

BAB III

PERTIMBANGAN HAKIM DALAM PENYELESAIAN PERSELISIHAN HUBUNGAN INDUSTRIAL DALAM PUTUSAN NOMOR 62/PDT.SUS- PHI/2022/PN SBY JO NOMOR 815 K/PDT.SUS-PHI/2023

3.1 Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Antara Guru Honorer dengan Yayasan

3.1.1. Duduk perkara

Yuni Herawati, lahir di Cirebon pada 16 Agustus 1992, adalah seorang tenaga pengajar yang telah bekerja di Yayasan Pendidikan Metta sejak 7 Juli 2014. Berdomisili di Kupang Krajan Tengah Nomor 32A, RT.005/RW.003, Kelurahan Kupang Krajan, Kecamatan Sawahan, Kota Surabaya atau disebut penggugat, Yuni merupakan seorang guru bahasa Indonesia dengan gaji terakhir sebesar Rp4.192.488 per bulan. Selama masa kerja hampir tujuh tahun, ia menjalankan tugasnya di yayasan tanpa ada permasalahan besar hingga tahun 2021, ketika terjadi perselisihan terkait kebijakan vaksinasi COVID-19 yang diterapkan oleh yayasan.

Yayasan Pendidikan Metta, yang beralamat di Jalan Puncak Permai Utara Nomor 45–47, Kelurahan Pradah Kalikendal, Kecamatan Dukuh Pakis, Kota Surabaya, merupakan lembaga pendidikan yang berfokus pada penyelenggaraan pendidikan formal. Yayasan ini diwakili oleh Lusiana selaku Ketua Pengurus atau disebut tergugat. Pada awal tahun 2021, yayasan menerapkan kebijakan yang mewajibkan seluruh staf pendidik dan tenaga kependidikan untuk menerima vaksinasi COVID-19. Kebijakan tersebut dikeluarkan sebagai langkah

perlindungan kesehatan di lingkungan kerja sekaligus memenuhi syarat untuk menyelenggarakan pembelajaran tatap muka selama pandemi. Dalam kebijakan tersebut, yayasan juga memberikan pengecualian bagi staf yang memiliki alasan medis yang sah, dengan syarat menyertakan surat keterangan dokter.

Yuni Herawati menyampaikan keberatan terhadap kebijakan tersebut melalui surat tertanggal 15 April 2021. Dalam suratnya, ia menyatakan tidak bersedia divaksin karena alasan pribadi tanpa memberikan keterangan medis sebagai pendukung. Pihak yayasan melakukan beberapa upaya untuk mencari solusi, termasuk pertemuan daring dan komunikasi langsung, namun Yuni tetap menolak. Penolakan ini memunculkan kekhawatiran dari pihak yayasan, termasuk dari orang tua siswa, yang menyampaikan keberatan melalui surat tertulis.

Pada Juni 2021, ketika masa kontrak kerja tahun ajaran 2020/2021 berakhir, yayasan memutuskan untuk tidak melanjutkan hubungan kerja dengan Yuni. Pada 14 Juni 2021, Yuni menerima pemberitahuan resmi bahwa hubungan kerja berakhir. Yayasan mendasarkan keputusan ini pada ketidakmampuan Yuni memenuhi persyaratan kerja yang diwajibkan oleh peraturan internal. Namun, Yuni menganggap pemutusan hubungan kerja (PHK) tersebut dilakukan secara sepihak dan tidak sesuai dengan peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan, terutama terkait hak atas pesangon dan kompensasi lainnya.

Yuni kemudian meminta perundingan bipartit yang dilaksanakan pada 30 September 2021, namun gagal mencapai kesepakatan. Kasus ini berlanjut ke tahap mediasi di Dinas Tenaga Kerja Kota Surabaya. Mediator mengeluarkan anjuran

agar yayasan membayar uang pesangon sebesar 0,5 kali ketentuan, uang penghargaan masa kerja satu kali ketentuan, dan uang penggantian hak lainnya. Namun, anjuran ini tidak disepatkatati , sehingga Yuni mengajukan gugatan ke Pengadilan Hubungan Industrial pada 31 Maret 2022.

Untuk menyelesaikan perselisihan hubungan industri, langkah pertama adalah perundingan antara dua pihak. Dijelaskan dalam Penjelasan Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial bahwa cara terbaik untuk menyelesaikan perselisihan adalah dengan menyelesaikannya sendiri oleh para pihak yang berselisih sehingga dapat mencapai hasil yang menguntungkan kedua belah pihak. Oleh karena itu, setiap perselisihan harus diusahakan untuk diselesaikan terlebih dahulu melalui perundingan musyawarah dua belah pihak untuk mencapai mufakat, tanpa dicampuri oleh pengadilan. Setelah penyelesaian secara bipartit digunakan, pihak yang berselisih tidak dapat menggunakan mekanisme lain seperti mediasi, konsiliasi, arbitrase, atau Pengadilan Hubungan Industrial untuk menyelesaikan perselisihan mereka.

Dalam gugatan tersebut, Yuni menuntut pengadilan untuk menyatakan bahwa PHK yang dilakukan yayasan tidak sah dan meminta pembayaran uang pesangon dua kali ketentuan, uang penghargaan masa kerja, uang penggantian hak, serta upah proses selama enam bulan. Selain itu, ia juga memohon agar putusan pengadilan dapat dijalankan segera (*uitvoerbaar bij voorraad*) dan meminta uang paksa (*dwangsom*) sebesar Rp1.000.000 per hari jika yayasan lalai melaksanakan putusan.

Yayasan dalam jawaban tertulisnya menyangkal tuduhan bahwa PHK dilakukan secara sepihak. Yayasan menegaskan bahwa keputusan PHK didasarkan pada pelanggaran terhadap kebijakan internal dan tidak adanya alasan medis yang sah atas penolakan vaksinasi. Yayasan juga menawarkan kompensasi berupa uang pisah sebesar satu bulan gaji, namun tawaran ini tidak diterima oleh Yuni.

Pengadilan Hubungan Industrial memutuskan bahwa hubungan kerja antara Yuni dan Yayasan Pendidikan Metta bersifat tetap dan PHK yang dilakukan yayasan dianggap sah. Pengadilan mengabulkan sebagian gugatan Yuni dengan menghukum yayasan membayar kompensasi sebesar Rp29.263.566, yang terdiri atas uang pesangon, uang penghargaan masa kerja, dan uang penggantian hak. Tuntutan lainnya, seperti upah proses dan uang paksa, ditolak. Putusan ini mengakui hak-hak pekerja sembari menegaskan pentingnya mematuhi peraturan internal yang bertujuan melindungi kesehatan dan keselamatan selama pandemi.

3.1.2. Gugatan

Dalam duduk bahwasanya penggugat memohon kepengadilan agar mengabulkan gugatan penggugat seluruhnya sebagai permohonan penggugat sebagai berikut:

1. Bahwa Tergugat telah mempekerjakan Penggugat di tempat usahanya secara terus menerus tanpa terputus dimulai sejak tanggal 07 Juli 2014 sampai dengan 14 Juni 2021 (7 Tahun), gaji terakhir tiap bulan sebesar Rp.4.192.488,- (empat juta seratus sembilan puluh dua ribu empat ratus delapan puluh delapan rupiah) dengan posisi/ jabatan terakhir sebagai “Pengajar”;

2. Bahwa selama Penggugat bekerja ditempat usaha Tergugat, Tergugat tidak pernah memberikan slip gaji setiap bulannya kepada Penggugat, sehingga Penggugat tidak pernah mengetahui perincian upah yang diterima tiap bulannya, sistem pembayaran upah/ payroll selama Penggugat bekerja dilakukan melalui transfer ke rekening pribadi milik Penggugat;

3. Bahwa pada awal bulan April 2021 Penggugat mendapat bagian/ kuota vaksinasi COVID-19, namun Penggugat keberatan akan hal tersebut dan Penggugat sudah menyampaikan alasan keberatan kepada Tergugat disertai dengan alasan yang mendasar;

4. Bahwa pada tanggal 14 Juni 2021 Tergugat melalui Personalia, memanggil dan memberitahukan secara lisan kepada Penggugat yang pada intinya Tergugat tidak melanjutkan hubungan kerja/ memberhentikan secara sepihak kepada Penggugat, dengan alasan menurut Penggugat sebagai konsekuensi karena tidak bersedia melakukan Vaksinasi COVID-19;

5. Bahwa Tergugatmempertegas pemberitahuan tentang tidak melanjutkan hubungan kerja kepada Penggugat melalui surat No:1927/SM/Um/ V112021, tertanggal 14 Juni 2021 dan setelah diterbitkannya surat pemberitahuan tersebut Tergugat melarang Penggugat untuk masuk bekerja;

6. Bahwa karena tindakan Tergugat telah secara sepihak melakukan Pemutusan Hubungan Kerja terhadap Penggugat, tanpa adanya pemenuhan kewajiban berupa pesangon dan lain-lain yang menjadi hak Penggugat, serta pelaksanaannya tidak sesuai dengan syarat dan prosedur Pemutusan Hubungan Kerja berdasarkan

peraturan perundang-undangan, maka secara nyata Tergugat telah melanggar ketentuan peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan;

7. Bahwa oleh karena Tergugat telah memberhentikan secara sepihak dan belum memberikan hak-hak Penggugat, maka kemudian melalui surat tertanggal 02 Agustus 2021 Penggugat melalui Kuasa Hukumnya, secara tertulis meminta kepada Tergugat untuk melakukan perundingan Bipartit pada tanggal 19 Agustus 2021, dan dari jadwal Bipartit tersebut Tergugat bersedia untuk dilakukan perundingan Bipartit dan dilaksanakan pada tanggal 30 September 2021;

8. Bahwa dari hasil perundingan secara Bipartit yang dilakukan dan dihadiri oleh masing-masing pihak baik dari Penggugat dan Tergugat, tidak mencapai kesepakatan, sehingga perundingan bipartit dianggap gagal;

9. Bahwa untuk memperjuangkan hak-hak Penggugat, sesuai dengan ketentuan hukum dibidang ketenagakerjaan, Penggugat mencatatkan perselisihannya dengan Tergugat kepada Dinas Perindustrian dan Tenaga Kerja Kota Surabaya;

10. Bahwa penyelesaian melalui perundingan ditingkat mediasi pada Dinas Perindustrian dan Tenaga Kerja Kota Surabaya juga tidak ada kesepakatan dan dianggap gagal, sehingga pada tanggal 24 Januari 2022, Mediator mengeluarkan Anjuran Mediator Hubungan Industrial Nomor; 15/PHI/1/2022 tanggal 24 Januari 2022, yang intinya:

11. Bahwa terhadap Anjuran Mediator Hubungan Industrial Nomor: 15/PHIN/2022 tanggal 24 Januari 2022, PENGGUGAT melalui surat tertanggal 31 Januari 2022, perihal Jawaban atas surat anjuran mediator, pada intinya menerima isi surat

anjaran tersebut, dengan catatan pembayaran sebagaimana Isi surat anjaran harus dilaksanakan Tergugat paling lambat selama 10 hari dilakukan secara keseluruhan dan tunai setelah surat Jawaban anjaran disampaikan penggugat. Sedangkan faktanya hingga gugatan ini diajukan Tergugat sama sekali tidak menunjukkan itikad baik atas jawaban anjaran yang disampaikan Penggugat dan melalaikan anjaran yang dikeluarkan Dispenaker (Dinas Perindustrian dan Tenaga Kerja) Kota Surabaya, Jawa Timur dan tidak menerima sehingga penyelesaian perselisihan berlanjut ke Pengadilan Hubungan Industrial;

12. Bahwa karena Tergugat telah melakukan tindakan Pemutusan Hubungan Kerja/ PHK sepihak terhadap Penggugat, maka sudah seharusnya Tergugat berkewajiban untuk membayar kepada Penggugat berupa uang pesangon sebesar 2 (dua) kali ketentuan Pasal 156 ayat (2), uang penghargaan masa kerja 1 (satu) kali ketentuan Pasal 156 ayat (3), dan uang penggantian hak sesuai ketentuan Pasal 156 ayat (4), Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan jo Pasal 81 angka 44 UU Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja, dengan rincian komponen sebagai berikut: a. Uang Pesangon : $2 \times 9 \times \text{Rp.4.300.479,-} = \text{Rp.77.408.622,-}$

b. Uang Penghargaan Masa Kerja : $1 \times 3 \times \text{Rp.4.300.479,-} = \text{Rp.12.901.437,-}$
 Rp.90.310.059,-

c. Uang Pengganti Cuti tahunan yang belum diambil dan belum gugur $\frac{1}{25} \times 4.300.479,- \times 12 \text{ hari} = \text{Rp. } 2.064.230,-$ Jumlah — Rp.92.374.289,- (Sembilan puluh dua juta tiga ratus tujuh puluh empat ribu dua ratus delapan puluh sembilan Rupiah); 13. Bahwa selama Tergugat melarang masuk/ tidak mempekerjakan

Penggugat, terhitung mulai 15 Juni 2021, hingga diajukannya gugatan ini, upah Penggugat tidak dibayar oleh Terqugat, maka adalah layak dan patut Tergugat dihukum untuk membayar upah Penggugat selama tidak dipekerjakan yaitu 6 (enam) bulan upah, terhitung sejak bulan Juni 2021 s/d bulan Desember 2021, dengan perincian sebagai berikut: Upah tidak dibayar/ upah proses selama 6 (enam) bulan terhitung sejak bulan Juni 2021 s/d bulan Desember 2021 sebesar:

» 6xRp.4.300.479,- (stadart UMK tahun 2021) =Rp. 25.802.874,- (Dua puluh lima juta delapan ratus dua ribu delapan ratus tujuh puluh empat rupiah);

14. Bahwa untuk menjamin agar putusan dalam perkara a quo tidak bersifat illusoir maka penggugat mohon agar majelis hakim pemeriksa a quo berkenan unruk meletakkan sita jaminan (conservatoir beslag) terhadap harta tidak bergerak milik Tergugat berupa sebidang tanah berikut bangunan yang berdiri diatasnya yang terletak di Jl. Puncak Permai Utara No. 45 - 47, Kelurahan Pradahkalikendal, Kecamatan Dukuhpakis, Kotamadya Surabaya - Jawa Timur, serta aset/ kekayaan barang bergerak lainnya, baik yang ada sekarang maupun yang akan ada dikemudian hari;

15. Bahwa Penggugat mohon agar terhadap putusan dalam perkara a quo dapat dinyatakan dijalankan terlebih dahulu meskipun ada upaya hukum perlawanan, banding atau kasasi (uit voorbar bij vooraad); 16. Bahwa berdasarkan Pasal 606 a, wetboek van burgerlijk rechtsvordering (RV), menghukum Tergugat untuk membayar uang paksa (dwangsom) sebesar Rp. 1.000.000,- (Satu juta rupiah)

perhari bila Tergugat lalai melaksanakan putusan hakim, dihitung sejak perkara ini berkekuatan hukum tetap.

3.1.3 Eksepsi (Jawaban)

Tergugat, Yayasan Pendidikan Metta, menyampaikan bahwa hubungan kerja antara penggugat, Yuni Herawati, dan tergugat adalah hubungan kerja berdasarkan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) yang diperbarui setiap tahun ajaran. Hal ini dibuktikan dengan adanya Formulir Kesiapan Mengajar (Job Continuation Form) yang ditandatangani penggugat setiap tahun. Tergugat menegaskan bahwa penggugat tidak pernah diangkat sebagai guru tetap karena pengangkatan guru tetap hanya dapat dilakukan melalui rapat yayasan, mengingat Yayasan Pendidikan Metta bukan lembaga komersial yang berorientasi pada laba.

Tergugat juga menjelaskan bahwa penggugat tidak memenuhi kewajiban vaksinasi COVID-19, yang merupakan persyaratan wajib bagi tenaga pengajar di Metta School. Ketentuan tersebut telah diatur dalam Peraturan Kepegawaian Metta Tahun 2020-2023 dan didasarkan pada Surat Edaran Bersama Menteri Kesehatan, Menteri Pendidikan, dan Menteri Dalam Negeri (HK.02.01/MENKES/524/2021). Meskipun tergugat telah memberikan sosialisasi dan menawarkan jadwal vaksinasi, penggugat tetap menolak tanpa memberikan alasan yang jelas atau surat keterangan medis. Penolakan vaksinasi oleh penggugat juga memicu keberatan dari para orang tua murid dan komite sekolah, yang menyatakan bahwa penggugat tidak memenuhi standar keamanan bagi siswa.

Selanjutnya, tergugat membantah telah melakukan pemutusan hubungan kerja (PHK) secara sepihak. Tergugat menyatakan bahwa kontrak kerja penggugat berakhir pada bulan Juni 2021 seiring berakhirnya tahun ajaran 2020/2021. Karena penggugat tidak memenuhi syarat untuk melanjutkan pekerjaan sebagai pengajar akibat penolakan vaksinasi, maka kontrak kerja tidak diperpanjang. Tergugat menegaskan bahwa hal ini merupakan konsekuensi dari tindakan penggugat sendiri dan bukan bentuk PHK sepihak.

Tergugat mengundang penggugat untuk menghadiri pertemuan virtual pertama dengan tujuan mendiskusikan alasan di balik keputusan penggugat yang menolak vaksinasi COVID-19. Namun, dalam pertemuan tersebut, penggugat tidak memberikan penjelasan yang jelas atau dasar yang kuat atas penolakannya untuk divaksinasi. Keputusan ini menjadi perhatian penting karena vaksinasi diwajibkan oleh yayasan guna menjamin keamanan dan kesehatan seluruh tenaga pengajar, siswa, dan staf di lingkungan sekolah.

Kemudian, pada 24 Mei 2021, pertemuan virtual kedua diadakan. Dalam pertemuan ini, hadir penggugat, pengacara penggugat, serta perwakilan dari tergugat. Pada kesempatan ini, penggugat akhirnya menyampaikan bahwa alasan dirinya menolak vaksinasi adalah karena masalah kesehatan. Namun, penggugat tidak dapat memberikan bukti berupa surat keterangan dokter yang mendukung klaimnya. Saat diskusi berlanjut, penggugat menyatakan kesediaannya untuk tidak melanjutkan peran sebagai tenaga pengajar jika kebijakan vaksinasi tetap diberlakukan.

Beberapa hari kemudian, pada 26 Mei 2021, penggugat menghubungi pihak tergugat melalui pesan WhatsApp. Dalam pesannya, penggugat meminta agar diberikan surat pemutusan hubungan kerja karena ia menyadari bahwa hubungan kerja tidak dapat dilanjutkan jika ia tidak bersedia divaksinasi. Dalam kesempatan yang sama, penggugat juga menanyakan perihal hak-hak yang seharusnya ia terima setelah berhenti bekerja di yayasan tersebut.

Pada 14 Juni 2021, kedua belah pihak bertemu secara tatap muka untuk membahas kelanjutan masalah ini. Dalam pertemuan tersebut, tergugat tetap menolak untuk memberikan surat pemutusan hubungan kerja, tetapi penggugat bersikeras meminta surat referensi kerja sebagai pengakuan atas pengabdian di yayasan. Pada pertemuan ini, suami penggugat turut hadir dan terlibat dalam diskusi. Namun, situasi menjadi tegang ketika penggugat menolak untuk menandatangani berita acara yang disusun dalam pertemuan tersebut. Ia bahkan mengancam akan melaporkan tergugat kepada Dinas Tenaga Kerja sebelum akhirnya meninggalkan pertemuan tersebut.

Pada hari yang sama, 14 Juni 2021, tergugat akhirnya mengeluarkan surat pemutusan hubungan kerja sesuai permintaan penggugat. Surat tersebut dikirimkan dalam bentuk digital melalui pesan WhatsApp. Dengan demikian, hubungan kerja antara penggugat dan tergugat secara resmi berakhir pada tanggal tersebut.

Terkait tuntutan penggugat atas uang pesangon, tergugat menyatakan bahwa penggugat tidak berhak atas kompensasi tersebut karena penggugat bukan pekerja tetap. Jika dianggap mengundurkan diri, penggugat hanya berhak atas uang

pisah, yang besarnya telah ditentukan dalam Peraturan Kepegawaian Yayasan Metta. Tergugat juga telah menawarkan uang pisah sebesar satu bulan gaji kepada penggugat, namun tawaran tersebut ditolak.

Tergugat menambahkan bahwa mereka telah berupaya menyelesaikan perselisihan secara damai melalui perundingan bipartit dan tripartit. Dalam mediasi yang dilakukan, tergugat menunjukkan itikad baik dengan menawarkan penyelesaian berupa uang pisah, namun penggugat tetap bersikeras menuntut hak yang tidak sesuai dengan status hubungan kerjanya.

Oleh karena itu, tergugat memohon kepada Majelis Hakim untuk menolak gugatan penggugat secara keseluruhan dan menyatakan bahwa hubungan kerja berakhir karena kontrak kerja tidak diperpanjang. Tergugat juga memohon agar pengadilan hanya menetapkan kewajiban pembayaran uang pisah kepada penggugat sebesar satu bulan gaji, sesuai dengan aturan yang berlaku, serta membebankan biaya perkara kepada penggugat.

3.1.4 Amar putusan

Dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI) amar dapat diartikan sebagai bunyi putusan sesudah kata memutuskan, mengadili. Amar putusan dapat juga diartikan putusan yang dijatuhkan oleh hakim. Dalam hukum perdata, putusan hakim umumnya diklasifikasikan berdasarkan kehadiran para pihak, saat membacakan putusan

Dalam Putusan Nomor 62/PDT.SUS-PHI/2022/PN SBY hakim memutuskan bahwasanya :

1. Mengabulkan gugatan Penggugat untuk sebagian;
2. Menyatakan putus hubungan kerja antara Penggugat dengan Tergugat terhitung pada tanggal 14 Juni 2021;
3. Menghukum Tergugat untuk membayar uang pesangon, uang penghargaan masa kerja dan uang penggantian hak kepada Penggugat akibat dari pemutusan hubungan kerja tersebut, secara tunai dan sekaligus sebesar Rp.29.263.566,00 (dua puluh sembilan juta dua ratus enam puluh tiga ribu lima ratus enam puluh enam rupiah);
 - a. Uang Pesangon - $0,5 \times 7 \times \text{Rp.}4.192.488,00 = \text{Rp.}14.673.708,00$
 - b. Uang Penghargaan Masa Kerja - $1 \times 3 \times \text{Rp.}4.192.488,00 = \text{Rp.}12.577.464,00$
 - c. Uang Penggantian Hak - Cuti tahunan yang belum gugur thn 2021 (12 hari x $\text{Rp.}4.192.488,00 / 25$) = $\text{Rp.} 2.012.394 .00$ + Jumlah = $\text{Rp.}29.263.566,00$ Terbilang (dua puluh sembilan juta dua ratus enam puluh tiga ribu lima ratus enam puluh enam rupiah);
4. Menolak gugatan Penggugat untuk selain dan selebihnya;
5. Membebankan biaya perkara yang timbul dari perkara ini kepada Negara.

3.1.5 Pertimbangan hakim

Pertimbangan hakim atau Ratio Decidendi adalah argument atau alasan yang dipakai oleh hakim sebagai pertimbangan hukum yang menjadi dasar sebelum memutus kasus²¹

Dalam pertimbangan hakim bahwa karena formulir Kelanjutan kerja (job continuation form) tersebut bukanlah merupakan bentuk perjanjian kerja waktu tertentu antara Penggugat dengan Tergugat dan kedudukan Penggugat sebagai pengajar di Metta School SI Surabaya adalah merupakan jenis dan sifat pekerjaannya yang bersifat-tetap , dan bukan merupakan pekerjaan tertentu yang menurut jenis dan sifat atau kegiatan pekerjaannya akan selesai dalam waktu tertentu, maka dengan demikian Majelis Hakim berpendapat bahwa status hubungan kerja antara penggugat dengan Tergugat adalah bersifat tetap atau berdasarkan pekerjaan waktu tidak tertentu terhitung sejak tanggal 7 Juli 2014

Hakim menimbang bahwa formulir kelanjutan kerja (job continuation form), tidak memenuhi PKWT SESUAI Pasal 57 dan 59 Undang- Undang republik yang telah dilakukan perubahan berdasarkan ketentuan Undang-Undang Republik Indonesia Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan republik Indonesia Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja, juga telah mengatur sebagai berikut :

(1) Perjanjian kerja untuk waktu tertentu dibuat secara tertulis serta harus menggunakan bahasa Indonesia dan huruf latin.

²¹ Rusli Muhammad, Hukum Acara Pidana kontemporer, Jakarta: Citra Aditya, 2007 hlm 212 -220

(2) Dalam hal perjanjian kerja waktu tertentu dibuat dalam bahasa Indonesia dan bahasa asing, apabila kemudian terdapat perbedaan penafsiran antara keduanya, yang berlaku perjanjian kerja waktu tertentu yang dibuat dalam bahasa Indonesia

Pasal 59 Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang telah dilakukan perubahan berdasarkan ketentuan Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja, menyatakan sebagai berikut :

(1) Perjanjian kerja untuk waktu tertentu hanya dapat dibuat untuk pekerjaan tertentu yang menurut jenis dan sifat atau kegiatan pekerjaannya akan selesai dalam waktu tertentu, yaitu sebagai berikut:

(1) Perjanjian kerja untuk waktu tertentu hanya dapat dibuat untuk pekerjaan tertentu yang menurut jenis dan sifat atau kegiatan pekerjaannya akan selesai dalam waktu tertentu, yaitu sebagai berikut:

- a. pekerjaan yang sekali selesai atau yang sementara sifatnya;
 - b. pekerjaan yang diperkirakan penyelesaiannya dalam waktu yang tidak terlalu lama;
 - c. pekerjaan yang bersifat musiman;
 - d. pekerjaan yang berhubungan dengan produk baru, kegiatan baru, atau produk tambahan yang masih dalam percobaan atau penjajakan; atau
 - e. pekerjaan yang jenis dan sifat atau kegiatannya bersifat tidak tetap;
- (2) Perjanjian kerja untuk waktu tertentu tidak dapat diadakan untuk pekerjaan yang bersifat tetap;

(3) Perjanjian kerja untuk waktu tertentu yang tidak memenuhi ketentuan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dan ayat (2) demi hukum menjadi perjanjian kerja waktu tidak tertentu;

(4) Ketentuan lebih lanjut mengenai jenis dan sifat atau kegiatan pekerjaan, jangka waktu, dan batas waktu perpanjangan perjanjian kerja waktu tertentu diatur dalam Peraturan Pemerintah;

Majelis Hakim juga mempertimbangkan kebijakan internal Yayasan Pendidikan Metta yang mewajibkan vaksinasi COVID-19 bagi seluruh staf dan tenaga pendidik. Kebijakan ini dikeluarkan pada 6 Januari 2021 sebagai bagian dari upaya melindungi kesehatan dan keselamatan kerja di tengah pandemi. Dalam kebijakan tersebut, tenaga pendidik yang menolak vaksinasi diwajibkan untuk menyertakan alasan medis yang sah dalam bentuk surat keterangan dokter. Namun, Penggugat menolak vaksinasi tanpa alasan medis yang sah dan hanya menyampaikan keberatan pribadi tanpa disertai bukti pendukung. Tindakan ini dianggap sebagai pelanggaran peraturan internal yayasan, terutama mengingat keberatan dari sejumlah orang tua siswa yang meminta yayasan untuk mengambil tindakan tegas terhadap Penggugat.

Pemutusan hubungan kerja (PHK) yang dilakukan oleh Tergugat pada 14 Juni 2021 dinilai Majelis Hakim sebagai tindakan yang sah. PHK tersebut dilakukan karena Penggugat tidak memenuhi syarat untuk melanjutkan pekerjaannya sesuai kebijakan internal yang berlaku. Majelis Hakim menilai bahwa alasan PHK ini telah sesuai dengan peraturan perundang-undangan

ketenagakerjaan. Namun, meskipun PHK dinyatakan sah, Penggugat tetap berhak atas hak-hak normatifnya sesuai dengan masa kerja dan peraturan ketenagakerjaan yang berlaku.

Majelis Hakim memutuskan bahwa Tergugat wajib membayar kepada Penggugat sejumlah uang kompensasi yang terdiri atas uang pesangon sebesar 0,5 kali ketentuan, uang penghargaan masa kerja sebesar satu kali ketentuan, dan uang penggantian hak berupa cuti tahunan yang belum diambil. Jumlah total kompensasi yang harus dibayarkan adalah Rp29.263.566. Namun, tuntutan Penggugat terkait pembayaran upah proses selama enam bulan, sisa jaminan, dan uang paksa (dwangsom) ditolak karena tidak memenuhi syarat hukum yang berlaku. Majelis Hakim juga menolak permohonan agar putusan dapat dijalankan serta-merta (uitvoerbaar bij voorraad) karena tidak memenuhi ketentuan Pasal 180 HIR.

Dengan pertimbangan-pertimbangan tersebut, Majelis Hakim memutuskan untuk mengabulkan sebagian gugatan Penggugat, menyatakan hubungan kerja antara Penggugat dan Tergugat putus sejak 14 Juni 2021, dan menghukum Tergugat untuk membayar kompensasi sesuai dengan yang telah ditetapkan.

3.2 Analisis pertimbangan hakim

Hakim menyatakan bahwa pekerjaan Penggugat bersifat tetap sehingga PKWT berubah menjadi PKWTT. Pengangkatan sebagai guru tetap adalah kebijakan yayasan yang tunduk pada aturan internal, bukan hanya bergantung pada durasi kerja. Hubungan kerja menggunakan kontrak tahunan yang diperbarui sesuai kesepakatan kedua belah pihak (bukti formulir kelanjutan kerja), sehingga sifat

pekerjaan dapat dianggap sementara. Hakim menyatakan bahwa formulir kelanjutan kerja (job continuation form) bukan bentuk perjanjian PKWT yang sah.

Yayasan telah memiliki peraturan internal yang mengatur mekanisme kerja dan pengangkatan guru tetap. Misalnya, dalam peraturan kepegawaian (bukti T-5), pengangkatan guru tetap harus melalui mekanisme tertentu. Hakim tampaknya tidak terlalu banyak mempertimbangkan aturan internal ini.

Penggugat sebagai "guru honorer" belum memenuhi kualifikasi dan kompetensi untuk dikategorikan sebagai guru tetap. Dalam hal ini, penggunaan UU Guru dan Dosen lebih relevan daripada UU Ketenagakerjaan.

Salah satu alasan PHK adalah Penggugat menolak vaksinasi tanpa alasan medis yang sah, yang dianggap melanggar kebijakan internal yayasan. Instruksi pemerintah (Surat Edaran Bersama Menteri) dapat dianggap sebagai dasar hukum yang harus ditaati oleh yayasan. Hakim menyatakan bahwa PHK karena penolakan vaksinasi tidak sah.

3.2.1 Pertimbangan mengenai guru tetap diangkat oleh yayasan dan melalui sertifikasi

Menimbang, bahwa namun demikian dalam jawabannya Tergugat mendalilkan yang pada pokoknya bahwa Penggugat belum menjadi guru tetap yayasan dan belum diberikan surat pengangkatan resmi sebagai guru tetap, kemudian untuk mengangkat guru tetap harus dilakukan melalui rapat yayasan, mengingat lembaga pendidikan tersebut bukan merupakan badan usaha milik perorangan dan bukan berorientasi pada laba; Menimbang, bahwa kemudian

terhadap perbedaan dalil tersebut, Majelis Hakim akan mempertimbangkannya sebagai berikut :

Menimbang, bahwa kemudian ketentuan mengenai pekerja tidak tetap atau pekerja dengan perjanjian kerja waktu tertentu telah diatur dalam ketentuan Pasal 59 Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang telah dilakukan perubahan berdasarkan ketentuan Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja, menyatakan sebagai berikut :

(1) Perjanjian kerja untuk waktu tertentu hanya dapat dibuat untuk pekerjaan tertentu yang menurut jenis dan sifat atau kegiatan pekerjaannya akan selesai dalam waktu tertentu, yaitu sebagai berikut:

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

(2) Perjanjian kerja untuk waktu tertentu tidak dapat diadakan untuk pekerjaan yang bersifat tetap;

(3) Perjanjian kerja untuk waktu tertentu yang tidak memenuhi ketentuan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dan ayat (2) demi hukum menjadi perjanjian kerja waktu tidak tertentu;

(4) Ketentuan lebih lanjut mengenai jenis dan sifat atau kegiatan pekerjaan, jangka waktu, dan batas waktu perpanjangan perjanjian kerja waktu tertentu diatur dalam Peraturan Pemerintah;

Menimbang, bahwa kemudian dalam ketentuan Pasal 57 Undang-Undang republik yang telah dilakukan perubahan berdasarkan ketentuan Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan republik Indonesia Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja, juga telah mengatur sebagai berikut :

(1) Perjanjian kerja untuk waktu tertentu dibuat secara tertulis serta harus menggunakan bahasa Indonesia dan huruf latin.

(2) Dalam hal perjanjian kerja waktu tertentu dibuat dalam bahasa Indonesia dan bahasa asing, apabila kemudian terdapat perbedaan penafsiran antara keduanya, yang berlaku perjanjian kerja waktu tertentu yang dibuat dalam bahasa Indonesia

Hakim Menimbang, bahwa dari ketentuan tersebut dapat disimpulkan bahwa perjanjian kerja untuk waktu tertentu hanya dapat dibuat untuk pekerjaan tertentu yang menurut jenis dan sifat atau kegiatan pekerjaannya akan selesai dalam waktu tertentu dan tidak dapat dipergunakan untuk pekerjaan yang bersifat tetap, kemudian perjanjian kerja untuk waktu tertentu tersebut dibuat secara tertulis serta harus menggunakan bahasa Indonesia dan huruf latin, selanjutnya apabila tidak

memenuhi ketentuan tersebut maka demi hukum perjanjian kerja untuk waktu tertentu (PKWT) tersebut menjadi perjanjian kerja waktu tidak tertentu (PKWTT);

Penggugat dalam kasus ini adalah seorang guru honorer yang belum memiliki sertifikasi pendidik sebagaimana diatur dalam Pasal 8 UU Guru dan Dosen. Hakim menimbang bahwa pekerjaan Penggugat bersifat tetap karena durasi kerja dan sifat pekerjaannya yang berkelanjutan. Namun, ini bertentangan dengan peraturan yayasan dan UU Guru dan Dosen yang mengharuskan sertifikasi sebagai salah satu prasyarat untuk pengangkatan sebagai guru tetap.

Dalam PP No. 74 Tahun 2008 tentang Guru pasal 1 ayat 4 dikatakan bahwa untuk menjadi profesional maka dibutuhkan untuk memiliki sertifikasi

Dalam kasus ini, Penggugat telah bekerja sejak 7 Juli 2014 sebagai guru Bahasa Indonesia di Yayasan Pendidikan Metta. Namun, meskipun masa kerja Penggugat sudah lebih dari 7 tahun, perlu dicermati bahwa status sebagai guru tetap tidak otomatis diberikan berdasarkan durasi kerja semata. pengangkatan sebagai guru tetap mensyaratkan:

Sertifikasi Pendidik: Sertifikasi pendidik adalah salah satu syarat yang wajib dipenuhi oleh guru untuk diakui sebagai tenaga profesional sebagaimana diatur dalam PP No. 74 Tahun 2008 tentang Guru pasal 1 ayat 4

Dalam hal itu juga Pengangkatan Resmi oleh Yayasan: Berdasarkan aturan internal Yayasan Pendidikan Metta (vide bukti T-5), pengangkatan sebagai guru tetap harus melalui mekanisme tertentu yang meliputi evaluasi kinerja, sertifikasi, dan keputusan yayasan melalui dokumen resmi sesuai UU Nomor 20 Tahun 2003 Pasal 42 :

(1) Pendidik harus memiliki kualifikasi minimum dan sertifikasi sesuai dengan jenjang kewenangan mengajar, sehat jasmani dan rohani, serta memiliki kemampuan untuk mewujudkan tujuan pendidikan nasional.

(2) Pendidik untuk pendidikan formal pada jenjang pendidikan usia dini, pendidikan dasar, pendidikan menengah, dan pendidikan tinggi dihasilkan oleh perguruan tinggi yang terakreditasi.

Jika guru honorer adalah guru yang diartikan masih belum profesional berarti guru tersebut masih belum memenuhi syarat untuk dijadikan guru tetap dimana yayasan sudah menilai dan mengangkatnya sebagai guru honorer di sekolah metta karena masih belum lulus sertifikasi dan kualifikasi untuk dijadikan guru tetap.

3.2.2 Pertimbangan hakim pengunduran diri

Hakim menimbang bahwa kemudian berdasarkan bukti P-4 sama dengan bukti P-6 dan bukti T-3 berupa pemberitahuan berakhirnya hubungan kerja tertanggal 14 Juni 2021, diperoleh fakta bahwa melalui surat tertanggal 14 Juni 2021 Tergugat menyampaikan kepada Penggugat bahwa hubungan kerjanya telah berakhir pada tanggal 14 Juni 2021 dan kemudian dihitung mulai tanggal 15 Juni

2021 Tergugat tidak melanjutkan hubungan kerjanya lagi dengan Penggugat sesuai dengan perjanjian kerja waktu tertentu,

Menurut peneliti Penggugat secara de facto telah mengundurkan diri, meskipun secara formal istilah "pengunduran diri" tidak digunakan. Surat pernyataan tidak bersedia vaksinasi (T-9), percakapan WhatsApp (T-10), dan permintaan langsung akan surat pemutusan hubungan kerja menunjukkan adanya keinginan dari Penggugat untuk tidak melanjutkan pekerjaan.

Selain itu, ketidakmampuan Penggugat memenuhi persyaratan vaksinasi yang telah ditetapkan dalam peraturan yayasan (T-6) semakin menguatkan argumen bahwa hubungan kerja berakhir atas dasar keputusan Penggugat sendiri. Hal ini sejalan dengan Pasal 50 PP Nomor 35 Tahun 2021, di mana pekerja yang mengundurkan diri hanya berhak atas uang pengganti hak, bukan pesangon penuh.

Pada 15 April 2021, Penggugat membuat surat pernyataan yang menyatakan dengan jelas bahwa ia tidak akan mengikuti vaksinasi COVID-19. Dalam surat tersebut, Penggugat menyebutkan bahwa ia bertanggung jawab atas keputusannya sendiri dan tidak akan menuntut pihak manapun terkait dengan keputusan ini.

Surat ini menunjukkan bahwa Penggugat telah menyadari bahwa keputusannya tidak divaksinasi dapat berdampak pada keberlangsungan pekerjaannya, terutama karena vaksinasi merupakan syarat yang diwajibkan oleh yayasan (vide bukti T-6).

Chat WhatsApp Tanggal 26 Mei 2021 (Bukti T-10 dan T-12)

Dalam percakapan WhatsApp, Penggugat meminta surat pemutusan hubungan kerja kepada pihak yayasan. Permintaan ini menunjukkan bahwa Penggugat secara sadar memahami bahwa ia tidak dapat melanjutkan pekerjaan jika tidak memenuhi persyaratan vaksinasi. Hal ini dikuatkan oleh pernyataan dari pihak yayasan yang menyebutkan bahwa surat tersebut dibuat berdasarkan permintaan Penggugat sendiri.

Hasil Pertemuan Virtual (Bukti T-7)

Pada 24 Mei 2021, dalam pertemuan daring yang dihadiri Penggugat, perwakilan yayasan, dan suami Penggugat, dibahas bahwa Penggugat tidak bersedia divaksinasi karena alasan pribadi tanpa memberikan bukti medis. Dalam pertemuan ini, Penggugat menyetujui untuk tidak melanjutkan hubungan kerja jika tidak memenuhi kewajiban vaksinasi.

Keberatan Orang Tua Murid (Bukti T-8.1 s.d. T-8.7)

Yayasan menerima surat keberatan dari orang tua murid dan Ketua Komite Sekolah terkait sikap Penggugat yang menolak vaksinasi. Keberatan ini meningkatkan tekanan pada yayasan untuk mengambil tindakan tegas demi menjaga keselamatan siswa.

Surat Pemutusan Hubungan Kerja (Bukti T-3 dan T-4.2)

Pada 14 Juni 2021, yayasan akhirnya mengeluarkan surat pemutusan hubungan kerja atas permintaan Penggugat (vide T-10). Dalam surat ini, dijelaskan bahwa hubungan kerja berakhir sesuai dengan ketentuan peraturan yayasan dan permintaan Penggugat.

Bedasarkan saksi, Rycha Rany Susanto,S.PD.M.PD , Penggugat melayangkan surat tidak mau divaksin lalu Penggugat minta surat PHK secara lisan pada saat meeting, online dan datang mengajak suaminya

Dari bukti atau jawaban penggugat dapat dinilai bahwa penggugat secara sadar meminta surat pemutusan hubungan kerja kepada pihak yayasan secara langsung melalui chat whatsapp dimana secara tidak langsung dia sudah ingin mengundurkan diri karena dia tidak mau divaksin dengan tidak ada alasan jelas ,hal ini dapat dikenakan Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang telah dilakukan perubahan berdasarkan ketentuan Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja pasal 151 A :

Pemberitahuan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 151 ayat (2) tidak perlu dilakukan oleh pengusaha dalam hal:

- a. pekerja/buruh mengundurkan diri atas kemauan sendiri

Bedasarkan bukti di atas,Penggugat telah meminta surat PHK melalui whatsapp sebelum penggugat mengundurkan diri.hal ini tidak menjadi pertimbangan hakim dalam putusan Nomor 62/PDT.SUS-PHI/2022/PN SBY jo Nomor 815 K/Pdt.Sus-PHI/2023.