



P U T U S A N

Nomor 44/ Pdt.Sus-PHI/ 2020/ PN Tpg

DEMI KEADILAN BERDASARKAN KETUHANAN YANG MAHA ESA

Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Tanjungpinang yang memeriksa dan mengadili perkara perselisihan hubungan industrial dalam tingkat pertama, telah menjatuhkan putusan sebagai berikut dalam perkara antara:

1. **LENI WULANDARI**, Adalah Warga Negara Indonesia, Pekerjaan Karyawan Swasta, yang beralamat di Kavling Senjulung RT 02, RW 010, Kel. Kabil, Kec. Nongsa, Kota Batam - Kepulauan Riau, yang selanjutnya disebut sebagai **Penggugat I**;
2. **NUR KHOLILAH HARAHAH**, Adalah Warga Negara Indonesia, Pekerjaan Karyawan Swasta, yang beralamat di Perumahan Handang Kopo, RT 00, RW 00, Kel. Handang Kopo, Kec. Ulu Barumon, Kab. Padang Lawas - Provinsi Sumatera Utara, yang selanjutnya disebut sebagai **Penggugat II**;
3. **NYIMAS NUR AINUN**, Adalah Warga Negara Indonesia, Pekerjaan Karyawan Swasta, yang beralamat di Perumahan Buana Regency Blok D - 66, RT 002/ RW 045, Kel. Belian, Kec. Batam Kota, Kota Batam - Kepulauan Riau, yang selanjutnya disebut sebagai **Penggugat III**;
4. **DEVIANA**, Adalah Warga Negara Indonesia, Pekerjaan Karyawan Swasta, yang beralamat di Legenda Malaka Blok K1/5, RT 007, RW 004, Kel. Baloi Permai. Kec. Batam Kota, Kota Batam - Kepulauan Riau, yang selanjutnya disebut sebagai **Penggugat IV**;
5. **ADAM MULIAWARMAN**, Adalah Warga Negara Indonesia, Pekerjaan Karyawan Swasta, yang beralamat di Mediterania Blok KK-6 N0.21, RT 001, RW 008, Kel. Baloi Permai, Kec. Batam Kota, Kota Batam - Kepulauan Riau, yang selanjutnya disebut sebagai **Penggugat V**;
6. **YULI**, Adalah Warga Negara Indonesia, Pekerjaan Karyawan Swasta, yang beralamat di Kampung Nanas, RT 001, RW 012, Kel. Teluk Tering, Kec. Batam Kota, Kota Batam - Kepulauan Riau, yang selanjutnya disebut sebagai **Penggugat VI**;
7. **IIN DARTI**, Adalah Warga Negara Indonesia, Pekerjaan Karyawan Swasta, yang beralamat di Tiban Lama, RT 001, RW 001, Kel. Tiban Lama,

Hal 1 dari 33 Putusan Perkara PHI No 43/Pdt.Sus-PHI/2018/PN.Tpg



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Kec. Sekupang, Kota Batam - Kepulauan Riau, yang selanjutnya disebut sebagai **Penggugat VII**;

8. RITA PURNAMASARI, Adalah Warga Negara Indonesia, Pekerjaan Karyawan Swasta, yang beralamat di Perumahan Cluster Daun Blok F No. 03, RT 003, RW 014, Kec. Batam Kota, Kota Batam - Kepulauan Riau, yang selanjutnya disebut sebagai **Penggugat VIII**;

9. MARIYANTI, Adalah Warga Negara Indonesia, Pekerjaan Karyawan Swasta, yang beralamat di Kampung Jabi, RT 003, RW 004, Kel. Batu Besar, Kecamatan Nongsa, Kota Batam - Kepulauan Riau, yang selanjutnya disebut sebagai **Penggugat IX**;

Dalam hal ini memberikan kuasa kepada: Yadi Mulyadi, S.H., M.H., dan Andy Saputra, S.H., Advokat/Penasehat Hukum dari pada Kantor Hukum NYK & Partners, beralamat di Komplek Ruko Panbil Blok C No. 12 LT. 2 Muka kuning Batam 29433, Telephone (0778) 7043756 Fax : (0778) 371350, berdasarkan Surat Kuasa Khusus tertanggal 11 April 2020, yang selanjutnya disebut sebagai **Para Penggugat**;

Lawan

PT. GELFLEX INDONESIA, yang berkedudukan di Complex Sarana Industrial Point Blok A No. 11, Jalan Engku Putri, Batam Center, Kota Batam – Kepulauan Riau, yang diwakili oleh SEGAR SO KUMARAN selaku Direktur, dalam hal ini memberikan kuasa kepada: Agus Cik, SH., MH., Fandi Ahmad, SH., dan Harry Pratama Banjarnahor, SH., para Advokat dan Konsultan Hukum pada Kantor Hukum AGUS CIK, SH., MH & PARTNERS, berkantor di Ruko Royal Sincom Blok F No. 15, Batam - Indonesia, berdasarkan Surat Kuasa Khusus tertanggal 25 November 2020, yang selanjutnya di sebut sebagai **Tergugat**;

Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Tanjungpinang tersebut ;

Setelah membaca berkas-berkas dalam perkara ini;

Setelah mendengar keterangan dari Para Penggugat dan Tergugat;

Setelah memeriksa bukti-bukti dari kedua belah pihak yang terungkap di persidangan;

Setelah mendengar keterangan saksi-saksi yang diajukan oleh Para Pihak di persidangan;

Hal 2 dari 33 halaman, Putusan Perkara No. 44/Pdt.Sus-PHI/2020/PN.Tpg

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)



TENTANG DUDUKNYA PERKARA

Menimbang, bahwa Para Penggugat dengan Surat Gugatannya tertanggal 12 November 2020 yang dilampiri anjuran atau risalah penyelesaian, yang diterima dan didaftarkan di Kepaniteraan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Tanjungpinang pada tanggal 12 November 2020 dengan Register Nomor 44/Pdt.Sus-PHI/2020/PN Tpg yang pada pokoknya adalah sebagai berikut :

LATAR BELAKANG

1. Bahwa Para Penggugat mempunyai hubungan kerja dengan Tergugat dengan jabatan, awal – akhir kerja, masa kerja dan menerima upah sebagai berikut:

NO	NAMA	UPAH	MASA KERJA	
1	Leni Wulandari	Rp 3.806.358,00	19 Sep 2013 - 18 Des 2014	1.3 Tahun
			19 Des 2014 - 18 Jan 2015	30 Hari
			19 Jan 2015 - 18 Jan 2017	2 tahun
			19 Jan 2017 - 18 Jan 2018	1 Tahun
			19 Jan 2018 - 18 Feb 2018	30 Hari
			19 Feb 2018 - 18 Feb 2019	1 Tahun
2	Nur Kholillah Harahap	Rp 3.241.000,00	05 Sep 2013 - 04 Des 2014	1.3 Tahun
			05 Des 2014 - 04 Jan 2015	30 Hari
			05 Jan 2015 - 04 Jan 2017	2 tahun
3	Nyimas Nur Ainun	Rp 2.422.000,00	06 Jul 2010 - 05 Agust 2014	4.1 Tahun
4	Deviana	Rp 3.241.126,00	21 Feb 2012 - 20 Feb 2015	3 Tahun
			21 Feb 2015 - 22 Maret 2015	30 Hari
			23 Mar 2015 - 22 Maret 2017	2 Tahun
5	Adam Muliawarman	Rp 3.241.125,00	12 Sep 2012 - 11 Sep 2015	3 Tahun
			11 Sep 2015 - 30 Okt 2015	19 Hari
			01 Okt 2015 - 30 Sep 2017	1 Tahun
6	Yuli	Rp 2.863.000,00	16 April 2011 - 15 April 2014	3 Tahun
			16 April 2014 - 15 Mei 2015	1 Tahun
7	Iin Darti	Rp 3.241.126,00	01 April 2013 - 31 Maret 2015	2 Tahun
			31 Maret 2015 - 30 Maret 2016	1 Tahun
			31 Maret 2016 - 02 Mei 2016	31 Hari
			02 Mei 2016 - 10 Juni 2017	1.1 Tahun
8	Rita Purnamasari	Rp 2.040.000,00	21 April 2009 - 20 May 2013	4.1 Tahun
			21 Mei 2013 - 01 Sep 2013	3.11 Bulan
			02 Sep 2013 - 01 Sep 2014	1 Tahun
9	Mariyanti	Rp 3.241.126,00	21 Sept 2012 - 20 Sept 2015	3 Tahun
			21 Sept 2015 - 19 Okt 2015	30 hari
			20 Okt 2015 - 30 Juni 2017	1.8 Tahun

2. Bahwa didalam mengadakan hubungan kerja, Para Penggugat telah dipekerjakan oleh Tergugat secara terus menerus tanpa adanya jeda(break), dan

Hal 3 dari 33 halaman, Putusan Perkara No. 44/Pdt.Sus-PHI/2020/PN.Tpg



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

selanjutnya TANPA ADANYA KONTRAK KERJA atau Harian Lepas. Hal ini nyata dan tidak terbantahkan bahwa dalam pelaksanaan hubungan kerja antara Para Penggugat dengan Tergugat, telah melanggar ketentuan dalam Undang-undang No. 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan patut di hukum;

3. Bahwa Para Penggugat dinyatakan hubungan kerjanya berakhir oleh Tergugat dengan alasan masa kontrak kerja telah selesai, padahal kontrak kerja yang telah dilakukan melanggar Undang-undang No. 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan dan berdasarkan aturan yang berlaku DEMI HUKUM Tergugat wajib mengangkat Para Penggugat menjadi karyawan tetap atau apabila Tergugat hendak mengakhiri hubungan kerja terhadap Para Penggugat, Tergugat wajib membayar uang pesangon beserta hak-hak lainnya;
4. Bahwa untuk memperoleh kepastian hukum dalam hal status bekerja serta hak-hak lainnya, Para Penggugat telah berusaha untuk menyelesaikan dengan cara kekeluargaan dengan Tergugat, namun tidak ada tanggapan yang baik dari Tergugat;
5. Bahwa oleh karena tidak ada tanggapan yang baik dari Tergugat, maka perkara a quo kemudian di limpahkan melalui Dinas Tenaga Kerja Kota Batam untuk dilakukan mediasi, namun demikian dalam mediasi tersebut tidak ada titik temu, akhirnya mediator mengeluarkan surat Anjuran No : B. 899 /TK-4/PHI/X/2020, tanggal 15 Oktober 2020, untuk kasus a quo yang isinya:

Menganjurkan:

1. Agar pengusaha PT Gelflex Indonesia membayar kepada pekerja Rita Purnama Sari Cs (9 orang) hak-hak sebagai berikut :

N o	Nama	Masa kerja (thn,bln)	Upah			Pasal 156 Ayat (2)		Pasal 156 Ayat (3)		Pasal 156 Ayat (4)	Total Pesangon
1	Rita Purnamasari	1,8	2.040.000	2	2	8.160.000	0	-	15 %	1.224.000	9.384.000
2	Leni Wulandari	4,2	3.806.358	5	2	38.063.580	2	7.612.716	15 %	6.851.444	52.527.740
3	Nur Kholillah Harahap	2,1	3.241.125	3	2	19.446.750	0	-	15 %	2.917.013	22.363.763
4	Nyimas Nur Ainun	2,6	2.422.092	3	2	14.532.552	0	-	15 %	2.179.883	16.712.435
5	Deviana	4,1	3.241.125	5	2	32.411.250	2	6.482.250	15 %	5.834.025	44.727.525
6	Adam Muliawarman	2	3.241.125	3	2	19.446.750	0	-	15 %	2.917.013	22.363.763
7	Yuli	2,7	2.685.302	3	2	16.111.812	0	-	15 %	2.416.772	18.528.584
8	Iin Darti	4	3.241.125	5	2	32.411.250	2	6.482.250	15 %	5.834.025	44.727.525
9	Mariyanti	3,3	3.241.125	4	2	25.929.000	2	6.482.250	15 %	4.861.688	37.272.938
Total											268.608.272

Hal 4 dari 33 halaman, Putusan Perkara No. 44/Pdt.Sus-PHI/2020/PN.Tpg



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

2. Agar masing-masing pihak memberikan tanggapan secara tertulis terhadap anjuran di atas selambat-lambatnya 10 (sepuluh) hari setelah menerima surat ini
6. Bahwa dengan dikeluarkannya anjuran dari Dinas Tenaga Kerja Kota Batam sebagaimana tercantum pada poin 5(lima) di atas, sangat di sesalkan Tergugat MENOLAK dan tetap pada pendiriannya untuk mengakhiri hubungan kerja dan tidak bersedia untuk membayarkan hak-hak Para Penggugat. Hal ini menunjukkan bahwa Tergugat telah nyata tidak mengikuti arahan dari pejabat pemerintahan Kota Batam atas pelanggaran aturan ketenagakerjaan yang telah di lakukannya;
7. Bahwa dengan dikeluarkannya anjuran dari Dinas Tenaga Kerja Kota Batam, Para Penggugat pun menolak, dengan dasar karena perhitungan uang pesangon tidak dihitung dari awal kerja dengan pertimbangan yang tidak bisa diterima dengan akal sehat dan hal ini sungguh merugikan bagi Para Penggugat;

PELANGGARAN TERHADAP PKWT

8. Bahwa berdasarkan uraian dan kronologis yang telah Para Penggugat uraikan pada posita angka 1(satu) dan 2(dua) dapat terlihat dengan jelas bahwa Para Penggugat telah di pekerjakan oleh Tergugat pada **pekerjaan yang merupakan jenis pekerjaan yang bersifat tetap dan di lakukan secara berulang-ulang dan berkelanjutan tanpa adanya JEDA/TENGGANG WAKTU (BREAK) dan Diantara kontrak kerja yang satu dengan yang lainnya selama 1(satu) bulan Para Penggugat telah dipekerjakan oleh Tergugat dengan tanpa ADANYA KONTRAK KERJA.** Dalam hal ini, secara terang dan tidak terbantahkan adanya pelanggaran kontrak yang dilakukan oleh Tergugat, yaitu dengan tidak menjalankan sistem perjanjian kerja yang benar sesuai dengan ketentuan Undang-undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Maka dapat disimpulkan bahwa dalam pelaksanaan hubungan kerja yang dilakukan oleh Tergugat adalah merupakan pelanggaran terhadap kontrak kerja. Untuk itu, para Penggugat memohon kepada Yang Mulia Majelis Hakim yang memeriksa perkara a quo agar menyatakan sah Tergugat telah melanggar Undang-Undang Ketenagakerjaan yaitu terhadap pelanggaran Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) dan memutuskan hubungan kerja secara sepihak kepada para Penggugat, sehingga dinyatakan demi hukum seharusnya para Penggugat menjadi hubungan kerja waktu tidak tertentu (PKWTT) atau **permanen sejak adanya hubungan kerja;**
9. Bahwa berdasarkan fakta hukum pada posita angka 1(satu) dan 5(lima) sangat jelas dan tidak terbantahkan bahwa para Penggugat di pekerjakan pada pekerjaan yang merupakan jenis pekerjaan bersifat tetap, yang mana Para

Hal 5 dari 33 halaman, Putusan Perkara No. 44/Pdt.Sus-PHI/2020/PN.Tpg



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Penggugat telah dipekerjakan oleh Tergugat pada **pekerjaan yang merupakan jenis pekerjaan yang bersifat tetap**. Maka menurut aturan yang berlaku tidak dibenarkan dilakukan kontrak terhadap Para Peggugat. Hal mana telah ditegaskan dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dalam pasal 59 ayat (1) dan (2), yang berbunyi:

Pasal 59 ayat (1) dan (2)

(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;

a. pekerjaan yang sekali selesai atau yang sementara sifatnya;

b. pekerjaan yang diperkirakan penyelesaiannya dalam waktu yang tidak terlalu lama dan paling lama 3 (tiga) tahun;

c. pekerjaan yang bersifat musiman; atau

d. pekerjaan yang berhubungan dengan produk baru, kegiatan baru, atau produk tambahan yang masih dalam percobaan atau penjajakan.

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

Maka sangat jelas, hal ini dapat disimpulkan bahwa pekerjaan yang dilakukan Tergugat dengan menempatkan Para Peggugat untuk melaksanakan pekerjaan sebagai **Operator Production**, ini merupakan pekerjaan yang bersifat terus menerus secara sifat, sehingga secara jelas dan nyata-nyata Tergugat telah melakukan pelanggaran terhadap Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT);

10. Bahwa berdasarkan fakta hukum pada posita angka 2(dua) dan 5(lima) para Peggugat didalam melaksanakan hubungan kerjanya telah dikontrak berkali-kali oleh Tergugat, dimana kontrak yang dilakukan merupakan pelanggaran kontrak, yaitu Para Peggugat di kontrak lebih dari 3(tiga) kali kontrak kerja tanpa adanya **PEMBARUAN atau JEDA** setelah melebihi masa tenggang waktu 30 (tiga puluh) hari berakhirnya perjanjian waktu tertentu yang lama. Hal mana bertentangan dengan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan pasal 59 ayat (5) dan (6) yang berbunyi;

Pasal 59 (5) dan (6)

(5). Pengusaha yang bermaksud memperpanjang perjanjian kerja waktu tertentu tersebut, paling lama 7 (tujuh) hari sebelum perjanjian kerja waktu

Hal 6 dari 33 halaman, Putusan Perkara No. 44/Pdt.Sus-PHI/2020/PN.Tpg

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)



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

tertentu berakhir telah memberitahukan maksudnya secara tertulis kepada pekerja/buruh yang bersangkutan.

(6). Pembaruan perjanjian kerja waktu tertentu hanya dapat diadakan setelah melebihi masa tenggang waktu 30 (tiga puluh) hari berakhirnya perjanjian waktu tertentu yang lama, pembaruan perjanjian kerja waktu tertentu ini hanya boleh dilakukan 1 (satu) kali dan paling lama 2 (dua) tahun;

11. Bahwa berdasarkan uraian pada posita angka 8(delapan), 9(sembilan) dan 10 (sepuluh) terhadap akibat hukum yang di timbulkan dari pelanggaran kontrak kerja tersebut berakibat kepada hubungan kerja antara Para Penggugat dengan Tergugat menjadi Hubungan Kerja menurut ketentuan Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu atau Permanen, sebagaimana ditegaskan dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan pasal 59 ayat (7), yang berbunyi:

Pasal 59 ayat (7)

“Perjanjian kerja waktu tertentu 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”

Maka atas dasar pemaparan diatas, Para Penggugat memohon kepada Majelis Hakim yang menangani perkara a quo untuk menetapkan Para Penggugat menjadi karyawan tetap atau permanen di perusahaan Tergugat sejak adanya hubungan kerja:

12. Bahwa dengan adanya fakta hukum yaitu diantara kontrak kerja yang satu dengan yang lainnya selama 1(satu) bulan Para Penggugat telah dipekerjakan oleh Tergugat dengan tanpa ADANYA KONTRAK KERJA sebagaimana uraian pada posita angka 2(dua). Hal ini secara terang dan tidak terbantahkan adanya pelanggaran hukum yang dilakukan oleh Tergugat, yaitu dengan tidak menjalankan sistem perjanjian kerja yang benar sesuai dengan ketentuan Undang-undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Maka dapat disimpulkan bahwa dalam pelaksanaan hubungan kerja yang dilakukan oleh Tergugat adalah merupakan pelanggaran hukum ketenagakerjaan. Hal mana telah di tegaskan dalam pasal 57 ayat (2), yang berbunyi:

Pasal 57 ayat (2)

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

Hal 7 dari 33 halaman, Putusan Perkara No. 44/Pdt.Sus-PHI/2020/PN.Tpg

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)



2) Perjanjian kerja untuk waktu tertentu yang dibuat tidak tertulis bertentangan dengan ketentuan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) dinyatakan sebagai perjanjian kerja untuk waktu tidak tertentu.

Untuk itu, Para Penggugat memohon kepada Yang Mulia Majelis Hakim yang memeriksa perkara a quo agar menyatakan sah Tergugat telah melanggar hukum Ketenagakerjaan terhadap pelanggaran Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) dan memutuskan Para Penggugat **BERHAK** menjadi karyawan permanen;

13. Bahwa berdasarkan fakta hukum, pada saat adanya permintaan dari Para Penggugat untuk bekerja seperti biasanya dan diangkat menjadi karyawan tetap (permanen), ternyata Tergugat telah menolak dan tetap pada pendiriannya untuk mengakhiri hubungan kerja dan tidak bersedia untuk mempekerjakan kembali dengan status PKWTT/Permanent. Kondisi tersebut, patut di duga bahwa Tergugat tidak mempunyai itikad baik untuk menyelesaikan permasalahan a quo dan telah sengaja menelantarkan Para Penggugat dan keluarganya;

14. Bahwa semenjak hubungan kerja telah selesai dan terhadap hak-hak yang wajib diterima oleh Para Penggugat hingga perkara a quo diajukan tidak diberikan oleh Tergugat, Hal ini merupakan pelanggaran terhadap undang-undang ketenagakerjaan yang berlaku sebab atas dasar Posita yang diuraikan Para Penggugat dari angka 1 sampai dengan angka 13 di atas, mengacu pada prinsip hukum ketenagakerjaan yang berlaku dan mengacu kepada hubungan industrial yang baik, seharusnya Tergugat mempunyai tanggung jawab untuk mempekerjakan kembali Para Penggugat dengan status sebagai karyawan tetap (permanen) sebagaimana di uraikan pada posita angka 11(sebelas) dan 12 (dua belas) yakni mengacu pada **Pasal 59 ayat (7) dan atau Pasal 57 ayat (2).** Sedangkan pengakhiran hubungan kerja dengan dasar alasan masa kontrak kerja telah selesai bertentangan dengan ketentuan ketenagakerjaan yang berlaku;

15. Maka oleh karena itu Para Penggugat memohon kepada Yang Mulia Majelis Hakim yang memeriksa perkara a quo untuk menolak pengakhiran hubungan kerja yang dilakukan Tergugat kepada Para Penggugat yang seharusnya demi hukum Tergugat mempunyai kewajiban untuk mempekerjakan kembali Para Penggugat dengan status karyawan tetap (permanen) tanpa syarat pada posisi dan jabatan semula dan atau menghukum Tergugat untuk membayar seluruh hak-hak yang wajib di terima oleh Para Penggugat selama tidak dipekerjakan sampai dengan adanya putusan yang bekeuatan hukum tetap;

16. Bahwa apabila Tergugat tetap pada pendiriannya untuk mengakhiri hubungan kerja terhadap Para Penggugat, maka untuk itu memohon kepada Yang Mulia Majelis Hakim yang memeriksa perkara a quo untuk memutus uang pesangon

Hal 8 dari 33 halaman, Putusan Perkara No. 44/Pdt.Sus-PHI/2020/PN.Tpg



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Para Penggugat sebagaimana uraian di bawah ini dengan dasar pasal 156 ayat (2), (3) dan (4) Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan:

Uang Pesangon:

No	Penggugat	Jabatan	Masa Kerja (Thn)	Upah	Pasal 156 Ayat (2)		Pasal 156 Ayat (3)		Pasal 156 Ayat (4)		Total Pesangon
I	Leni Wulandari	Operator	5,5	3.806.358	12	45.676.296	2	7.612.716	15%	7.993.352	61.282.364
II	Nur Kholillah Harahap	Operator	3,4	3.241.000	8	25.928.000	2	6.482.000	15%	4.861.500	37.271.500
III	Nyimas Nur Ainun	Leader	4,1	2.422.000	10	24.220.000	2	4.844.000	15%	4.359.600	33.423.600
IV	Deviana	Operator	5,1	3.241.126	12	38.893.512	2	6.482.252	15%	6.806.365	52.182.129
V	Adam Muliawarman	Operator	5,1	3.241.126	12	38.893.512	2	6.482.252	15%	6.806.365	52.182.129
VI	Yuli	Leader	4,1	2.863.000	10	28.630.000	2	5.726.000	15%	5.153.400	39.509.400
VII	Iin Darti	Operator	4,2	3.241.126	10	32.411.260	2	6.482.252	15%	5.834.027	44.727.539
VIII	Rita Purnamasari	Leader	5,5	2.040.000	12	24.480.000	2	4.080.000	15%	4.284.000	32.844.000
IX	Mariyanti	Operator	4,9	3.241.126	12	38.893.512	2	6.482.252	15%	6.806.365	52.182.129
											405.604.788

Terhitung Total: (empat ratus lima juta enam ratus empat ribu tujuh ratus delapan puluh delapan rupiah);

UPAH DAN HAK-HAK LAINNYA

17. Bahwa sebagai akibat dari adanya perselisihan yang terjadi antara Para Penggugat dengan Tergugat, maka berdasarkan aturan yang berlaku, sebelum adanya putusan yang berkekuatan hukum tetap tentang upah Para Penggugat selama proses perselisihan tetap wajib dibayarkan oleh Tergugat sampai dengan adanya putusan yang berkekuatan hukum tetap (*inkracht van gewijsde*), hal mana ketentuan tersebut sudah diatur didalam pasal 155 ayat (2) UU No.13/2003 jo putusan mahkamah konstitusi No 37/PUU-IX/2011 tanggal 19 september 2011. sebagaimana uraian di bawah:

Pasal 155 ayat (2)

"Selama putusan lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial belum ditetapkan, baik pengusaha maupun pekerja/buruh harus tetap melaksanakan segala kewajibannya."

Mengadili,

1. Mengabulkan permohonan para Pemohon;
2. Frasa **"belum ditetapkan"** dalam Pasal 155 ayat (2) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 39, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4279) adalah bertentangan dengan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 sepanjang tidak dimaknai belum berkekuatan hukum tetap;
3. Frasa **"belum ditetapkan"** dalam Pasal 155 ayat (2) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 39, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4279) tidak

Hal 9 dari 33 halaman, Putusan Perkara No. 44/Pdt.Sus-PHI/2020/PN.Tpg



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

mempunyai kekuatan hukum mengikat sepanjang tidak dimaknai belum berkekuatan hukum tetap;

4. Memerintahkan pemuatan putusan ini dalam Berita Negara Republik Indonesia sebagaimana mestinya;

Bahwa berdasarkan uraian di atas cukup terang dan sangat jelas bahwa upah selama proses sebelum penyelesaian perselisihan hubungan industrial ditetapkan atau berkekuatan hukum tetap wajib untuk dilaksanakan oleh Tergugat I sebagaimana di pertegas dengan adanya **Putusan Mahkamah Konstitusi R.I No.37/PUU-IX/2011 tentang Pasal 155 ayat (2) dan ayat (3) UU 13/2003** yang intinya agar memberikan perlindungan pekerja/buruh dari kemungkinan atau potensi arogansi pengusaha. Dengan demikian frasa 'belum ditetapkan oleh Lembaga yang berkekuatan hukum tetap ditafsirkan sampai berkekuatan hukum tetap merupakan satu *statement* yang wajar, yang sah, dan sudah merupakan praktik sehari-hari didalam proses peradilan;

18. Bahwa untuk upah Para Penggugat, sejak diakhiri hubungan kerjanya sudah tidak dibayarkan lagi oleh Tergugat, untuk itu mohon kepada Majelis Hakim Yang Terhormat untuk memerintahkan kepada Tergugat untuk membayar upah Para Penggugat sampai dengan April 2020 masing-masing sebesar:

Penggugat	Nama	Upah	Pasal 155 Ayat (2) sd April 2020	
I	Leni Wulandari	3.806.358	14	53.289.012
II	Nur Kholillah Harahap	3.241.000	39	126.399.000
III	Nyimas Nur Ainun	2.422.000	67	162.274.000
IV	Deviana	3.241.126	37	119.921.662
V	Adam Muliawarman	3.241.126	31	100.474.906
VI	Yuli	2.863.000	59	168.917.000
VII	Iin Darti	3.241.126	34	110.198.284
VIII	Rita Purnamasari	2.040.000	67	136.680.000
IX	Mariyanti	3.241.126	34	110.198.284
TOTAL			1.088.352.148	

Terhitung Total: **(satu milyar delapan puluh delapan juta tiga ratus lima puluh dua ribu seratus empat puluh delapan rupiah)** dan atau besaran nilainya diperhitungkan sampai dengan adanya keputusan yang berkekuatan hukum tetap (*inkracht van gewijsde*);

Hal 10 dari 33 halaman, Putusan Perkara No. 44/Pdt.Sus-PHI/2020/PN.Tpg



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

19. Bahwa oleh karena Tergugat merupakan pihak yang bersalah dalam perkara ini, wajar apabila kepadanya dibebani untuk menanggung seluruh biaya yang timbul dalam perkara ini.

Berdasarkan uraian di atas, kami mohon kepada yang Terhormat Majelis Hakim yang memeriksa perkara a quo memberikan keputusan sebagai berikut:

DALAM PUTUSAN

1. Mengabulkan gugatan Para Penggugat seluruhnya;
2. Menyatakan hubungan kerja antara Para Penggugat dengan Tergugat menjadi hubungan kerja dengan status Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT) atau menjadi karyawan tetap **sejak adanya hubungan kerja**;
3. Menyatakan pengakhiran hubungan kerja terhadap Para Penggugat dengan dasar alasan masa kontrak kerja telah selesai dan terhadap hak-hak yang wajib diterima oleh Para Penggugat hingga perkara a quo diajukan tidak diberikan oleh Tergugat adalah pelanggaran dengan alasan bertentangan dengan Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan;
4. Menyatakan menurut hukum antara Para Penggugat dengan Tergugat telah terjadi Pemutusan Hubungan Kerja (PHK);
5. Memerintahkan kepada Tergugat untuk membayar upah selama proses sejak Para Penggugat tidak di pekerjaan sampai dengan bulan April 2020, masing-masing sebesar:

Penggugat	Nama	Upah	Pasal 155 Ayat (2) sd April 2020	
I	Leni Wulandari	3.806.358	14	53.289.012
II	Nur Kholillah Harahap	3.241.000	39	126.399.000
III	Nyimas Nur Ainun	2.422.000	67	162.274.000
IV	Deviana	3.241.126	37	119.921.662
V	Adam Muliawarman	3.241.126	31	100.474.906
VI	Yuli	2.863.000	59	168.917.000
VII	Iin Darti	3.241.126	34	110.198.284
VIII	Rita Purnamasari	2.040.000	67	136.680.000
IX	Mariyanti	3.241.126	34	110.198.284
TOTAL				1.088.352.148

Terhitung Total: (**satu miliar delapan puluh delapan juta tiga ratus lima puluh dua ribu seratus empat puluh delapan rupiah**) **dan atau** besaran nilainya di

Hal 11 dari 33 halaman, Putusan Perkara No. 44/Pdt.Sus-PHI/2020/PN.Tpg



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

perhitungkan sampai dengan adanya keputusan yang berkekuatan hukum tetap (*inkracht van gewijsde*);

6. Memerintahkan Tergugat membayar secara tunai kepada Para Penggugat yaitu sesuai dengan ketentuan Pasal 156 ayat (2), (3) dan (4) Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan apabila Tergugat tidak berkehendak untuk mempekerjakan para Penggugat dengan status karyawan tetap, dengan rincian sebagai berikut:

Uang Pesangon:

No	Penggugat	Jabatan	Masa Kerja (Thn)	Upah	Pasal 156 Ayat (2)		Pasal 156 Ayat (3)		Pasal 156 Ayat (4)		Total Pesangon
I	Leni Wulandari	Operator	5,5	3.806.358	12	45.676.296	2	7.612.716	15%	7.993.352	61.282.364
II	Nur Kholillah Harahap	Operator	3,4	3.241.000	8	25.928.000	2	6.482.000	15%	4.861.500	37.271.500
III	Nyimas Nur Ainun	Leader	4,1	2.422.000	10	24.220.000	2	4.844.000	15%	4.359.600	33.423.600
IV	Deviana	Operator	5,1	3.241.126	12	38.893.512	2	6.482.252	15%	6.806.365	52.182.129
V	Adam Muliawarman	Operator	5,1	3.241.126	12	38.893.512	2	6.482.252	15%	6.806.365	52.182.129
VI	Yuli	Leader	4,1	2.863.000	10	28.630.000	2	5.726.000	15%	5.153.400	39.509.400
VII	Iin Darti	Operator	4,2	3.241.126	10	32.411.260	2	6.482.252	15%	5.834.027	44.727.539
VIII	Rita Purnamasari	Leader	5,5	2.040.000	12	24.480.000	2	4.080.000	15%	4.284.000	32.844.000
IX	Mariyanti	Operator	4,9	3.241.126	12	38.893.512	2	6.482.252	15%	6.806.365	52.182.129
											405.604.788

Terhitung Total: **(empat ratus lima juta enam ratus empat ribu tujuh ratus delapan puluh delapan rupiah);**

7. Menghukum Tergugat untuk membayar biaya perkara.

Atau

Apabila Majelis Hakim berpendapat lain, mohon putusan yang seadil-adilnya (*Ex Aequo et Bono*).

Menimbang, bahwa pada hari persidangan yang telah ditetapkan, untuk Para Penggugat dan Tergugat masing-masing hadir kuasanya tersebut diatas;

Menimbang, bahwa Majelis Hakim telah berusaha untuk mendamaikan kedua belah pihak yang berperkara akan tetapi tidak berhasil, kemudian pemeriksaan perkara dilanjutkan dengan membacakan surat gugatan yang isinya tetap dipertahankan oleh Para Penggugat;

Menimbang, bahwa atas gugatan Para Penggugat tersebut, Tergugat telah mengajukan eksepsi dan jawabannya tertanggal 23 Desember 2020;

DALAM EKSEPSI :

GUGATAN PENGGUGAT TIDAK JELAS DAN KABUR (EKSEPSI OBSCUUR LIBEL);

Hal 12 dari 33 halaman, Putusan Perkara No. 44/Pdt.Sus-PHI/2020/PN.Tpg



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

1. Bahwa Gugatan yang diajukan oleh Para Penggugat kabur dan tidak jelas, karena pada bagian bagian perihal dan judul gugatan Penggugat menyatakan menggugat tentang Gugatan Perselisihan Hubungan Industrial tentang **Perselisihan Hak (Vide bagian Prihal pada halaman 1 gugatan a quo)**, namun pada bagian posita sebagaimana halaman 3 angka 2, 3, 4 dan pada petitum Pengugat adalah mempermasalahkan dan menggugat mengenai Perselisihan Hubungan Kerja (PHK) sebagaimana juga ternyata dan Pengugat kutip sebagai berikut:

Posita Pada halaman 3 angka 2,..

"Bahwa didalam mengadakan hubungan kerja, Para Penggugat dipekerjakan oleh Tergugat secara terus menerus tanpa adanya jeda (break), dan selanjutnya TANPA ADANYA KONTRAK KERJA atau harian lepas. Hal ini nyata dan tidak terbantahkan bahwa dalam pelaksanaan hubungan kerja antara Para Penggugat dengan Tergugat, telah melanggar ketentuan dalam Undang Undang 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan dan patut dihukum"

Posita Pada halaman 3 angka 3,..

"Bahwa Para Pengugat dinyatakan hubungan kerjanya berakhir oleh Tergugat dengan alasan masa kontrak telah selesai, padahal kontrak kerja yang dilakukan melanggar undang undang 13 tahun 2003....dst"

Posita Pada halaman 3 angka 4,..

"Bahwa untuk memperoleh kepastian hukum dalam hal status bekerja serta.... dst"

Bahwa kemudian lebih lanjut Pada bagian angka posita angka 8 dengan jelas menyatakan pelanggaran terhadap pkwt yang jelas jelas itu adalah perselisihan PHK bukanlah perselisihan Hak sebagaimana dapat Tergugat kutip posita Pengugat pada angka 8:

PELANGGARAN TERHADAP PKWT

Bahwa berdasarkan uraian kronologis yang telah Para Pengugat uraikan pada posita 1(satu) dan 2 (dua) dapat terlihat dengan jelas bahwa Para Pengugat telah dipekerjakan oleh tergugat pada pekerjaan yang merupakan jenis pekerjaan yang berseifat tetap dan dilakukan secara berulang ulang dan berkelanjutan tanpa adanya Jeda/Tenggang Waktu (break) dan diantara kontak kerja yang satu dengan yang lainnya selama 1(satu) bulan pada penggugat telah dipekrjakan oleh tergugat dengan tanpa adanya kontrak kerja.... Dst

Hal 13 dari 33 halaman, Putusan Perkara No. 44/Pdt.Sus-PHI/2020/PN.Tpg

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)



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Dan pada bagian petitum Para Penggugat angka 2 dan 4 merupakan petitum mengenai perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) yang sebagaimana Para Penggugat dalilkan dan dapat Tergugat kutip sebagai berikut :

2. Menyatakan Hubungan kerja antara Para Penggugat dengan Tergugat menajdi hubungan kerja dengan status perjanjian kerja waktu tidak tertentu (PKWTT) atau menjadi karyawan tetap sejak adanya hubungan kerja
3. Menyatakan menurut hukum antara Para Penggugat dengan Tergugat telah terjadi pemutusan hubungan kerja (PHK)

Bahwa sebagaimana pula ternyata Pengadilan Perselisihan Hubungan Industrial pun mendaftarkan perkara Penggugat pada penelusuran Perkara SIPP PN Tanjung Pinang dengan klasifikasi Perselisihan PHK bukan klasifikasi mengenai Perselisihan Hak, yang mana hal tersebut sudah sangat jelas dan nyata nyata Pengugat tidak cermat keliru dan tidak jelas dalam membuat gugatannya;

Maka untuk dan atas segala penjelasan Tergugat diatas sudah nyata nyata antara judul gugatan (perselisihan hak) dengan isi gugatan (perselisihan phk) berbeda dan nyata nyata telah terjadi kontradiksi dan sudah sepatutnya demi hukum dan keadilan yang Mulia Majelis Hakim Pemeriksa Perkara a quo untuk menyatakan gugatan prnggugat adalah gugatan yang kabur dan tidak jelas dan selanjutnya menyatakan gugatan penggugat tidak dapat diterima (*"niet onvankelijk verklaard"*);

4. Bahwa berdasarkan Yurisprudensi Mahkamah Agung Republik Indonesia Nomor 565K/SIP/1973 tertanggal 21 Agustus 1974, yang dalam yurisprudensi tersebut dapat ditarik beberapa catatan mengenai ketentuan hukum, yaitu:
 - (i) kaidah hukum yang tegas mengatur mengenai keharusan gugatan memenuhi syarat formil, oleh karenanya dalil-dalil dalam gugatan harus terang dan jelas atau tegas (*duidelijk*); dan
 - (ii) kaidah hukum yang tegas mengatur bahwa surat gugatan yang kabur atau disebut juga formulasi gugatan tidak jelas (*obscuur libel*), harus dinyatakan gugatan tidak dapat diterima (*niet ontvankelijke verklaard*);

GUGATAN PARA PENGGUGAT KADARLUWARSA (EKSEPSI TEMPOTIS)

1. Bahwa Gugatan yang diajukan oleh Para Penggugat sebagaimana posita Penggugat pada halaman 2 angka 1 Para Penggugat bekerja dengan kontrak dan kontrak tersebut telah pula berakhir sebagai sebagaimana Para Pengugat akui sendiri kebenarannya yang dapat Tergugat rincikan sebagai berikut :

PIHAK	NAMA	KONTRAK TERAKHIR	Mengajukan Gugatan	Batas Akhir Mengajukan Gugatan	Kadarluarsa
P-1	LENI WULANDARI	19 Feb 2018 – 18 Feb 2019	12 November 2020	18 Februari 2020	Kadarluarsa 8 Bulan
P-2	NUR KHOLILLAH HARAHAP	05 Jan 2015 – 04 Jan 2017	12 November 2020	04 Januari 2018	Kadarluarsa 2 Tahun

Hal 14 dari 33 halaman, Putusan Perkara No. 44/Pdt.Sus-PHI/2020/PN.Tpg



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

P-3	NYIMAS NUR AINUN	06 Jul 2010 – 05 August 2014	12 November 2020	05 Agustus 2015	Kadaluarsa 5 tahun
P-4	DEVIANA	23 Mar 2015 – 22 Mar 2017	12 November 2020	22 Mar 2018	Kadaluarsa 2 Tahun
P-5	ADAM MULIAWARMAN	01 Okt 2015 – 30 Sep 2017	12 November 2020	30 Sep 2018	Kadaluarsa 2 Tahun
P-6	YULI	16 April 2011 – 15 April 2014	12 November 2020	15 April 2015	Kadaluarsa 5 Tahun
P-7	IIN DARTI	02 Mei 2016 – 10 Juni 2017	12 November 2020	10 Juni 2018	Kadaluarsa 2 Tahun
P-8	RITA PURNAMA SARI	02 Sep 2013 – 01 Sep 2013	12 November 2020	01 Sep 2014	Kadaluarsa 6 Tahun
P-9	MARIYANTI	20 Okt 2015 – 30 Juni 2017	12 November 2020	30 Juni 2018	Kadaluarsa 2 tahun

2. Bahwa secara nyata nyata gugatan Para Penggugat diajukan dan terdaftar kepada Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Tanjung Pinang dengan klasifikasi Perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja Sepihak, terdaftar dalam register perkara No. 44/Pdt.Sus-PHI/2020/PN.TPG tanggal 12 November 2020 ;
3. Bahwa gugatan Para Penggugat telah kadaluarsa sebagaimana ketentuan dalam Pasal 82 Undang-Undang No. 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, karena Pengakhiran Penugasan Pekerja (PHK) dilakukan sudah lebih dari 1 tahun sebelumn adanya gugatan diajukan ke Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Tanjung Pinang pada tanggal 12 November 2020 sebagaimana untuk lebih jelas dan detail waktu kadaluarsa masing masing pengugat pada Tabel No 1 diatas;
4. Bahwa ketentuan Pasal 82 Undang-Undang No. 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial juga telah menjadi yurisprudensi tetap mahkamah agung sebagaimana putusan putusan yang ada sebagai berikut:

Pasal 82 Undang Undang No 20 tahun 2004 :

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

Putusan Nomor 449 K/Pdt.Sus-PHI/2013,

pertimbangan Mahkamah Agung: “Bahwa pengajuan gugatan Penggugat telah kadaluarsa, baik ditinjau dari Pasal 1966 KUHPerdara, maupun Pasal 82 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 yang mengatur lewat tenggang waktu gugatan adalah 1 tahun. Bahwa gugatan Penggugat diajukan pada tahun 2013 atas keberatan Surat Keputusan PHK yang telah diterbitkan pada tahun 1994, dengan demikian gugatan Penggugat telah kadaluarsa.”

Putusan Nomor 646 K/Pdt.Sus-PHI/2013,

Hal 15 dari 33 halaman, Putusan Perkara No. 44/Pdt.Sus-PHI/2020/PN.Tpg



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

pertimbangan Mahkamah Agung: "Bahwa gugatan yang diajukan oleh Termohon Kasasi dahulu Penggugat telah kadaluarsa sebagaimana yang telah diatur dalam Pasal 82 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 yaitu melebihi tenggang waktu 1 (satu) tahun, Pemutusan Hubungan Kerja dilakukan sejak tanggal 27 Januari 2012 dan pendaftaran gugatan pada Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Surabaya tanggal 16 April 2013, maka dengan demikian sudah seharusnya gugatan Penggugat saat ini Termohon Kasasi ditolak untuk seluruhnya."

Putusan Nomor 641 K/Pdt.Sus-PHI/2014,

pertimbangan Mahkamah Agung: "Bahwa gugatan Penggugat saat ini sebagai Termohon Kasasi dinyatakan telah kadaluarsa sebagaimana yang telah ditentukan dalam Pasal 82 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004. Karena PHK dilakukan oleh Pemohon Kasasi/Tergugat pada tanggal 17 Januari 2012 dan gugatan Penggugat saat ini sebagai Termohon Kasasi diajukan ke Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Pontianak pada tanggal 18 September 2013, sehingga pengajuan gugatan a quo telah melewati tenggang waktu 1 (satu) tahun."

Putusan Nomor 499 K/Pdt.Sus-PHI/2014,

pertimbangan Mahkamah Agung: "Bahwa gugatan Penggugat saat ini sebagai Termohon Kasasi dinyatakan telah kadaluarsa sebagaimana telah ditentukan dalam Pasal 82 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004, karena PHK dilakukan tanggal 17 Oktober 2011 dan gugatan Penggugat saat ini sebagai Termohon Kasasi diajukan ke Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Jakarta Pusat pada tanggal 26 April 2013."

Maka untuk dan atas segala penjelasan Tergugat diatas sudah nyata nyata Gugatan Pengugat adalah Gugatan yang kadaluarsa sudah sepatutnya demi hukum dan keadilan yang Mulia Majelis Hakim Pemeriksa Perkara a quo untuk menyatakan gugatan para penggugat adalah gugatan yang kadaluarsa dan selanjutnya menyatakan gugatan para penggugat tidak dapat diterima ("**niet onvankelijk verklaard**");

Untuk itu, terkait dan tidak terpisah dengan penjelasan-penjelasan mengenai eksepsi-eksepsi sebelumnya diatas, serta sesuai dengan kaidah-kaidah hukum dalam Yurisprudensi Mahkamah Agung Republik Indonesia Nomor 565K/SIP/1973 tertanggal 21 Agustus 1974, demi terlaksananya kepastian hukum dan ketertiban hukum, **mohon kiranya Yang Mulia Majelis Hakim pemeriksa dan pemutus perkara ini, mempertimbangkan dan menyatakan bahwa gugatan a quo adalah gugatan yang tidak jelas (obscuur libel), sehingga gugatan sudah sepatutnya**

Hal 16 dari 33 halaman, Putusan Perkara No. 44/Pdt.Sus-PHI/2020/PN.Tpg

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)



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

ditolak atau setidaknya-tidaknya dinyatakan tidak dapat diterima (“*niet onvankelijk verklaard*”);

DALAM POKOK PERKARA

Bahwa TERGUGAT mohon agar hal-hal yang telah disampaikan dalam bagian Eksepsi diatas, secara *mutatis mutandis* dianggap termasuk dan merupakan satu-kesatuan yang tidak terpisahkan dengan Jawaban pada Pokok Perkara ini;

Bahwa meskipun TERGUGAT sangat berkeyakinan Gugatan *a quo*, demi hukum, tidak dapat diterima dan oleh karenanya tidak dapat diperiksa lebih-lanjut, namun apabila Yang Mulia Majelis Hakim memeriksa dan pemutus perkara berkehendak untuk tetap memeriksa pokok perkaranya, maka TERGUGAT dengan ini menyampaikan jawaban atau tanggapan atau bantahan atas pokok perkara yang dipermasalahkan PARA PENGGUGAT dalam Gugatan *a quo*, dengan alasan-alasan dan dasar hukum sebagai berikut:

1. Bahwa benar Tergugat mengakui kebenaran dalil Penggugat dalam posita poin 1 dan 2 gugatannya yaitu Penggugat adalah karyawan dari Para Tergugat dengan status hubungan kerja kontrak/PKWT (Perjanjian Kerja Waktu Tertentu) dan telah terjadi penyelesaian hubungan kerja akibat habisnya masa kontrak dengan perincian masing masing pekerja sebagai berikut;

PIHAK	NAMA	KONTRAK TERAKHIR	Mengajukan Gugatan	Batas Akhir Mengajukan Gugatan	Kadarluarsa
P-1	LENI WULANDARI	19 Feb 2018 – 18 Feb 2019	12 November 2020	18 Februari 2020	Kadarluarsa 8 Bulan
P-2	NUR KHOLILLAH HARAHAP	05 Jan 2015 – 04 Jan 2017	12 November 2020	04 Januari 2018	Kadarluarsa 2 Tahun
P-3	NYIMAS NUR AINUN	06 Jul 2010 – 05 August 2014	12 November 2020	05 Agustus 2015	Kadarluarsa 5 tahun
P-4	DEVIANA	23 Mar 2015 – 22 Mar 2017	12 November 2020	22 Mar 2018	Kadarluarsa 2 Tahun
P-5	ADAM MULIAWARMAN	01 Okt 2015 – 30 Sep 2017	12 November 2020	30 Sep 2018	Kadarluarsa 2 Tahun
P-6	YULI	16 April 2011 – 15 April 2014	12 November 2020	15 April 2015	Kadarluarsa 5 Tahun
P-7	IIN DARTI	02 Mei 2016 – 10 Juni 2017	12 November 2020	10 Juni 2018	Kadarluarsa 2 Tahun
P-8	RITA PURNAMA SARI	02 Sep 2013 – 01 Sep 2013	12 November 2020	01 Sep 2014	Kadarluarsa 6 Tahun
P-9	MARIYANTI	20 Okt 2015 – 30 Juni 2017	12 November 2020	30 Juni 2018	Kadarluarsa 2 tahun

2. Bahwa posita poin 2, 3 dan 4 dalam gugatan Penggugat adalah **tidak benar** karena para penggugat telah melakukan clearance dan mendapatkan palkraing pada saat telah selesainya masa kontrak dan tidak pernah ada mempermasalahkan hal tersebut sama sekali selama lebih dari setahun dan bertahun tahun lamanya;

Hal 17 dari 33 halaman, Putusan Perkara No. 44/Pdt.Sus-PHI/2020/PN.Tpg



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

3. Bahwa bilamanapun Para Penggugat merasa benar akan posita Nomor 2,3 dan 4 tersebut kesemuanya posita tersebut adalah merupakan perselisihan pemutusan hubungan kerja dan bukanlah perselisihan hak sebagaimana judul gugatan para penggugat yangmana atas perselisihan phk para pengugat terjadi pada akhir masa kerja/kontrak yang dapat Tergugat ricni sebagai berikut:

PIHAK	NAMA	KONTRAK TERAKHIR	Mengajukan Gugatan	Batas Akhir Mengajukan Gugatan	Kadarluarsa
P-1	LENI WULANDARI	19 Feb 2018 – 18 Feb 2019	12 November 2020	18 Februari 2020	Kadarluarsa 8 Bulan
P-2	NUR KHOLILLAH HARAHAP	05 Jan 2015 – 04 Jan 2017	12 November 2020	04 Januari 2018	Kadarluarsa 2 Tahun
P-3	NYIMAS NUR AINUN	06 Jul 2010 – 05 August 2014	12 November 2020	05 Agustus 2015	Kadarluarsa 5 tahun
P-4	DEVIANA	23 Mar 2015 – 22 Mar 2017	12 November 2020	22 Mar 2018	Kadarluarsa 2 Tahun
P-5	ADAM MULIAWARMAN	01 Okt 2015 – 30 Sep 2017	12 November 2020	30 Sep 2018	Kadarluarsa 2 Tahun
P-6	YULI	16 April 2011 – 15 April 2014	12 November 2020	15 April 2015	Kadarluarsa 5 Tahun
P-7	IIN DARTI	02 Mei 2016 – 10 Juni 2017	12 November 2020	10 Juni 2018	Kadarluarsa 2 Tahun
P-8	RITA PURNAMA SARI	02 Sep 2013 – 01 Sep 2013	12 November 2020	01 Sep 2014	Kadarluarsa 6 Tahun
P-9	MARIYANTI	20 Okt 2015 – 30 Juni 2017	12 November 2020	30 Juni 2018	Kadarluarsa 2 tahun

Dan sebagaimana hal diatas apabila disesuaikan dengan ketentuan hukum tentang perselisihan phk maka didapati fakta bahwa para penggugat telah kadarluarsa dalam gugatannya yakni selama 1 tahun sebagaimana ketentuan hukum pasal 82 Undang Undang No 2 Tahun 2004 Tentang Perselisihan Hubngan Industrial dan yurisprudensi tetap mahkamah agung Putusan Nomor 449 K/Pdt.Sus-PHI/2013, Putusan Nomor 646 K/Pdt.Sus-PHI/2013, Putusan Nomor 641 K/Pdt.Sus-PHI/2014, Putusan Nomor 499 K/Pdt.Sus-PHI/2014,

4. Bahwa terhadap Posita 7 Para Penggugat keliru dan tidak memahami aturan hukum, sebagaimana ketentuan hukum yang manakala ada kontrak kerja yang melanggar syarat formil maka PKWT itu dihitung sejak pelanggaran syarat formil kontrak kerja itu terjadi sebagaimana ketentuan pasal 59 ayat 7 UU 13 Tahun 2003;
5. Bahwa kembali lagi apa yang didalikan oleh Para Penggugat pada posita 8, 9, 10, 11, 12, 13, 14, 15, 16 kesemuanya adalah perselisihan phk bukan hak yang mana ada kadarluarsanya yangmana atas perselisihan phk ada masa kadarluarsa jangka waktu menggugat yakni selama 1 tahun sebagaimana ketentuan hukum pasal 82 Undang Undang No 2 Tahun 2004 Tentang Perselisihan Hubgan Industrial dan yurisprudensi tetap mahkamah agung

Hal 18 dari 33 halaman, Putusan Perkara No. 44/Pdt.Sus-PHI/2020/PN.Tpg



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Putusan Nomor 449 K/Pdt.Sus-PHI/2013, Putusan Nomor 646 K/Pdt.Sus-PHI/2013, Putusan Nomor 641 K/Pdt.Sus-PHI/2014, Putusan Nomor 499 K/Pdt.Sus-PHI/2014;

6. Bahwa hak hak yang dimintakan Para Pengugat pada posita No 17 dan 18, 19 tidak sudah relevan karena hubungan kerja selesai karena habis masa kontrak dan selama 1 tahun tidak pernah ada gugatan atau dipermasalahkan oleh para Pengugat lebih dari 1 tahun maka seharusnya hubungan kerja selesai itu sudahlah dinyatakan tidak dapat digangu gugat lagi;
7. Bahwa lebih lanjut terhadap Posita 17 18 19 dikarenakan peselisihan pokok mengenai phk telah kadaluarsa sebagaimana ketentuan hukum pasal 82 Undang Undang No 2 Tahun 2004 Tentang Perselisihan Hubungan Industrial dan yurisprudensi tetap mahkamah agung maka demi hukum segala akibat dari perselisihan phk tersebut sudah tidak relevan lagi untuk dipertimbangkan;

Maka demi hukum dan keadilan, mohon kiranya Yang Mulia Majelis Hakim memeriksa dan pemutus perkara ini, untuk menerima jawaban TERGUGAT ini, dan selanjutnya menolak Gugatan yang diajukan PENGUGAT atau setidaknya menyatakan Gugatan tidak dapat diterima ("*niet onvankelijk verklaard*");

KESIMPULAN

Seluruh penjelasan yang kami sampaikan dan nyatakan diatas, merupakan dalil atau alasan yang disertai dengan fakta dan dasar hukum, serta pada gilirannya nanti akan disertai dengan bukti-bukti dan keterangan saksi-saksi yang dapat dijadikan pertimbangan oleh Yang Mulia Majelis Hakim, mengenai kenyataan bahwa Pemutusan hubungan kerja yang terjadi antara Penggugat tidaklah terbukti sebagaimana yang Penggugat dalilkan yakni:

- 1 Gugatan Pengugat Kabur karena Judul Guagatan Adalah Perselisihan Hak namun isi gugatan mengenai Perselisihan PHK (Kontradiktif dan Bertolak Belakang);
- 2 Gugatan Perselisihan PHK sudah kadaluarsa tidak dapat lagi diajukan **sebagaimana ketentuan hukum pasal 82 Undang Undang No 2 Tahun 2004 Tentang Perselisihan Hubgan Industrial dan yurisprudensi tetap mahkamah agung Putusan Nomor 449 K/Pdt.Sus-PHI/2013, Putusan Nomor 646 K/Pdt.Sus-PHI/2013, Putusan Nomor 641 K/Pdt.Sus-PHI/2014, Putusan Nomor 499 K/Pdt.Sus-PHI/2014** , oleh karenanya Gugatan Para PENGUGAT, demi hukum, dan demi keadilan, haruslah ditolak atau setidaknya dinyatakan tidak dapat diterima ("*niet onvankelijk verklaard*").

Hal 19 dari 33 halaman, Putusan Perkara No. 44/Pdt.Sus-PHI/2020/PN.Tpg

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)



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

A. PERMOHONAN/PETITUM

Berdasarkan seluruh penjelasan, keterangan, bukti dan dasar hukum, yang telah disampaikan dalam EKSEPSI dan JAWABAN diatas, maka TERGUGAT dengan ini memohon kepada Yang Mulia Majelis Hakim yang memeriksa, mengadili dan memutuskan perkara ini, untuk berkenan memberikan putusan dengan amar sebagai berikut:

DALAM EKSEPSI

1. Menerima Eksepsi yang diajukan oleh TERGUGAT;
2. Menyatakan Gugatan PENGUGAT tidak dapat diterima ("*niet onvankelijk verklaard*");

DALAM POKOK PERKARA

1. Menolak Gugatan Para Pengugat untuk Seluruhnya;
2. Menyatakan Gugatan Penggugat kadarluarsa berdasarkan pasal 82 UU 2 Tahun 2004 Tentang Perselisihan Hubungan Industrial;
3. Menghukum dan Membebaskan seluruh biaya perkara kepada Para Pengugat;

atau

apabila Yang Mulia Majelis Hakim memeriksa dan memutus dalam perkara *a quo* berpendapat lain, mohon diberikan putusan yang seadil-adilnya ("*ex aequo et bono*");

Menimbang, bahwa terhadap jawaban Tergugat tersebut, Para Penggugat mengajukan Replik tertanggal 06 Januari 2021 dan terhadap Replik tersebut Tergugat mengajukan Duplik tertanggal 13 Januari 2021;

Menimbang, bahwa untuk membuktikan dalil-dalil gugatannya, Para Penggugat telah mengajukan bukti surat yang bermeterai cukup dan selanjutnya diberi tanda bukti P-1 sampai dengan P-25 sebagai berikut :

1. Fotocopi Surat Pengalaman Kerja No. 180/GI/HRD/SK/2015, selanjutnya diberi tanda P – 1;
2. Fotocopi Surat Keterangan No. 82/GI-SK/II/19, selanjutnya diberi tanda P – 2;
3. Fotocopi Surat Pengalaman Kerja No. 013/GI/HRD/SK/2018, selanjutnya diberi tanda P – 3;
4. Fotocopi Rekening Koran Tabungan Bank Mandiri No. Rekening 1090013692173 periode 19 Oktober 2013 s/d 20 Maret 2019, selanjutnya diberi tanda P – 4;
5. Fotocopi Surat Pengalaman Kerja No. 021/GI/HRD/SK/2019, selanjutnya diberi tanda P – 5;

Hal 20 dari 33 halaman, Putusan Perkara No. 44/Pdt.Sus-PHI/2020/PN.Tpg



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

6. Fotocopi Surat Pengalaman Kerja No. 175/GI/HRD/SK/2015, selanjutnya diberi tanda P – 6;
7. Fotocopi Rekening Koran Tabungan Bank Mandiri No. Rekening 1090010296069 periode 03 September 2013 s/d 04 Januari 2017 , selanjutnya diberi tanda P – 7;
8. Fotocopi Surat Pengalaman Kerja No. 002/GI/HRD/SK/2017, selanjutnya diberi tanda P – 8;
9. Fotocopi Surat Pengalaman Kerja No. 136/GI/HRD/SK/2014, selanjutnya diberi tanda P – 9;
10. Fotocopi Rekening Koran Tabungan Bank Mandiri No. Rekening 1090011116258 periode 17 Juni 2010 s/d 01 Juni 2015, selanjutnya diberi tanda P – 10;
11. Fotocopi Surat Pengalaman Kerja No. 193/GI/HRD/SK/2015, selanjutnya diberi tanda P – 11;
12. Fotocopi Rekening Koran Tabungan Bank Mandiri No. Rekening 1090012848974 periode 9 Mei 2012 s/d 01 Oktober 2017, selanjutnya diberi tanda P – 12;
13. Fotocopi Surat Pengalaman Kerja No. 032/GI/HRD/SK/2017, selanjutnya diberi tanda P – 13;
14. Fotocopi Surat Pengalaman Kerja No. 268/GI/HRD/SK/2015, selanjutnya diberi tanda P – 14;
15. Fotocopi History Daftar Upah Tenaga Kerja Periode 2012 s/d 2020, selanjutnya diberikan tanda P – 15;
16. Fotocopi Surat Pengalaman Kerja No. 251/GI/HRD/SK/2015, selanjutnya diberi tanda P -16;
17. Fotocopi Surat Pengalaman Kerja No. 252/GI/HRD/SK/2015, selanjutnya diberi tanda P – 17;
18. Fotocopi Surat Pengalaman Kerja No. 215/GI/HRD/SK/2015, selanjutnya diberi tanda P – 18;
19. Fotocopi Surat Pengalaman Kerja No. 015/GI/HRD/SK/2016, selanjutnya diberi tanda P – 19;
20. Fotocopi Rekening Koran Tabungan Bank Mandiri No. Rekening 1090013425145 periode 10 April 2013 s/d 27 Nopember 2018, selanjutnya diberi tanda P – 20;
21. Fotocopi Rekening Koran Tabungan Bank Mandiri No. Rekening 1090013425145 periode 10 April 2013 s/d 27 Nopember 2018, selanjutnya diberi tanda P – 21;
22. Fotocopi Surat Pengalaman Kerja No. 140/GI/HRD/SK/2014, selanjutnya diberi tanda P – 22;
23. Fotocopi Rekening Koran Tabungan Bank Mandiri No. Rekening 1090009919697 periode 11 Mei 2009 s/d 01 Agustus 2015, selanjutnya diberi tanda P – 23;
24. Fotocopi Surat Pengalaman Kerja No. 273/GI/HRD/SK/2015, selanjutnya diberi tanda P – 24;

Hal 21 dari 33 halaman, Putusan Perkara No. 44/Pdt.Sus-PHI/2020/PN.Tpg

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)



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

25. Fotocopi Rekening Koran Tabungan Bank Mandiri No. Rekening 1090013243654 periode 21 September 2012 s/d 30 Juni 2017, selanjutnya diberi tanda P – 25;

Menimbang, bahwa bukti-bukti surat yang diajukan Para Penggugat telah dicocokkan dengan aslinya dan ternyata cocok, kecuali bukti P-4, P-7, P-10, P-12, P-15, dan P-23, merupakan print out;

Menimbang, bahwa selain bukti surat tersebut, Para Penggugat juga menghadirkan 1 (satu) orang saksi yakni saksi Anita, telah memberikan keterangan dibawah sumpah pada pokoknya menerangkan sebagai berikut :

- Bahwa saksi dan Para Penggugat pernah bekerja di perusahaan Tergugat dengan status sebagai pkwt;
- Bahwa Para Penggugat tidak pernah menerima Salinan kontrak kerja dari Tergugat;
- Bahwa setelah selesai kontrak kerja Para Penggugat dipekerjakan oleh Tergugat dengan status sebagai harian lepas dan gajinya dibayar melalui transfer Bank Mandiri;
- Bahwa setiap berakhirnya kontrak kerja, Para Penggugat mendapatkan surat Pengalaman Kerja dari perusahaan Tergugat;
- Bahwa pada saat berakhirnya kontrak kerja, Para Penggugat tidak pernah mendapatkan surat PHK dan uang kompensasi;

Menimbang, bahwa demikian pula untuk menguatkan dalil-dalil sangkalannya Tergugat telah mengajukan bukti surat yang bermeterai cukup dan selanjutnya diberi tanda bukti T-1 sampai dengan T-3 sebagai berikut :

1. Fotocopi Berita Acara Pemusnahan Dokumen No. 20/GI-SK/VI/2020 tertanggal 02 Juni 2020, selanjutnya diberi tanda T - 1;
2. Fotocopi Surat Pernyataan atas nama Penggugat 1 Leni Wulandari, selanjutnya diberi tanda T - 2;
3. Fotocopi Surat Form Clearance atas nama Penggugat 1 Leni Wulandari, selanjutnya diberi tanda T - 3;

Menimbang, bahwa bukti-bukti surat yang diajukan Tergugat telah dicocokkan dengan aslinya dan ternyata cocok, kecuali bukti T-2, dan T-3, merupakan fotokopi dari fotokopi dan tidak dapat menunjukkan aslinya dipersidangan;

Menimbang, bahwa selain bukti surat tersebut, Tergugat juga menghadirkan 1 (satu) orang saksi yakni saksi Ega Yupitasari, telah memberikan keterangan dibawah sumpah pada pokoknya menerangkan sebagai berikut :

- Bahwa saksi hanya mengenal Penggugat I sedangkan Penggugat II sampai dengan Penggugat IX saksi tidak mengenalnya;

Hal 22 dari 33 halaman, Putusan Perkara No. 44/Pdt.Sus-PHI/2020/PN.Tpg

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)



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

- Bahwa Penggugat I kontrak kerjanya mulai dari tahun 2015 sampai dengan tahun 2019;
- Bahwa Penggugat I setelah selesai kontrak kerjanya tidak ada break dan Penggugat I tetap bekerja dengan status harian lepas selama 12 hari;

Menimbang, bahwa Para Penggugat dan Tergugat telah mengajukan kesimpulannya masing-masing tertanggal 24 Februari 2021;

Menimbang, bahwa untuk singkatnya segala sesuatu yang terjadi dalam persidangan yang tercatat dalam berita acara sidang seluruhnya harus dianggap bagian dari dan merupakan satu kesatuan dengan putusan ini;

Menimbang, bahwa akhirnya Para Penggugat dan Tergugat tidak mengajukan apa-apa lagi dan mohon putusan;

TENTANG PERTIMBANGAN HUKUM

DALAM EKSEPSI

Menimbang, bahwa dalam jawabannya Tergugat telah mengajukan beberapa eksepsi yaitu :

- I. Gugatan Para Penggugat tidak jelas dan kabur (Eksepsi Obscur Libel) karena pada bagian-bagian perihal dan judul gugatan Para Penggugat menyatakan menggugat tentang Gugatan Perselisihan Hubungan Industrial tentang Perselisihan Hak (Vide bagian perihal pada halaman 1 gugatan a quo), namun pada bagian posita sebagaimana halaman 3 angka 2, 3, 4 dan pada petitum Para Penggugat adalah mempermasalahkan dan menggugat mengenai Perselisihan Hubungan Kerja (PHK);
- II. Gugatan Para Penggugat Kadarluwarsa (Eksepsi Tempotis) sebagaimana ketentuan dalam Pasal 82 Undang-undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan hubungan Industrial karena Pengakhiran Penugasan Pekerja (PHK) dilakukan sudah lebih dari 1 tahun sebelum adanya gugatan diajukan ke Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Tanjungpinang pada tanggal 12 November 2020 sebagaimana posita Para Penggugat pada halaman 2 angka 1 Para Penggugat bekerja dengan kontrak dan kontrak tersebut telah pula berakhir;

Menimbang, bahwa terhadap eksepsi yang diajukan oleh Tergugat tersebut diatas, Majelis Hakim memberikan pertimbangan satu persatu sebagai berikut :

Menimbang, bahwa terhadap eksepsi angka I (satu) tentang gugatan Para Penggugat tidak jelas dan kabur (Eksepsi Obscur Libel) Majelis Hakim memberikan pertimbangan bahwa setelah memeriksa dan mencermati dengan seksama gugatan dan eksepsi tersebut maka Majelis Hakim dapat memahami dan dapat mengerti maksud dan tujuannya gugatan, begitupun dengan jawaban dari Tergugat yang

Hal 23 dari 33 halaman, Putusan Perkara No. 44/Pdt.Sus-PHI/2020/PN.Tpg



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

menjawab satu persatu dalil-dalil gugatan Para Penggugat, adapun mengenai pkwt dan masa kerjanya berikut tentang pemutusan hubungan kerjanya memerlukan pembuktian lebih lanjut sehingga tidak termasuk materi eksepsi dan sudah masuk dalam materi pokok perkara, maka terhadap eksepsi Tergugat tersebut, Majelis Hakim berpendapat tidak dapat diterima;

Menimbang, bahwa terhadap eksepsi angka II (dua) tentang gugatan Para Penggugat Kadarluwarsa (Eksepsi Tempotis) Majelis Hakim memberikan pertimbangan bahwa setelah memperhatikan dan mempelajari eksepsi tersebut dimana Tergugat juga menguraikan di dalam pokok perkaranya (posita) dan petitum jawaban Tergugat, maka Majelis Hakim berpendapat eksepsi Tergugat tersebut telah masuk pada pokok perkara dan perlu pembuktian lebih lanjut dan akan dipertimbangkan bersama-sama dengan pokok perkara sehingga eksepsi Tergugat beralasan hukum untuk dinyatakan ditolak;

Menimbang, bahwa oleh karena eksepsi angka I (satu) dan angka II (dua) yang diajukan oleh Tergugat telah dinyatakan ditolak maka seluruh eksepsi harus pula dinyatakan ditolak;

DALAM POKOK PERKARA;

Menimbang, bahwa maksud dan tujuan gugatan Para Penggugat pada pokoknya adalah sebagaimana tersebut diatas;

Menimbang, bahwa Para Penggugat mendalilkan bahwa Para Penggugat mempunyai hubungan kerja dengan Tergugat dan Para Penggugat telah dipekerjakan oleh Tergugat secara terus menerus tanpa adanya jeda (break), dan selanjutnya TANPA ADANYA KONTRAK KERJA atau Harian Lepas. Hal ini nyata dan tidak terbantahkan bahwa dalam pelaksanaan hubungan kerja antara Para Penggugat dengan Tergugat, telah melanggar ketentuan dalam Undang-undang No. 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan patut di hukum sehingga Para Penggugat dinyatakan hubungan kerjanya berakhir oleh Tergugat dengan alasan masa kontrak kerja telah selesai, padahal kontrak kerja yang telah dilakukan melanggar Undang-undang No. 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan dan berdasarkan aturan yang berlaku DEMI HUKUM Tergugat wajib mengangkat Para Penggugat menjadi karyawan tetap atau apabila Tergugat hendak mengakhiri hubungan kerja terhadap Para Penggugat, Tergugat wajib membayarkan uang pesangon beserta hak-hak lainnya yaitu upah selama proses sejak Para Penggugat tidak di pekerjakan sampai dengan bulan April 2020, sedangkan Tergugat berpendirian bahwa Para Penggugat adalah karyawan dari Tergugat dengan status hubungan kerja kontrak/PKWT (Perjanjian Kerja Waktu Tertentu) dan telah terjadi penyelesaian hubungan kerja akibat habisnya masa kontrak maka Para Penggugat

Hal 24 dari 33 halaman, Putusan Perkara No. 44/Pdt.Sus-PHI/2020/PN.Tpg

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)



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

telah melakukan clearance dan mendapatkan palkraing pada saat telah selesainya masa kontrak dan tidak pernah ada mempermasalahkan hal tersebut sama sekali selama lebih dari satahun dan bertahun tahun lamanya dan bilamanapun Para Penggugat merasa benar akan posita Nomor 2,3 dan 4 tersebut kesemuanya posita tersebut adalah merupakan perselisihan pemutusan hubungan kerja dan bukanlah perselisihan hak sebagaimana judul gugatan Para Penggugat yang mana atas perselisihan phk Para Pengugat terjadi pada akhir masa kerja/kontrak sehingga apabila disesuaikan dengan ketentuan hukum tentang perselisihan phk maka didapati fakta bahwa Para Pengugat telah kadaluwarsa dalam gugatannya yakni selama 1 tahun sebagaimana ketentuan hukum pasal 82 Undang Undang No 2 Tahun 2004 Tentang Perselisihan Hubungan Industrial dan yurisprudensi tetap mahkamah agung Putusan Nomor 449 K/Pdt.Sus-PHI/2013, Putusan Nomor 646 K/Pdt.Sus-PHI/2013, Putusan Nomor 641 K/Pdt.Sus-PHI/2014, Putusan Nomor 499 K/Pdt.Sus-PHI/2014 oleh karena Para Penggugat tidak berhak untuk mendapatkan uang pesangon, upah proses dan hak-hak lainnya;

Menimbang, bahwa berdasarkan Pasal 163 HIR/283 Rbg, para pihak berkewajiban untuk membuktikan dalilnya masing-masing;

Menimbang, bahwa untuk menguatkan dalil gugatannya Para Penggugat telah mengajukan bukti-bukti surat P-1 sampai dengan P-25 dan mengajukan 1 (satu) orang saksi;

Menimbang, bahwa untuk mempertahankan dalil sangkalannya Tergugat telah mengajukan bukti-bukti surat T-1 sampai dengan T-3 dan mengajukan 1 (satu) orang saksi;

Menimbang, bahwa terhadap bukti-bukti yang diajukan oleh Para Penggugat dan Tergugat tersebut, yang telah menyangkut pokok perkara tidak akan dipertimbangkan satu persatu;

Menimbang, bahwa berdasarkan dalil-dalil gugatan Para Penggugat dan jawab menjawab yang diajukan Tergugat dipersidangan dan juga berdasarkan fakta-fakta hukum yang diperoleh di persidangan, maka yang menjadi pokok gugatan yang harus dibuktikan dalam perkara ini adalah sebagai berikut :

1. Apakah gugatan Para Penggugat Kadaluwarsa sebagaimana dimaksud dalam Pasal 82 Undang-undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial ?
2. Apakah status Para Penggugat selaku pekerja kontrak (PKWT) atau pekerja tetap (PKWTT) ?

Hal 25 dari 33 halaman, Putusan Perkara No. 44/Pdt.Sus-PHI/2020/PN.Tpg

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)



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

3. Sejak kapan terjadi PHK dan apakah Para Penggugat berhak atas hak-haknya sebagaimana diatur dalam Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan?

Menimbang, bahwa gugatan dan jawab jinawab kedua belah pihak dihubungkan dengan bukti-bukti yang disampaikan di persidangan dan telah terbukti hal-hal sebagai berikut :

- Bahwa Para Penggugat mempunyai hubungan kerja dengan Tergugat;
- Bahwa Para Penggugat tidak bekerja lagi di perusahaan Tergugat;
- Bahwa Para Penggugat belum mendapatkan uang kompensasi dan hak-hak lainnya dari perusahaan Tergugat;

Menimbang, bahwa selanjutnya Majelis Hakim akan mempertimbangkan pokok gugatan pada angka 1 (satu) tersebut yakni, apakah gugatan Para Penggugat Kadarluwarsa sebagaimana dimaksud dalam Pasal 82 Undang-undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial ?

Menimbang, bahwa untuk mempermudah pemahaman akan kaidah yang terkandung dalam ketentuan Pasal 82 Undang-undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, maka Majelis Hakim mengutip ketentuan tersebut selengkapnya sebagai berikut : Gugatan oleh pekerja/buruh atas pemutusan hubungan kerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 159 dan Pasal 171 Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, dapat diajukan hanya dalam tenggang waktu 1 (satu) tahun sejak diterimanya atau diberitahukannya keputusan dari pihak pengusaha;

Menimbang, bahwa terhadap redaksi Pasal 82 Undang-undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial tidak berdiri sendiri akan tetapi merujuk kepada Pasal 159 dan Pasal 171 Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Dari substansi Pasal 159 Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan tidak mengatur batas waktu mengajukan gugatan, namun ketentuan Pasal 159 tersebut hanya memberi hak kepada pekerja yaitu boleh mengajukan gugatan bila keberatan terhadap tindakan PHK yang alasannya didasarkan kepada Pasal 158 ayat (1) Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan;

Menimbang, bahwa ketentuan Pasal 171 Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan salah satu pasal yang menjadi rujukan Pasal 82 Undang-undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial demikian juga dengan ketentuan Pasal 171 Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan tidak berdiri sendiri karena merujuk pada Pasal

Hal 26 dari 33 halaman, Putusan Perkara No. 44/Pdt.Sus-PHI/2020/PN.Tpg

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)



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

158 ayat (1), Pasal 160 ayat (3) dan Pasal 162 Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan;

Menimbang, bahwa pasal-pasal yang menjadi rujukan pada Pasal 82 Undang-undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial dan Pasal 171 Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dengan mudah bisa diketahui eksistensinya apabila ketentuan tersebut dihubungkan dengan Putusan Mahkamah Konstitusi No. 12/PUU-I/2003;

Menimbang, bahwa berdasarkan Putusan Mahkamah Konstitusi No. 12/PUU-I/2003, dimana ketentuan yang menjadi rujukan Pasal 171 Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan Pasal 82 Undang-undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial yang tidak dibatalkan oleh Mahkamah Konstitusi adalah Pasal 160 ayat (3) dan Pasal 162 Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, maka gugatan perselisihan PHK yang boleh dikualifikasi daluwarsa hanya PHK karena alasan mengundurkan diri dan menjalani proses pidana sebagaimana dimaksud dalam Pasal 162 dan Pasal 160 ayat (3) Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan;

Menimbang, bahwa dari seluruh pertimbangan tersebut dapat diketahui bahwa gugatan perselisihan PHK yang boleh dikualifikasi daluwarsa hanya PHK karena alasan mengundurkan diri dan menjalani proses pidana sebagaimana dimaksud dalam Pasal 162 dan Pasal 160 ayat (3) Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan;

Menimbang, bahwa selanjutnya Majelis Hakim akan mempertimbangkan pokok gugatan pada angka 2 (dua) tersebut yakni, apakah status Para Penggugat selaku pekerja kontrak (PKWT) atau pekerja tetap (PKWTT);

Menimbang, bahwa tentang status Para Penggugat, Tergugat menyatakan status mereka adalah sebagai PKWT, namun Tergugat tidak dapat membuktikan adanya perjanjian kerja antara Para Penggugat dengan Tergugat yang dilakukan secara tertulis sejak adanya hubungan kerja sampai dengan berakhirnya hubungan kerja;

Menimbang, bahwa sesuai dengan ketentuan Pasal 57 ayat (2) Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang menyatakan Perjanjian kerja untuk waktu tertentu yang dibuat tidak tertulis bertentangan dengan ketentuan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dinyatakan sebagai perjanjian kerja untuk waktu tidak tertentu (PKWTT);

Menimbang, bahwa oleh karena Tergugat yang telah melakukan perjanjian kerja dengan Para Penggugat secara lisan maka memberikan konsekuensi hukum

Hal 27 dari 33 halaman, Putusan Perkara No. 44/Pdt.Sus-PHI/2020/PN.Tpg

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)



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

yakni demi hukum menjadi Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT) sebagaimana diatur dalam Pasal 57 ayat (2) Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, terhitung sejak adanya hubungan kerja;

Menimbang, bahwa dari seluruh pertimbangan tersebut dapat diketahui bahwa terbukti Para Penggugat dengan Tergugat mempunyai hubungan kerja secara lisan sehingga menurut Majelis Hakim bahwa status hubungan kerja antara Para Penggugat dengan Tergugat demi hukum berubah dari Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) menjadi Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT), terhitung sejak adanya hubungan kerja, sehingga petitum Para Penggugat pada angka (2) dapat dikabulkan;

Menimbang, bahwa selanjutnya Majelis Hakim akan mempertimbangkan pokok gugatan pada angka 3 (tiga) yakni sejak kapan terjadi PHK dan apakah Para Penggugat berhak atas hak-haknya sebagaimana diatur dalam Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan sebagai berikut;

Menimbang, bahwa untuk mengetahui apakah Para Penggugat berhak atas hak-haknya sebagaimana dimaksud dalam Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan? maka terlebih dahulu Majelis Hakim akan mempertimbangkan tentang Pemutusan Hubungan Kerja yang dilakukan oleh Tergugat terhadap Para Penggugat apakah sudah berdasarkan Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan;

Menimbang, bahwa terhadap Pemutusan Hubungan Kerja pada karyawan tetap (PKWTT) dapat dilakukan setelah kepada pekerja/buruh yang bersangkutan diberikan surat peringatan pertama, kedua, dan ketiga secara berturut-turut, sebagaimana dimaksud dalam ketentuan Pasal 161 ayat (1) Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan berdasarkan Pasal 151 ayat (3) Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, menyatakan Dalam hal perundingan sebagaimana dimaksud pada ayat (2) benar-benar tidak menghasilkan persetujuan, pengusaha hanya dapat memutuskan hubungan kerja dengan pekerja/buruh setelah memperoleh penetapan dari lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial, namun di dalam persidangan Tergugat tidak dapat membuktikan bahwa Tergugat pernah memberikan surat peringatan pertama, kedua, dan ketiga secara berturut-turut kepada Para Penggugat, sehingga menurut Majelis Hakim pemutusan hubungan kerja yang dilakukan oleh Tergugat kepada Para Penggugat adalah tidak sah demi hukum, sehingga petitum Para Penggugat angka (3) dapat dikabulkan;

Menimbang, bahwa berdasarkan pertimbangan tersebut diatas, maka Majelis Hakim berpendapat bahwa berdasarkan tuntutan subsidair Para Penggugat yakni putusan yang seadil-adilnya (ex aequo et bono) dihubungkan dengan Pasal 100

Hal 28 dari 33 halaman, Putusan Perkara No. 44/Pdt.Sus-PHI/2020/PN.Tpg

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)



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Undang-undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, maka hubungan kerja antara Para Penggugat dengan Tergugat tidak akan kembali harmonis bila dilanjutkan sehingga penyelesaian yang realistis dan proporsional adalah Putus Hubungan Kerja antara Tergugat dengan Para Penggugat, sehingga petitum Para Penggugat pada angka (4) dapat dikabulkan;

Menimbang, bahwa terhadap tuntutan upah selama proses penyelesaian Pemutusan Hubungan Kerja yakni tindakan Tergugat yang melakukan Pemutusan Hubungan Kerja secara sepihak kepada Para Pengugat dapat di kategorikan sebagai tindakan tidak mempekerjakan Para Penggugat sebagaimana dimaksud dalam ketentuan Pasal 93 ayat (2) huruf f Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, maka Majelis Hakim berpendapat bahwa berdasarkan ketentuan Pasal 93 ayat (2) huruf f Jo Putusan Mahkamah Konstitusi Republik Indonesia No. 37/PUU-IX/2011 tentang Pasal 155 ayat (2) dan ayat (3) Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, maka Para Penggugat berhak atas upah proses sampai dengan bulan April 2020, sehingga petitum Para Penggugat pada angka (5) dapat dikabulkan dengan perhitungan sebagai berikut :

Penggugat	Nama	Upah	Pasal 155 Ayat (2) sd April 2020	
I	Leni Wulandari	3.806.358	14	53.289.012
II	Nur Kholillah Harahap	3.241.000	39	126.399.000
III	Nyimas Nur Ainun	2.422.000	67	162.274.000
IV	Deviana	3.241.126	37	119.921.662
V	Adam Muliawarman	3.241.126	31	100.474.906
VI	Yuli	2.863.000	59	168.917.000
VII	Iin Darti	3.241.126	34	110.198.284
VIII	Rita Purnamasari	2.040.000	67	136.680.000
IX	Mariyanti	3.241.126	34	110.198.284
TOTAL			1.088.352.148	

Terhitung Total: (satu miliar delapan puluh delapan juta tiga ratus lima puluh dua ribu seratus empat puluh delapan rupiah);

Menimbang, bahwa dikarenakan Putus Hubungan Kerja antara Tergugat dengan Para Penggugat, maka berdasarkan keadilan dan kepatutan Para Penggugat berhak atas hak-haknya yaitu uang kompensasi atas pemutusan hubungan kerja tersebut berupa uang pesangon sebesar 2 (dua) kali ketentuan Pasal 156 ayat (2), uang penghargaan masa kerja sebesar 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 dan oleh karena dalam gugatannya Para Penggugat telah menjelaskan awal kerja dan masa kerjanya dan dapat pula

Hal 29 dari 33 halaman, Putusan Perkara No. 44/Pdt.Sus-PHI/2020/PN.Tpg



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

dibuktikan di dalam persidangan sebagaimana dalam bukti surat P-1 sampai dengan P-25, sedangkan Tergugat dalam jawabannya tidak menyangkal maka menurut hukum harus dianggap menjadi fakta hukum, sehingga petitum Para Penggugat pada angka (6) dapat dikabulkan dengan perhitungan sebagai berikut :

No	Penggugat	Jabatan	Masa Kerja (Thn)	Upah	Pasal 156 Ayat (2)		Pasal 156 Ayat (3)		Pasal 156 Ayat (4)		Total Pesangon
I	Leni Wulandari	Operator	5,5	3.806.358	12	45.676.296	2	7.612.716	15%	7.993.352	61.282.364
II	Nur Kholillah Harahap	Operator	3,4	3.241.000	8	25.928.000	2	6.482.000	15%	4.861.500	37.271.500
III	Nyimas Nur Ainun	Leader	4,1	2.422.000	10	24.220.000	2	4.844.000	15%	4.359.600	33.423.600
IV	Deviana	Operator	5,1	3.241.126	12	38.893.512	2	6.482.252	15%	6.806.365	52.182.129
V	Adam Muliawarman	Operator	5,1	3.241.126	12	38.893.512	2	6.482.252	15%	6.806.365	52.182.129
VI	Yuli	Leader	4,1	2.863.000	10	28.630.000	2	5.726.000	15%	5.153.400	39.509.400
VII	Iin Darti	Operator	4,2	3.241.126	10	32.411.260	2	6.482.252	15%	5.834.027	44.727.539
VIII	Rita Purnamasari	Leader	5,5	2.040.000	12	24.480.000	2	4.080.000	15%	4.284.000	32.844.000
IX	Mariyanti	Operator	4,9	3.241.126	12	38.893.512	2	6.482.252	15%	6.806.365	52.182.129
											405.604.788

Terhitung Total: **(empat ratus lima juta enam ratus empat ribu tujuh ratus delapan puluh delapan rupiah);**

Menimbang, bahwa berdasarkan pertimbangan-pertimbangan tersebut diatas, Majelis Hakim telah sampai pada kesimpulan bahwa Para Penggugat berhak memperoleh hak-haknya yaitu upah selama proses PHK dan uang kompensasi atas pemutusan hubungan kerja tersebut berupa uang pesangon, uang penghargaan masa kerja dan uang penggantian hak sesuai ketentuan Pasal 156 ayat (2, 3 dan 4) Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan sebesar Rp. 1.493.956.936,- Terhitung Total: **(satu miliar empat ratus sembilan puluh tiga juta sembilan ratus lima puluh enam ribu sembilan ratus tiga puluh enam rupiah);**

Menimbang, bahwa berdasarkan pertimbangan terhadap seluruh petitum tersebut diatas, maka dengan demikian gugatan Para Penggugat dinyatakan dapat dikabulkan untuk seluruhnya;

Menimbang, bahwa oleh karena Majelis Hakim berpendapat bahwa gugatan Para Penggugat dikabulkan untuk seluruhnya, sedangkan nilai gugatan dalam perkara a quo melebihi dari Rp. 150.000.000,- (seratus lima puluh juta rupiah), maka sebagaimana ketentuan Pasal 58 Undang-undang Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial maka membebankan biaya dalam perkara ini kepada Tergugat;

Mengingat, Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Undang-undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan

Hal 30 dari 33 halaman, Putusan Perkara No. 44/Pdt.Sus-PHI/2020/PN.Tpg



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Industrial dan serta ketentuan peraturan Perundang-undangan lain yang bersangkutan;

MENGADILI

DALAM EKSEPSI

- Menolak eksepsi Tergugat untuk seluruhnya;

DALAM POKOK PERKARA

1. Mengabulkan gugatan Para Penggugat untuk seluruhnya;
2. Menyatakan hubungan kerja antara Para Penggugat dengan Tergugat demi hukum berubah dari Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) menjadi Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT), terhitung sejak adanya hubungan kerja;
3. Menyatakan Hubungan Kerja antara Para Penggugat dengan Tergugat Putus, terhitung sejak putusan ini diucapkan;
4. Menghukum Tergugat untuk membayar hak-hak Para Penggugat secara tunai dan sekaligus yaitu: Upah selama proses penyelesaian Pemutusan Hubungan Kerja dengan perincian sebagai berikut :

– Penggugat I	Rp. 53.289.012,-
– Penggugat II	Rp. 126.399.000,-
– Penggugat III	Rp. 162.274.000,-
– Penggugat IV	Rp. 119.921.662,-
– Penggugat V	Rp. 100.474.906,-
– Penggugat VI	Rp. 168.917.000,-
– Penggugat VII	Rp. 110.198.284,-
– Penggugat VIII	Rp. 136.680.000,-
– Penggugat IX	Rp. 110.198.284,-
Total -----	Rp.1.088.352.148,-

Terhitung Total: (**satu miliar delapan puluh delapan juta tiga ratus lima puluh dua ribu seratus empat puluh delapan rupiah**);

5. Menghukum Tergugat untuk membayar hak-hak Para Penggugat secara tunai dan sekaligus yaitu: Uang Pesangon, Uang Penghargaan Masa Kerja, dan Uang Pengganti Hak dengan perincian sebagai berikut :

– Penggugat I	Rp. 61.282.364,-
– Penggugat II	Rp. 37.271.500,-
– Penggugat III	Rp. 33.423.600,-
– Penggugat IV	Rp. 52.182.129,-
– Penggugat V	Rp. 52.182.129,-

Hal 31 dari 33 halaman, Putusan Perkara No. 44/Pdt.Sus-PHI/2020/PN.Tpg



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

– Penggugat VI	Rp. 39.509.400,-
– Penggugat VII	Rp. 44.727.539,-
– Penggugat VIII	Rp. 32.844.000,-
– Penggugat IX	Rp. 52.182.129,-
Total -----	Rp. 405.604.788,-

Terhitung Total: **(empat ratus lima juta enam ratus empat ribu tujuh ratus delapan puluh delapan rupiah)**;

6. Menghukum Tergugat untuk membayar biaya perkara yang timbul dalam perkara ini kepada Tergugat sebesar Rp. 841.000,- (Delapan ratus empat puluh satu ribu rupiah);

Demikian diputuskan dalam rapat permusyawaratan Majelis Hakim Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Tanjungpinang pada hari Rabu, tanggal 24 Februari 2021, oleh kami, GUNTUR KURNIAWAN, S.H., sebagai Hakim Ketua Majelis, SUHADMADI, S.E., S.H., M.H., dan KASIAMAN PASARIBU, SH., masing-masing sebagai Hakim Anggota, putusan mana diucapkan dalam persidangan yang terbuka untuk umum pada hari Rabu, tanggal 10 Maret 2021, oleh BOY SYAILENDRA, S.H., sebagai Hakim Ketua Majelis, SUHADMADI, S.E., S.H., M.H., dan KASIAMAN PASARIBU, SH., masing-masing sebagai Hakim Anggota, dibantu oleh RAYMOND BADAR sebagai Panitera Pengganti dengan dihadiri Kuasa Para Penggugat dan Kuasa Tergugat.

HAKIM-HAKIM ANGGOTA,

HAKIM KETUA MAJELIS,

SUHADMADI, S.E., S.H., M.H.,

BOY SYAILENDRA, S.H.

KASIAMAN PASARIBU, S.H.

PANITERA PENGGANTI,

RAYMOND BADAR.

Hal 32 dari 33 halaman, Putusan Perkara No. 44/Pdt.Sus-PHI/2020/PN.Tpg

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)



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

RINCIAN BIAYA PERKARA:

- Meterai Putusan	Rp. 10.000,-
- Panggilan Jurusita	Rp. 696.000,-
- Administrasi	Rp. 75.000,-
- Biaya Pemeriksaan Setempat	-
- Biaya Sita Jaminan	-

PENERIMAAN NEGARA:

- Pendaftaran	Rp. 30.000,-
- PNBP Panggilan Pertama Penggugat	Rp. 10.000,-
- PNBP Panggilan Pertama Tergugat	Rp. 10.000,-
- Redaksi	Rp. 10.000,-
J U M L A H	Rp. 841.000,-

Hal 33 dari 33 halaman, Putusan Perkara No. 44/Pdt.Sus-PHI/2020/PN.Tpg