakan dan ditimbang sendiri-sendiri, tetapi harus dibicarakan dan diputuskan secara bersama-sama dengan pokok perkara.”

2. Bahwa sesuai ketentuan Pasal 162 RBg/Pasal 136 HIR, maka Majelis Hakim yang memeriksa perkara a quo harus terlebih dahulu memeriksa dan mengeluarkan Putusan Sela dan menyatakan dirinya berwenang atau tidak berwenang untuk mengadili dan memutus perkara a quo sebelum Majelis Hakim Yang Terhormat memeriksa pokok perkara.

3. Adapun alasan-alasan Tergugat akan dijelaskan lebih lanjut di bawah ini :

Eksepsi Tergugat Mengenai Kompetensi Relatif (Relative Competentie).

Bahwa sebagaimana diuraikan oleh M. Yahya Harahap dalam bukunya, Hukum Acara Perdata (hal.192 -202), setidaknya ada 7 patokan dalam menentukan kewenangan relative pada Pengadilan berdasarkan Pasal 118 HIR/Pasal 142 RBg, yakni :

- a. Actor Sequiter Forum Rei (gugatan diajukan ke Pengadilan negeri pada tempat tinggal Tergugat);
- b. Actor Sequiter Forum Rei dengan Hak Opsi (dalam hal ada beberapa orang Tergugat, gugatan diajukan ke Pengadilan Negeri pada tempat tinggal salah satu tergugat atas pilihan penggugat);
- c. Actor Sequiter Forum Rei Tanpa Hak Opsi, tetapi berdasarkan tempat tinggal debitur prinsipal (dalam hal para tergugat salah satunya merupakan debitur pokok/debitur prinsipal, sedangkan yang selebihnya berkedudukan sebagai penjamin, maka gugatan diajukan ke Pengadilan Negeri pada tempat tinggal debitur pokok/prinsipal);
- d. Pengadilan Negeri di daerah hukum tempat tinggal penggugat (dalam hal tempat tinggal atau kediaman tergugat tidak diketahui);

Halaman 7 dari 35 Putusan Nomor 47/Pdt.Sus-PHI/2022/PN Smg

- e. Forum Rei Sitae (gugatan diajukan ke Pengadilan Negeri berdasarkan patokan tempat terletak benda tidak bergerak yang menjadi obyek sengketa);
- f. Kompetensi Relatif berdasarkan pemilihan domisili (para pihak dalam perjanjian dapat menyepakati domisili pilihan yakni menyepakati untuk memilih Pengadilan Negeri tertentu yang akan berwenang menyelesaikan sengketa yang timbul dari perjanjian);
- g. Negara atau Pemerintah dapat digugat pada setiap PN (dalam hal Pemerintah Indonesia bertindak sebagai penggugat atau tergugat mewakili negara, gugatan dapat diajukan ke Pengadilan Negeri di mana departemen yang bersangkutan berada).

Bahwa dalam Pasal 1 ayat 1 perubahan Anggaran Dasar (ADART) berdasarkan Akta Notaris Nomor 22 tanggal 22 Juli 2019 dibuat dihadapan Doktor Slamet Wahjudi, Sarjana Hukum, Megister Kenotariatan, Notaris di Gresik, yang mana atas akta tersebut telah diterima dan dicatat di dalam Sistem Administrasi Badan Hukum Menteri Hukum dan Hak Asasi Manusia Republik Indonesia, Daftar Perseroan Nomor AHU-0127013.AH.01.11.Tahun 2019 tanggal 02 Agustus 2019 mengenai Domisili hukum Tergugat, sebagai berikut (Vide bukti T 1):

Pasal 1

NAMA DAN TEMPAT KEDUDUKAN

(1) Perseroan terbatas ini bernama :

PT Semen Indonesia Distributor, (selanjutnya dan Anggaran Dasar ini cukup disingkat dengan "Perseroan"), berkedudukan di Kabupaten Gresik, Provinsi Jawa Timur.

Sebagaimana juga di jelaskan dalam Izin Usaha (Surat Izin Usaha Perdagangan) PT Semen Indonesia Distributor dikeluarkan oleh Pemerintah Republik Indonesia cq. Lembaga Pengelolaan dan Penyelenggaraan OSS berdasarkan ketentuan pasal 32 ayat (1) Peraturan Pemerintah Nomor 24 Tahun 2018 tentang Perizinan Berusaha Terintegrasi Secara Elektronik yang telah berlaku efektif dikeluarkan pada tanggal 20 Maret 2019 (Vide bukti T 2).

Bahwa Juga telah dijelaskan pula dalam Persetujuan Kesesuaian Kegiatan Pemanfaatan Ruang Untuk Kegiatan Berusaha No. 20122110213525102 PT Semen Indonesia Distributor dikeluarkan oleh Pemerintah Republik Indonesia berdasarkan Undangundang No. 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja yang telah diterbitkan tanggal 20 Desember 2021 (Vide bukti T 3).

Bahwa Juga telah dijelaskan pula dalam Surat Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) antara Tergugat dan Penggugat No. 039/SID.09/08.2021 pada tanggal 28 Agustus 2021 pada (Vide bukti T 4) :

Pasal 6

3. Surat Perjanjian ini dibuat dan ditandatangani oleh kedua belah pihak di Gresik pada tanggal, bulan dan tahun seperti tersebut diatas dalam rangkap 2 (dua) yang memiliki kekuatan hukum yang sama dan dipegang oleh masing-masing pihak.

Bahwa oleh karena domisili hukum Tergugat bukan di wilayah Pengadilan Hubungan Industrial Pada Pengadilan Negeri Semarang, oleh karenanya dengan mendasarkan pada ketentuan Pasal 118 HIR/Pasal 142 RBg sebagaimana tersebut di atas, maka Pengadilan Hubungan Industrial Pada Pengadilan Negeri Semarang tidak berwenang memeriksa dan mengadili perkara a quo, melainkan Pengadilan Hubungan Industrial Pada Pengadilan Negeri Gresik.

Bahwa oleh karena Surat Perjanjian ini dibuat dan ditandatangani oleh kedua belah pihak di Gresik maka kedua belah pihak antara Tergugat dan Penggugat sepakat untuk domisili hukum terletak pada wilayah hukum Pengadilan Hubungan Industrial Pada Pengadilan Negeri Gresik.

III. Eksepsi Surat Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) Cacat Formil.

1. Bahwa Penggugat bekerja pada Tergugat di Sragen yang beralamat di Jl. Raya Timur KM. 5-6, Desa Bener, Kecamatan Ngrampal, Kabupaten Sragen, dengan menjabat sebagai Staff Administrasi (BAO), berdasarkan Surat Perjanjian Waktu Tertentu No. 039/SID.09/08.2021 pada tanggal 28 Agustus 2021 yang ditandatangani oleh Karyawan Cq. Sdr. Dedhyn Sandiary Anwar berdasarkan Surat Keputusan Direksi No. 002/SKPEG.01/01.2020 tanggal 17 Januari 2020 tentang Mutasi Karyawan PT Semen Indonesia Distributor (Vide bukti T 5), dengan Penggugat dengan menjabat sebagai Staff Administrasi (BAO).

Bahwa berdasarkan Pasal 92 ayat (1) Undang-undang No. 40 tahun 2007 Tentang Perseroan Terbatas.

“Direksi menjalankan pengurusan Perseroan untuk kepentingan Perseroan dan sesuai dengan maksud dan tujuan Perseroan”

dan Pasal 97 ayat (1) Undang-undang No. 40 tahun 2007 Tentang Perseroan Terbatas.

“Direksi bertanggung jawab atas pengurusan Perseroan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 92 ayat (1)”

Kemudian dalam Pasal 98 ayat (1) Undang -undang No. 40 tahun 2007 Tentang Perseroan Terbatas.

“Direksi mewakili Perseroan baik di dalam maupun di luar pengadilan”

Sehingga Karyawan Cq. Sdr. Dedhyn Sandiary Anwar tidak berwenang untuk mendatangkan Surat Perjanjian Waktu Tertentu dengan Penggugat selama belum mendapatkan Surat Kuasa Direksi untuk mewakili Direksi melakukan tindakan hukum.

Sebagaimana disampaikan secara eksplisit dalam Pasal 103 Undang -undang No. 40 tahun 2007 Tentang Perseroan Terbatas.

“Direksi dapat memberikan kuasa tertulis kepada 1 (satu) orang karyawan Perseroan atau lebih atau kepada orang lain untuk dan atas nama Perseroan melakukan perbuatan hukum tertentu sebagaimana yang diuraikan dalam surat kuasa”.

Sehingga berdasarkan hal tersebut Surat Perjanjian Waktu Tertentu No. 039/SID.09/08.2021 pada tanggal 28 Agustus 2021 yang di tandatangi antara Karyawan Cq. Sdr. Dedhyn Sandiary Anwar dengan Penggugat, merupakan cacat Formil secara Hukum dan tidak dapat diberlakukan.

2. Bahwa tidak adanya Surat Perjanjian Waktu Tertentu (PKWT) dikarenakan cacat Formil secara Hukum maka status Penggugat merupakan Pekerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT).

Karena pekerjaan Penggugat juga merupakan Pekerjaan yang bersifat tetap dan berkesinambungan serta bukan berhubungan dengan kegiatan baru, sebagaimana dibuktikan dan dinyatakan secara eksplisit dalam Pasal 59 (Vide Bukti Undang -undang No. 13 tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan).

“Perjanjian kerja untuk waktu tertentu yang tidak memenuhi ketentuan, maka demi hukum menjadi perjanjian kerja waktu tidak tertentu”

Bahwa berdasarkan dalil -dalil tersebut adanya Surat No. 475 / KP.06 / H2100100 / 06.2022 terhitung tanggal 20 Juni 2022 tersebut (Vide bukti T 6), Tergugat berkewajiban membayarkan uang pesangon sebesar 1 (satu) bulan upah yakni Rp. 4.198.502 (empat juta seratus sembilan puluh delapan ribu lima ratus dua rupiah), Oleh karena penggugat belum mencapai 12 (dua belas) bulan atau 1 (satu) tahun masa kerja, sebagaimana telah diatur secara eksplisit pada Pasal 40 Peraturan Pemerintah No. 35 Tahun 2021 yakni :

Pasal 40

- (1) Dalam hal terjadi Pemutusan Hubungan Kerja Pengusaha wajib membayar uang pesangon dan/atau uang penghargaan masa kerja, dan uang penggantian hak yang seharusnya diterima.

(2) Uang pesangon sebagaimana dimaksud ayat (1) diberikan dengan ketentuan sebagai berikut :

a. Masa kerja kurang dari 1 (satu) tahun, 1 (satu) bulan upah.

Bahwa selanjutnya, Tergugat mohon kepada Majelis Hakim Yang Terhormat untuk terlebih dahulu menjatuhkan putusan berkenaan dengan Eksepsi Kompetensi Relatif yang Tergugat ajukan, dengan amar putusan sebagai berikut :

M E N G A D I L I :

1. Menerima dan menyatakan eksepsi Tergugat tepat dan mendasar secara hukum;
2. Menyatakan bahwa Pengadilan Hubungan Industrial Pada Pengadilan Negeri Semarang tidak berwenang untuk mengadili dan memutus perkara perdata dengan nomor register : 47/Pdt.Sus-PHI/2022/PN Smg;
3. Menyatakan Surat Perjanjian Waktu Tertentu (PKWT) No. 039/SID.09/08.2021 pada tanggal 28 Agustus 2021 Cacat Hukum.
4. Menyatakan Surat Perjanjian Waktu Tertentu (PKWT) No. 039/SID.09/08.2021 pada tanggal 28 Agustus 2021 tidak sesuai ketentuan;
5. Menyatakan Penggugat sebagai Pekerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT);
6. Menyatakan berakhirnya hubungan kerja antara Penggugat dengan Tergugat dikarenakan Pemutusan Hubungan Kerja yang SAH sesuai dengan ketentuan hukum;
7. Menolak gugatan Penggugat untuk seluruhnya atau setidaknya menyatakan gugatan Penggugat tidak dapat diterima (niet ontvankelijk verklaard);
8. Menghukum Penggugat untuk membayar biaya perkara menurut hukum;

Atau, apabila Majelis Hakim Yang Terhormat berpendapat lain, mohon putusan yang seadil-adilnya (ex aequo et bono).

Seandainya Majelis Hakim Yang Terhormat berpendapat lain, Tergugat menyampaikan haknya untuk mengajukan jawaban dalam pokok perkara sebagai berikut :

DALAM POKOK PERKARA

I. DALAM KONVENSI

1. Mohon kepada Majelis Hakim yang terhormat, agar dalil-dalil yang disampaikan oleh Tergugat dalam jawaban dalam pokok perkara ini dapat termuat ulang dan dianggap sebagai satu kesatuan dan bagian yang tidak terpisahkan dari eksepsi Tergugat.
2. Bahwa pada prinsipnya Tergugat menolak seluruh dalil alasan Gugatan Penggugat secara keseluruhan, terkecuali yang Tegas-Tegas diakui kebenarannya oleh Tergugat.

Halaman 11 dari 35 Putusan Nomor 47/Pdt.Sus-PHI/2022/PN Smg

3. Bahwa, mengenai dalil Penggugat pada angka 1 adalah tidak benar, sebagaimana telah Tergugat jelaskan pada eksepsi diatas yakni : Penggugat bekerja pada Tergugat di Sragen yang beralamat di Jl. Raya Timur KM. 5 -6, Desa Bener, Kecamatan Ngrampal, Kabupaten Sragen, dengan menjabat sebagai Staff Administrasi (BAO), berdasarkan Surat Perjanjian Waktu Tertentu No. 039/SID.09/08.2021 pada tanggal 28 Agustus 2021 yang di tandatangani oleh Karyawan Cq. Sdr. Dedhyn Sandiary Anwar berdasarkan Surat Keputusan Direksi No. 002/SKPEG.01/01.2020 tanggal 17 Januari 2020 tentang Mutasi Karyawan PT Semen Indonesia Distributor.

Sehingga berdasarkan hal tersebut Surat Perjanjian an Waktu Tertentu No. 039/SID.09/08.2021 pada tanggal 28 Agustus 2021 yang di tandatangani antara Karyawan Cq. Sdr. Dedhyn Sandiary Anwar dengan Penggugat, merupakan cacat Formil secara Hukum dan tidak dapat diberlakukan.

Dan masa kerja Penggugat dengan menjabat sebagai Staff Administrasi (BAO) selama 9 bulan 20 hari.

4. Bahwa, mengenai dalil Penggugat pada angka 2 adalah tidak benar sebagaimana dalam angka 1 jawaban pokok perkara Tergugat, Karena Surat Perjanjian Waktu Tertentu No. 039/SID.09/08.2021 pada tanggal 28 Agustus 2021 yang di tandatangani antara Karyawan Cq. Sdr. Dedhyn Sandiary Anwar dengan Penggugat, merupakan cacat Formil secara Hukum dan tidak dapat diberlakukan.

Sehingga status Penggugat merupakan Pekerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT), Karena pekerjaan Penggugat juga merupakan Pekerjaan yang bersifat tetap dan berkesinambungan serta bukan berhubungan dengan kegiatan baru, sebagaimana dibuktikan dan dinyatakan secara eksplisit dalam Pasal 59 (Vide Bukti Undangundang No. 13 tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan).

“Perjanjian kerja untuk waktu tertentu yang tidak memenuhi ketentuan, maka demi hukum menjadi perjanjian kerja waktu tidak tertentu (PKWTT)”

5. Bahwa, mengenai dalil Penggugat pada angka 3 adalah benar, yang alasan pemutusan hubungan kerja tersebut yakni.
- Tidak dapat menjalankan tugas dengan baik sebagai berikut :
 - Adanya pekerjaan yang tidak dijalankan dengan baik dan benar
 - Secara kinerja tidak menunjukkan performa yang memuaskan sehingga mengganggu kegiatan operasional cabang.
 - Kurang mampu menyesuaikan dengan pekerjaan yang dibebankan oleh PT Semen Indonesia Distributor untuk melaksanakan pekerjaan dengan baik.

Karena alasan diatas Tergugat sangat membahayakan perusahaan, yang posisi Penggugat sebagai Staf Administrasi (BAO) nota banenya sebagai pengendali keuangan sehingga resiko untuk terjadinya selisih yang menyebabkan kerugian pada perusahaan, sehingga langkah Penggugat sudah tepat untuk menyelamatkan keuangan perusahaan.

Bahwa sebelum dilakukannya Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) Tergugat telah melakukan upaya sebagaimana Surat Blangko Aktivitas Pembinaan dan Pernyataan pada tanggal 25 Maret 2022 (Vide bukti T 7), kepada Penggugat, yang artinya Tergugat masih memberikan kesempatan kepada Penggugat untuk meningkatkan kinerja performanya.

6. Bahwa, mengenai dalil Penggugat pada angka 4 adalah tidak benar, karena Penggugat menerima gaji bersih sebesar Rp. 4.681.272, - (empat juta enam ratus delapan puluh satu ribu dua ratus tujuh puluh dua rupiah) sebagaimana ditunjukkan dalam Slip Gaji Karyawan atas nama Penggugat periode Mei 2022 (Vide bukti T 8), maka dengan hal tersebut perusahaan telah beritikad baik mematuhi peraturan perundang-undangan, (Vide Bukti Undang-undang No. 13 tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan jo. PP No. 35 tahun 2021), mengenai pembayaran upah dari ketentuan minimal upah setempat;

Sehingga dari sini telah terbukti bahwa dalam Gugatan Penggugat mengada-ada sehingga dalam membuat gugatan yang tidak mendasar.

7. Bahwa, mengenai dalil Penggugat pada angka 5 adalah tidak benar, karena Penggugat menerima gaji Juni 2022 sebesar Rp. 2.737.408,- (dua juta tujuh ratus tiga puluh tujuh ribu empat ratus delapan rupiah) sebagaimana ditunjukkan dalam Slip Gaji Karyawan atas nama Penggugat periode Juni 2022 (Vide bukti T 9) tersebut sudahlah tepat, karena setelah dilakukan perhitungan secara proporsional waktu kerja yang telah dijalani oleh Penggugat sampai dengan tanggal pengakhiran Hubungan Kerja sesuai ditunjukkan dalam Surat No. 475/KP.06/H2100100/06.2022 terhitung tanggal 20 Juni 2022 tentang Pemutusan Surat Perjanjian Kerja Waktu Tertentu.

Sehingga dari sini pulalah telah terbukti bahwa dalam Penggugat mengada-ada sehingga dalam membuat gugatan yang tidak mendasar.

8. Bahwa, mengenai dalil Penggugat pada angka 6 adalah tidak benar, Surat Keputusan Direksi No. 007/SKPTS.01/08.2018 tanggal 13 Agustus 2018 tentang fasilitas pindah tugas dan tunjangan setempat bagi karyawan PT Semen Indonesia Distributor tersebut Sudah Dicabut dan diganti dengan Surat Keputusan Direksi No. 001 / SKPTS.01 / 02.2019 tanggal 1 Februari 2019 tentang fasilitas pindah tugas dan

Halaman 13 dari 35 Putusan Nomor 47/Pdt.Sus-PHI/2022/PN Smg

tunjangan setempat bagi karyawan PT Semen Indonesia Distributor yang mana Pasal 2 ayat 2 "Biaya pengadaan mess/kontrakan tidak dapat diuangkan dan bukan menjadi tanggungjawab perusahaan apabila karyawan di cabang memilih untuk menempati kos-kosan atau penginapan di luar mess/kontrakan yang disediakan perusahaan" (Vide bukti T 10), maka dari sini telah terbukti bahwa Gugatan Peng gugat dalam membuat gugatan yang tidaklah mendasar sehingga seharusnya ditolak.

9. Bahwa, mengenai dalil Penggugat pada angka 7, apa yang telah dilakukan Tergugat sudah benar berdasarkan ketentuan yang telah diatur dalam Pasal 61 ayat (1) huruf (d) Undang-undang nomor 13 tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.

"d. adanya keadaan atau kejadian tertentu yang dicantumkan dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama yang dapat menyebabkan berakhirnya hubungan kerja"

Sehingga alasan Pemutusan hubungan kerja yang dilakukan TERGUGAT selain dalam angka 4 Jawaban TERGUGAT, TERGUGAT mempunyai alasan berdasarkan Surat Perjanjian Waktu Tertentu No. 039/SID.09/08.2021 pada tanggal 28 Agustus 2021 Pasal 4 Evaluasi/Penilaian ayat 3 "PIHAK KEDUA (PE NGGUGAT) yang dievaluasi sebagaimana dimaksud dalam ayat 1 pasal ini dan dinyatakan tidak lulus (nilai $N < 70$), tidak dapat diangkat menjadi karyawan tetap PIHAK PERTAMA, dan kepadanya dapat dipertimbangkan untuk dilakukan perpanjangan perjanjian kerja atau pemutusan hubungan kerja.

Sebagaimana ditunjukkan dari Surat Penilaian Karyawan tanggal 08 Februari 2021 (Vide bukti T 11) dan Surat Key Performance Indicator Branch Administration Officer periode Jan – Juni 2022 Penggugat tidak menunjukan peningkatan kinerja perfermanya 2021 (Vide bukti T 12),

10. Bahwa, mengenai dalil Penggugat pada angka 8, Pasal 62 Undang -undang nomor 13 tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan tidak dapat diterapkan apabila pihak pekerja bukan merupakan pekerja/buruh bekerja berdasarkan perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT), melainkan pekerja waktu tidak tertentu (PKWTT) karena sebagaimana alasan berikut berikut :

Sebagaimana dalam penjelasan Pasal 59 ayat (1) Undang -undang nomor 13 tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan sebagaimana diubah dalam penjelasan Pasal 81 angka 15 Undang -Undang No. 11 tahun 2020 tentang Cipta Kerja (UU Ciptaker) menyatakan bahwa terdapat kewajiban untuk mencatatkan perjanjian kerja waktu tertentu PKWT ke instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan. Kewajiban pencatatan ini juga diatur pada Pasal 14 Peraturan Pemerintah No. 35 Tahun 2021 yang menyatakan :

Halaman 14 dari 35 Putusan Nomor 47/Pdt.Sus-PHI/2022/PN Smg

Pasal 14

(1) PKWT harus dicatatkan oleh Pengusaha pada kementerian yang menyelenggarakan urusan pemerintahan di bidang ketenagakerjaan secara daring paling lama 3 (tiga) hari kerja sejak penandatanganan PKWT.

(2) Dalam hal pencatatan PKWT secara daring belum tersedia maka pencatatan PKWT dilakukan oleh Pengusaha secara tertulis di dinas yang menyelenggarakan urusan pemerintahan di bidang ketenagakerjaan kabupaten/kota, paling lama 7 (tujuh) hari kerja sejak penandatanganan PKWT.

Bahwa Surat Perjanjian Waktu Tertentu (PKWT) No. 039/SID.09/08.2021 pada tanggal 28 Agustus 2021 belum pernah didaftarkan pada kedinas ketenagakerjaan kabupaten Gresik, sehingga "perjanjian kerja untuk waktu tertentu (PKWT) yang tidak memenuhi ketentuan demi hukum menjadi perjanjian kerja waktu tidak tertentu (PKWTT)".

11. Bahwa, sebagaimana penjelasan dalam Jawaban Tergugat dalam angka 9 tersebut maka dalil-dalil Gugatan Penggugat dalam angka 9 dan 10 sudah tidak relevan karena sebagaimana dinyatakan secara eksplisit dalam Pasal 40 ayat (2) huruf (a) Peraturan Pemerintah No. 35 tahun 2021 Tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja yakni :

Pasal 40

(3) Uang pesangon sebagaimana dimaksud ayat (1) diberikan dengan ketentuan sebagai berikut :

- a. Masa kerja kurang dari 1 (satu) tahun, 1 (satu) bulan upah.

Oleh karena penggugat belum mencapai 12 (dua belas) bulan atau 1 (satu) tahun masa kerja maka uang pesangon yang seharusnya diterima sebesar 1 (satu) bulan upah yakni Rp. 4.198.502 (empat juta seratus sembilan puluh delapan ribu lima ratus dua rupiah).

12. Bahwa, mengenai dalil Penggugat pada angka 11 bunyi Peraturan Pemerintah No. 35 Tahun 2021 ayat (2) adalah benar.
13. Bahwa, mengenai dalil Penggugat pada angka 12 adalah tidak benar; yang benar berdasarkan Lampiran 1 Surat Perjanjian Waktu Tertentu No. 039/SID.09/08.2021 pada tanggal 28 Agustus 2021, yakni total upah/gaji Rp. 4.198.502 (empat juta seratus sembilan puluh delapan ribu lima ratus dua rupiah), atas rincian sebagai berikut :

GDP : Rp. 1.085.066,34

GDU : Rp. 2.043.258,75

Tunjangan Umum : Rp. 712.656,00

Tunjangan Struktural : Rp. 357.521,25

Sehingga dalam hal ini dapat dibuktikan bahwa Penggugat tidak teliti dan jeli untuk melihat bukti untuk menguatkan dalil-dalilnya.

14. Bahwa, mengenai dalil Penggugat pada angka 13 adalah tidak benar, yang benar sebagaimana dalam Surat No. 475/K P.06/H2100100/06.2022 tersebut terhitung sampai dengan tanggal 20 Juni 2022 bukan 26 Juni 2022 sebagaimana yang telah didalilkan.

Sehingga dari sini telah terbukti bahwa dalam Gugatan Penggugat mengada -ada sehingga dalam membuat gugatan yang tidak mendasar.

15. Bahwa, mengenai dalil Penggugat pada angka 14, penggugat tidak teliti dan keliru dalam menerapkan pasal perundang -undangan serta terkesan mengada -ada sehingga cenderung memberikan dalih alasan Gugatan yang tidak beralasan.

Sebab kewajiban perusahaan memberikan Hak cuti bagi pekerja yang bekerja pada perusahaan timbul ketika setelah pekerja/buruh yang bersangkutan bekerja selama 12 (dua belas) bulan secara terus menerus sebagaimana dinyatakan secara eksplisit dalam Pasal 79 ayat (2) huruf (c) Undang -undang nomor 13 tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.

"Cuti tahunan, sekurang kurangnya 12 (dua belas) hari kerja setelah pekerja/buruh yang bersangkutan bekerja selama 12 (dua belas) bulan secara terus menerus"

Dan Penggugat BELUM bekerja selama 12 (dua belas) bulan secara terus menerus. Sehingga permintaan hak atas cuti tahunan bagi pekerja yang belum bekerja selama 12 (dua belas) bulan secara terus menerus belum terpenuhi.

Sebagaimana pula dijelaskan sendiri dalam dalih Gugatan penggugat dalam angka 1, "Bah wa Penggugat adalah pekerja atau karyawan kontrak pada perusahaan Tergugat sebagai staf Administrasi (BAO) dengan masa kerja 9 bulan 26 hari".

Bahwa dikarenakan posita atau uraian dalil Gugatan Penggugat saling bertentangan sehingga membingungkan dan kabur , tentunya tidak sejalan dengan seluruh gugatannya dikarenakan kurang cermatnya Penggugat dalam membuat gugatan yang tidak mendasar serta saling kontradiktif.

16. Bahwa, mengenai dalil Penggugat pada angka 15 adalah benar.

17. Bahwa, mengenai dalil Penggugat pada angka 16, Tergugat tidak mengetahui tanggal pastinya, karena Tergugat hanya menerima undangan mediasi dari Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Sragen saja.

18. Bahwa, mengenai dalil Penggugat pada angka 17 adalah benar.

19. Bahwa, mengenai dalil Penggugat pada angka 18 adalah benar; karena alasan Penggugat tidak memberikan hak untuk menjawab anjuran dari Mediator dari Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Sragen merupakan bentuk KETIDAK SETUJUAN atau TIDAK DAPAT MENERIMA ANJURAN TERSEBUT, sebab sebagaimana sudah Tergugat ulas penjelasannya secara luas dalam Surat Jawaban dari Gugatan ini, anjuran dari Mediator dari Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Sragen tersebut tidak relevan dengan fakta berdasarkan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Tidak demikian dari Penggugat, dalam Gugatan Penggugat dalam angka 15, menyatakan bersedia menerima anjuran tersebut, namun pada faktanya dalam Surat Pernyataan tertanggal 24 Oktober 2022, Penggugat telah menyatakan MENOLAK anjuran dari Disnaker Sragen No. 560/9828/16/2022 yang dik eluarkan tertanggal 10 Oktober 2022 (Vide Bukti T- 13).

Dengan demikian jelas adanya ketidak sinkronan antara Posita dengan Bukti Surat dari Penggugat sendiri, sehingga membingungkan dan kabur, tentunya tidak sejalan dengan seluruh gugatannya dikarenakan kurang cermatnya Penggugat dalam membuat gugatan yang tidak mendasar.

20. Bahwa gugatan Penggugat tidak memenuhi asas jelas dan tegas (een duidelijke en bepaalde conclusie) sudah sewajarnya untuk tidak dikabulkan atau setidaknya ditolak.

II. DALAM REKONVENSI

1. Mohon kepada Majelis Hakim yang terhormat, agar dalildalil yang disampaikan oleh Penggugat dalam Rekonvensi ini termuat ulang dan dianggap sebagai satu kesatuan dan bagian yang tidak terpisahkan dari Jawaban Tergugat dalam Konvensi.
2. Bahwa Tergugat dalam Rekonvensi bekerja pada Penggugat dalam Rekonvensi di Sragen yang beralamat di Jl. Raya Timur KM. 5 -6, Desa Bener, Kecamatan Ngrampal, Kabupaten Sragen, dengan menjabat sebagai Staff Administrasi (BAO) sebagaimana ditunjukkan Surat Tugas dari Penggugat dalam Rekonvensi No. 933/KP.00.04/H1090000/08.2021 tanggal 31 Agustus 2021 (Vide bukti T 14), yang mempunyai jobdiskripsi salah satunya yakni melakukan pengelolaan dan pencatatan keuangan, keluar maupun masuk aktifitas operasional kegiatan kantor.

3. Bahwa Penggugat dalam Rekonvensi tidak serta merta mengeluarkan Surat No. 475/KP.06/H2100100/06.2022 terhitung tanggal 20 Juni 2022 tentang Pemutusan Surat Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, melainkan telah melakukan upaya sebagaimana Surat Blangko Aktivitas Pembinaan dan Pernyataan pada tanggal 25 Maret 2022, kepada Tergugat dalam Rekonvensi, yang artinya Penggugat dalam Rekonvensi masih memberikan kesempatan kepada Tergugat dalam Rekonvensi untuk meningkatkan kinerja performanya.

Namun sampai dikeluarkannya a sebagaimana Surat Blangko Aktivitas Pembinaan dan Pernyataan pada tanggal 25 Maret 2022, Tergugat dalam Rekonvensi tidak menunjukan peningkatan kinerja performanya.

4. Bahwa langkah Penggugat dalam Rekonvensi dalam mengeluarkan Surat No. 475/KP.06/H2100100/06.2022 terhitung tanggal 20 Juni 2022 sudahlah tepat, sehingga resiko untuk terjadinya selisih yang menyebabkan kerugian pada perusahaan lebih besar dapat ditekan.
5. Bahwa berdasarkan Laporan Hasil Audit No. 012/LHA -IA/07.2022 pada tanggal 01 Juli 2022 (Vide bukti T 15) dan Surat Korespondensi Internal pada tanggal 11 Agustus 2022 (Vide bukti T 16) atas hasil Rekomendasi Internal Audit yakni terdapat adanya Kekurangan atas kas Penjualan sebesar Rp. 7.932.341, - (tujuh juta sembilan ratus tiga puluh dua ribu tiga ratus empat puluh satu rupiah), yang harus Tergugat dalam Rekonvensi Pertanggungjawabkan dan lakukan penggantian.
6. Bahwa oleh karena Gugatan Penggugat dalam Rekonvensi ini cukup beralasan serta didasarkan alat -alat bukti otentik dan sah yang tidak dapat disangkal lagi kebenarannya, maka Gugatan Penggugat dalam Rekonvensi sepatutnya untuk dapat dikabulkan seluruhnya.

Berdasarkan hal-hal tersebut diatas, mohon kepada Majelis Hakim yang memeriksa dan mengadili perkara ini untuk memutuskan :

M E N G A D I L I

DALAM EKSEPSI

1. Menerima dan menyatakan eksepsi Tergugat tepat dan mendasar secara hukum;
2. Menyatakan bahwa Pengadilan Hubungan Industrial Pada Pengadilan Negeri Semarang tidak berwenang untuk mengadili dan memutus perkara perdata dengan nomor register : 47/Pdt.Sus-PHI/2022/PN Smg;
3. Menyatakan Surat Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) No. 039/SID.09/08.2021 pada tanggal 28 Agustus 2021 Cacat Hukum;

4. Menyatakan Surat Perjanjian Waktu Tertentu (PKWT) No. 039/SID.09/08.2021 pada tanggal 28 Agustus 2021 tidak sesuai ketentuan;
5. Menyatakan Penggugat sebagai Pekerja Waktu Tidak Tertentu;
6. Menyatakan berakhirnya hubungan kerja antara Penggugat dengan Tergugat dikarenakan Pemutusan Hubungan Kerja yang SAH sesuai dengan ketentuan hukum;
7. Menolak gugatan Penggugat untuk seluruhnya atau setidaknya menyatakan gugatan Penggugat tidak dapat diterima (niet ontvankelijk verklaard);
8. Menghukum Penggugat untuk membayar biaya perkara menurut hukum;

DALAM POKOK PERKARA

DALAM KONVENSI

1. Menolak Gugatan Penggugat dalam Konvensi untuk seluruhnya atau setidaknya menyatakan Gugatan Penggugat dalam Konvensi tidak dapat diterima (niet onvankelijk verklaard);
2. Menyatakan Surat Perjanjian Waktu Tertentu (PKWT) No. 039/SID.09/08.2021 pada tanggal 28 Agustus 2021 tidak sesuai ketentuan;
3. Menyatakan Penggugat dalam Konvensi sebagai Pekerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT);
4. Mewajibkan Tergugat dalam Konvensi membayar uang pesangon kepada Penggugat dalam Konvensi sebesar 1 (satu) bulan upah yakni Rp. 4.198.502 (empat juta seratus sembilan puluh delapan ribu lima ratus dua rupiah).
5. Menyatakan berakhirnya hubungan kerja antara Tergugat dalam Konvensi dengan Penggugat dalam Konvensi dikarenakan Pemutusan Hubungan Kerja yang SAH sesuai dengan ketentuan hukum;
6. Menghukum Penggugat dalam Konvensi untuk membayar biaya perkara menurut hukum;

DALAM REKONVENSI

1. Mengabulkan Gugatan Penggugat dalam Rekonvensi untuk seluruhnya;
2. Menyatakan berakhirnya hubungan kerja antara Penggugat dalam Rekonvensi dengan Tergugat dalam Rekonvensi dikarenakan Pemutusan Hubungan Kerja yang SAH sesuai dengan ketentuan hukum dalam upaya penyelamatan perusahaan dari kerugian;

3. Menghukum Tergugat dalam Rekonvensi untuk membayar uang sejumlah Rp. 7.932.341,- (tujuh juta sembilan ratus tiga puluh dua ribu tiga ratus empat puluh satu rupiah) adanya Kekurangan atas kas Penjualan yang merupakan tanggungan Tergugat dalam Rekonvensi;
4. Menghukum Tergugat dalam Rekonvensi untuk membayar biaya perkara menurut hukum;

Atau, apabi la Majelis Hakim berpendapat lain, mohon putusan yang seadil -adilnya (exaequo et bono).

Menimbang bahwa selanjutnya Penggugat telah mengajukan replik dan Tergugat telah pula mengajukan duplik sebagaimana tercantum dalam berita acara;

Menimbang bahwa untuk membuktikan dalil gugatannya, Penggugat telah mengajukan bukti surat yang diberi tanda P-1 sampai dengan P-10, berupa:

1. Fotocopy Berita acara yang dibuat oleh Agus Widodo jabatan BM Sragen yang menyatakan bahwa barang berasal dari Pabrik PT.Semen Indonesia Distributor Cabang Sragen, selanjutnya diberi tanda P-1;
2. Fotocopy Surat Pernyataan dan Pengajuan Restrukturisasi Piutang, selanjutnya diberi tanda P-2;
3. Fotocopy Surat Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Nomor 039/SID.09/08.2021, selanjutnya diberi tanda P-3;
4. Fotocopy Slip Gaji Karyawan atas nama Penggugat dari bulan Mei sampai juni 2022, selanjutnya diberi tanda P-4;
5. Fotocopy Surat Keputusan Nomor 007/SKPTS.02/08/2018, selanjutnya diberi tanda P-5;
6. Fotocopy Surat Pemutusan Surat Perjanjian Kerja Waktu Tertentu dengan Nomr 475/KP.06/H2100100/06.2022, selanjutnya diberi tanda P-6;
7. Fotocopy Form Uji Kepatuhan yang dikeluarkan oleh Biro Internal Audit terhadap PT Semen Indonesia Distributor (SID) cabang Sragen tertanggal 10 Juni 2022, selanjutnya diberi tanda P-7;
8. Fotocopy Berita Acara Bank PT Semen Indonesia Distributor Cabang Sragen per 9 Juni 2022, selanjutnya diberi tanda P-8;
9. Fotocopy Berita Acara Audit Kas Operasional Sragen Pertanggal 09 Juni 2022, selanjutnya diberi tanda P-9;
10. Fotocopy screenshot percakapan WA, selanjutnya diberi tanda P-10;

Halaman 20 dari 35 Putusan Nomor 47/Pdt.Sus-PHI/2022/PN Smg

Disclaimer

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

Menimbang, bahwa bukti P 1 dan P2 merupakan bukti awal Penggugat sehubungan dengan eksepsi Tergugat tentang kewenangan mengadili dan selebihnya bukti P3 sampai dengan P10 merupakan bukti pokok perkara;

Menimbang, bahwa bukti surat tersebut bermeterai cukup, dan telah dicocokkan sesuai dengan aslinya, kecuali P-3, P-5, P-7, P-8, dan P-9 copi dari copi;

Menimbang bahwa Penggugat tidak mengajukan saksi dan/atau ahli walaupun Majelis Hakim telah memberikan kesempatan untuk itu:

Menimbang bahwa untuk membuktikan dalil jawabannya, Tergugat telah mengajukan bukti surat yang diberi tanda T-1 sampai dengan T- 22, berupa:

1. Fotocopy Pernyataan Keputusan Para Pemegang Saham PT. Semen Indonesia Distributor, selanjutnya diberi tanda T-1;
2. Fotocopy Surat Kementerian Hukum dan Hak Asasi Manusia tentang Penerimaan Pemberitahuan Perubahan Anggaran Dasar PT.Semen Indonesia Distributor, selanjutnya diberi tanda T-2;
3. Fotocopy Surat Izin Usaha Perdagangan, selanjutnya diberi tanda T-3;
4. Fotocopy Persetujuan Kesesuaian Kegiatan Pemanfaatan Ruang Untuk Kegiatan Bersama No: 20122110213525102, selanjutnya diberi tanda T -4;
5. Fotocopy surat perjanjian kerja waktu tertentu, selanjutnya diberi tanda T-5;
6. Fotocopy surat perjanjian sewa menyewa tanah dan bangunan antara Danan Heruwanto dengan PT.Semen Indonesia Distributor, selanjutnya diberi tanda T -6;
7. Fotocopy surat perjanjian sewa menyewa tanah dan bangunan antara Edy Suprpto dengan PT. Semen Indonesia Distributor Nomor.681/SID.01/09.2020, selanjutnya diberi tanda T-7;
8. Fotocopy Surat Keputusan Direksi No 001/SKPTS.01/02.2019 tanggal 1 Februari 2019, selanjutnya diberi tanda T-8;
9. Fotocopy Surat Keputusan Direksi No 002/SKPEG.01/01.2020 tanggal 17 Januari 2020 tentang Mutasi Karyawan PT Semen Indonesia Distributor, selanjutnya diberi tanda T-9;
10. Fotocopy Surat Tugas No 933/KP.00.04/H1090000/08.2021 tanggal 31 Agustus 2021, selanjutnya diberi tanda T-10;
11. Fotocopy Surat Penilaian Karyawan tanggal 08 Februari 2021, selanjutnya diberi tanda T-11;

12. Fotocopy Surat Key Performance Indicator Branch Administration Officer Periode Jan-Juni 2022, selanjutnya diberi tanda T-12;
13. Fotocopy Surat Blangko Aktiviyasi Pembinaan dan Pernyataan pada tanggal 25 Maret 2022, selanjutnya diberi tanda T-13;
14. Fotocopy Lembaran Penilaian 36 Derajat Pegawai, Nama Pegawai Marhaendra Faisal Posisi Branch Administration Officer, periode Januari – Juni 2022, selanjutnya diberi tanda T-14;
15. Fotocopy Surat Kesepakatan dari atasan Penggugat Yakni RAO (regional Administration Officer) atas Pembinaan Jabatan tertanggal 12 April 2022, selanjutnya diberi tanda T-15;
16. Fotocopy Surat Blangko Evaluasi Kinerja, Potensi dan Prilaku Karyawan Pada tanggal 08 Juni 2022, selanjutnya diberi tanda T-16;
17. Fotocopy Surat Gaji Karyawan atas nama Marhaendra Faizal Rak hman Period Mei 2022, selanjutnya diberi tanda T-17;
18. Fotocopy Slip Gaji Karyawan atas nama Marhendra Faizal Rakhman periode juni 2022, selanjutnya diberi tanda T-18;
19. Fotocopy Surat No 475/KP.06/H2100100/06.2022 terhitung tanggal 20 Juni 2022, selanjutnya diberi tanda T-19;
20. Fotocopy Surat Korepondensi Internal pada tanggal 11 Agutsu 2022, selanjutnya diberi tanda T-20;
21. Fotocopy Surat Berita Acara No 03/SIDSRG/X/2022 pada tanggal 11 Oktober 2022, selanjutnya diberi tanda T-21;
22. Fotocopy Surat Pernyataan Menolak dari Penggugat tertangga 24 Oktober 2022, penolaka atas anjuran dari Disnaker Sragen, selanjutnya diberi tanda T-22;

Menimbang, bahwa bukti T1 dan T7 merupakan bukti awal Tergugat sehubungan dengan eksepsi Tergugat tentang kewenangan mengadili dan selebihnya bukti T8 sampai dengan T22 merupakan bukti pokok perkara;

Menimbang, bahwa bukti surat tersebut bermeterai cukup, dan telah dicocokkan sesuai dengan aslinya, kecuali bukti P-7, T-9, T-10, T-15 copi dari copi;

Menimbang bahwa Tergugat tidak mengajukan saksi dan/atau ahli walaupun Majelis Hakim telah memberikan kesempatan untuk itu:

Menimbang bahwa selanjutnya para pihak telah mengajukan kesimpulannya masing-masing tanggal 15 Mei 2023 menyatakan tidak ada hal-hal yang diajukan lagi dan mohon putusan;

Menimbang, bahwa dalam Eksepsi Tergugat ada tentang kewenangan mengadili, maka berdasarkan pasal 136 HIR/162 Rbg Majelis Hakim memeriksa dan memutus perkara a quo terlebih dahulu dan telah memutus sela pada hari Senin tanggal 03 April 2023 dengan amar sebagai berikut:

1. Menolak eksepsi mengenai kewangan relatif dari Tergugat tersebut
2. Menyatakan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Semarang berwenang mengadili perkara aquo;
3. Memerintahkan kedua belah pihak untuk melanjutkan persidangan;
4. Menangguhkan biaya perkara sampai dengan putusan akhir;

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

DALAM EKSEPSI

Menimbang bahwa Tergugat dalam jawabannya telah mengemukakan eksepsi yang pada pokoknya sebagai berikut;

- Bahwa gugatan Penggugat tidak jelas dan kabur (abscur libel), yaitu bahwa dalam posita dan petitum saling bertentangan;
- Bahwa Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Semarang tidak berwenang me ngadili perkara a quo (kompetensi relative) karena domisili hokum Tergugat berada di wilayah hukum Kota Gresik dan dalam perjanjian kerja antara Penggugat dengan Tergugat terdapat klasual bahwa Penggugat dan Tergugat sepakat untuk memilih domisili hukum di Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Gresik;
- Bahwa Surat Perjanjian kerja Waktu Tertentu (PKWT) cacat formil, yaitu bahwa yang menandatangani PKWT tersebut dari pihak perusahaan adalah Sdr. Dedhyn Sandiary Anwar yang belum mendapat surat kuasa dari Direksi darjenis pekerjaan pada PKWT dimaksud termasuk jenis pekerjaan tetap sebagaimana diatur dalam Pasal 59 Undang-undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan;

Menimbang bahwa terhadap eksepsi Tergugat, Penggugat telah menanggapi sebagai berikut:

- Bahwa gugatan Penggugat sudah jelas, yaitu berdasarkan Pasal 1 ayat (1) Undang-undang Nomor 2 tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (PPHI) menyatakan bahwa perselisihan hubungan industrial adalah perbedaan pendapat yang mengakibatkan antara pengusaha atau gabungan pengusaha dengan pekerja/buruh atau serikat pekerja/serikat buruh karena adanya perselisihan mengenai hak, perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja dan perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh dalam satu perusahaan;
- Bahwa Penggugat bekerja pada Tergugat di PT. Semen Indonesia Distributor (SID) cabang Sragen, yang berkedudukan di Jl. Ring Road Utara Gambiran, Sine, Kecamatan Sragen, Kabupaten Sragen, yang mana masih masuk wilayah hukum Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Semarang;
- Bahwa dalam Pasal 6 ayat (3) PKWT antara Penggugat dengan Tergugat (bukti P3 junto T5) hanya menyatakan bahwa "perjanjian tersebut dibuat dan ditandatangani di Gresik";
- Bahwa Branch Manager merupakan perpanjangan tangan dari perusahaan di kantor Cabang dan PT. Semen Indonesia Distributor (SID) cabang Sragen merupakan kantor cabang baru dari Tergugat, sehingga PKWT tidak cacat formil;

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

Menimbang bahwa yang dimaksud Tergugat tentang gugatan Penggugat tidak jelas karena dalam posita dengan petitum tidak berhubungan dan bertentangan sebagaimana diutarakan pada Dupliknya, yaitu bahwa adanya perbedaan tanggal pemutusan hubungan kerja pada gugatan yaitu posita 3 disebutkan phk tanggal 20 Juni 2022 namun pada posita 13 disebutkan phk tanggal 26 Juni 2022;

Menimbang, bahwa Undang-undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan telah diganti dengan Undang-undang nomor 11 tahun 2021 tentang Cipta Kerja (Omnibus law) klautser ketenagakerjaan. Namun kemudian Mahkamah Konsitusi dengan putusannya nomor : 91/PUU-XVIII/2020 telah menyatakan bahwa Undang-undang nomor 11 tahun 2021 tentang Cipta Kerja (Omnibus law) terdapat cacat formil dan harus diperbaiki dalam jangka waktu 2 tahun. Pada akhir tahun 2022, Pemerintah mengeluarkan Perppu Nomor 2 tahun 2022 tentang Cipta Kerja yang pada pokoknya mencabut Undang-undang nomor 11 tahun 2021 tentang Cipta Kerja (Omnibus

law) dan memberlakukan kembali Undang -undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dengan beberapa perubahan. Berikutnya Perppu Nomor 2 tahun 2022 tentang Cipta Kerja tersebut disahkan menjadi undang-undang melalui Undang-undang Nomor 6 tahun 2023 tentang Penetapan Perppu Nomor 2 tahun 2022 tentang Cipta Kerja menjadi Undang -undang. Dalam pasal peralihannya disebutkan bahwa peraturan lain yang tidak bertentangan dengan undang -undang ini dinyatakan akan masih berlaku. Karena sampai saat ini belum ada peraturan lain yang mengatur tentang PHK maka PP nomor 35 tahun 2021 tentang PKWT, Alih daya, Waktu Kerja Waktu Istirahat dan PHK masih berlaku;

Menimbang, bahwa dalam Pasal 1 angka 15 PP nomor 35 tahun 2021 tentang PP nomor 35 tahun 2021 tentang PKWT, Alih daya, Waktu Kerja Waktu Istirahat dan PHK, disebutkan bahwa PHK adalah pengakhiran Hubungan Kerja karena suatu hal tertentu yang mengakibatkan berakhirnya hak dan kewajiban antara Pekerja/Buruh dan Pengusaha. Bahwa Penggugat di phk oleh Tergugat sejak tanggal 20 Juni 2022 berdasarkan bukti P6 yang identik dengan bukti T19 yaitu surat nomor 475/KP.06/H210010/06.2022 tentang Pemutusan Surat PKW T, sehingga berdasarkan bukti-bukti tersebut Majelis Hakim berkeyakinan bahwa PHK antara Penggugat dengan Tergugat terjadi pada tanggal 20 Juni 2022 sebagaimana tercantum dalam bukti P6 dan T19;

Menimbang bahwa berdasarkan pertimbangan tersebut di atas, Majelis Hakim berpendapat bahwa Eksepsi Tergugat tidak beralasan sehingga harus ditolak;

Menimbang, bahwa tentang eksepsi kewenangan relative Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Semarang yang telah diputus pada putusan sela tanggal 03 April 2023, Majelis Hakim mempertimbangkannya sama dengan pertimbangan pada putusan sela tersebut;

Menimbang, bahwa tentang eksepsi Tergugat yang menyebutkan bahwa gugatan Penggugat cacat formil karena Surat Perjanjian kerja Waktu Tertentu (PKWT) cacat formil, yaitu bahwa yang menandatangani PKWT tersebut dari pihak perusahaan adalah Sdr. Dedhyn Sandiary Anwar yang belum mendapat surat kuasa dari Direksi dan jenis pekerjaan pada PKWT dimaksud termasuk jenis pekerjaan tetap, maka Majelis Hakim mempertimbangkannya sebagai berikut:

Menimbang, bahwa tentang gugatan Penggugat cacat formil karena Surat Perjanjian kerja Waktu Tertentu (PKWT) cacat formil, yaitu bahwa yang menandatangani PKWT tersebut dari pihak perusahaan adalah Sdr. Dedhyn Sandiary Anwar yang belum mendapat surat kuasa dari Direksi, Penggugat menyatakan dalam repliknya bahwa Branch Manager merupakan Panjangan tangan dari perusahaan. Dalam bukti P3 dan T5

Halaman 25 dari 35 Putusan Nomor 47/Pdt.Sus-PHI/2022/PN Smg

tentang PKWT antara Penggugat dengan Tergugat dapat diketahui bahwa PKWT tersebut berlangsung dari tanggal 01 September 2021 sampai dengan 01 September 2022 (24 bulan/2 th) dan ditanda tangani oleh Sdr. Dedhyn Sandiary sebagai Branch Manager PT. Semen Indonesia Distribusi, dengan Penggugat;

Menimbang, bahwa menurut ketentuan Pasal 59 ayat (7) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, menentukan bahwa perjanjian kerja untuk waktu tertentu atau dikenal PKWT yang tidak memenuhi ketentuan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1), ayat (2), ayat (4), ayat (5), dan ayat (6) maka “demi hukum” menjadi perjanjian kerja waktu tidak tertentu atau PKWTT. Ayat (1), ayat (2), ayat (4), ayat (5), dan ayat (6) mengatur mengenai empat syarat pekerjaan tertentu yang menurut jenis dan sifat atau kegiatan pekerjaannya akan selesai dalam waktu tertentu, PKWT tidak dapat diadakan untuk pekerjaan yang bersifat tetap, maksimal waktu PKWT dan perpanjangan, tenggang waktu pemberitahuan perpanjangan perjanjian, dan aturan pembaruan PKWT;

Menimbang, bahwa berdasarkan Putusan Mahkamah Konstitusi RI No. 7/PUU - XII/2014 tentang Peralihan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Menjadi Perjanjian kerja waktu Tidak Tertentu, yang dalam amarnya Pasal 1.1 dan 1.2 menyatakan sebagai berikut :

1.1 Frase “demi hukum” dalam Pasal 59 ayat (7) Undang -undang no. 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan bertentangan dengan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia tahun 1945 sepanjang tidak dimaknai “Pekerja/buruh dapat meminta pengesahan nota pemeriksaan pegawai pengawas ketenagakejaan kepada Pengadilan Negeri setempat dengan syarat :

- Telah dilaksanakan perundingan bipartit namun perundingan bipartit tersebut tidak mencapai kesepakatan atau salah satu pihak menolak untuk berunding; dan
- Telah dilakukan pemeriksaan oleh pegawai pengawas ketenagakerjaan berdasarkan peraturan perundang-undangan;

1.2 Frase “demi hukum” dalam Pasal 59 ayat (7) Undang -Undang No. 13 tahun 2003 tentang Ketenagakejaan tidak mempunyai kekuatan hukum mengikat sepanjang tidak dimaknai “Pekerja/buruh dapat meminta pengesahan nota pemeriksaan pegawai pengawas ketenagakerjaan kepada Pengadilan Negeri setempat dengan syarat :

- Telah dilaksanakan perundingan bipartit namun perundingan bipartit tersebut tidak mencapai kesepakatan atau salah satu pihak menolak untuk berunding; dan
- Telah dilakukan pemeriksaan oleh pegawai pengawas ketenagakerjaan berdasarkan peraturan perundang-undangan;

Halaman 26 dari 35 Putusan Nomor 47/Pdt.Sus-PHI/2022/PN Smg

Menimbang, bahwa setelah Majelis Hakim memeriksa dengan cermat berkas perkara aquo tidak ditemukan satu bukti maupun dalil adanya pemeriksaan oleh pegawai pengawas ketenagakerjaan maupun nota pemeriksaannya tentang adanya pelanggaran norma kerja dalam pelaksanaan PKWT di perusahaan Tergugat;

Menimbang, bahwa dalam amar Putusan Mahkamah Konstitusi RI No. 7/PUU - XII/2014 tersebut menyatakan bahwa perubahan PKWT yang bertentangan dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku dan dapat menjadi PKWTT mensyaratkan dua hal, yaitu: Sudah terlaksananya perundingan Bipartit, namun gagal dan telah dilaporkan kepada Pegawai Pengawas ketenagakerjaan pada Kantor Dinas Ketenagakerjaan setempat, yang kemudian ditindak lanjuti dengan Pegawai Pengawas ketenagakerjaan pada Kantor Dinas Ketenagakerjaan mengeluarkan Nota Pemeriksaan terkait pelanggaran dimaksud. Namun dalam fakta dipersidangan dapat diketahui bahwa 2 hal tersebut tidak ada;

Menimbang, bahwa dalam eksepsinya Tergugat menyatakan telah melakukan pelanggaran terhadap pelaksanaan PKWT, sehingga harus berubah menjadi PKWTT. Padahal Tergugat bukan pihak yang berwenang menurut undang -undang untuk menyatakan demikian, yang berwenang menyatakan perihal telah adanya pelanggaran pelaksanaan PKWT menurut Putusan Mahkamah Konstitusi RI No. 7/PUU- XII/2014 adalah Pegawai Pengawas ketenagakerjaan pada Kantor Dinas Ketenagakerjaan dengan Nota pemeriksaannya;

Menimbang bahwa berdasarkan pertimbangan tersebut di atas, Majelis Hakim berpendapat bahwa Eksepsi Ter gugat tidak beralasan sehingga harus ditolak;

DALAM POKOK PERKARA

DALAM KONVENSI

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 PKWT antara Penggugat dengan Tergugat cacat formil dan berubah menjadi PKWTT;
- Bahwa Penggugat dinilai oleh Tergugat tidak dapat menjalankan tugasnya dengan baik dan sudah diberikan pembinaan serta waktu untuk memperbaiki kinerjanya;
- Bahwa Penggugat menerima gaji bersih bulan Mei 2022 sejumlah Rp. 4.681.272,00 (empat juta enam ratus delapan puluh satu ribu dua ratus tujuh puluh dua rupiah) sebagaimana bukti T17 tentang slip gaji bulan Mei 2022;

Halaman 27 dari 35 Putusan Nomor 47/Pdt.Sus-PHI/2022/PN Smg

- Bahwa Penggugat menerima gaji bulan Juni 2022 sejumlah Rp. 2.737.408,00 (dua juta tujuh ratus tiga puluh tujuh ribu empat ratus delapan rupiah), sebagaimana bukti T18 tentang slip gaji bulan Juni 2022;
- Bahwa PKWT antara Penggugat dengan Tergugat terdapat cacat formil yaitu tidak sesuai /melanggar ketentuan Pasal 59 Undang -undang nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakejaan, sehingga berubah menjadi PKWTT;
- Bahwa oleh karena PKWT berubah menjadi PKWTT maka karena PHK tersebut Penggugat berhak atas kompensasi PHK satu bulan gaji yaitu sejumlah Rp. 4.198.502,00 (empat juta seratus Sembilan puluh delapan ribu lima ratus dua rupiah);
- Bahwa Tergugat telah memphk Penggugat per tanggal 20 Juni 2022 dengan surat PHK nomor 457/KP.06/H2 100100/06.2022;

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

- Bahwa Penggugat adalah benar pekerja Tergugat berdasarkan PKWT dari tanggal 01 September 2021 sampai dengan 01 September 2023 dengan gaji sejumlah Rp. 4.198.502,00 (empat juta seratus Sembilan puluh delapan ribu lima ratus dua rupiah);
- Bahwa Penggugat telah di PHK Tergugat sejak tanggal 20 Juni 2022;

Menimbang, bahwa yang menjadi persengketaan antara kedua bel ah pihak adalah mengenai / sebagai berikut:

- Bahwa Penggugat menerima PHK karena PKWT sebelum PKWT berakhir dan meminta kompensasi phk sejumlah Rp 75.827.454,5 (tujuh puluh lima juta delapan ratus dua puluh tujuh ribu empat ratus lima puluh empat rupiah li ma sen) dengan rincian sebagai berikut:

a. Mewajibkan tergugat membayar kompensasi besarnya $9/12 \times \text{Rp. } 4.298.502 = \text{Rp } 3.223.876,5$ (tiga juta dua ratus dua puluh tiga ribu delapan ratus tujuh puluh enam rupiah lima sen)

b. Membayar ganti rugi sisa kontrak yaitu:

Sisa kontrak: 24 bulan - 9 bulan = 15 bulan

Ganti rugi sisa kontrak: $15 \times \text{Rp. } 4.298.502, = \text{Rp } 64.477.539, -$ (enam puluh empat juta empat ratus tujuh puluh tujuh ribu lima ratus tiga puluh sembilan rupiah).

- c. Sisa gaji bulan Juni 2022 yang belum dibayarkan jumlah total Rp 926.039, - (sembilan ratus dua puluh enam ribu tiga puluh sembilan rupiah).
- d. Penggantian biaya mess sebesar Rp 7.200.000, - (tujuh juta dua ratus ribu rupiah).
- Bahwa menurut Tergugat PHK karena perubahan PKWT menjadi PKWTT, sehingga kompensasi PHK Penggugat adalah satu bulan upah sejumlah Rp. 4.198.502 (empat juta seratus sembilan puluh delapan ribu lima ratus dua rupiah);

Menimbang bahwa oleh karena dalil gugatan Penggugat dibantah, maka berdasarkan Pasal 163 HIR/Pasal 283 R.Bg Penggugat berkewajiban untuk membuktikan terlebih dahulu dalil gugatannya, dengan pertimbangan sebagai berikut;

Menimbang bahwa Penggugat adalah pekerja Tergugat jabatan Staf Administrasi (BAO) dengan PKWT dari tanggal 01 September 2021 sampai dengan 01 September 2023 dengan upah sejumlah Rp. 4.198.502 (empat juta seratus sembilan puluh delapan ribu lima ratus dua rupiah);

Menimbang, bahwa berdasarkan bukti P3 yang identik dengan bukti T5 tentang PKWT antara Penggugat dengan Tergugat dan didukung keterangan saksi Penggugat dan Tergugat dapat diketahui bahwa betul adanya antara Penggugat dengan Tergugat ada hubungan kerja dengan PKWT. Namun terkait gaji yang diterima Penggugat dari Tergugat dapat diketahui dari bukti P3 yang identik dengan bukti T5 tentang PKWT antara Penggugat dengan Tergugat disebutkan upah Penggugat sejumlah Rp. 4.198.502 (empat juta seratus sembilan puluh delapan ribu lima ratus dua rupiah) dan dari bukti P4 yang identik dengan bukti T7 dan T18 tentang slip gaji, dimana gaji bulan Mei 2022 sejumlah Rp. 4.681.272,00 (empat juta enam ratus delapan puluh satu ribu dua ratus tujuh puluh dua rupiah). Sedangkan pada bulan Juni 2022 sejumlah Rp. 3.372.463,- (tiga juta tiga ratus tujuh puluh dua ribu empat ratus enam puluh tiga rupiah). Terdapat perbedaan gaji yang diterima bulan Mei dan Juni 2022, setelah Majelis Hakim cermati dapat diketahui bahwa Penggugat di PHK Tergugat pada tanggal 20 Juni 2022, sehingga pada bulan Juni 2022 Penggugat masuk kerja tidak full. Berdasarkan pertimbangan tersebut Majelis Hakim berpendapat bahwa upah Penggugat adalah sejumlah Rp. 4.198.502 (empat juta seratus sembilan puluh delapan ribu lima ratus dua rupiah);

Menimbang, bahwa berdasarkan bukti T11 sampai dengan T16 terkait proses pembinaan Penggugat oleh Tergugat dalam hal peningkatan kinerja dan diketahui bahwa memang Penggugat kinerjanya tidak baik yang mana hal ini yang mendasari Tergugat kemudian menghentikan PKWT Penggugat per tanggal 20 Juni 2022. Padahal PKWT tersebut berakhir 01 September 2023, sehingga masih ada sisa kontrak selama 15 bulan;

Menimbang bahwa pada petitum angka 2 Penggugat memohon telah terjadi PHK antara Penggugat dengan Tergugat, karena Penggugat dalam dalil gugatannya dapat dibuktikan adanya hubungan kerja dengan PKWT dan telah di PHK dengan surat PHK , begitu pula Tergugat tidak menyangkal hal itu. Maka petitum angka 2 berdasarkan hukum dan dapat dikabulkan;

Menimbang, bahwa pada petitum angka 3 Penggugat memohon kompensasi PHK karena PKWT berakhir sebelum kontrak selesai, maka Majelis Hakim mempertimbangkannya sebagai berikut:

Menimbang, bahwa berdasarkan Pasal 62 Undang-undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan disebutkan bahwa apabila salah satu pihak mengakhiri hubungan kerja sebelum berakhirnya jangka waktu yang ditetapkan dalam PKWT, atau berakhirnya hubungan kerja bukan karena ketentuan sebagaimana dimaksud 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 PKWT;

Menimbang, bahwa berdasarkan pasal 15 PP 35 tahun 2021 tentang PKWT, Alih Daya, Waktu Kerja Waktu Istirahat dan PHK, menyatakan bahwa pengusaha wajib memberikan uang kompensasi kepada pekerja/buruh pada saat PKWT berakhir. Kemudian Pasal 16 nya mengatur tentang besaran uang kompensasi sesuai dengan jangka waktu PKWT yang sudah dijalani atau dilaksanakan, yaitu :

- PKWT selama 12 bulan terus menerus, diberikan 1 bulan upah;
- PKWT selama 1 bulan atau lebih tapi kurang 12 bulan, diberikan proporsional yaitu : masa kerja/ 12 X 1 bulan upah;
- PKWT selama lebih dari 12 bulan, diberikan proporsional yaitu : masa kerja/ 12 X 1 bulan upah;

Menimbang, bahwa berdasarkan bukti P4 yang identik dengan T18 tentang slip gaji bulan Juni 2022 sudah diterima Penggugat sejumlah Rp.3.372.463,- (tiga juta tiga ratus tujuh puluh dua ribu empat ratus enam puluh tiga rupiah). Upah bulan Juni 2022 Penggugat diterima tidak penuh seperti bulan Mei 2022 dikarenakan PHK yang terjadi adalah tanggal 20 Juni 2022. Artinya pada bulan Juni 2022 Penggugat memang tidak masuk penuh satu bulan, sehingga berimbas pada penerimaan upahnya di bulan Juni 2022;

Menimbang, bahwa Penggugat memohon fasilitas mess yang seharusnya Penggugat dapat dari Tergugat, dimana Penggugat mendalilkan hal tersebut berdasarkan bukti P5 tentang SK Direksi nomor : 007/SKPTS.02/08/ .018 tentang Fasilitas Pinda h

Tugas dan Tunjangan Setempat bagi Karyawan PT. Semen Indonesia Distributor. Dimana SK tersebut sudah dicabut dengan SK nomor 001/SKPTS.01/02.2019 tentang Fasilitas Pindah Tugas dan Tunjangan Setempat bagi Karyawan PT. Semen Indonesia Distributor (bukti 81). Dimana dalam dictum kesatu disebutkan mencabut SK Direksi nomor : 007/SKPTS.02/08.2018 tentang Fasilitas Pindah Tugas dan Tunjangan Setempat bagi Karyawan PT. Semen Indonesia Distributor. Dimana dalam Pasal 2 SK nomor 001/SKPTS.01/02.2019, disebutkan bahwa biaya pengadaan mess/rumah kontrakan tidak dapat diuangkan apabila pekerja tidak tinggal di mess/rumah kontrakan tersebut tapi tinggal di rumah kost yang bukan mess/rumah kontrakan dimaksud. Berdasarkan pertimbangan tersebut Penggugat tidak berhak atas biaya mess/rumah kontrakan dimaksud;

Menimbang, bahwa berdasarkan pertimbangan tersebut maka kompensasi PHK yang dapat diterima Penggugat dari Tergugat adalah sebagai berikut:

I. Ganti Rugi sisa PKWT:

Sisa PKWT : 24 bulan – 9 bulan = 15 bulan
 $15 \times \text{Rp. } 4.198.502,00 = \text{Rp. } 62.997.530,00$

II. Kompensasi :

Masa kerja PKWT = 9 bulan
 $9/12 \times \text{Rp. } 4.198.502,00 = \text{Rp. } 3.148.867,50 +$
i. Jumlah Rp. 66.146.406,50

(enam puluh enam juta seratus empat puluh enam ribu empat ratus enam rupiah koma 50 sen)

Menimbang, bahwa berdasarkan pertimbangan tersebut diatas petitum angka 3 dikabulkan dengan perbaikan;

Menimbang bahwa berdasarkan uraian pertimbangan tersebut di atas Gugatan Penggugat beralasan hukum untuk dikabulkan sebagian;

DALAM REKONVENSI

Menimbang, bahwa dalam konvensi gugatan Penggugat di kabulkan sebagian dan Tergugat Konvensi mengajukan gugatan Rekonvensi, maka Tergugat Konvensi disebut sebagai Penggugat Rekonvensi dan Penggugat Konvensi disebut sebagai Tergugat Rekonvensi;

Menimbang, bahwa pertimbangan hukum dalam eksepsi dan dalam Konvensi secara mutatis mutandis menjadi pertimbangan dalam gugatan Rekonvensi;

Menimbang bahwa dalam gugatan rekonsvensi, yang pada pokoknya adalah sebagai berikut:

- Bahwa Tergugat Rekonsvensi bekerja pada Penggugat Rekonsvensi sebagai Staf Administrasi (BAO) sebagaimana sesuai surat tugas Nomor 933/KP.00.04/H1090000/09.2021 tanggal 31 Agustus 2021 (Bukti T14) dengan salah satu tugas yaitu melakukan pengelolaan dan pencatan keuangan, keluar maupun masuk aktifitas operasional kegiatan kantor;
- Bahwa berdasarkan laporan hasil audit di kantor Penggugat Rekonsvensi Cabang Sragen (bukti T15 dan T16) terdapat kekurangan kas penjualan sejumlah Rp. 7.932.341, 00 (tujuh juta sembilan ratus tiga puluh dua ribu tiga ratus empat puluh satu rupiah), yang harus Tergugat Rekonsvensi pertanggungjawabkan atau diganti;

Menimbang, bahwa terhadap gugatan Penggugat Rekonsvensi tersebut, Tergugat Rekonsvensi menanggapi yang pada pokoknya sebagai berikut:

- Bahwa printer di kantor cabang Sragen ada kerusakan, sehingga Tergugat Rekonsvensi sering mengeprint faktur penjualan di kantor cabang palur-solo;
- Bahwa laporan hasil audit yang menyebutkan ada kekurangan kas penjualan sejumlah Rp. 7.932.341, 00 (tujuh juta sembilan ratus tiga puluh dua ribu tiga ratus empat puluh satu rupiah) merupakan hasil audit tanggal 10 Juni 2022 bukan 1 Juli 2022 dan justru ditemukan kelebihan sejumlah Rp. 15.199.580,00 (lima belas juta seratus sembilan puluh sembilan ribu lima ratus delapan puluh rupiah). Hal ini tercantum dalam Berita Acara Bank Cabang Sragen per 9 Juni 2022;

Menimbang, bahwa terhadap petitum Penggugat Rekonsvensi tentang pemutusan hubungan kerja antara Penggugat Rekonsvensi dengan Tergugat Rekonsvensi adalah sah, Majelis Hakim mempertimbangkannya sebagai berikut:

Menimbang, bahwa tentang phk antara Penggugat Rekonsvensi dengan Tergugat Rekonsvensi sudah Majelis Hakim pertimbangan pada pertimbangan petitum konvensi angka 2, sehingga Majelis Hakim berpendapat tidak perlu mempertimbangkan lagi dalam rekonsvensi. Berdasarkan pertimbangan tersebut petitum Rekonsvensi angka 2 tidak berdasarkan hukum dan dinyatakan ditolak;

Menimbang bahwa berdasarkan bukti T20 tentang surat korespondensi internal disebutkan bahwa dari hasil pemeriksaan audit internal didapati :

- selisih kas dan Bank Operasional serta kas penjualan sejumlah Rp. 7.932.341, 00 (tujuh juta sembilan ratus tiga puluh dua ribu tiga ratus empat puluh satu rupiah);
- selisih lebih Bank Mandiri Giro sejumlah 29.100.280,00 (dua puluh sembilan juta seratus ribu dua ratus delapan puluh rupiah) yang merupakan sisa pelunasan atas

Halaman 32 dari 35 Putusan Nomor 47/Pdt.Sus-PHI/2022/PN Smg

pencairan BG TB Sri Makmur. Terhadap selisih lebih ini telah dikembalikan ke TB Sri Makmur dalam bentuk semen sejumlah 480 zak dengan harga Rp. 60.625,00 (enam puluh ribu enam ratus dua puluh lima rupiah) per zaknya (bukti T 21);

Hal itu semua disangkal oleh Tergugat Rekonvensi dalam repliknya. Namun Tergugat Rekonvensi tidak dapat membuktikan sangkalannya tersebut;

Menimbang, bahwa berdasarkan pertimbangan tersebut Majelis Hakim berpendapat bahwa memang ada kekurangan kas dan Bank Operasional serta kas penjualan sejumlah Rp. 7.932.341, 00 (tujuh juta sembilan ratus tiga puluh dua ribu tiga ratus empat puluh satu rupiah) di kantor cabang Sragen yang mana hal itu menjadi tanggung jawab Tergugat Rekonvensi sebagai Staf Administrasi (BAO) kantor cabang Sragen. Perkara ini adalah perkara Perdata biasa bukan merupakan perselisihan hubungan industrial sebagaimana diatur dalam Pasal 2 Undang-undang nomor 2 tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, sehingga bukan lah menjadi kewenangan Pengadilan Hubungan Industrial untuk memeriksa dan memutus perkara a quo. Dengan demikian petitum Rekonvensi angka 3 tidak berdasar hukum dan dinyatakan ditolak;

Menimbang bahwa berdasarkan pertimbangan tersebut diatas maka petitum Rekonvensi ditolak seluruhnya;

DALAM KONVENSI dan REKONVENSI

Menimbang, bahwa biaya perkara yang timbul dalam pemeriksaan perkara a quo adalah sejumlah Rp.270.000,00 (dua ratus tujuh puluh ribu rupiah);

Menimbang, bahwa oleh karena gugatan Penggugat Konvensi dikabulkan sebagian demikian pula gugatan Penggugat Rekonvensi ditolak seluruhnya, sehingga Tergugat Konvensi/Penggugat Rekonvensi berada di pihak yang salah maka harus dibebani biaya perkara yang timbul. Namun karena nilai gugatan kurang dari Rp150.000.000,00 (seratus lima puluh juta rupiah), maka biaya perkara dibebankan kepada Negara;

Memperhatikan Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Undang-undang Nomor 11 tahun 2020 tentang Cipta Kerja, Undang-undang Nomor 6 tahun 2023 tentang Penetapan Perppu Nomor 2 tahun 2022 tentang Cipta Kerja dan Undang-undangan Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial dan peraturan-peraturan lain yang bersangkutan;

M E N G A D I L I :

DALAM EKSEPSI

Halaman 33 dari 35 Putusan Nomor 47/Pdt.Sus-PHI/2022/PN Smg

- Menolak eksepsi Tergugat tersebut

DALAM POKOK PERKARA

DALAM KONVENSI

1. Mengabulkan gugatan Penggugat sebagian;
2. Menyatakan putus hubungan kerja antara Penggugat dengan Tergugat karena berakhirnya PKWT sebelum selesainya PKWT sejak tanggal 20 Juni 2022 berdasarkan SK Direksi nomor 475 / KP.06 / H2100100 / 06.2022;
3. Menghukum Tergugat untuk membayar kepada Penggugat ganti rugi sisa PKWT dan kompensasi PHK sejumlah Rp. 66.146.406,50 (enam puluh enam juta seratus empat puluh enam ribu empat ratus enam Rupiah koma lima puluh sen), dengan perincian sebagai berikut:

Ganti Rugi sisa PKWT:

Sisa PKWT : 24 bulan – 9 bulan = 15 bulan

15 X Rp. 4.198.502,00 = Rp. 62.997.530,00

Kompensasi :

Masa kerja PKWT = 9 bulan

9/12 X Rp. 4.198.502,00 = Rp. 3.148.867,50 +

Jumlah Rp. 66.146.406,50 (enam puluh enam juta seratus empat puluh enam ribu empat ratus enam Rupiah koma lima puluh sen);

4. Menolak gugatan Penggugat untuk selain dan selebihnya;

DALAM REKONVENSI

- Menolak gugatan Penggugat Rekonvensi untuk seluruhnya;

DALAM KONVENSI DAN REKONVENSI

- Membebankan biaya perkara yang timbul dalam perkara a quo sejumlah Rp.280.000,00 (dua ratus delapan puluh ribu Rupiah) kepada Negara;

Demikian diputuskan dalam rapat permusyawaratan Majelis Hakim Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Semarang, pada hari Senin, tanggal 05 Juni 2023, oleh kami, Achmad Rasyid Purba, S.H, M.Hum, sebagai Hakim Ketua, Anton Catur Sulistiyo, 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 47/Pdt.Sus-PHI/2022/PN.Smg

Halaman 34 dari 35 Putusan Nomor 47/Pdt.Sus-PHI/2022/PN Smg

tanggal 26 Desember 2022, yang diucapkan dalam sidang terbuka untuk umum pada hari
Senin, tanggal 12 Juni 2023, oleh Hakim Ketua dengan dihadiri oleh para Hakim Anggota
tersebut, Siti Masyitoh, S.H, M.H , sebagai Panitera Pengganti, serta dihadiri Kuasa
Penggugat dan tidak dihadiri oleh Kuasa Tergugat.

Hakim-hakim Anggota

Hakim Ketua,

Anton Catur Sulistiyo, S.H.

Achmad Rasyid Purba, S.H, M.Hum.

Nursalam, S.H.

Panitera Pengganti,

Siti Masyitoh, S.H, M.H.

Perincian biaya :

1. Materai.....Rp 20.000,00

2. PanggilanRp260.000,00

JumlahRp280.000,00 (dua ratus delapan puluh ribu Rupiah) ;

PUTUSAN

Nomor 1023 K/Pdt.Sus-PHI/2023

DEMI KEADILAN BERDASARKAN KETUHANAN YANG MAHA ESA

MAHKAMAH AGUNG

memeriksa perkara perdata khusus perselisihan hubungan industrial pada tingkat kasasi telah memutus sebagai berikut dalam perkara antara:

PT SEMEN INDONESIA DISTRIBUTOR (SID) CABANG

SRAGEN, berkedudukan di Jalan Ring Road Utara

Gambiran Sine, Kecamatan Sragen, Kabupaten Sragen,

Jawa Tengah, diwakili oleh Luwi Adi Riswanto selaku

Direktur Utama, dalam hal ini memberi kuasa kepada Rido

Sonny Kardoso, S.H., dan kawan-kawan, Para Pegawai PT

Semen Indonesia Distributor (SID), beralamat di Jalan Raya

Dr. Wahidin Sudirohusodo, Nomor 728 A, Kabupaten Gresik,

Jawa Timur, berdasarkan Surat Kuasa Khusus tanggal 20

Juni 2023;

Pemohon Kasasi;

L a w a n

MARHAENDRA FAIZAL RAKHMAN, bertempat tinggal di

Perum. Kupang Green I, Nomor 27, RT 015, RW 016,

Kelurahan Sendangmulyo, Kecamatan Tembalang, Kota

Semarang, Jawa Tengah, dalam hal ini memberi kuasa

kepada Kahar Muamalsyah, S.H., M.H., dan kawan-kawan,

Para Advokat pada Kahar *Law Office*, beralamat di Jalan

Sedayu Kenanga II, Sedayu Kenanga Regency, Nomor 4A,

Genuk, Semarang, berdasarkan Surat Kuasa Khusus

tanggal 13 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,

Halaman 1 dari 8 halaman Putusan Nomor 1023 K/Pdt.Sus-PHI/2023

Disclaimer

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

Penggugat dalam gugatannya memohon kepada Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Semarang untuk memberikan putusan sebagai berikut:

1. Mengabulkan gugatan Peggugat untuk seluruhnya;
2. Menyatakan berakhirnya hubungan kerja antara Peggugat dengan Tergugat dikarenakan Pemutusan Hubungan Kerja;
3. Menghukum Tergugat untuk membayarkan kepada Tergugat pesangon sebesar Rp75.827.454,5 (tujuh puluh lima juta delapan ratus dua puluh tujuh ribu empat ratus lima puluh empat rupiah lima sen) dengan rincian sebagai berikut:
 - a. Mewajibkan Tergugat membayar kompensasi besarnya $9/12 \times \text{Rp}4.298.502,00 = \text{Rp}3.223.876,5$ (tiga juta dua ratus dua puluh tiga ribu delapan ratus tujuh puluh enam rupiah lima sen);
 - b. Membayar ganti rugi sisa kontrak yaitu:
Sisa kontrak: 24 bulan - 9 bulan = 15 bulan;
Ganti rugi sisa kontrak: $15 \times \text{Rp}4.298.502,00 = \text{Rp}64.477.539,00$ (enam puluh empat juta empat ratus tujuh puluh tujuh ribu lima ratus tiga puluh sembilan rupiah);
 - c. Sisa gaji bulan Juni 2022 yang belum dibayarkan jumlah total Rp926.039,00 (sembilan ratus dua puluh enam ribu tiga puluh sembilan rupiah);
 - d. Penggantian biaya mess sebesar Rp7.200.000,00 (tujuh juta dua ratus ribu rupiah);
4. Menghukum Tergugat untuk membayar biaya perkara yang timbul karena perkara ini;

Atau: Apabila Majelis Hakim berpendapat lain, mohon putusan yang seadil-adilnya (*ex aequo et bono*);

Menimbang, bahwa terhadap gugatan tersebut, Tergugat mengajukan eksepsi yang pada pokoknya sebagai berikut:

1. Gugatan Peggugat tidak jelas dan kabur (*obscur libel*);
2. Eksepsi kewenangan mengadili;
3. Eksepsi Surat Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) cacat formil;

Halaman 2 dari 8 halaman Putusan Nomor 1023 K/Pdt.Sus-PHI/2023

Menimbang, bahwa terhadap gugatan tersebut, Tergugat mengajukan gugatan balik (rekonvensi) yang dalam gugatannya memohon kepada Pengadilan Negeri Semarang untuk memberikan putusan sebagai berikut:

1. Mengabulkan gugatan Penggugat dalam Rekonvensi untuk seluruhnya;
2. Menyatakan berakhirnya hubungan kerja antara Penggugat dalam Rekonvensi dengan Tergugat dalam Rekonvensi dikarenakan Pemutusan Hubungan Kerja yang sah sesuai dengan ketentuan hukum dalam upaya penyelamatan perusahaan dari kerugian;
3. Menghukum Tergugat dalam Rekonvensi untuk membayar uang sejumlah Rp7.932.341,00 (tujuh juta sembilan ratus tiga puluh dua ribu tiga ratus empat puluh satu rupiah) adanya kekurangan atas kas penjualan yang merupakan tanggungan Tergugat dalam Rekonvensi;
4. Menghukum Tergugat dalam Rekonvensi untuk membayar biaya perkara menurut hukum;

Atau: Apabila Majelis Hakim berpendapat lain, mohon putusan yang seadil-adilnya (*ex aequo et bono*);

Menimbang, bahwa terhadap gugatan tersebut, Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Semarang telah memberikan Putusan Nomor 47/Pdt.Sus-PHI/2022/PN Smg, tanggal 12 Juni 2023, dengan amar sebagai berikut:

Dalam Eksepsi:

– Menolak eksepsi Tergugat tersebut;

Dalam Pokok Perkara:

Dalam Konvensi:

1. Mengabulkan gugatan Penggugat sebagian;
2. Menyatakan Putus Hubungan Kerja antara Penggugat dengan Tergugat karena berakhirnya PKWT sebelum selesainya PKWT sejak tanggal 20 Juni 2022 berdasarkan SK Direksi Nomor 475/KP.06/H2100100/06.2022;
3. Menghukum Tergugat untuk membayar kepada Penggugat ganti rugi sisa PKWT dan kompensasi PHK sejumlah Rp66.146.406,50 (enam puluh

Halaman 3 dari 8 halaman Putusan Nomor 1023 K/Pdt.Sus-PHI/2023

enam juta seratus empat puluh enam ribu empat ratus enam rupiah koma lima puluh sen), dengan perincian sebagai berikut:

Ganti Rugi sisa PKWT:

- Sisa PKWT: 24 bulan - 9 bulan = 15 bulan

- 15 x Rp4.198.502,00 = Rp62.997.530,00

Kompensasi:

- Masa kerja PKWT = 9 bulan

- 9/12 x Rp4.198.502,00 = Rp3.148.867,50 +

Jumlah = Rp66.146.406,50

(enam puluh enam juta seratus empat puluh enam ribu empat ratus enam rupiah koma lima puluh sen);

4. Menolak gugatan Penggugat untuk selain dan selebihnya;

Dalam Rekonvensi:

- Menolak gugatan Penggugat Rekonvensi untuk seluruhnya;

Dalam Konvensi dan Rekonvensi:

- Membebankan biaya perkara yang timbul dalam perkara *a quo* sejumlah Rp280.000,00 (dua ratus delapan puluh ribu rupiah) kepada Negara;

Menimbang, bahwa sesudah putusan terakhir ini diberitahukan kepada Pemohon Kasasi pada tanggal 14 Juni 2023, kemudian terhadapnya oleh Pemohon Kasasi dengan perantaraan kuasanya berdasarkan Surat Kuasa Khusus tanggal 20 Juni 2023 diajukan permohonan kasasi pada tanggal 26 Juni 2023 sebagaimana ternyata dari Akta Pernyataan Permohonan Kasasi Nomor 19/Pdt.Sus-PHI/K/2023/PN Smg *juncto* Nomor 47/Pdt.Sus-PHI/2022/PN Smg, yang dibuat oleh Panitera Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Semarang, permohonan tersebut diikuti dengan memori kasasi yang memuat alasan-alasan yang diterima di Kepaniteraan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Semarang tersebut pada tanggal 7 Juli 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, oleh karena itu permohonan kasasi tersebut secara formal

Halaman 4 dari 8 halaman Putusan Nomor 1023 K/Pdt.Sus-PHI/2023

dapat diterima;

Menimbang, bahwa berdasarkan memori kasasi yang diterima tanggal 7 Juli 2023 yang merupakan bagian tidak terpisahkan dari putusan ini, Pemohon Kasasi meminta agar:

Primair:

- Menerima permohonan kasasi Pemohon tersebut di atas;
- Membatalkan Putusan Sela Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Semarang tanggal 3 April 2023, perkara Nomor 47/Pdt.Sus-PHI/2022/PN Smg;
- Membatalkan Putusan Pengadilan Hubungan Industrial Pada Pengadilan Negeri Semarang tanggal 12 Juni 2023 perkara No.47/Pdt.Sus-PHI/2022/PN Smg;

Mengadili Sendiri:

- Menyatakan bahwa Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Semarang tidak berwenang untuk mengadili dan memutus perkara perdata khusus dengan Nomor Register 47/Pdt.Sus-PHI/2022/PN Smg;
- Menyatakan Surat Perjanjian Waktu Tertentu (PKWT) Nomor 039/SID.09/08.2021 pada tanggal 28 Agustus 2021 cacat hukum/batal demi hukum/tidak mengikat Para Pihak;
- Menyatakan Termohon Kasasi semula Penggugat sebagai Pekerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT);
- Menyatakan berakhirnya hubungan kerja antara Pemohon Kasasi semula Tergugat dengan Termohon Kasasi semula Penggugat dikarenakan Pemutusan Hubungan Kerja yang sah sesuai dengan ketentuan hukum;
- Menyatakan Pemohon Kasasi semula Tergugat untuk membayar Uang Pesangon kepada Termohon Kasasi semula Penggugat sebesar 1 (satu) bulan upah yakni Rp4.198.502,00 (empat juta seratus sembilan puluh delapan ribu lima ratus dua rupiah);
- Menghukum Termohon Kasasi semula Penggugat membayar uang sejumlah Rp7.932.341,00 (tujuh juta sembilan ratus tiga puluh dua ribu tiga ratus empat puluh satu rupiah) dari adanya ganti kerugian atas kas penjualan;

Halaman 5 dari 8 halaman Putusan Nomor 1023 K/Pdt.Sus-PHI/2023

Disclaimer

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

- Mengabulkan permohonan Pemohon Kasasi semula Tergugat untuk keseluruhan;
- Menghukum Termohon Kasasi semula Penggugat untuk membayar biaya perkara;

Subsidiar:

- Mohon putusan yang seadil-adilnya (*ex aequo et bono*);
Menimbang, bahwa terhadap memori kasasi tersebut, Termohon Kasasi telah mengajukan kontra memori kasasi yang diterima tanggal 31 Juli 2023, yang pada pokoknya menolak permohonan kasasi dari Pemohon Kasasi;

Menimbang, bahwa terhadap alasan-alasan tersebut, Mahkamah Agung berpendapat:

Menimbang, bahwa setelah meneliti memori kasasi yang diterima tanggal 7 Juli 2023 dan kontra memori kasasi yang diterima tanggal 31 Juli 2023, dihubungkan dengan pertimbangan *Judex Facti* dalam hal ini Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Semarang tidak salah menerapkan hukum, dengan pertimbangan sebagai berikut:

- Bahwa status hubungan kerja antara Penggugat dengan Tergugat terikat berdasarkan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) mulai tanggal 1 September 2021 sampai dengan tanggal 1 September 2023;
- Bahwa Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) terhadap Penggugat oleh Tergugat pada tanggal 20 Juni 2022 terbukti sebelum berakhirnya jangka waktu yang ditetapkan dalam Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT), maka atas Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) tersebut Penggugat berhak memperoleh uang ganti rugi sesuai ketentuan Pasal 62 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, yaitu sebesar upah Penggugat sampai batas waktu berakhirnya jangka waktu perjanjian kerja, dalam hal ini selama 15 (lima belas) bulan;
- Bahwa selain itu, sesuai ketentuan Pasal 15 Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja, Penggugat juga berhak atas kompensasi berakhirnya Perjanjian Kerja

Halaman 6 dari 8 halaman Putusan Nomor 1023 K/Pdt.Sus-PHI/2023

Disclaimer

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

Waktu Tertentu (PKWT) secara proporsional selama 9 (sembilan) bulan kontrak yang sudah dijalani Penggugat sebagaimana telah dipertimbangkan dengan tepat dan benar oleh *Judex Facti* dalam putusannya;

- Bahwa telah ditentukan dalam Pasal 81 Undang Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, yaitu gugatan diajukan di tempat pekerja/buruh bekerja yang dalam perkara ini tempat kerja dari Penggugat adalah dalam lingkup kewenangan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Semarang, dan bukan diajukan atas dasar dimana perjanjian kerja ditandatangani;
- Bahwa alasan kasasi lainnya adalah pengulangan hasil pembuktian (penilaian hasil pembuktian) yang bersifat penghargaan atas suatu fakta yang tidak tunduk dalam pemeriksaan kasasi, sehingga dengan demikian keberatan Pemohon Kasasi tidak beralasan dan harus ditolak;

Menimbang, bahwa berdasarkan pertimbangan di atas, ternyata putusan *Judex Facti* /Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Semarang dalam perkara ini tidak bertentangan dengan hukum dan/atau undang-undang, maka permohonan kasasi yang diajukan oleh Pemohon Kasasi: PT SEMEN INDONESIA DISTRIBUTOR (SID) CABANG SRAGEN, tersebut harus ditolak;

Menimbang, bahwa oleh karena nilai gugatan dalam perkara ini di bawah Rp150.000.000,00 (seratus lima puluh juta rupiah), maka sebagaimana ditentukan dalam Pasal 58 Undang Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, biaya perkara pada tingkat kasasi dibebankan kepada Negara;

Memperhatikan Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan sebagaimana 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 diubah dengan Undang Undang Nomor 5 Tahun 2004 dan perubahan kedua dengan

Halaman 7 dari 8 halaman Putusan Nomor 1023 K/Pdt.Sus-PHI/2023

Disclaimer

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

Undang Undang Nomor 3 Tahun 2009 serta peraturan perundang-undangan lain yang bersangkutan;

M E N G A D I L I :

1. Menolak permohonan kasasi dari Pemohon Kasasi: **PT SEMEN INDONESIA DISTRIBUTOR (SID) CABANG SRAGEN**, tersebut;
2. Membebaskan biaya perkara kepada Negara;

Demikian diputuskan dalam rapat musyawarah Majelis Hakim pada hari Selasa, tanggal 26 September 2023, oleh Dr. Lucas Prakoso, S.H., M.Hum., Hakim Agung yang ditetapkan oleh Ketua Mahkamah Agung sebagai Ketua Majelis, Achmad Jaka Mirdinata, S.H., M.H., dan Dr. Junaedi, S.H., S.E., M.Si., Hakim-hakim *Ad Hoc* Perselisihan Hubungan Industrial sebagai Anggota dan diucapkan dalam sidang terbuka untuk umum pada hari itu juga oleh Ketua Majelis dengan dihadiri oleh Para Anggota tersebut dan Andri Purwanto, S.H., M.H., Panitera Pengganti dan tidak dihadiri oleh para pihak.

Hakim-hakim Anggota:

ttd./

Achmad Jaka Mirdinata, S.H., M.H.

ttd./

Dr. Junaedi, S.H., S.E., M.Si.

Ketua Majelis,

ttd./

Dr. Lucas Prakoso, S.H., M.Hum.

Panitera Pengganti,

ttd./

Andri Purwanto, S.H., M.H.

Untuk Salinan
MAHKAMAH AGUNG R.I.
a.n. Panitera,
Panitera Muda Perdata Khusus,

Agus Subroto, S.H., M.Hum.
NIP. 19590820 1984 03 1002

Halaman 8 dari 8 halaman Putusan Nomor 1023 K/Pdt.Sus-PHI/2023

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

1. IDENTITAS DIRI

Nama : Muhammad Alaika Antasari
Tempat, Tanggal Lahir : Brebes, 15 November 2002
Jenis Kelamin : Laki-Laki
Agama : Islam
Alamat : Jl. Baitussaadah, RT 02 RW 03 Desa
Jatibarang Lor, Kecamatan Jatibarang, Kabupaten Brebes, Jawa
Tengah
Nomor Telepon : 081228179853
Email : muhammad.alaikaal5@gmail.com

2. PENDIDIKAN FORMAL

- a. Tahun 2018-2020 : MAN 2 Cirebon
- b. Tahun 2015-2018 : MTs N 2 Kabupaten Tegal
- c. Tahun 2009-2015 : MI Asy Syafi'iyah 02 Jatibarang Lor

3. PENGALAMAN ORGANISASI

- a. Anggota Keluarga Pelajar Mahasiswa Daerah Brebes
(KPMDB) 2020-2022
- b. Anggota UKM-FKHM (Forum Kajian Hukum Mahasiswa)
2021-2023
- c. Anggota WSC (Walisongo Super Club) UKM Olahraga UIN
Walisongo Semarang