



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

PUTUSAN

Nomor 64/Pdt.Sus-PHI/2022/PN Srg.

DEMI KEADILAN BERDASARKAN KETUHANAN YANG MAHA ESA

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

ROHAETI, lahir di Sukabumi tanggal 12 November 1970, pekerjaan karyawan swasta, alamat di Kampung Waru, RT 012, RW 005, Kelurahan/Desa Pasir Jaya, Kecamatan Cikupa, Kabupaten Tangerang, Provinsi Banten, dalam hal ini memilih domisili hukum di Kantor Kuasa Hukumnya, memberikan kuasa kepada YONATHAN ANDREA, S.H., AMIN MUSTOLIH, S.H., dan JATI WIYOSO ARGO, S.H., Pengacara dan Konsultan Hukum pada Kantor Hukum WIRASENA DEWANDARU & PATNERS, yang beralamat di Jalan Lewa Nomor 13A, Pasar Rebo, Pekayon, Jakarta Timur, 13710, bertindak baik sendiri-sendiri maupun bersama-sama, berdasarkan Surat Kuasa Khusus tanggal tanggal 17 April 2022, yang telah didaftarkan di Kepaniteraan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Serang tanggal 19 April 2022, Register Nomor 161/SK.HUK/PHI/2022/PN Srg., selanjutnya disebut sebagai Penggugat;

lawan

PT PARAN INTERNASIONAL, yang beralamat di Kawasan Industri Jatake, Jalan Industri Raya III, Blok AC, Nomor 80, Kelurahan Bunder, Kecamatan Cikupa, Kabupaten Tangerang, Provinsi Banten, diwakili oleh PARK YONG SANG, Direktur Utama, memberikan kuasa kepada LILI HASYIM ASHARI, Kepala Personalia/HRD, berdasarkan Surat Kuasa Khusus tanggal 23 Mei 2022, yang telah didaftarkan di Kepaniteraan Pengadilan Hubungan Industrial pada

Halaman 1 dari 34 Putusan Nomor 64/Pdt.Sus-PHI/2022/PN Srg.



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Pengadilan Negeri Serang tanggal 8 Juni 2022,
Register Nomor 213/SK.HUK/PHI/2022/PN Srg.
dan Surat Tugas tanggal 23 Mei 2022, selanjutnya
disebut sebagai Tergugat;

Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Serang tersebut;
Setelah membaca berkas perkara beserta surat-surat yang bersangkutan;
Setelah mendengar kedua belah pihak yang berperkara;

TENTANG DUDUK PERKARA

Menimbang, bahwa Penggugat dengan surat gugatan tanggal 19 April 2022,
yang dilampiri anjuran atau risalah penyelesaian, yang diterima dan didaftarkan di
Kepaniteraan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Serang pada
tanggal 19 April 2022, dalam Register Nomor 64/Pdt.Sus-PHI/2022/PN Srg., telah
mengajukan gugatan sebagai berikut:

1. Bahwa Sdri. ROHAETI selaku Penggugat adalah pekerja/buruh pada perusahaan PT. PARAN INTERNASIONAL yang beralamat di Kampung Waru, RT. 012/RW. 005, Kel/Desa. Pasir Jaya, Kec. Cikupa, Kab. Tangerang, Provinsi Banten, dengan Nomor Induk Karyawan (NIK) : 161020015 yang bekerja dibagian *Sewing*, sudah bekerja sejak tanggal 23 Agustus 2010, dengan upah/gaji terakhir sebesar Rp. 3.842.000,-(Tiga Juta Delapan Ratus Empat Puluh Dua Ribu Rupiah);
2. Bahwa Sdri. ROHAETI atau Penggugat bekerja di perusahaan PT. PARAN INTERNASIONAL dengan status pekerja/buruh/karyawan kontrak (Perjanjian Kerja Waktu Tertentu/PKWT), hingga tanggal 23 Oktober tahun 2019 secara *terus menerus*;
3. Bahwa Penggugat sejak awal bekerja selalu memberikan hasil yang terbaik disetiap pekerjaan yang menjadi tanggungjawab dan disiplin terhadap perusahaan PT. PARAN INTERNASIONAL atau Tergugat, hal tersebut dibuktikan selama bekerja Penggugat tidak pernah mendapatkan sanksi dan/atau surat peringatan;
4. Bahwa sejak awal bekerja yakni sejak tanggal 23 bulan Agustus 2010, Penggugat tidak selalu mendapatkan Salinan Surat Perjanjian Kerja atau Surat PKWT dari pihak perusahaan PT. PARAN INTERNASIONAL atau Tergugat, yang seharusnya diberikan;
5. Bahwa sejak dipekerjakannya Sdri. ROHAETI atau Penggugat pada bagian *Sewing* atau jahit adalah merupakan jenis pekerjaan yang sifatnya tetap atau sebuah jenis pekerjaan yang dilakukan secara *terus menerus*, atau tidak dibatasi oleh waktu dan musim, ataupun merupakan bagian dari sebuah

Halaman 2 dari 34 Putusan Nomor 64/Pdt.Sus-PHI/2022/PN Srg.



proses produksi dalam sebuah perusahaan atau sebuah pekerjaan yang bukan bersifat musiman;

6. Bahwa Penggugat adalah pekerja/buruh di perusahaan PT. PARAN INTERNASIONAL yang bekerja dibagian *Sewing* (jahit) dengan masa kerja kurang lebih 9 (Sembilan) tahun lebih 2 (dua) bulan tetapi kurang dari 10 (Sepuluh) tahun, dengan status sebagai pekerja waktu tertentu (PKWT) dengan secara terus-menerus, yang merupakan penyimpangan atas peraturan Perundang-Undangan No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, Pasal 59 ayat (4) dan KEP.100/MEN/VI/2004 TENTANG KETENTUAN PELAKSANAAN PERJANJIAN KERJA WAKTU TERTENTU, Pasal 15, sehingga status PKWT atas nama Penggugat menjadi PKWTT (Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu);
7. Bahwa dengan masa kerja selama kurang lebih 9 (Sembilan) tahun lebih 2 (Dua) bulan tetapi kurang dari 10 (Sepuluh) tahun, dengan status PKWT adalah sebuah penyimpangan atas peraturan yang berlaku dalam Keputusan Menteri Tenaga Kerja NOMOR : KEP.100/MEN/VI/2004 TENTANG KETENTUAN PELAKSANAAN PERJANJIAN KERJA WAKTU TERTENTU BAB II PKWT UNTUK PEKERJAAN YANG SEKALI SELESAI ATAU SEMENTARA SIFATNYA YANG PENYELESAIANNYA PALING LAMA 3 (TIGA) TAHUN Pasal 3 yang menyatakan bahwa;
 - 1) PKWT untuk pekerjaan yang sekali selesai atau sementara sifatnya adalah PKWT yang didasarkan atas selesainya pekerjaan tertentu.
 - 2) PKWT sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) dibuat untuk paling lama 3 (tiga) tahun.
 - 3) Dalam hal pekerjaan tertentu yang diperjanjikan dalam PKWT sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) dapat diselesaikan lebih cepat dari yang diperjanjikan maka PKWT tersebut putus demi hukum pada saat selesainya pekerjaan.
 - 4) Dalam PKWT yang didasarkan atas selesainya pekerjaan tertentu harus dicantumkan batasan suatu pekerjaan dinyatakan selesai.
 - 5) Dalam hal PKWT dibuat berdasarkan selesainya pekerjaan tertentu namun karena kondisi tertentu pekerjaan tersebut belum dapat diselesaikan, dapat dilakukan pembaharuan PKWT.
 - 6) Pembaharuan sebagaimana dimaksud dalam ayat (5) dilakukan setelah melebihi masa tenggang waktu 30 (tiga puluh) hari setelah berakhirnya perjanjian kerja.

Halaman 3 dari 34 Putusan Nomor 64/Pdt.Sus-PHI/2022/PN Srg.



- 7) Selama tenggang waktu 30 (tiga puluh) hari sebagaimana dimaksud dalam ayat (6) tidak ada hubungan kerja antara pekerja/buruh dan pengusaha.
- 8) Para pihak dapat mengatur lain dari ketentuan dalam ayat (5) dan ayat (6) yang dituangkan dalam perjanjian.
8. Bahwa perubahan PKWT menjadi PKWTT dalam angka 5 (Lima) di atas adalah berdasarkan pada Pasal 15 Keputusan Menteri Tenaga Kerja NOMOR : KEP.100/MEN/VI/2004 TENTANG KETENTUAN PELAKSANAAN PERJANJIAN KERJA WAKTU TERTENTU BAB VII PERUBAHAN PKWT MENJADI PKWTT, yang secara lengkap dinyatakan dalam ayat (1) s/d ayat (5);
 - 1) PKWT yang tidak dibuat dalam bahasa Indonesia dan huruf latin berubah menjadi PKWTT sejak adanya hubungan kerja.
 - 2) Dalam hal PKWT dibuat tidak memenuhi ketentuan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 4 ayat (2), atau Pasal 5 ayat (2), maka PKWT berubah menjadi PKWTT sejak adanya hubungan kerja.
 - 3) Dalam hal PKWT dilakukan untuk pekerjaan yang berhubungan dengan produk baru menyimpang dari ketentuan Pasal 8 ayat (2) dan ayat (3), maka PKWT berubah menjadi PKWTT sejak dilakukan penyimpangan.
 - 4) Dalam hal pembaharuan PKWT tidak melalui masa tenggang waktu 30 (tiga puluh) hari setelah berakhirnya perpanjangan PKWT dan tidak diperjanjikan lain sebagaimana dimaksud dalam Pasal 3, maka PKWT berubah menjadi PKWTT sejak tidak terpenuhinya syarat PKWT tersebut.
 - 5) Dalam hal pengusaha mengakhiri hubungan kerja terhadap pekerja/buruh dengan hubungan kerja PKWT sebagaimana dimaksud dalam ayat (1), ayat (2), ayat (3) dan ayat (4), maka hak-hak pekerja/buruh dan prosedur penyelesaian dilakukan sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan bagi PKWTT.
9. Bahwa berdasarkan urain tersebut di atas, terbukti dan tidak terbatahkan bahwa pihak perusahaan PT. PARAN INTERNASIONAL/Tergugat telah melakukan kelalaian dalam mengartikan makna sebagaimana terkandung dalam perundangan tersebut di atas, sehingga menimbulkan kerugian atas HAK Sdri. ROHAETI yaitu hak atas Pesangon atas PHK yang dialami oleh Sdri. ROHAETI;

Halaman 4 dari 34 Putusan Nomor 64/Pdt.Sus-PHI/2022/PN Srg.



10. Bahwa surat keterangan kerja yang dikeluarkan oleh pihak perusahaan PT. PARAN INTERNASIONAL/Tergugat yaitu;
- a) Surat Keterangan Nomor : 215/PGA-PI/VIII/2013, yang menerangkan tentang habis kontrak atas masa kerja tanggal 23 Agustus 2010 s/d 22 Agustus 2013, yang ditandatangani oleh Lili Hasyim Ashari selaku HRD & GA Haed PT. PARAN INTERNASIONAL tertanggal 22 Agustus 2013;
 - b) Surat Keterangan Nomor : 215/PGA-PI/IX/2016, yang menerangkan tentang habisnya kontrak atas masa kerja 23 September 2013 s/d 22 September 2016, yang ditandatangani oleh Lili Hasyim Ashari selaku HRD & GA Head PT. PARAN INTERNASIONAL tertanggal 22 September 2016;
 - c) Surat Keterangan Nomor : 215/PGA-PI/X/2019, yang menerangkan tentang habisnya kontrak atas masa kerja 24 Oktober 2016 s/d 23 Oktober 2019, yang ditandatangani oleh Lili Hasyim Ashari selaku HRD & GA Head PT. PARAN INTERNASIONAL tertanggal 23 Oktober 2019;
- Bahwa kesemuanya itu adalah TIDAK BENAR dengan fakta yang sebenarnya.
11. Bahwa fakta yang terungkap adalah Sdr. ROHAETI masih bekerja terus menerus tanpa adanya jeda waktu sebagaimana diperintahkan oleh perundang-undangan yang berlaku;
12. Bahwa fakta-fakta yang terungkap tersebut dibuktikan dengan adanya bukti transferan gaji dari pihak perusahaan PT. PARAN INTERNASIONAL pada saat berakhirnya PKWT sebagaimana dijelaskan dalam Surat Keterangan Kerja yang dikeluarkan dan ditandatangani oleh pihak HRD perusahaan PT. PARAN INTERNASIONAL/Tergugat;
13. Bahwa jelas dan tidak terbatahkan, upaya yang dilakukan oleh pihak perusahaan PT. PARAN INTERNASIONAL/Tergugat dengan membuat Surat Keterangan Kerja dan memberikan transferan gaji kepada Sdri. ROHAETI adalah memiliki tujuan untuk menutupi kelalaian yang dibuat oleh pihak perusahaan PT. PARAN INTERNASIONAL/Tergugat;
14. Bahwa selain penyimpangan-penyimpangan yang tersebut diatas yang dilakukan oleh pihak perusahaan PT. PARAN INTERNASIONAL/Tergugat. Pada tanggal 23 Oktober 2019, pihak perusahaan PT. PARAN INTERNASIONAL/Tergugat telah melakukan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) secara sepihak terhadap Penggugat;
15. Bahwa Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) secara sepihak yang dilakukan oleh perusahaan PT. PARAN INTERNASIONAL / Tergugat dengan TIDAK

Halaman 5 dari 34 Putusan Nomor 64/Pdt.Sus-PHI/2022/PN Srg.



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

memberikan Hak atas Pesangon terhadap Sdri. ROHAETI, adalah merupakan sebuah perbuatan yang menyimpang dari kaidah Hukum Ketenagakerjaan yang diamanatkan melalui Pasal 156 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, yang menyebutkan;

“Dalam hal terjadi pemutusan hubungan kerja, pengusaha diwajibkan membayar uang pesangon dan atau uang penghargaan masa kerja dan uang penggantian hak yang seharusnya diterima.

16. Bahwa dengan tindakan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) oleh pihak perusahaan PT. PARAN INTERNASIONAL/atau pihak Tergugat, yang tidak memberikan hak Pesangon terhadap Sdri. ROHAETI, maka pihak perusahaan patut diduga melakukan pelanggaran berdasarkan Pasal 185 Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, yang menyebutkan bahwa;

“Barang siapa melanggar ketentuan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 42 ayat (2), Pasal 68, Pasal 69 ayat (2), Pasal 80, Pasal 82, Pasal 88a ayat (3), Pasal 88E ayat (2), Pasal 143, Pasal 156 ayat (1) atau Pasal 160 ayat (4) dikenai sanksi pidana penjara paling singkat 1 (satu) tahun paling lama 4 (empat) tahun dan/atau denda paling sedikit Rp 100.000.000,00 (seratus juta rupiah) dan paling banyak Rp 400.000.000,00 (empat ratus juta rupiah).

“Tindak pidana sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) merupakan tindakan pidana kejahatan.

17. Bahwa sebagai konsekuensi Hukum atas perbuatan-perbuatan PT. PARAN INTERNASIONAL yang telah melakukan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) secara sepihak, maka hak-hak Sdri. ROHAETI dan prosedur penyelesaiannya dilakukan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan bagi Perjanjian Waktu Tidak Tertentu (PKWTT);

18. Bahwa pihak Penggugat melalui kuasanya telah menyampaikan surat dengan Nomor : 021/SS/WD/II/2020, Perihal Somasi Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial kepada pihak perusahaan PT. PARAN INTERNASIONAL/Tergugat, namun tidak ditanggapi oleh pihak Tergugat;

19. Bahwa pihak Penggugat melalui kuasanya telah menyampaikan surat dengan Nomor : 023/SS/WD/II/2020, Perihal Somasi Terakhir Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial kepada pihak perusahaan PT. PARAN INTERNASIONAL / Tergugat, namun tidak ditanggapi oleh pihak Tergugat;

20. Bahwa pihak Penggugat melalui kuasanya telah menyampaikan surat dengan Permohonan Pencatatan Perselisihan Hubungan Industrial kepada pihak Dinas Ketenagakerjaan Kota Tangerang, yang sebelumnya terlebih dahulu

Halaman 6 dari 34 Putusan Nomor 64/Pdt.Sus-PHI/2022/PN Srg.

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)



pihak Penerima Kuasa menyampaikan surat Somasi Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial hingga sampai dengan Somasi kepada pihak Tergugat, namun tidak satupun ditanggapi oleh pihak Tergugat;

21. Bahwa hingga akhirnya pihak Dinas Ketenagakerjaan Kab Tangerang mengeluarkan surat Anjuran dengan Nomor : 560/2042/Disnaker/2020, tertanggal 20 Juli 2020, Perihal : Anjuran, yang kami terima, dimana pihak Mediator Hubungan Industrial Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Tangerang menganjurkan;

- a) Hubungan kerja antara perusahaan PT. PARAN INTERNASIONAL dengan pekerja Sdri. ROHAETI belum berakhir dan masih tetap berlanjut;
- b) Agar pekerja Sdri. ROHAETI mengajukan kepada pihak perusahaan secara tertulis bersedia untuk dipekerjakan kembali;
- c) Agar pihak perusahaan memanggil secara tertulis kepada Sdri. ROHAETI untuk dapat dipekerjakan kembali;
- d) Agar perusahaan membayar upah pekerja Sdri. ROHAETI selama tidak dipekerjakan;
- e) Agar kedua belah pihak memberikan jawaban atas anjuran tersebut selambat-lambatnya dalam jangka waktu 10 (sepuluh) hari kerja setelah menerima surat anjuran ini.

22. Bahwa pada prinsipnya pihak Penggugat menanggapi atas surat Anjuran dari pihak Dinas Ketenagakerjaan Kab Tangerang, menyambut baik dan menerima atas Anjuran dari pihak Dinas Ketenagakerjaan Kab Tangerang, dan kami juga menuntut agar pihak perusahaan PT. PARAN INTERNASIONAL memberikan upah kepada Sdri. ROHAETI selama TIDAK DIPEKERJAKAN oleh pihak perusahaan PT. PARAN INTERNASIONAL;

23. Bahwa kami sebagai Penggugat menunggu niatan baik dari pihak perusahaan PT. PARAN INTERNASIONAL untuk menyelesaikan perselisihan hubungan industrial ini, karena pada prinsipnya pihak Tergugat atau perusahaan PT. PARAN INTERNASIONAL adalah perusahaan besar yang memiliki nama baik dan juga sebagai subcount dari perusahaan-perusahaan multinasional yang tentunya akan menjaga nama baik perusahaan tersebut, dengan berupaya memberikan hak bagi pekerjanya dengan mengacu kepada peraturan perundang-undangan yang berlaku di negara Republik Indonesia;

24. Bahwa selanjutnya hingga surat Gugatan ini diajukan oleh pihak Penggugat kepada pengadilan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Kelas 1.A Serang – Banten, pihak perusahaan PT. PARAN INTERNASIONAL

Halaman 7 dari 34 Putusan Nomor 64/Pdt.Sus-PHI/2022/PN Srg.



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

tidak juga memberikan UPAH kepada Sdri. ROHAETI SELAMA TIDAK DIPEKERJAKAN oleh perusahaan PT. PARAN INTERNASIONAL sesuai dengan amanat Anjuran;

25. Bahwa sejak Penggugat menerima surat Anjuran dari pihak Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Tangerang dengan Nomor : 560/2042/Disnaker/2020, tertanggal 20 Juli 2020 sampai dengan Surat Gugatan ini di sampaikan kepada Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Kelas 1.A Serang – Banten, perselisihan hubungan industrial antara pihak Penggugat dengan pihak perusahaan PT. PARAN INTERNASIONAL/Tergugat belum selesai.

Berdasar dalil-dalil tersebut diatas maka Penggugat mohon kepada Majelis Hakim Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Kelas 1.A Serang yang memeriksa perkara ini agar memutuskan dengan amarnya sebagai berikut:

1. Mengabulkan gugatan Penggugat untuk seluruhnya;
2. Menyatakan Anjuran Dinas Ketenagakerjaan Kab Tangerang dengan Nomor : 560/2042/Disnaker/2020, tertanggal Tangerang 20 Juli 2020, Perihal : Anjuran, sah dan mengikat dengan segala akibat hukumnya;
3. Memerintahkan kepada Tergugat untuk membayar pesangon 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 berdasarkan ketentuan Pasal 156 ayat (4) Undang-Undang No. 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, dengan rincian;

A. Pesangon : $2 \times 9 \times \text{Rp. } 3.842.000,-$ = Rp. 69.156.000,-

B. Uang Penghargaan : $1 \times 4 \times \text{Rp. } 3.842.000,-$ = Rp. 15.368.000,-

C. Uang Hak (15%) : $A + B \times 15\%$ = Rp. 12.678.600,-

D. Upah Proses : $6 \times \text{Rp. } 3.842.000,-$ = Rp. 23.052.000,-

Grand Total : $A + B + C + D$ = Rp. 120.254.600,-

(Seratus Dua Puluh Juta Dua Ratus Lima Puluh Empat Ribu

Enam Ratus Rupiah);

4. Memerintahkan kepada Tergugat untuk melaksanakan Putusan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Kelas 1.A Serang walaupun ada upaya hukum yang lain;
5. Menyatakan meletakkan Sita Jaminan terhadap harta benda Tergugat baik yang bergerak ataupun yang tidak bergerak;
6. Memerintahkan kepada Tergugat membayar biaya perkara yang timbul dalam perkara ini.

SUBSIDAIR

Halaman 8 dari 34 Putusan Nomor 64/Pdt.Sus-PHI/2022/PN Srg.



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Apabila Majelis Hakim Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Pengadilan Negeri Kelas 1.A Serang, berpendapat lain mohon Putusan seadil adilnya (*ex aequo et bono*).

Menimbang, bahwa pada hari persidangan yang telah ditentukan, untuk Penggugat dan Tergugat masing-masing menghadapi kuasanya tersebut;

Menimbang, bahwa pada hari persidangan tersebut, Majelis Hakim telah memberi kesempatan kepada kedua belah pihak yang berperkara untuk berdamai, akan tetapi tidak berhasil, namun demikian Majelis Hakim tetap memberikan kesempatan kepada kedua belah pihak untuk berdamai sampai dengan sebelum perkara ini diputus;

Menimbang, bahwa oleh karena itu pemeriksaan perkara dilanjutkan dengan pembacaan surat gugatan, yang isinya tetap dipertahankan oleh Penggugat serta tidak ada perubahan;

Menimbang, bahwa atas gugatan Penggugat tersebut, Tergugat telah memberikan jawaban pada tanggal 15 Juni 2022, pada pokoknya sebagai sebagai berikut:

Dalam Eksepsi

1. Obscur Libel

1.1 Bahwa posita dalam surat gugatan penggugat bertentangan dan tidak menjelaskan dasar hukumnya, serta Petitum Penggugat tidak jelas apa yang diminta.

1.2 Bahwa dalam gugatan Penggugat menuntut Tergugat, membayar pesangon sebesar Rp.120.254.600 (seratus dua puluh juta dua ratus lima puluh empat ribu enam ratus rupiah), tetapi baik dalam posita maupun dalam petitum gugatan Penggugat tidak dinyatakan terlebih dulu PUTUS HUBUNGAN KERJA antara Penggugat dan Tergugat, sebagai dasar penetapan knpensasi pesangon.

1.3 Bahwa dalam posita Gugatan Penggugat sama sekali tidak menjelaskan, dan membahas alasan alasan yang menjadi dasar atau alasan hukum bagi Penggugat, untuk menuntut dan menjadikannya sebagai salah satu pokok tuntutan dalam petitum surat gugatannya.

1.4 Bahwa tidaklah dapat dibenarkan secara hukum perdata yang juga menjadi pedoman dan hukum beracara di Pengadilan Hubungan Industrial, sebuah tuntutan muncul dalam surat gugatan tanpa didahului adanya penjelasan, dan pembahasan mengenai dasar serta alasan yang menjadi alas hak bagi timbulnya, dan diajukannya Tuntutan tersebut dalam petitum gugatan Penggugat.

Halaman 9 dari 34 Putusan Nomor 64/Pdt.Sus-PHI/2022/PN Srg.

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)



1.5 Bahwa terkait adanya tuntutan Penggugat, dalam petitumnya menyatakan putusan ini dapat dilaksanakan terlebih dahulu, meskipun ada upaya verzet, kasasi, perlawanan dan atau peninjauan kembali (Uitvoerbaar bij voorrad), namun Penggugat sama sekali tidak menguraikan dalam dalilposisi gugatannya, alasan-alasan apa yang menjadi dasar hukum tuntutan tersebut.

1.6 Bahwa atas dasar putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia NO. 720 K/Pdt/1997 tanggal 09 maret 1999, yang menyatakan : adanya suatu petitum dalam gugatan haruslah didukung adanya posita yang berkaitan dan menjadi dasar timbulnya petitum itu dalam gugatan, sehingga karena tidak adanya posita tentang apa yang menjadi dasar timbulnya petitum dalam surat gugatan Penggugat, akan menjadikan surat gugatan itu kabur dan tidak jelas (Obscuur Libel).

Berdasarkan uraian uraian tersebut maka gugatan penggugat dapat dikualifisir sebagai gugatan yang kabur/tidak jelas, maka layak dan patut menurut hukum apabila gugatan Penggugat dinyatakan tidak dapat diterima.

DALAM POKOK PERKARA

1. Bahwa semua yang terurai dalam Eksepsi tersebut diatas mohon dianggap sebagai satu kesatuan dengan tanggapan Dalam Pokok Perkara
2. Bahwa Tergugat menolak dengan tegas semua dalil dalil Penggugat baik dalam posita maupun dalam petitumnya
3. Bahwa terhadap dalil posita Penggugat angka (1) akan Tergugat tanggapi sebagai berikut :

3.1 Bahwa Tergugat mensomeer Penggugat untuk membuktikan bila Penggugat Karyawan Tetap

3.2 Bahwa dalam posita Penggugat angka 2 (dua) Penggugat sendiri mengakui dengan tegas jika Penggugat merupakan Karyawan Kontrak

Dari posita Penggugat angka 1 (satu) dan 2 (dua), kami jelaskan disini bahwa Penggugat bekerja sebagai karyawan kontrak, dengan kontrak setiap dua tahun dan pembaharuan satu tahun dan apabila sudah menjalani tiga tahun masa kontrak, diberikan kompensasi pemutusan kontrak kerja, sebesar satu bulan upah bahwa patut diketahui, Penggugat telah menerima kompensasi pesangon setiap kali kontrak kerja berakhir, dan setiap kali menerima uang kompensasi tersebut Penggugat tidak pernah keberatan terbukti uang kompensasi yang telah diterima Penggugat tersebut tidak pernah dikembalikan lagi kepada tergugat, sehingga sesuai ketentuan pasal 1360 KUHAP Perdata Penggugat secara diam diam telah menerima kompensasi pesangon setiap kali berakhirnya masa kontrak kerja, oleh karena dengan telah diterimanya pembayaran kompensasi pesangon setiap kali

Halaman 10 dari 34 Putusan Nomor 64/Pdt.Sus-PHI/2022/PN Srg.



berakhirnya kontrak ,dan sampai gugatan diajukan tidak dikembalikan maka perselisihan antra Tergugat dan Penggugat telah selesai dan berakhir.

Bahwa berdasarkan uraian uraian tersebut maka jelas terbukti ,dalil Penggugat tersebut tidak benar dan karenanya layak dan patut menurut hukum,apabila dalil gugatan Penggugat angka 1(satu) dan 2 (dua) ditolak atau setidaknya dikesampingkan

4. Bahwa terhadap posita Penggugat angka 3 (tiga) akan Tergugatanggapi sebagai berikut :

4.1 Bahwa benar Penggugat telah bekerja baik dan maximal,untuk itu Perusahaan memberikan gaji tunjangan insentif ,selain gaji pokok.

Bahwa berdasarkan uraian uraian tersebut maka jelas terbukti dalil penggugat tersebut tidak benar dan karenanya layak dan patut menurut hukum, apabila dalil gugatan Penggugat angka 3(tiga) ditolak atau setidaknya dikesampingkan

5. Bahwa terhadap posita Penggugat angka 4 (empat) akan tergugatanggapi sebagai berikut :

5.1 Bahwa setiap kali menandatangani kontrak yang bersangkutan dipersilahkan untuk membaca dan memahami isi kontrak,dan dipersilahkan untuk memphoto setiap halaman kontrak,sbgaimana hal ini diketahui oleh seluruh karyawan.

Bahwa berdasarkan uraian uraian tersebut maka jelas terbukti dalil Penggugat tersebut tidak benar dan karenanya layak dan patut menurut hukum,apabila dalil gugatan Penggugat angka 4 (empat) ditolak atau setidaknya dikesampingkan

6. Bahwa terhadap posita Penggugat angka 5(lima) akan Tergugatanggapi sebagai berikut :

6.1 Bahwa jelas tidak benar bahwa kami memproduksi barang yang sifat pekerjaannya terus menerus, mengngat kami memproduksi baju renang (swim wear), yang mana sangat tergantung terhadap pesanan Negara Pemesan dan juga musim, jadi sifatnya sangat fluktuatif dalam hal quantity.

Bahwa berdasarkan uraian uraian tersebut maka jelas terbukti dalil Penggugat tidak benar dan karenanya layak dan patut menurut hukum apabila dalil gugatan Penggugat angka 5(lima) ditolak atau setidaknya dikesampingkan

7. Bahwa terhadap posita Penggugat angka 6(enam) akan tergugatanggapi sebagai berikut :

7.1 Bahwa tidak benar Penggugat bekerja secara terus menerus, setiap kali berakhir kontrak management selalu mengharuskan jeda satu bulan,dan kalaupaun ada yang tidak jeda itu semata mata permintaan yang bersangkutan kepada management,dan pihak management merubah

Halaman 11 dari 34 Putusan Nomor 64/Pdt.Sus-PHI/2022/PN Srg.



status nya menjadi karyawan Harian selama masa jeda namun yang bersangkutan tetap ingin bekerja,yang mana hal ini diketahui dan di setujui oleh seluruh karyawan dan karyawati.

Bahwa berdasarkan uraian uraian tersebut maka jelas terbukti dalil Penggugat tidak benar dan karenanya layak dan patut menurut hukum apabila dalil gugatan penggugat angka 6(enam) ditolak atau setidaknya dikesampingkan.

8. Bahwa terhadap posita Penggugat angka 7 (tujuh) no.1 sd 8.akan tergugatanggapi sebagai berikut :

8.1. Bahwa setiap pekerja yang akan bekerja di PT. Paran International,sejak mulai melamar pada saat interview semua sudah di induksi tentang tatacara dan ketentuan bekerja di PT.Paran International baik mengenai hak haknya, kewajibannya, serta segala ketentuan dan status karyawan dan juga tatacara kontrak kerja ,seperti ; berapa jam kerja dalam sehari berapa upah yang akan mereka terima ,seperti apa kontrak kerjanya, setiap tgl berapa upah diterima,kontrak dalam berapa lama, dan lain sebagainya.

Bahwa berdasarkan uraian diatas tersebut maka jelas terbukti dalil Penggugat tidak benar dan karenanya layak dan patut menurut hukum apabila dalil gugatan Penggugat angka 7(tujuh) ditolak atau setidaknya dikesampingkan

9. Bahwa terhadap posita Penggugat angka 8 (delapan) no1 sd 5.akan tergugatanggapi sebagai berikut :

9.1 Bahwa dapat dijelaskan disini semua kontrak kerja dalam bahasa Indonesia,bahwa seluruh karyawan sudah di sampaikan sejak mereka melamar pada saat interview ,bahwa mereka berstatus PKWT, dan disampaikan pula bahwa setiap habis kontrak harus jeda Selama 30 hari atau ditentukan lain oleh kedua belah pihak.bahwa seluruh karyawan yang sudah habis masa kontrak kerjanya,sudah mendapataka kompensasi habis kontrak,maka dengan demikian jelas seluruh karyawan mengetahui dan menerima dengan segala ketentuan yang diberlakukan oleh perusahaan.

Bahwa berdasarkan uraian diatas tersebut maka jelas terbukti dalil Penggugat tidak benar dan karenanya layak dan patut menurut hukum apabila dalil gugatan penggugat angka 8(delapan) ditolak atau setidaknya dikesampingkan

10. Bahwa terhadap posita Penggugat angka 9 (Sembilan),akan tergugatanggapi sebagai berikut:

10.1Bahwa pihak Tergugat sama sekali tidak merugikan Penggugat,hal mana semua yang berkaitan dengan pekerjaan dan kontrak kerja serta tata cara kontrak nya telah di sampaikan secara transparan dan terinci dan

Halaman 12 dari 34 Putusan Nomor 64/Pdt.Sus-PHI/2022/PN Srg.



disampaikan langsung baik oleh pihak HRD, KA,BAGIAN, ADM, serta diumumkan di papan pengumuman,dan pihak tergugat tidak pernah melakuakn PHK, terhadap Penggugat.

11. Bahwa terhadap posita penggugat angka 10 (sepuluh) point a sd c,akan tergugat tanggapi sebagai berikut :

11.1Bahwa semuanya itu adalah benar dan sesuai dengan fakta dan ketahuan sebenarnya,dan kalaupun ada yang masih bekerja dimasa jeda ,semata mata keinginan pekerja itu sendiri tidak ingin jeda atau libur,namun pihak perusahaan mempertimbangkan ,dan untuk smentara merubah status menjadi karyawan harian, selama di masa jeda tersebut

Bahwa berdasarkan uraian diatas tersebut maka jelas terbukti dalil Penggugat tidak benar dan karenanya layak dan patut menurut hukum apabila dalil gugatan Penggugat angka 10(sepuluh) ditolak atau setidaknya dikesampingkan

12. Bahwa terhadap posita Penggugat angka 12 (dua belas)akan tergugat tanggapi sebagai berikut

12.1Bahwa setiap pembayaran apapun baik upah/gaji,ataupun kompensasi yang diberikan kepada karyawan,semuanya melalui transfer,karena system gaji nya sudah PayRoll

Bahwa berdasarkan uraian diatas tersebut maka jelas terbukti dalil Penggugat tidak benar dan karenanya layak dan patut menurut hukum apabila dalil gugatan Penggugat angka 12 (duabelas) ditolak atau setidaknya dikesampingkan

13. Bahwa terhadap posita Penggugat angka 13 (tiga belas) akan tergugat tanggapi sebagai berikut

13.1Bahwa stiap kurun waktu habis kontrak 3 tahun (kontrak dan pembaharuannya) kepada seluruh karyawan diberikan surat keteranga kerja, sbagai bukti yang bersangkutan sudah menyelesaikan masa kontraknya, dan juga apabila yang bersangkutan memerlukannya terkait pengurusan BPJS TK, apabila setelah masa jeda yang bersangkutan tidak bekerja kembali di PT.Paran International.

Bahwa berdasarkan uraian diatas tersebut maka jelas terbukti dalil Penggugat tidak benar dan karenanya layak dan patut menurut hukum apabila dalil gugatan Penggugat angka 13 (tiga belas) ditolak atau setidaknya dikesampingkan.

14. Bahwa terhadap posita Penggugat angka 14(empat belas),15 (lima belas) dan 16 (enam belas yang mana ketiga nya berbicara tentang PHK Pemutusan Hubungan Kerja. Akan Tergugat tang tapi sebagai berikut :

14.1Bahwa pihak Tergugat tidak pernah sama sekali melakukan tundakan PHK sepihak terhadap pihak Penggugat sebagaimana disampaikan pihak

Halaman 13 dari 34 Putusan Nomor 64/Pdt.Sus-PHI/2022/PN Srg.



Penggugat dalam gugatannya. yang dilakukan pihak Tergugat adalah memberlakukan masa jeda kepada pihak Peggugat dan memerintahkan kepada Peggugat untuk memperbaharui lamarannya kembali, setelah masa jeda selesai, sebagaimana diumumkan kepada seluruh Karyawan, dan juga disampaikan oleh masing masing KA Bagian dan Adm nya, namun Peggugat menolak memperbaharui lamarannya, dengan alasan ribet, hal ini juga pernah disampaikan kepada Peggugat oleh HRD secara langsung dan lisan ketika HRD bertemu dengan Peggugat di POS Security dalam dua kali pertemuan. Namun Peggugat tidak mau memperbaharui lamaran kerjanya dengan alasan ribet.

Bahwa berdasarkan uraian diatas tersebut maka jelas terbukti dalil Peggugat tidak benar dan karenanya layak dan patut menurut hukum apabila dalil gugatan Peggugat angka 14 (empat belas) 15 (lima belas), dan 16 (enam belas), ditolak atau setidaknya dikesampingkan

15. Bahwa terhadap posita Peggugat angka 17 (tujuh belas), akan tergugat tanggapi sebagai berikut:

15.1 Bahwa pihak Tergugat tidak sama sekali melakuakn PHK terhadap pihak Peggugat, pihak tergugat hanya meliburkan dalam rangka jeda habis kontrak dan, memerintahkan kembali kepada pihak Peggugat untuk memeperbaharui lamarannya, namun pihak Peggugat tidak bersedia memperbaharui dan menyampaikan lamaran tersebut kepada Tergugat dengan alasan ribet, dan pihak Tergugat sudah mengingatkan untuk segera memperbaharuinya baik melalui ka bagian dan adm yang bersangkutan namun tidak di indahkan, maka dalam hal ini Tergugat berpandangan pihak Peggugat telah merimahkan dirinya sendiri.

Bahwa berdasarkan uraian diats tersebut maka jelas terbukti dalil peggugat tidak benar, dan karenanya layak dan patut menurut hukum apabila dalil gugatan peggugat angka 17 (tujuh belas) ditolak atau setidaknya dikesampingkan.

16. Bahwa terhadap posita Peggugat angka 18(delapan belas), 19 (Sembilan belas) dan 20 (dua puluh), kesemuanya mengenai somasi, akan tergugat tanggapi sebagai berikut.

16.1 Bahwa semua somasi tersebut disampaikan berkaitan mengenai permohonan pesangon Peggugat terhadap Tergugat, yang mana Tergugat berpandangan bahwa Tergugat sama sekali tidak melakukan PHK terhadap Peggugat, dan bahkan memngingatkan Peggugat untuk memperbaharui dan menyampaikan lamarannya kembali setelah masa jeda berahir namun Peggugat tidak bersedia dengan alasan ribet, maka

Halaman 14 dari 34 Putusan Nomor 64/Pdt.Sus-PHI/2022/PN Srg.



Tergugat menganggap Penggugat sudah tidak mau atau berniat kembali bekerja, namun akhirnya datang surat somasi mengenai PHK dan Pesangon, hal mana tidak dilakukan oleh Tergugat.

17. Bahwa terhadap posita penggugat angka 21 (dua puluh satu) dan 22 (dua puluh dua), hal mana menegnai anjuran Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Tangerang, akan Tergugatanggapi sebagai berikut :

17.1 Bahwa anjuran Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Tangerang nomor : 560/2042/Disnaker/2020 Tidak serta merta mengikat secara hukum karena perlu pembuktian lebih lanjut di Pengadilan Hubungan Industrial (PHI)

18. Bahwa terhadap posita Penggugat angka 23 (dua puluh tiga) akan Tergugatanggapi sebagai berikut.

18.1 Bahwa bagaimana Tergugat menyelesaikan atau memberikan pesangon kepada Penggugat, oleh karena Tergugat tidak pernah memutus hubungan kerja kepada Penggugat dan Penggugat sendiri sebagai karyawan kontrak tealah mengundurkan diri atas kehendak sendiri. Lalu atas dasar apa Penggugat menuntut uang pesangon,

Bahwa atas uraian tersebut diatas maka jelas terbukti dalil penggugat tidak benar, dan karenanya layak dan patut menurut hukum apabila gugatan Penggugat angka 23 (dua puluh tiga) ditolak atau setidaknya dikesampingkan

19. Bahwa terhadap posita Penggugat angka 24 (dua puluh empat) akan tergugatanggapi sebagai berikut :

19.1 Bahwa asas dalam hukum perburuhan adalah No work no pay artinya tidak bekerja tidak mendapatkan upah. Sebagaimana dikatakan bahwa hukum harus taat asas, jadi dimana logika Penggugat sudah tidak bekerja akan tetapi masih menuntut upah dari Tergugat.

Bahwa berdasarkan uraian tersebut diatas maka jelas terbukti dalil Penggugat tersebut tidak benar dan karenanya layak dan patut menurut hukum apabila gugatan Penggugat angka 24 (dua puluh empat) ditolak atau setidaknya dikesampingkan.

DALAM PROVISI

20. Bahwa apa yang dimohonkan oleh Penggugat dalam gugatan provisi sudah tidak sejalan dengan tujuan dari gugatan provisi itu sendiri, karena provisi sifatnya sementara sedangkan yang dimohonkan oleh Penggugat adalah mengenai Pokok perkara agar Majelis hakim memutus tuntutan keseluruhan uang pesangon.

Bahwa tuntutan Penggugat dalam provisi tersebut jelas merupakan tuntutan dalam pokok perkara, sehingga tidak dibenarka menurut hukum sebagai mana, putusan

Halaman 15 dari 34 Putusan Nomor 64/Pdt.Sus-PHI/2022/PN Srg.



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Mahkamah Agung Republik Indonesia No. 1070 K/Sip/1972 tanggal 07 Mei 1973 yang menyatakan : Tuntutan provisionil yang tercantum dalam pasal 180 HIR hanyalah untuk memperoleh tindakan sementara selama proses berjalan; tuntutan provisional mengenai pokok perkara tidak dapat di terima.'

Putusan : Mahkamah Agung Republik Indonesia No. 279K/Sip/1976 tanggal 5 Juli 1976 yang menyatakan " Permohonan provisi seharusnya agar ada tindakan hakim yang mengenai pokok perkara ; Permohonan provisi yang berisikan pokok perkara harus ditolak.

Bahwa apa yang dimohonkan oleh Penggugat tersebut tidak termasuk dalam lingkup gugatan yang bersifat provisional, sehingga sudah sepantasnya gugatan provisi Penggugat tersebut ditolak.

Bahwa berdasarkan hal-hal yang telah Tergugat uraikan baik pada bagian EKSEPSI dan POKOK PERKARA Maka mohon kiranya agar Pengadilan Negeri Serang CQ Majelis Hakim Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Serang, yang memeriksa dan mengadili perkara a quo menjatuhkan putusan sebagai berikut :

DALAM PROVISI

- Menolak Gugatan Provisi Penggugat

DALAM EKSEPSI

1. Mengabulkan eksepsi Tergugat untuk seluruhnya
2. Menyatakan Gugatan Penggugat tidak dapat diterima

DALAM POKOK PERKARA

1. Menolak Gugatan Penggugat untuk seluruhnya
2. Menghukum Penggugat untuk membayar biaya perkara

Atau : Apabila Majelis Hakim yang memeriksa dan mengadili perkara a quo berpendapat lain dalam peradilan yang baik, kami mohon putusan yang seadil adilnya

Menimbang, bahwa atas jawaban Tergugat tersebut, Penggugat pada persidangan berikutnya telah mengajukan replik pada tanggal 6 Juli 2022 dan atas replik Penggugat, Tergugat telah mengajukan duplik pada tanggal 27 Juli 2022;

Menimbang, bahwa untuk membuktikan dalil gugatannya, Penggugat mengajukan alat bukti surat sebagai berikut:

1. Fotokopi Slip Gaji Penggugat periode 1 s.d. 30 September 2019, yang telah diberi meterai yang cukup dan telah disesuaikan dengan fotokopinya, selanjutnya diberi tanda P-1;

Halaman 16 dari 34 Putusan Nomor 64/Pdt.Sus-PHI/2022/PN Srg.

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

2. Fotokopi rekening koran Bank BNI atas nama Penggugat periode tanggal 1 Juli 2013 s.d. 31 Oktober 2013, yang telah diberi meterai yang cukup dan telah disesuaikan dengan hasil *print out*, selanjutnya diberi tanda P-2;
3. Fotokopi Surat Keterangan (*Certificate of Employment*) tanggal 22 Agustus 2013 atas nama ROHAETI dengan masa kerja 23 Agustus 2010 s.d. 22 Agustus 2013 dari PT Paran International, yang telah diberi meterai yang cukup dan telah disesuaikan dengan fotokopinya, selanjutnya diberi tanda P-3;
4. Fotokopi Surat Keterangan (*Certificate of Employment*) tanggal 22 September 2016 atas nama ROHAETI dengan masa kerja 23 September 2013 s.d. 22 September 2016 dari PT Paran International, yang telah diberi meterai yang cukup dan telah disesuaikan dengan fotokopinya, selanjutnya diberi tanda P-4;
5. Fotokopi Surat Keterangan (*Certificate of Employment*) tanggal 23 Oktober 2019 atas nama ROHAETI dengan masa kerja 24 Oktober 2016 s.d. 23 Oktober 2019 dari PT Paran International, yang telah diberi meterai yang cukup dan telah disesuaikan dengan fotokopinya, selanjutnya diberi tanda P-5;
6. Fotokopi surat Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Tangerang tanggal 20 Juli 2020 perihal anjuran kepada Tergugat dan Penggugat, yang telah diberi meterai yang cukup dan telah disesuaikan dengan aslinya, selanjutnya diberi tanda P-6;
7. Fotokopi Surat Panggilan Kerja tanggal 10 Agustus 2020 perihal panggilan kerja kepada ROHAETI dari PT Paran International, yang telah diberi meterai yang cukup dan telah disesuaikan dengan aslinya, selanjutnya diberi tanda P-7;

Menimbang, bahwa selain alat bukti surat bertanda P-1 sampai dengan P-7 tersebut di atas, Penggugat tidak mengajukan saksi;

Menimbang, bahwa terhadap alat bukti surat yang diajukan oleh Penggugat, ternyata di persidangan Kuasa Hukum Tergugat menyatakan akan menanggapi dalam kesimpulan;

Menimbang, bahwa untuk membuktikan dalil bantahannya, Tergugat di persidangan mengajukan alat bukti surat sebagai berikut:

1. Fotokopi surat Kuasa Hukum Penggugat tertanggal 14 Januari 2019 perihal klarifikasi penyelesaian perselisihan hubungan industrial kepada Tergugat, yang telah diberi meterai yang cukup dan telah disesuaikan dengan aslinya, selanjutnya diberi tanda T-1.1;
2. Fotokopi surat Kuasa Hukum Penggugat tertanggal 14 Januari 2019 perihal somasi penyelesaian perselisihan hubungan industrial kepada Tergugat, yang telah diberi meterai yang cukup dan telah disesuaikan dengan aslinya, selanjutnya diberi tanda T-1.2;

Halaman 17 dari 34 Putusan Nomor 64/Pdt.Sus-PHI/2022/PN Srg.



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

3. Fotokopi surat Kuasa Hukum Penggugat tertanggal 14 Januari 2019 perihal somasi terakhir penyelesaian perselisihan hubungan industrial kepada Tergugat, yang telah diberi meterai yang cukup dan telah disesuaikan dengan aslinya, selanjutnya diberi tanda T-1.3;
4. Fotokopi Surat Perjanjian Kerja antara LILI HASYIM ASHARI (*Head of Department* HRD PT Paran International) dengan ROHAETI tanggal 23 Agustus 2012 untuk ditempatkan di bagian *sewing* mulai tanggal 23 Agustus 2012 s.d. 22 Agustus 2013 dengan status kontrak, yang telah diberi meterai yang cukup dan telah disesuaikan dengan aslinya, selanjutnya diberi tanda T-2.A;
5. Fotokopi Surat Perjanjian Kerja antara LILI HASYIM ASHARI (*Head of Department* HRD PT Paran International) dengan ROHAETI tanggal 24 Oktober 2016 untuk ditempatkan di bagian *sewing* mulai tanggal 24 Oktober 2016 s.d. 23 Oktober 2018 dengan status kontrak, yang telah diberi meterai yang cukup dan telah disesuaikan dengan aslinya, selanjutnya diberi tanda T-2.B;
6. Fotokopi Surat Perjanjian Kerja antara LILI HASYIM ASHARI (*Head of Department* HRD PT Paran International) dengan ROHAETI tanggal 23 September 2013 untuk ditempatkan di bagian *sewing* mulai tanggal 23 September 2013 s.d. 22 September 2015 dengan status kontrak, yang telah diberi meterai yang cukup dan telah disesuaikan dengan aslinya, selanjutnya diberi tanda T-2.C;
7. Fotokopi Slip Gaji Kompensasi ROHAETI tanggal 10 April 2013 untuk masa kerja 3 (tiga) tahun (tidak ada tanda tangan ROHAETI), yang telah diberi meterai yang cukup dan telah disesuaikan dengan aslinya, selanjutnya diberi tanda T-3.A;
8. Fotokopi Slip Gaji Kompensasi ROHAETI tanggal 10 Juli 2017 untuk masa kerja 3 (tiga) tahun (tidak ada tanda tangan ROHAETI), yang telah diberi meterai yang cukup dan telah disesuaikan dengan aslinya, selanjutnya diberi tanda T-3.B;
9. Fotokopi *Work Sheet* PT Paran International untuk *style* DKM-5002, *season* 2022, yang telah diberi meterai yang cukup dan telah disesuaikan dengan fotokopinya, selanjutnya diberi tanda T-4.A;
10. Fotokopi *Work Sheet* PT Paran International untuk *style* DKM-1832, *season* 2022, yang telah diberi meterai yang cukup dan telah disesuaikan dengan fotokopinya, selanjutnya diberi tanda T-4.B;
11. Fotokopi *Work Sheet* PT Paran International untuk *style* UKM-5005, *season* 2022, yang telah diberi meterai yang cukup dan telah disesuaikan dengan fotokopinya, selanjutnya diberi tanda T-4.C;

Halaman 18 dari 34 Putusan Nomor 64/Pdt.Sus-PHI/2022/PN Srg.

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)



12. Fotokopi *Work Sheet* PT Paran International untuk *style* UKM-5007, *season* 2022, yang telah diberi meterai yang cukup dan telah disesuaikan dengan fotokopinya, selanjutnya diberi tanda T-4.D;
13. Fotokopi Pengumuman tentang pemberitahuan bagi karyawan dan karyawan PT Paran International yang habis masa kerja waktu tertentu selama 3 tahun dapat bekerja kembali, yang telah diberi meterai yang cukup dan telah disesuaikan dengan fotokopinya, selanjutnya diberi tanda T-5;
14. Fotokopi Tanda Terima Pengajuan JHT atas nama ROHAETI tanggal 7 Februari 2020, yang telah diberi meterai yang cukup dan telah disesuaikan dengan fotokopinya, selanjutnya diberi tanda T-6;
15. Fotokopi Relas Pemberitahuan Salinan Putusan Kasasi Kepada Kuasa Pemohon Kasasi tanggal 1 Agustus 2019, yang telah diberi meterai yang cukup dan telah disesuaikan dengan aslinya, selanjutnya diberi tanda T-7.A;
16. Fotokopi Salinan Putusan Putusan Nomor 124/Pdt.Sus-PHI/2018/PN Srg., yang telah diberi meterai yang cukup dan telah disesuaikan dengan aslinya, selanjutnya diberi tanda T-7.B;

Menimbang, bahwa selain alat bukti surat bertanda T-1.1 sampai dengan T-7B tersebut di atas, Tergugat juga telah mengajukan saksi sebagai berikut :

1. Saksi **KHUSNAH**, di bawah sumpah pada pokoknya menerangkan sebagai berikut :
 - Bahwa Saksi kenal dengan ROHAETI (Penggugat);
 - Bahwa Saksi bekerja di PT Paran Internasional sebagai operator jahit dari tahun 2013 sampai dengan sekarang;
 - Bahwa Penggugat mulai bekerja di PT Paran Internasional sebelum tahun 2013 sebagai operator jahit sebelum saksi bekerja dan statusnya sebagai karyawan kontrak;
 - Bahwa status karyawan PT Paran Internasional semuanya kontrak, dengan sistem masa kontrak 3 (tiga) tahun yaitu kontrak pertama selama 2 (dua) tahun kemudian ditambah lagi 1 (satu) tahun setelah itu *off* atau dijeda dan kemudian membuat lamaran baru lagi. Hal ini berlaku untuk semuanya;
 - Bahwa setiap karyawan PT Paran Internasional yang habis kontraknya ditawarkan untuk bekerja kembali dengan membawa lamaran baru lagi dan semuanya dipanggil;
 - Bahwa Penggugat tidak bekerja lagi di PT Paran Internasional bukan karena PHK tetapi karena habis kontraknya pada tahun 2019 dan tidak mau membuat lamaran baru karena inginnya langsung bekerja;

Halaman 19 dari 34 Putusan Nomor 64/Pdt.Sus-PHI/2022/PN Srg.



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

- Bahwa order pekerjaan di PT Paran Internasional terus menerus bukan musiman;
 - Bahwa besar gaji di PT Paran Internasional tergantung bagiannya, dan untuk operator sebesar UMK tahun 2019 sekitar sejumlah Rp4.100.000,00 (empat juta seratus ribu rupiah);
 - Bahwa di PT Paran Internasional tidak ada serikat buruh;
 - Bahwa Saksi sebelum bekerja di PT Paran Internasional menandatangani perjanjian kerja kontrak pertama dan kontrak kedua atau tanda tangan untuk 2 (dua) tahun, tanda tangan untuk 1 (satu) tahun dan mendapatkan fotokopinya;
 - Bahwa gaji di transfer melalui rekening;
 - Bahwa bagian *sewing* (menjahit) masih ada sampai dengan sekarang;
2. Saksi **MEGA SARI**, di bawah sumpah pada pokoknya menerangkan sebagai berikut :
- Bahwa Saksi kenal dengan Penggugat;
 - Bahwa Saksi bekerja di PT Paran Internasional dari tahun 2011 sampai dengan sekarang, di bagian Administrasi dengan status karyawan kontrak;
 - Bahwa Penggugat karyawan kontrak PT Paran Internasional, yang sistem kontraknya 2 (dua) tahun tanda tangan kontrak, 1 (satu) tahun tanda tangan kontrak setelah itu dijeda selanjutnya membuat lamaran baru lagi dan tanda tangan kontrak lagi;
 - Bahwa Penggugat bekerja di bagian *sewing* atau jahit;
 - Bahwa jeda diberlakukan setelah 3 (tiga) tahun kontak dan jeda selama 1 (satu) bulan;
 - Bahwa sistem kerja di PT Paran Internasional terus menerus bukan musiman;
 - Bahwa Penggugat tidak bekerja lagi di PT Paran Internasional karena habis kontrak dan terakhir kontraknya habis pada bulan Agustus 2019;
 - Bahwa permasalahan yang disampaikan Penggugat pada perundingan bipartit yaitu menuntut pesangon dari Perusahaan dengan alasan karena Penggugat sudah lama bekerja sedangkan statusnya bukan karyawan kontrak lagi;
 - Bahwa Penggugat dipanggil 1 (satu) kali dan saksi yang menelponya tetapi harus membawa persyaratan lamaran baru secara *online* dan karena umur sudah 40 (empat puluh) tahun harus bawa *medical check up* tetapi Penggugat tidak mau membuat lamaran dan inginnya langsung bekerja;
 - Bahwa masa kerja dihitung dari awal kembali setelah tanda tangan kontrak baru;
 - Bahwa karyawan keseluruhan berjumlah 150 (seratus lima puluh) orang sebelumnya berjumlah 300 (tiga ratus) orang;
 - Bahwa tidak ada PKWTT atau karyawan tetap di PT Paran Internasional;

Halaman 20 dari 34 Putusan Nomor 64/Pdt.Sus-PHI/2022/PN Srg.



- Bahwa produksi yang dihasilkan oleh PT Paran Internasional berganti-ganti seperti baju renang atau jaket;
- Bahwa bagian *sewing* masih ada di PT Paran Internasional sampai dengan sekarang;

Menimbang, bahwa terhadap alat bukti surat dan saksi yang diajukan oleh Tergugat, ternyata di persidangan Kuasa Hukum Penggugat menyatakan akan menanggapi dalam kesimpulan;

Menimbang, bahwa pada akhirnya Penggugat dan Tergugat masing-masing melalui Kuasa Hukumnya secara lisan menyatakan tidak akan mengajukan alat bukti lagi;

Menimbang, bahwa di persidangan Kuasa Hukum Penggugat dan Kuasa Hukum Tergugat telah mengajukan kesimpulan secara tertulis masing-masing pada tanggal 10 Agustus 2022;

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

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

TENTANG PERTIMBANGAN HUKUM

DALAM EKSEPSI

Menimbang, bahwa Tergugat dalam jawabannya telah menyampaikan eksepsi, maka Majelis Hakim sebelum mempertimbangkan pokok perkara akan mempertimbangkan eksepsi tersebut terlebih dahulu;

- Eksepsi Gugatan Obscur Libel

Menimbang, bahwa eksepsi Tergugat mengenai gugatan obscur libel pada pokoknya sebagai berikut:

- Bahwa posita gugatan Penggugat bertentangan dan tidak menjelaskan dasar hukumnya serta tidak jelas apa yang diminta pada petitumnya
- Bahwa di dalam gugatan Penggugat menuntut Tergugat membayar pesangon sejumlah Rp120.254.600,00 (seratus dua puluh juta dua ratus lima puluh empat ribu enam ratus rupiah) tetapi baik dalam posita maupun dalam petitumnya tidak dinyatakan terlebih dulu Putus Hubungan Kerja antara Penggugat dan Tergugat sebagai dasar penetapan kompensasi pesangon;
- Bahwa posita di dalam gugatan Penggugat sama sekali tidak menjelaskan dan membahas alasan-alasan yang menjadi dasar atau alasan hukum bagi Penggugat untuk menuntut dan menjadikannya sebagai salah satu pokok tuntutan dalam petitum surat gugatannya;

Halaman 21 dari 34 Putusan Nomor 64/Pdt.Sus-PHI/2022/PN Srg.



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

- Bahwa tidaklah dapat dibenarkan secara hukum perdata, yang juga menjadi pedoman dan hukum beracara di Pengadilan Hubungan Industrial, sebuah tuntutan muncul di dalam suatu gugatan tanpa didahului adanya penjelasan dan pembahasan mengenai dasar serta alasan yang menjadi alas hak bagi timbulnya dan diajukanya tuntutan tersebut pada petitumnya;
- Bahwa terkait adanya tuntutan Penggugat pada petitumnya yang menyatakan putusan ini dapat dilaksanakan terlebih dahulu meskipun ada upaya *verzet*, kasasi, perlawanan dan atau peninjauan kembali (*uitvoerbaar bij voorrad*), namun Penggugat sama sekali tidak menguraikan dalil alasan-alasan apa yang menjadi dasar hukum tuntutan tersebut pada positanya;
- Bahwa atas dasar putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia No. 720 K/Pdt/1997 tanggal 9 Maret 1999, yang menyatakan : adanya suatu petitum dalam gugatan haruslah didukung adanya posita yang berkaitan dan menjadi dasar timbulnya petitum itu dalam gugatan, sehingga gugatan Penggugat yang pada positanya tidak mempunyai dasar apa yang menyebabkan timbulnya petitum, menjadikan gugatan tersebut kabur dan tidak jelas (*obscur libel*).

Menimbang, bahwa berdasarkan uraian-uraian di atas maka layak dan patut menurut hukum apabila gugatan Penggugat dinyatakan tidak dapat diterima;

Menimbang, bahwa terhadap eksepsi dari Tergugat tersebut di atas, telah disanggah oleh Penggugat sebagaimana tersebut di dalam repliknya;

Menimbang, bahwa setelah memperhatikan materi eksepsi Tergugat dan tanggapan dari Pengugat terhadap eksepsi tersebut, Majelis Hakim akan mempertimbangkannya;

- Eksepsi Gugatan Obscur Libel

Menimbang, bahwa eksepsi Tergugat mengenai gugatan obscur libel, Majelis Hakim berpendapat sebagai berikut :

Menimbang, bahwa Penggugat pada posita gugatannya mendalilkan sebagai berikut:

- Bahwa Tergugat mengeluarkan Surat Keterangan Kerja kepada Penggugat yaitu Nomor : 215/PGA-PI/VIII/2013, tentang habis kontrak dengan masa kerja dari tanggal 23 Agustus 2010 s.d. 22 Agustus 2013, Nomor : 215/PGA-PI/IX/2016, tentang habis kontrak dengan masa kerja dari tanggal 23 September 2013 s.d. 22 September 2016, Nomor : 215/PGA-PI/X/2019, tentang habis kontrak dengan masa kerja dari tanggal 24 Oktober 2016 s.d. 23 Oktober 2019;
- Bahwa Surat Keterangan Kerja tersebut tidak sesuai fakta karena faktanya ROHAETI bekerja terus menerus tanpa adanya jeda waktu dan fakta yang

Halaman 22 dari 34 Putusan Nomor 64/Pdt.Sus-PHI/2022/PN Srg.

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)



terungkap adanya bukti transferan gaji dari Tergugat saat berakhirnya PKWT sebagaimana dijelaskan di dalam Surat Keterangan Kerja sehingga jelas dan tidak terbatahkan, upaya Tergugat dengan membuat Surat Keterangan Kerja dan memberikan transferan gaji kepada ROHAETI memiliki tujuan untuk menutupi kelalaian yang telah dibuatnya;

- Bahwa putusannya hubungan kerja telah dinyatakan oleh Penggugat pada posita 14 pada halaman 5 gugatannya yaitu Tergugat (PT Paran Internasional) selain melakukan penyimpangan-penyimpangan, juga telah melakukan pemutusan hubungan kerja (PHK) secara sepihak kepada Penggugat pada tanggal 23 Oktober 2019;

Menimbang, bahwa berdasarkan pertimbangan-pertimbangan di atas telah jelas bahwa Penggugat di dalam gugatannya telah menyatakan telah diputus hubungan kerjanya oleh Tergugat pada tanggal 23 Oktober 2019 sehingga menurut Majelis Hakim eksepsi Tergugat tidak beralasan hukum dan haruslah ditolak;

DALAM POKOK PERKARA

Menimbang, bahwa gugatan Penggugat pada pokoknya sebagai berikut :

- Bahwa ROHAETI (Penggugat) merupakan pekerja/buruh PT Paran Internasional, yang bekerja di bagian *Sewing* dan sudah bekerja sejak tanggal 23 Agustus 2010, dengan upah/gaji terakhir sejumlah Rp3.842.000,00 (tiga juta delapan ratus empat puluh dua ribu rupiah);
- Bahwa Penggugat bekerja dengan status karyawan kontrak (Perjanjian Kerja Waktu Tertentu/PKWT) sampai tanggal 23 Oktober tahun 2019 secara terus menerus;
- Bahwa Penggugat dalam bekerja selalu memberikan hasil yang terbaik di setiap pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya dan disiplin;
- Bahwa Penggugat tidak selalu mendapatkan salinan Perjanjian Kerja atau salinan PKWT dari Tergugat, yang seharusnya diberikan;
- Bahwa Penggugat dipekerjakan pada bagian *sewing* atau jahit, yang merupakan bagian dengan jenis pekerjaan yang sifatnya tetap atau yang dilakukan secara terus menerus atau tidak dibatasi oleh waktu dan musim (tidak musiman) ataupun merupakan bagian dari suatu proses produksi;
- Bahwa Penggugat yang bekerja di bagian *Sewing* dengan masa kerja kurang lebih dari 9 (sembilan) tahun dengan status PKWT secara terus-menerus merupakan penyimpangan dari ketentuan Pasal 59 ayat(4) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan serta Pasal 3 dan Pasal 15 KEP.100/MEN/VI/2004 tentang Ketentuan Pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu sehingga status Penggugat menjadi Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT);

Halaman 23 dari 34 Putusan Nomor 64/Pdt.Sus-PHI/2022/PN Srg.



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

- Bahwa Tergugat berdasarkan urain tersebut di atas telah menimbulkan kerugian bagi Penggugat atas hak PHK;
- Bahwa Surat Keterangan Kerja yang dikeluarkan oleh Tergugat kesemuanya tidak sesuai dengan fakta yang sebenarnya;
- Bahwa Penggugat faktanya bekerja terus menerus tanpa adanya jeda waktu yang dibuktikan dengan adanya bukti transferan gaji dari Tergugat seperti dijelaskan dalam Surat Keterangan Kerja dengan tujuan untuk menutupi kelalaian yang dibuat oleh Tergugat;
- Bahwa Tergugat pada tanggal 23 Oktober 2019 akhirnya melakukan pemutusan hubungan kerja (PHK) secara sepihak kepada Penggugat tanpa memberikan haknya;

Menimbang, bahwa jawaban Tergugat pada pokoknya sebagai berikut :

- Bahwa Penggugat bekerja sebagai karyawan kontrak, dengan kontrak setiap dua tahun dan pembaharuan satu tahun dan apabila sudah menjalani tiga tahun masa kontrak diberikan kompensasi pemutusan kontrak kerja sebesar satu bulan upah;
- Bahwa benar Penggugat telah bekerja dengan baik dan maksimal, untuk itu Perusahaan memberikan gaji tunjangan insentif selain gaji pokok;
- Bahwa setiap kali menandatangani kontrak yang bersangkutan dipersilahkan untuk membaca dan memahami isi kontrak serta dipersilahkan untuk memoto setiap halaman kontrak sebagaimana diketahui oleh seluruh karyawan;
- Bahwa Tergugat memproduksi barang yang sifat pekerjaannya terus menerus tidaklah benar, mengingat yang diproduksi baju renang (*swim wear*) yang tergantung negara pemesan dan juga musim (dalam hal banyaknya pesanan sifatnya fluktuatif);
- Bahwa tidak benar Penggugat bekerja secara terus menerus karena Manajemen selalu mengharuskan jeda satu bulan kepada setiap karyawan yang berakhir kontraknya dan kalaupaun tidak ada jeda, hal itu semata-mata karena permintaan yang bersangkutan kepada Manajemen karena ingin tetap bekerja dan statusnya untuk sementara dirubah menjadi karyawan harian selama masa jeda;
- Bahwa setiap kurun waktu habis kontrak 3 (tiga) tahun (kontrak dan pembaharuannya) kepada seluruh karyawan diberi surat keterangan kerja sebagai bukti yang bersangkutan sudah menyelesaikan masa kontraknya dan bila yang bersangkutan memerlukannya terkait pengurusan BPJS TK dapat digunakannya serta dapat digunakan oleh yang bersangkutan setelah masa jeda tidak bekerja kembali di PT Paran International;

Halaman 24 dari 34 Putusan Nomor 64/Pdt.Sus-PHI/2022/PN Srg.

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 setiap pembayaran apapun baik upah/gaji ataupun kompensasi yang diberikan kepada karyawan, semuanya melalui transfer karena sistem penggajiannya sudah PayRoll;
- Bahwa Tergugat tidak pernah sama sekali melakukan PHK sepihak kepada Penggugat sebagaimana disampaikan di dalam gugatannya. Tergugat memberlakukan masa jeda kepada Penggugat dan memerintahkan kepada Penggugat untuk memperbaharui lamarannya kembali setelah masa jeda selesai sebagaimana diumumkan kepada seluruh karyawan dan juga disampaikan oleh masing-masing Kepala Bagian dan administrasinya, namun Penggugat menolak memperbaharui lamarannya dengan alasan ribet. Hal ini juga pernah disampaikan oleh HRD secara lisan dan langsung kepada Penggugat ketika bertemu di Pos Securiti dalam dua kali pertemuan namun Penggugat tidak mau memperbaharui lamaran kerjanya dengan alasan ribet;

Menimbang, bahwa dari dalil gugatan Penggugat dihubungkan dengan jawaban Tergugat seperti di atas, dapat disimpulkan bahwa yang menjadi pokok perselisihan adalah "ketidaksesuaian pendapat tentang pengakhiran hubungan kerja Penggugat oleh Tergugat, yang mana Penggugat mendalilkan bekerja sebagai karyawan kontrak (PKWT) dari tanggal 23 Agustus 2010 s.d. 23 Oktober 2019 secara terus menerus dan diputus hubungan kerjanya oleh Tergugat pada tanggal 23 Oktober 2019 tanpa diberi haknya sedangkan Tergugat mendalilkan setiap kurun waktu habis kontrak 3 (tiga) tahun (kontrak dan pembaharuannya) setelah memberi surat keterangan kerja kepada seluruh karyawannya diperintahkan untuk memperbaharui lamarannya kembali, demikian juga diperintahkan kepada Penggugat tetapi tidak mau;

Menimbang, bahwa untuk menjawab pokok perselisihan tersebut di atas maka ditemukan permasalahan "Apakah status hubungan kerja Penggugat dengan Tergugat PKWT atau PKWTT bila dikaitkan dengan sistem yang diterapkan oleh Tergugat tersebut?";

Menimbang, bahwa oleh karena dalil gugatan Penggugat telah disangkal kebenarannya oleh Tergugat maka Majelis Hakim menetapkan beban pembuktian kepada kedua belah pihak, yang mana Penggugat diwajibkan membuktikan dalil gugatannya dan Tergugat diwajibkan membuktikan dalil sangkalannya sebagaimana ketentuan Pasal 163 HIR *juncto* Pasal 1865 KUHPerdara;

Menimbang, bahwa untuk meneguhkan dalil gugatannya, Penggugat telah mengajukan alat bukti berupa bukti surat P-1 sampai dengan P-7 sedangkan untuk meneguhkan dalil bantahannya, Tergugat mengajukan alat bukti berupa bukti surat T-1.1 sampai dengan T-7B dan 2 (dua) orang saksi;

Halaman 25 dari 34 Putusan Nomor 64/Pdt.Sus-PHI/2022/PN Srg.



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Menimbang, bahwa terhadap seluruh alat bukti yang diajukan oleh Penggugat dan Tergugat maka yang akan diperiksa dan dipertimbangkan sebagai alat pembuktian, hanyalah yang ada relevansinya dengan perkara ini sedangkan alat bukti lainnya dikesampingkan;

Menimbang, bahwa berdasarkan alat bukti yang diajukan, bukti-bukti di persidangan, diperoleh fakta-fakta hukum seperti berikut :

- Bahwa Penggugat sesuai bukti surat P-1, terbukti masuk bekerja di Tergugat pada tanggal 23 Juni 2010 dan mempunyai upah terakhir sejumlah Rp3.842.000,00 (tiga juta delapan ratus empat puluh dua ribu rupiah);
- Bahwa sesuai bukti surat T-2.A beserta lampirannya berupa Surat Perjanjian Kerja, terbukti ada PKWT antara LILI HASYIM ASHARI (*Head of Department* HRD PT Paran International) dengan ROHAETI, ditempatkan di bagian *sewing* mulai tanggal 23 Agustus 2010 s.d. 22 Agustus 2012 dan diperpanjang dengan PKWT antara LILI HASYIM ASHARI (*Head of Department* HRD PT Paran International) dengan ROHAETI, ditempatkan di bagian *sewing* mulai tanggal 23 Agustus 2012 s.d. 22 Agustus 2013;
- Bahwa sesuai bukti surat T-2.C beserta lampirannya berupa Surat Perjanjian Kerja, terbukti ada PKWT antara LILI HASYIM ASHARI (*Head of Department* HRD PT Paran International) dengan ROHAETI, ditempatkan di bagian *sewing* mulai tanggal 23 September 2013 s.d. 22 September 2015 dan diperpanjang dengan PKWT antara LILI HASYIM ASHARI (*Head of Department* HRD PT Paran International) dengan ROHAETI, ditempatkan di bagian *sewing* mulai tanggal 23 September 2015 s.d. 22 September 2016;
- Bahwa sesuai bukti surat T-2.B beserta lampirannya berupa Surat Perjanjian Kerja, terbukti ada PKWT antara LILI HASYIM ASHARI (*Head of Department* HRD PT Paran International) dengan ROHAETI, ditempatkan di bagian *sewing* mulai tanggal 24 Oktober 2016 s.d. 23 Oktober 2018 dan diperpanjang dengan PKWT antara LILI HASYIM ASHARI (*Head of Department* HRD PT Paran International) dengan ROHAETI, ditempatkan di bagian *sewing* mulai tanggal 24 Oktober 2018 s.d. 23 Oktober 2019;
- Bahwa sesuai bukti surat T-3.A berupa slip gaji, terbukti ada Slip Gaji Kompensasi ROHAETI (Penggugat) tanggal 10 April 2013 untuk masa kerja 3 (tiga) tahun (tidak ada tanda tangan Penggugat);
- Bahwa sesuai bukti surat T-3.B berupa slip gaji, terbukti ada Slip Gaji Kompensasi ROHAETI (Penggugat) tanggal 10 Juli 2017 untuk masa kerja 3 (tiga) tahun (tidak ada tanda tangan Penggugat);

Halaman 26 dari 34 Putusan Nomor 64/Pdt.Sus-PHI/2022/PN Srg.

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 sesuai bukti surat T-4.A, T-4.B, T-4.C, dan T-4.D berupa *Work Sheet* dan keterangan saksi Tergugat, terbukti PT Paran International mendapat orderan atau *work sheet* dengan obyek tertentu seperti *style* DKM-5002, untuk *season* 2022, *style* DKM-1832 untuk *season* 2022, *style* UKM-5005 untuk *season* 2022, dan *style* UKM-5007 untuk *season* 2022;
- Bahwa sesuai bukti surat P-3, P-4, dan P-5, berupa Surat Keterangan dan pengakuan Penggugat pada gugatannya dan Tergugat pada jawabannya, terbukti Tergugat memberi Surat Keterangan (*Certificate of Employment*) kepada Penggugat masing-masing untuk masa kerja 23 Agustus 2010 s.d. 22 Agustus 2013, untuk masa kerja 23 September 2013 s.d. 22 September 2016, dan untuk masa kerja 24 Oktober 2016 s.d. 23 Oktober 2019;
- Bahwa Tergugat sesuai bukti surat T-5 berupa pengumuman dan keterangan saksi Tergugat, terbukti membuat Pengumuman yang berisi tentang pemberitahuan bagi karyawan dan karyawan PT Paran International terhitung tanggal 1 September 2019 yang habis masa kerja waktu tertentu selama 3 tahun (2 tahun dan perpanjangan 1 tahun) dapat bekerja kembali setelah *off* selama paling sedikit 1 bulan/30 hari dengan ketentuan mengirimkan lamaran kembali lewat email dan surat MCU (*Medical Check Up*) dari Rumah Sakit bagi karyawan dan karyawan yang sudah memasuki usia 45 tahun;

Menimbang, bahwa Majelis Hakim selanjutnya mempertimbangkan permasalahan “Apakah status hubungan kerja Penggugat dengan Tergugat PKWT atau PKWTT bila dikaitkan dengan sistem yang diterapkan oleh Tergugat tersebut?”, berdasarkan fakta-fakta hukum di atas;

Menimbang, bahwa perselisihan hubungan industrial antara Penggugat dengan Tergugat timbul setelah hubungan kerja Penggugat dengan Tergugat putus pada tanggal 24 Oktober 2019 tanpa mendapat haknya setelah Penggugat tidak mau memperbarui lamaran kerjanya kembali setelah kontrak kerjanya selama 3 (tahun) terakhir berakhir;

Menimbang, bahwa oleh karena perselisihan hubungan industrial antara Penggugat dengan Tergugat timbul setelah tanggal 23 Oktober 2019 sedangkan Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja diundangkan pada tanggal 2 November 2020 dan peraturan pelaksanaan dari Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tersebut terkait Ketenagakerjaan diundangkan pada tanggal 2 Februari 2021 maka Majelis Hakim dalam memutus perkara ini akan menggunakan dasar aturan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial;

Halaman 27 dari 34 Putusan Nomor 64/Pdt.Sus-PHI/2022/PN Srg.

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

Menimbang, bahwa selanjutnya Majelis Hakim akan mempertimbangkan status Penggugat apakah PKWT atau PKWTT terlebih dahulu;

Menimbang, bahwa Penggugat bekerja di Tergugat sebagai operator di bagian *Sewing* (bagian menjahit) dan diperintahkan untuk menjahit barang-barang apa saja yang dipesan oleh pihak lain ke Tergugat;

Menimbang, bahwa pesanan atau orderan dari pihak lain ke Tergugat berdasarkan bukti surat obyeknya tertentu dan sifatnya relative, bisa berlangsung dalam kurun waktu yang lama atau terus menerus karena pihak yang order ke Tergugat selain dari pihak tertentu, juga bisa berasal dari pihak-pihak lainnya dan hal tersebut dimungkinkan karena faktanya Pengugat sendiri telah bekerja selama 9 tahun lebih sebelum hubungan kerjanya dengan Tergugat putus;

Menimbang, bahwa faktanya status hubungan kerja Penggugat dengan Tergugat selalu PKWT karena Tergugat melakukan sistem setiap kurun waktu habis kontrak 3 (tiga) tahun (kontrak dan perpanjangannya) setelah memberi surat keterangan kerja kepada seluruh karyawan diperintahkan untuk memperbaharui lamarannya kembali dan Penggugat telah 3 (tiga) kali melakukan kontrak masing-masing selama 3 (tiga) tahun (kontrak dan perpanjangannya) dan 3 (tiga) kali pula membuat lamaran;

Menimbang, bahwa Penggugat telah bekerja selama 9 (sembilan) tahun lebih, telah 3 (tiga) kali melakukan kontrak masing-masing selama 3 (tiga) tahun (kontrak dan perpanjangannya) dan 3 (tiga) kali pula membuat lamaran padahal pekerjaan yang dilakukannya tetap sama sebagai operator *sewing* yaitu menjahit sehingga sampai kapanpun Penggugat bekerja dengan sistem yang diterapkan oleh Tergugat tersebut, statusnya tetap sebagai karyawan kontrak (PKWT) dan hal tersebut tidak fair mengingat dalam kaitan hubungan kerja, kedudukan Penggugat (posisi tawar) lebih rendah dibandingkan dengan kedudukan Tergugat;

Menimbang, bahwa oleh karenanya hubungan kerja antara Penggugat dengan Tergugat harus berdasar pada ketentuan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan atau Undang-Undang yang lain terkait dengan aturan Perjanjian Kerja dan PKWT;

Menimbang, bahwa ketentuan Persetujuan Pasal 1320 KUHPerduta, Perjanjian Kerja dan PKWT masing-masing pada Pasal 52 dan Pasal 59 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (UU No.13 Tahun 2003) sebagai berikut :

Pasal 1320 KUHPerduta

Supaya terjadi persetujuan yang sah, perlu dipenuhi empat syarat;

1. kesepakatan mereka yang mengikatkan dirinya;

Halaman 28 dari 34 Putusan Nomor 64/Pdt.Sus-PHI/2022/PN Srg.



2. kecakapan untuk membuat suatu perikatan;
3. **suatu pokok persoalan tertentu;**
4. suatu sebab yang tidak terlarang.

Pasal 52 UU No.13 Tahun 2003

(1) Perjanjian kerja dibuat atas dasar :

- a. kesepakatan kedua belah pihak;
- b. kemampuan atau kecakapan melakukan perbuatan hukum;
- c. **adanya pekerjaan yang diperjanjikan;** dan
- d. pekerjaan yang diperjanjikan tidak bertentangan dengan ketertiban umum, kesusilaan, dan peraturan perundang undangan yang berlaku.

(2) Perjanjian kerja yang dibuat oleh para pihak yang bertentangan dengan ketentuan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) huruf a dan b dapat dibatalkan.

(3) Perjanjian kerja yang dibuat oleh para pihak yang bertentangan dengan ketentuan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) huruf c dan d batal demi hukum.

Pasal 59 UU No.13 Tahun 2003

(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 :

- 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.

(3) Perjanjian kerja untuk waktu tertentu dapat diperpanjang atau diperbaharui.

(4) Perjanjian kerja waktu tertentu yang didasarkan atas jangka waktu tertentu dapat diadakan untuk paling lama 2 (dua) tahun dan hanya boleh diperpanjang 1 (satu) kali untuk jangka waktu paling lama 1 (satu) tahun.

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



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

tertentu yang lama, pembaruan perjanjian kerja waktu tertentu ini hanya boleh dilakukan 1 (satu) kali dan paling lama 2 (dua) tahun.

(7) Perjanjian kerja untuk 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.

(8) Hal-hal lain yang belum diatur dalam Pasal ini akan diatur lebih lanjut dengan Keputusan Menteri.

Menimbang, bahwa selanjutnya Majelis Hakim terlebih dahulu mempertimbangkan PKWT antara Penggugat dengan Tergugat yang menjadi dasar hubungan kerja Penggugat dengan Tergugat;

Menimbang, bahwa berdasar PKWT yang ada pada bukti surat yaitu mulai tanggal **23 Agustus 2010 s.d. 22 Agustus 2012** dan diperpanjang mulai tanggal **23 Agustus 2012 s.d. 22 Agustus 2013**, mulai tanggal **23 September 2013 s.d. 22 September 2015** dan diperpanjang mulai tanggal **23 September 2015 s.d. 22 September 2016**, mulai tanggal **24 Oktober 2016 s.d. 23 Oktober 2018** dan diperpanjang mulai tanggal **24 Oktober 2018 s.d. 23 Oktober 2019**, pada Pasal 1 hanya menyatakan Tergugat memberikan pekerjaan kepada Penggugat untuk waktu tertentu ditempatkan di bagian *sewing* dengan status karyawan kontrak;

Menimbang, bahwa Pasal 1 PKWT tersebut tidak menjelaskan secara terang pekerjaan menjahit barang apa dalam jangka waktu tertentu tersebut, yang diberikan oleh Tergugat dan akan dikerjakan oleh Penggugat;

Menimbang, bahwa pada PKWT Penggugat ada ketidakjelasan barang yang dijahit oleh Penggugat sementara Tergugat mendasarkan orderan (barang yang dijahit) dari pihak lain sebagai dasar PKWT kepada Penggugat dengan dalih Perusahaan bekerjanya (berproduksi) tergantung dari order (barang yang dijahit) masuk;

Menimbang, bahwa pada PKWT Penggugat waktu pengerjaan menjahit sudah ditentukan sementara barang yang dijahit tidak ditentukan maka hal itu berarti sama dengan obyek pekerjaan tertentu (suatu pokok persoalan tertentu atau adanya pekerjaan yang diperjanjikan) pada PKWT Penggugat tersebut tidak ada dan hal ini bertentangan dengan ketentuan Pasal 52 ayat(1) huruf c Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (adanya pekerjaan yang diperjanjikan) *juncto* Pasal 1320 KUHPerdara ayat 3 (suatu pokok persoalan tertentu) sehingga berdasar ketentuan Pasal 52 ayat(3) PKWT tersebut batal demi hukum (Perjanjian kerja yang dibuat oleh para pihak yang bertentangan dengan ketentuan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) huruf c dan d batal demi hukum);

Halaman 30 dari 34 Putusan Nomor 64/Pdt.Sus-PHI/2022/PN Srg.

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

Menimbang, bahwa demikian juga bila PKWT tersebut dikaitkan dengan ketentuan Pasal 59 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan walaupun frasa “demi hukum” dalam Pasal 59 ayat(7) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan berdasar Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 7/PUU-XII/2014 tanggal 4 November 2015 tidak mempunyai kekuatan hukum mengikat sepanjang tidak dimaknai “Pekerja/buruh dapat meminta pengesahan nota pemeriksaan pegawai pengawas ketenagakerjaan kepada Pengadilan Negeri setempat dengan syarat :

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

Menimbang, bahwa berdasar pertimbangan-pertimbangan di atas yaitu PKWT antara Penggugat dengan Tergugat batal demi hukum maka Penggugat yang bekerja di Tergugat mulai tanggal 23 Agustus 2010 sampai dengan tanggal 23 Oktober 2019 statusnya berubah menjadi PKWTT sehingga hubungan kerjanya dengan Tergugat belum putus;

Menimbang, bahwa karena Tergugat tidak mempekerjakan Penggugat setelah kontrak 3 (tiga) tahun terakhir berakhir sebab Penggugat tidak mau membuat lamaran baru sedangkan Penggugat menganggap hubungan kerjanya dengan Tergugat adalah PKWTT maka hubungan kerja antara Penggugat dengan Tergugat layak untuk diputuskan dan Penggugat atas putus hubungan kerjanya dengan Tergugat berhak mendapat kompensasi;

Menimbang, bahwa oleh karena Penggugat tidak dipekerjakan lagi oleh Tergugat setelah tanggal 23 Oktober 2019 karena tidak mau membuat lamaran baru maka hubungan kerja antara Penggugat dengan Tergugat layak diputuskan sejak tanggal 24 Oktober 2019;

Menimbang, bahwa dalam petitemnya, Penggugat memohon kepada Majelis Hakim untuk menyatakan Anjuran Dinas Ketenagakerjaan Kab Tangerang dengan Nomor : 560/2042/Disnaker/2020, tertanggal Tangerang 20 Juli 2020, Perihal : Anjuran, sah dan mengikat dengan segala akibat hukumnya menurut Majelis Hakim anjuran dari mediator sifatnya pertimbangan yang bisa diterima atau ditolak oleh para pihak yang berselisih, dengan demikian permohonan Penggugat tidak beralasan hukum dan haruslah ditolak;

Menimbang, bahwa dalam petitemnya, Penggugat memohon kepada Majelis Hakim untuk memerintahkan kepada Tergugat untuk membayar pesangon 2 (dua) kali ketentuan Pasal 156 ayat(2), uang penghargaan masa kerja sebesar 1 (satu) kali

Halaman 31 dari 34 Putusan Nomor 64/Pdt.Sus-PHI/2022/PN Srg.

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

ketentuan Pasal 156 ayat(3) dan uang penggantian hak berdasarkan ketentuan Pasal 156 ayat(4) Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, total sejumlah Rp120.254.600,00 (seratus dua puluh juta dua ratus lima puluh empat ribu enam ratus rupiah), menurut Majelis Hakim oleh karena hubungan kerja antara Penggugat dengan Tergugat putus sejak 24 Oktober 2019, mempertimbangkan permasalahan tidak diselesaikan segera tetapi menunggu setelah berakhirnya hubungan kerja, dan mempertimbangkan ketentuan Pasal 100 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial yang menyatakan dalam mengambil keputusan, Majelis Hakim juga mempertimbangkan keadilan kedua belah pihak maka permohonan para Penggugat tersebut dikabulkan dengan perbaikan yaitu menghukum Tergugat membayar hak para Penggugat sebagai akibat putusnya hubungan kerja berupa uang pesangon sebesar 1 (satu) kali ketentuan Pasal 156 ayat(2), uang penghargaan masa kerja 1 (satu) kali ketentuan Pasal 156 ayat(3), uang penggantian hak sesuai dengan ketentuan dalam Pasal 156 ayat(4) Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, total sejumlah **Rp57.437.900,00** (lima puluh tujuh juta empat ratus tiga puluh tujuh ribu sembilan ratus rupiah) dengan perincian :

Penggugat ROHAETI

Masa kerja: 23 Agustus 2010 s.d. 23 Oktober 2019 (9 tahun lebih)

Upah tetap: Rp3.842.000,00

- Pesangon: $1 \times 9 \times \text{Rp}3.842.000,00 = \text{Rp}34.578.000,00$

- Uang PMK: $4 \times \text{Rp}3.842.000,00 = \text{Rp}15.368.000,00$

- Penggantian Hak :

Penggantian perumahan serta pengobatan dan perawatan, 15%:

$0,15 \times \text{Rp}49.946.000,00 = \text{Rp}7.491.900,00$

Total $= \text{Rp}57.437.900,00$

Menimbang, bahwa dalam petitemnya, Penggugat memohon kepada Majelis Hakim untuk memerintahkan kepada Tergugat untuk melaksanakan Putusan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Kelas 1.A Serang walaupun ada upaya hukum yang lain, menurut Majelis Hakim oleh karena gugatan para Penggugat tidak memenuhi ketentuan sesuai Surat Ederan Ketua Mahkamah Agung Republik Indonesia Nomor 3 Tahun 2000 tentang Putusan Serta Merta (*Uitvoerbaar Bij Voorraad*) dan Provisionil maka permohonan para Penggugat tersebut tidak beralasan hukum dan haruslah ditolak;

Menimbang, bahwa dalam petitemnya, Penggugat memohon kepada Majelis Hakim untuk menyatakan meletakkan sita Jaminan terhadap harta benda Tergugat baik yang bergerak ataupun yang tidak bergerak, menurut Majelis Hakim oleh karena

Halaman 32 dari 34 Putusan Nomor 64/Pdt.Sus-PHI/2022/PN Srg.

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

selama persidangan para Penggugat tidak melakukan letak sita jaminan maka permohonan para Penggugat tersebut tidak beralasan hukum dan haruslah ditolak;

Menimbang, bahwa berdasarkan segala sesuatu yang telah dipertimbangkan di atas telah cukup alasan bagi Majelis Hakim untuk mengabulkan gugatan Penggugat untuk sebagian, menolak selain dan selebihnya;

Menimbang, bahwa oleh karena gugatan Penggugat dikabulkan sebagian maka Tergugat sebagai pihak yang kalah;

Menimbang, bahwa karena nilai gugatan Penggugat di bawah Rp150.000.000,00 (seratus lima puluh juta rupiah) maka sesuai ketentuan Pasal 58 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, para pihak tidak dikenakan biaya sehingga dibebankan kepada Negara, yang besarnya akan ditetapkan dalam amar putusan perkara ini;

Memperhatikan Pasal 163 dan Pasal 181 HIR, Pasal 1320 Kitab Undang-undang Hukum Perdata ayat(3), Pasal 58 dan Pasal 100 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, Pasal 52 ayat(1) huruf c, Pasal 52 ayat(3), Pasal 59, Pasal 156 ayat(2), ayat(3), dan ayat(4) Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan peraturan-peraturan lain yang bersangkutan;

MENGADILI:

DALAM EKSEPSI

- Menolak eksepsi Tergugat;

DALAM POKOK PERKARA

1. Mengabulkan gugatan Penggugat untuk sebagian;
2. Menyatakan hubungan kerja antara Penggugat dengan Tergugat putus sejak tanggal 24 Oktober 2019;
3. Menghukum Tergugat membayar hak Penggugat sebagai akibat putusnya hubungan kerja, total sejumlah **Rp57.437.900,00** (lima puluh tujuh juta empat ratus tiga puluh tujuh ribu sembilan ratus rupiah),
4. Menolak gugatan Penggugat selain dan selebihnya;
5. Membebankan biaya perkara yang sampai hari ini ditetapkan sejumlah Rp891.000,00 (delapan ratus sembilan puluh satu ribu rupiah) kepada Negara;

Demikian diputuskan dalam sidang permusyawaratan Majelis Hakim Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Serang pada hari Senin, tanggal 29 Agustus 2022, oleh SANTOSA, S.H., M.H., sebagai Ketua Majelis, KANTHI

Halaman 33 dari 34 Putusan Nomor 64/Pdt.Sus-PHI/2022/PN Srg.



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

RAHAYU, S.H., M.M. dan Ir. SETIJOBUDI, keduanya Hakim AD-HOC PHI pada Pengadilan Negeri Serang masing-masing sebagai Hakim Anggota, yang ditunjuk berdasarkan Surat Penetapan Ketua Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Nomor 64/Pdt.Sus-PHI/2022/PN Srg., tanggal 19 April 2022 dan putusan mana diucapkan dalam sidang yang terbuka untuk umum pada hari Rabu, tanggal 31 Agustus 2022, oleh Majelis Hakim tersebut, dibantu oleh ZAMHARI, S.H.,M.H. Panitera Pengganti Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Serang dengan dihadiri Kuasa Penggugat dan Kuasa Tergugat.

Hakim-hakim Anggota :

Hakim Ketua,

KANTHI RAHAYU, S.H., M.M.

SANTOSA, S.H., M.H.

Ir. SETIJOBUDI

Panitera Pengganti

ZAMHARI, S.H.,M.H.

Rincian Biaya Perkara :

- | | |
|----------------------|----------------|
| 1. Biaya Pendaftaran | : - |
| 2. Biaya Proses | : - |
| 3. Biaya Panggilan | : Rp881.000,00 |
| 4. PNBP Panggilan | : - |
| 5. Materai | : Rp10.000,00 |
| 6. Redaksi | : - |

Jumlah

_____ +
Rp891.000,00 (delapan ratus sembilan puluh satu ribu rupiah)

Halaman 34 dari 34 Putusan Nomor 64/Pdt.Sus-PHI/2022/PN Srg.