



PUTUSAN
Nomor 17/Pdt.Sus-PHI/2024/PN Tjk

DEMI KEADILAN BERDASARKAN KETUHANAN YANG MAHA ESA

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

MIGUEL FIRMAN, pekerjaan Karyawan Swasta, kewarganegaraan Indonesia, beralamat di Dusun Kemang, RT.004/RW.004 Kelurahan Sukanegara, Kecamatan Tanjung Bintang, Kabupaten Lampung Selatan, Provinsi Lampung. dalam hal ini diwakili oleh kuasa hukumnya HASAN, S.H, M. RIDWAN, S.H., M.IMRON SUHADA, S.H., M.H., dan ZAINAL ABIDIN, S.H. Advokat - Advokat pada Yayasan LKBH SPSI Lampung, berkedudukan di Jalan Hasanuddin No. 10, Teluk betung, Bandar Lampung, Provinsi Lampung, dengan domisili elektronik/e-mail: za8747837@gmail.com, baik secara bersama - sama maupun sendiri – sendiri bertindak berdasarkan surat kuasa khusus tanggal 09 September 2024, yang telah didaftarkan pada Kepaniteraan Pengadilan Negeri Tanjung Karang dengan nomor register 1261/SK/PHI/2024/PN TJK selanjutnya disebut sebagai, **Penggugat**;

Lawan

PT. INDOKOM SAMUDRA PERSADA, yang diwakili oleh IBNU SYENA ALFITRA, selaku Direktur Utama berkedudukan di Jalan Prof. Dr. Ir. Sutami, Km. 12,5, Dusun Kemang, Kecamatan Tanjung Bintang, Kabupaten Lampung Selatan, Provinsi Lampung, berdasarkan Akta Pendirian Perseroan Terbatas Nomor 9 tertanggal 16 Agustus 2000 yang dibuat oleh dan dihadapan Imam Ma'ruf, S.H., Notaris di Kota Bandar Lampung, dengan nomor pengesahan 149 HT 01.01 TH 2001 tertanggal 28 Februari 2021, dengan Akta Perubahan terakhir nomor 06 tanggal 12 Juni 2023 yang dibuat oleh dan dihadapan Akhmad Dachlan, S.H., M.H., Notaris di Bandar Lampung dengan nomor pengesahan No. AHU-AH.01.09-0128158 tertanggal 16 Juni 2023, dalam hal ini memberi kuasa kepada ALDO PERDANA PUTRA, E, S.H., M.H., C.R.A., GUSTAV, S.H., DENNY, S.H., dan

Halaman 1 dari 56 Putusan PHI Nomor 17/Pdt.Sus-PHI/2024/PN Tjk



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

FAIZ MUBARAK, S.H., Para Advokat dan Konsultan Hukum pada Kantor Hukum "APPE & Associates", beralamat di Jalan. Kepayang No. 15/4A, Kelurahan Rajabasa Pemuka, Kota Bandar Lampung, dengan domisili elektronik /e-mail: aldoperdanaputra@gmail.com baik secara bersama - sama maupun sendiri – sendiri bertindak berdasarkan Surat Kuasa Khusus No.: SK-071/SKK-APPE&A/X/24, tertanggal 07 Oktober 2024, yang didaftarkan pada Kepaniteraan Pengadilan Negeri Tanjung Karang pada hari Selasa tanggal 8 Oktober 2024 dengan nomor register 1283/ SK/PHI/2024/PN TJK, selanjutnya disebut sebagai, **Tergugat**;

Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri 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 11 September 2024 yang dilampiri anjuran atau risalah penyelesaian, yang diterima dan didaftarkan di Kepaniteraan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Tanjung Karang pada tanggal 23 September 2024 dalam Register Nomor 17/Pdt.Sus-PHI/2024/PN Tjk, telah mengajukan gugatan sebagai berikut :

A. DALAM POKOK PERMASALAHAN

Sebelum masuk dalam Pokok Perkara, izinkan kami menguraikan terlebih dahulu pokok permasalahan sehingga diajukannya gugatan ini sebagai berikut :

1. Bahwa, pada tahun 2005 Penggugat merupakan Eks. Patriat dari Timor Timor, diterima dan mulai bekerja di perusahaan sebagai pekerja harian lepas selama 1 tahun, dan diawali pada tahun 2006 status hubungan kerjanya menjadi Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) yaitu pada bangunan sipil;
2. Bahwa, pada tahun 2007 Penggugat diangkat sebagai koordinator;
3. Bahwa, ruang lingkup pekerjaan Penggugat yaitu : service kerusakan, pembuatan pelampung, otomatis vider (alat pemberi pakan udang), pembuatan tutup dinamo dan pembuatan elbo;
4. Bahwa, sejak tahun 2006 Penggugat dipekerjakan dengan sistem kontrak yang diperpanjang selama 2 tahun atau diperpanjang setiap 2 tahun satu kali, sampai dengan tahun 2021;

Halaman 2 dari 56 Putusan PHI Nomor 17/Pdt.Sus-PHI/2024/PN Tjk



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

5. Bahwa, pada tahun 2021 sistem kontrak diperpanjang dengan cara perpanjangan kontrak selama 6 bulan, sampai pada tahun 2023 yaitu pada bulan oktober 2023;
6. Bahwa, dalam bekerja sejak tahun 2006, Penggugat bekerja dengan menggunakan sistem Absensi yaitu pada hari senin s.d. sabtu, dengan jam kerja pukul 08.00 pagi sampai pukul 16.00 sore;
7. Bahwa, sejak tahun 2006 sistem pengupahan perusahaan kepada Penggugat dengan sistem bulanan menggunakan slip gaji, namun pada tahun 2018 sistem pengupahan langsung di-transfer ke rekening bank Penggugat;
8. Bahwa, Gaji terakhir Penggugat adalah senilai Rp. 2.907.487,- (dua juta sembilan ratus tujuh ribu empat ratus delapan puluh tujuh rupiah) per bulan;
9. Bahwa, pada tahun 2019 Penggugat diikutsertakan dalam BPJS Ketenagakerjaan dan BPJS Kesehatan;
10. Bahwa, sejak tahun 2006 Penggugat dengan status kerja kontrak (PKWT) sampai tahun 2023 tanpa jeda/ terus menerus namun PKWT tersebut tidak pernah diberikan perusahaan kepada Penggugat;
11. Bahwa, selama bekerja Penggugat tidak pernah menerima surat peringatan apapun dan tidak pernah mendapatkan cuti, dikarenakan Penggugat pernah diancam oleh Pengawas di perusahaan apabila cuti diambil kontrak tidak akan diperpanjang;
12. Bahwa, Penggugat diberhentikan sesuai dengan berakhirnya kontrak pada tanggal 15 Oktober 2023 dan tidak mendapatkan kompensasi apapun dari pihak perusahaan yang telah mengabdikan selama 17 tahun;
13. Bahwa, pada saat terakhir Penggugat putus kontrak dengan Tergugat pada Oktober 2023, Penggugat pernah mencoba untuk berkomunikasi dengan Tergugat yaitu melalui Personalia atas nama Sdr. Dedi Iskandar untuk menanyakan mengapa kontrak Penggugat tidak diperpanjang sedangkan pada saat itu sedang ada pengangkatan karyawan di perusahaan, dan menanyakan terkait dengan hak-hak Penggugat serta Penggugat memohon agar kiranya masih diberikan pekerjaan oleh Tergugat, namun dijawab oleh Personalia atas nama Sdr. Dedi Iskandar dengan jawaban sebagai berikut : *"keadaan perusahaan sedang susah dan belum ada pekerjaan, jika nanti ada pekerjaan kau akan dipanggil kembali"*
14. Bahwa, sampai dengan saat ini Penggugat tidak pernah dipanggil kembali oleh pihak Tergugat;
15. Bahwa, Penggugat menuntut hak-haknya sesuai dengan ketentuan perUndang-undangan yang berlaku;



16. Bahwa, telah dilakukan perundingan Bipartite antara Penggugat dan Tergugat namun tidak tercapai kesepakatan kemudian Penggugat mengajukan Mediasi Triparite melalui Dinas Tenaga Kerja Provinsi Lampung dan telah dilakukan 4 kali pertemuan untuk membahas terkait dengan solusi hukum terkait permasalahan ini;
17. Bahwa, telah diterbitkan risalah dan anjuran oleh Mediator pada Dinas Tenaga Kerja Provinsi Lampung pada tanggal 31 Juli 2024 dengan No anjuran : 500.15.15.1/3231/V.08/02/2024, agar Tergugat membayar uang pesangon kepada Penggugat;

B. KEWENANGAN PENGADILAN HUBUNGAN INDUSTRIAL

Bahwa sebelum gugatan ini memasuki pokok perkara, perkenankanlah kami terlebih dahulu menyampaikan mengenai kewenangan pengadilan, sebagai berikut :

1. Bahwa, Pasal 1 ayat (17) Undang-undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial menyatakan: *Pengadilan Hubungan Industrial adalah pengadilan khusus yang dibentuk di lingkungan pengadilan negeri yang berwenang memeriksa, mengadili dan memberi putusan terhadap perselisihan hubungan industrial;*
2. Bahwa, Pasal 55 Undang-undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial menyatakan: *Pengadilan Hubungan Industrial merupakan pengadilan khusus yang berada pada lingkungan peradilan umum;*
3. Bahwa, Pasal 56 Undang-undang nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial menyatakan : *Pengadilan Hubungan Industrial bertugas dan berwenang memeriksa dan memutus:*
 - a. *di tingkat pertama mengenai perselisihan hak;*
 - b. *di tingkat pertama dan terakhir mengenai perselisihan kepentingan;*
 - c. *di tingkat pertama mengenai perselisihan pemutusan hubungan kerja;*
 - d. *di tingkat pertama dan terakhir mengenai perselisihan antar serikat pekerja/ serikat buruh dalam satu perusahaan.*
4. Bahwa, Pasal 81 Undang-undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial menyatakan : *Gugatan perselisihan hubungan industrial diajukan kepada Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri yang daerah hukumnya meliputi tempat pekerja/buruh bekerja;*
5. Bahwa, Penggugat bekerja di **PT. INDOKOM SAMUDERA PERSADA** beralamat di Dusun Kemang Desa Sukanegara Kecamatan Tanjung Bintang Kabupaten Lampung Selatan, yang berada di dalam wilayah



hukum Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Kelas IA Tanjung karang;

Berdasarkan uraian point Nomor 1 s/d 4 tersebut diatas, maka Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Kelas IA Tanjung karang berwenang untuk memeriksa, mengadili dan memutus perkara *a quo*.

C. KEDUDUKAN HUKUM (LEGAL STANDING) PENGGUGAT

Bahwa sebelum gugatan ini memasuki pokok perkara, perkenankanlah kami terlebih dahulu menyampaikan mengenai kedudukan hukum (*legal standing*) Penggugat, sebagai berikut :

1. Bahwa, UU No. 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan telah direvisi dengan UU No. 11 tahun 2020 tentang Ciptakerja khususnya pada Bab IV tentang Ketenagakerjaan, dimana sebagian pasal-pasal di dalam UU No. 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dinyatakan dicabut dan sebagian pasal dirubah dan bagian yang tidak dihapus dan tidak dirubah dinyatakan tetap beraku.
2. Bahwa, kendati telah direvisi oleh UU No. 11 tahun 2020 tentang Ciptakerja, namun Undang-undang tersebut telah dilakukan pengujian formil ke Mahkamah Konstitusi melalui Putusan Nomor 91/PUU-XVII/2020 telah menetapkan putusan dengan amar, antara lain:
 1. *Pembentukan Undang-undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja bertentangan dengan Undang-undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 dan tidak mempunyai kekuatan hukum mengikat secara bersyarat sepanjang tidak dimaknai tidak dilakukan perbaikan dalam waktu 2 (dua) tahun sejak putusan diucapkan;*
 2. *Undang-undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja masih tetap berlaku sampai dengan dilakukan perbaikan sesuai dengan tenggang waktu yang ditetapkan; dan*
 3. *Melakukan perbaikan dalam jangka waktu 2 (dua) tahun sejak putusan diucapkan.*
3. Bahwa, pada 31 Maret 2023 Pemerintah telah menetapkan atau mengesahkan Undang-undang Republik Indonesia Nomor 6 Tahun 2023 Tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-undang Nomor 2 Tahun 2022 Tentang Cipta Kerja Menjadi Undang-undang, sebagai tindak lanjut adanya putusan Mahkamah Konstitusi tersebut dan dasar hukum atau rujukan hukum ketenagakerjaan, yang merevisi atau memperbaiki UU No. 11 tahun 2020 tentang Ciptakerja ;
4. Bahwa, pasal 1 poin (3) UU No. 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menyatakan "*Pekerja/buruh adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain*".



5. Bahwa, pasal 1 poin (15) UU No. 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menyatakan "*Hubungan kerja adalah hubungan antara pengusaha dengan pekerja/buruh berdasarkan perjanjian kerja, yang mempunyai unsur pekerjaan, upah, dan perintah*".
6. Bahwa, Pasal 56 Undang-undang Nomor 6 Tahun 2023 Tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-undang Nomor 2 Tahun 2022 Tentang Cipta Kerja Menjadi Undang-undang menyatakan :
 - 1) *Perjanjian Kerja dibuat untuk waktu tertentu atau untuk waktu tidak tertentu*
 - 2) *Perjanjian Kerja waktu tertentu sebagaimana dimaksud ayat (1) didasarkan atas :*
 - a. *Jangka waktu; atau*
 - b. *Selesaiannya suatu pekerjaan tertentu*
 - 3) *Jangka waktu atau selesaiannya suatu pekerjaan tertentu sebagaimana dimaksud pada ayat (2) ditentukan berdasarkan Perjanjian Kerja*
 - 4) *Ketentuan lebih lanjut mengenai perjanjian kerja waktu tertentu berdasarkan jangka waktu atau selesaiannya suatu pekerjaan tertentu diatur dalam Peraturan Pemerintah.;*
7. Bahwa, Pasal 151 ayat (1) Undang-undang Nomor 6 Tahun 2023 Tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-undang Nomor 2 Tahun 2022 Tentang Cipta Kerja Menjadi Undang-undang menyatakan : "*Pengusaha, pekerja/buruh, serikat pekerja/serikat buruh, dan Pemerintah harus mengupayakan agar tidak terjadi pemutusan hubungan kerja*".
8. Bahwa, Pasal 1 ayat (7) huruf (a) Undang-undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial menyatakan :

Perusahaan adalah : "*setiap bentuk usaha yang berbadan hukum atau tidak, milik orang perseorangan, milik persekutuan, atau milik badan hukum, baik milik swasta maupun milik negara yang mempekerjakan pekerja/ buruh dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain;*

Berdasarkan uraian-uraian pada point Nomor 1 s/d 8 tersebut diatas, maka dapat disimpulkan, bahwa Penggugat telah memenuhi syarat berkedudukan hukum (*legal standing*) untuk mengajukan gugatan perkara *a quo*.

D. DALAM POKOK PERKARA

Sebelum Penggugat menguraikan pokok perkara yang lebih rinci, perkenankanlah kami menyampaikan hal-hal sebagai berikut :

1. Bahwa, sejak tahun 2006 Penggugat dengan status kerja kontrak (PKWT) sampai tahun 2023 tanpa jeda/ terus menerus namun PKWT tersebut tidak pernah diberikan perusahaan kepada Penggugat;



2. Bahwa, berdasarkan Pasal 59 ayat (6) Undang-undang 13 Tahun 2003, menyatakan *"Bahwa pembaharuan perjanjian kerja waktu tertentu hanya dapat diadakan setelah melebihi masa tenggang waktu 30 (tiga puluh) hari berakhirnya perjanjian kerja waktu tertentu ini hanya boleh dilakukan 1 (satu) kali dan paling lama 2 (dua) tahun"*;
3. Bahwa, sebagaimana telah diatur dalam pasal 59 ayat (7) Undang-undang 13 Tahun 2003 menyatakan: *"Perjanjian kerja untuk waktu tertentu yang tidak memenuhi ketentuan sebagaimana dimaksud ayat (1) ayat (2), ayat (4), ayat (5) dan ayat (6) maka demi hukum menjadi perjanjian kerja waktu tidak tertentu"*;
4. Bahwa, berdasarkan poin diatas maka demi hukum status hubungan kerja Penggugat menjadi perjanjian kerja waktu tidak tertentu (PKWTT) sejak berakhirnya pembaharuan PKWT yang pertama tahun 2011;
5. Bahwa, selama bekerja Penggugat tidak pernah menerima surat peringatan apapun dan tidak pernah mendapatkan cuti, dikarenakan Penggugat pernah diancam oleh Pengawas di perusahaan apabila cuti diambil kontrak tidak akan diperpanjang;
6. Bahwa, berdasarkan Pasal 79 ayat (1) Undang-undang Nomor 6 Tahun 2023 Tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-undang Nomor 2 Tahun 2022 Tentang Cipta Kerja Menjadi Undang-undang menyatakan : *"Pengusaha wajib memberi : a. waktu istirahat, b. cuti."*;
7. Bahwa, berdasarkan Pasal 79 ayat (3) Undang-undang Nomor 6 Tahun 2023 Tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-undang Nomor 2 Tahun 2022 Tentang Cipta Kerja Menjadi Undang-undang menyatakan : *"Cuti sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf b yang wajib diberikan kepada Pekerja/ Buruh, yaitu cuti tahunan, paling sedikit 12 (dua belas) hari kerja setelah Pekerja/ Buruh yang bersangkutan bekerja selama 12 (dua belas) bulan secara terus menerus."*;
8. Bahwa, Penggugat diberhentikan sesuai dengan berakhirnya kontrak pada tanggal 15 Oktober 2023 dan tidak mendapatkan kompensasi apapun dari pihak perusahaan yang telah mengabdikan selama 17 tahun;
9. Bahwa, pasal 156 ayat (1) Undang-undang Nomor 6 Tahun 2023 Tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-undang Nomor 2 Tahun 2022 Tentang Cipta Kerja Menjadi Undang-undang menyatakan : *"Dalam hal terjadi Pemutusan Hubungan Kerja, Pengusaha wajib membayar uang pesangon dan/ atau uang penghargaan masa kerja dan uang penggantian hak yang seharusnya diterima"*;



10. Bahwa, pasal 156 ayat (2) huruf (i) Undang-undang Nomor 6 Tahun 2023 Tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-undang Nomor 2 Tahun 2022 Tentang Cipta Kerja Menjadi Undang-undang menyatakan : *“Uang Pesangon sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diberikan dengan ketentuan sebagai berikut : masa kerja 8 (delapan) tahun atau lebih, 9 (sembilan) bulan Upah”;*
11. Bahwa berdasarkan masa kerja Penggugat yaitu selama 17 tahun bekerja di tempat Tergugat, maka Penggugat berhak atas Pesangon sesuai ketentuan pasal 156 ayat (2) huruf (i) Undang-undang Nomor 6 Tahun 2023 Tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-undang Nomor 2 Tahun 2022 Tentang Cipta Kerja Menjadi Undang-undang yaitu senilai : $2 \times 9 \times \text{Rp. } 2.907.487,- = \text{Rp. } 52.334.766,-$
12. Bahwa, pasal 156 ayat (3) huruf (e) Undang-undang Nomor 6 Tahun 2023 Tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-undang Nomor 2 Tahun 2022 Tentang Cipta Kerja Menjadi Undang-undang menyatakan : *“Uang penghargaan masa kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diberikan dengan ketentuan sebagai berikut: masa kerja 15 (lima belas) tahun atau lebih tetapi kurang dari 18 (delapan belas) tahun, 6 (enam) bulan Upah”;*
13. Bahwa berdasarkan masa kerja Penggugat yaitu selama 17 tahun bekerja di tempat Tergugat, maka Penggugat berhak atas penghargaan masa kerja sesuai ketentuan pasal 156 ayat (3) huruf (e) Undang-undang Nomor 6 Tahun 2023 Tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-undang Nomor 2 Tahun 2022 Tentang Cipta Kerja Menjadi Undang-undang yaitu senilai : $2 \times 6 \times \text{Rp. } 2.907.487,- = \text{Rp. } 34.889.844,-$
14. Bahwa, pasal 156 ayat (4) huruf (a) Undang-undang Nomor 6 Tahun 2023 Tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-undang Nomor 2 Tahun 2022 Tentang Cipta Kerja Menjadi Undang-undang menyatakan : *“Uang penggantian hak yang seharusnya diterima sebagaimana dimaksud pada ayat (1) meliputi: cuti tahunan yang belum diambil dan belum gugur”;*
15. Bahwa, pasal 79 ayat (3) Undang-undang Nomor 6 Tahun 2023 Tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-undang Nomor 2 Tahun 2022 Tentang Cipta Kerja Menjadi Undang-undang menyatakan : *“Cuti sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf b yang wajib diberikan kepada Pekerja/Buruh, yaitu, paling sedikit 12 (dua belas) hari kerja setelah Pekerja/Buruh yang cuti tahunan bersangkutan bekerja selama 12 (dua belas) bulan secara terus menerus”.*



16. Bahwa berdasarkan masa kerja Penggugat yaitu selama 17 tahun bekerja di tempat Tergugat, maka Penggugat berhak atas cuti tahunan sesuai ketentuan pasal 79 ayat (3) Undang-undang Nomor 6 Tahun 2023 Tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-undang Nomor 2 Tahun 2022 Tentang Cipta Kerja Menjadi Undang-undang yaitu senilai : Rp. 2.907.487,- (gaji sebulan) : 26 Hari Kerja (dalam sebulan) x 12 (Cuti yang tidak digunakan) x 17 (Masa Kerja) = Rp. 22.812.590,-
17. Bahwa, pasal 156 ayat (5) Undang-undang Nomor 6 Tahun 2023 Tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-undang Nomor 2 Tahun 2022 Tentang Cipta Kerja Menjadi Undang-undang menyatakan : *"Ketentuan lebih lanjut mengenai pemberian uang pesangon, uang penghargaan masa kerja, dan uang penggantian hak sebagaimana dimaksud pada ayat (21, ayat (3), dan ayat (4) diatur dalam Peraturan Pemerintah"*;
18. Bahwa, dalam pasal Pasal 40 ayat (1) Peraturan Pemerintah (PP) Nomor 35 Tahun 2021 menyatakan : *"Dalam hal terjadi Pemutusan Hubungan Kerja, Pengusaha wajib membayar uang pesangon dan/atau uang penghargaan masa kerja, dan uang penggantian hak yang seharusnya diterima"*;
19. Bahwa, pasal Pasal 40 ayat (2) huruf (i) Peraturan Pemerintah (PP) Nomor 35 Tahun 2021 menyatakan : *"Uang pesangon sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diberikan dengan ketentuan sebagai berikut: masa kerja 8 (delapan) tahun atau lebih, 9 (sembilan) bulan Upah"*;
20. Bahwa berdasarkan masa kerja Penggugat yaitu selama 17 tahun bekerja di tempat Tergugat, maka Penggugat berhak atas Pesangon sesuai ketentuan Pasal 40 ayat (2) huruf (i) Peraturan Pemerintah (PP) Nomor 35 Tahun 2021 yaitu senilai : $2 \times 9 \times \text{Rp. } 2.907.487,- = \text{Rp. } 52.334.766,-$
21. Bahwa, pasal Pasal 40 ayat (3) huruf (e) Peraturan Pemerintah (PP) Nomor 35 Tahun 2021 menyatakan : *"Uang penghargaan masa kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diberikan dengan ketentuan sebagai berikut: masa kerja 15 (lima belas) tahun atau lebih tetapi kurang dari 18 (delapan belas) tahun, 6 (enam) bulan Upah"*;
22. Bahwa berdasarkan masa kerja Penggugat yaitu selama 17 tahun bekerja di tempat Tergugat, maka Penggugat berhak atas penghargaan masa kerja sesuai ketentuan Pasal 40 ayat (3) huruf (e) Peraturan Pemerintah (PP) Nomor 35 Tahun 2021 yaitu senilai : $2 \times 6 \times \text{Rp. } 2.907.487,- = \text{Rp. } 34.889.844,-$
23. Bahwa, pasal Pasal 40 ayat (4) huruf (a) Peraturan Pemerintah (PP) Nomor 35 Tahun 2021 menyatakan : *"Uang penggantian hak yang"*



seharusnya diterima sebagaimana dimaksud pada ayat (1) meliputi: cuti tahunan yang belum diambil dan belum gugur"

24. Bahwa berdasarkan masa kerja Penggugat yaitu selama 17 tahun bekerja di tempat Tergugat, maka Penggugat berhak atas cuti tahunan sesuai ketentuan Pasal 40 ayat (4) huruf (a) Peraturan Pemerintah (PP) Nomor 35 Tahun 2021 : Rp. 2.907.487,- (gaji sebulan) : 26 Hari Kerja (dalam sebulan) x 12 (Cuti yang tidak digunakan) x 17 (Masa Kerja) = Rp. 22.812.590,-

25. Bahwa, telah dilakukan Mediasi Mediator di Dinas Tenaga Kerja Provinsi Lampung, kemudian pada tanggal 31 Juli 2024 Mediator Dinas Tenaga Kerja Provinsi Lampung telah mengeluarkan risalah dan anjuran terkait dengan perselisihan hubungan industrial dengan No Anjuran : 500.15.15.1/3231/V.08/02/2024, agar perusahaan membayar uang pesangon kepada Penggugat sebagaimana diatur dalam pasal 40 PP No. 35 Tahun 2021 senilai Rp. 34.573.591,- (tiga puluh empat juta lima ratus tujuh puluh tiga ribu lima ratus sembilan puluh satu rupiah)

Berdasarkan seluruh uraian-uraian, dalil-dalil, alat bukti dan ketentuan peraturan perUndang-undangan yang berlaku sebagaimana Penggugat uraikan diatas, maka sudah sepatutnya Majelis Hakim Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Kelas IA Tanjung Karang yang memeriksa, mengadili dan memutus perkara ini untuk dapat memutus perkara ini dengan amar putusan sebagai berikut :

DALAM POKOK PERKARA

1. Mengabulkan gugatan Penggugat untuk seluruhnya;
2. Menyatakan bahwa Tergugat telah melakukan perbuatan yang bertentangan dengan Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan Undang-undang Nomor 6 Tahun 2023 Tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-undang Nomor 2 Tahun 2022 Tentang Cipta Kerja Menjadi Undang-undang menyatakan serta Peraturan Pemerintah No. 35 Tahun 2021 Tentang Perjanjian kerja waktu tertentu, alih daya, waktu kerja dan waktu istirahat, dan pemutusan hubungan kerja;
3. Menyatakan putus hubungan kerja antara Penggugat dan Tergugat;
4. Menghukum dan memerintahkan Tergugat membayar Uang Pesangon Penggugat sebagai berikut : $2 \times 9 \times \text{Rp. } 2.907.487,- = \text{Rp. } 52.334.766,-$
5. Menghukum dan memerintahkan Tergugat membayar Uang Penghargaan Masa Kerja Penggugat I sebesar : $2 \times 6 \times \text{Rp. } 2.907.487,- = \text{Rp. } 34.889.844,-$
6. Menghukum dan memerintahkan Tergugat untuk membayar hak cuti yang belum diambil : Rp. 2.907.487,- (gaji sebulan) : 26 Hari Kerja (dalam



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

sebulan) x 12 (Cuti yang tidak digunakan) x 17 (Masa Kerja) = Rp. 22.812.590,-

7. Menghukum dan memerintahkan Tergugat untuk membayar uang kompensasi sebesar dua kali gaji Rp. 2.907.487,- x 2 = Rp. 5.814.974,-
8. Menghukum dan memerintahkan Tergugat untuk membayar Upah selama Proses selama 12 Bulan : 12 x Rp. 2.907.487,- = Rp. 34.889.844,-
9. Total hak Penggugat = Rp. 52.334.766,- + Rp. 34.889.844,- + Rp. 22.812.590,- + Rp. 5.814.974,- + Rp. 31.914.084,- = **Rp. 147.766.258,-**
(Seratus empat puluh tujuh juta tujuh ratus enam puluh enam ribu dua ratus lima puluh delapan rupiah).
10. Menetapkan putusan ini dilaksanakan terlebih dahulu walaupun diadakan upaya hukum kasasi (*uit voerbar bij vooraad*);
11. Membebaskan biaya dalam perkara ini kepada Negara.

Atau Apabila Majelis Hakim yang memeriksa, mengadili, dan memutus perkara ini berpendapat lain, mohon putusan yang seadil-adilnya (*ex aequo et bono*).

Menimbang, bahwa pada persidangan yang telah ditentukan hadir Kuasa Penggugat dan Kuasa Tergugat ;

Menimbang, bahwa Ketua Majelis Hakim menghimbau kepada Para Pihak untuk melaksanakan persidangan secara elektronik (*e-court*) ;

Menimbang, bahwa Para Pihak setuju untuk melaksanakan persidangan secara elektronik (*e-court*) ;

Menimbang, bahwa sesuai dengan ketentuan Pasal 154 ayat (1) RBg, Majelis Hakim telah berusaha mendamaikan kedua belah pihak, akan tetapi tidak berhasil, sehingga pemeriksaan perkara dilanjutkan dengan pembacaan gugatan yang keseluruhan isinya dipertahankan dan tidak ada perbaikan gugatan oleh Penggugat ;

Menimbang, bahwa terhadap Gugatan Penggugat tersebut Tergugat memberikan jawaban pada tanggal 31 Oktober 2024, yang pada pokoknya sebagai berikut ;

A. DALAM EKSEPSI

PENGGUGAT TIDAK MEMILIKI KAPASITAS HUKUM MENGAJUKAN GUGATAN (EXCEPTIE LEGITIMA PERSONA STANDI IN JUDICIO)

1. Bahwa PENGGUGAT tidak memiliki kapasitas hukum mengajukan gugatan di Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Kelas 1A Tanjungkarang (*Exceptie Legitima Persona Standi In Judicio*) berdasarkan Pengakuan dari PENGGUGAT yang dinyatakan dalam dalil gugatan angka 1 halaman 2 yang pada pokoknya menyatakan bahwa pada tahun 2005

Halaman 11 dari 56 Putusan PHI Nomor 17/Pdt.Sus-PHI/2024/PN Tjk



PENGGUGAT merupakan Ekspatriat dari Timor Timor, dengan mengatakan sebagai berikut:

Angka 1 Halaman 2 Gugatan PENGGUGAT:

"Bahwa, pada tahun 2005 Penggugat merupakan Eks. Patriat dari Timor Timor, diterima dan mulai bekerja di perusahaan sebagai pekerja harian lepas selama 1 tahun, dan diawali pada tahun 2006 status hubungan kerjanya menjadi Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) yaitu pada bangunan sipil."

2. Bahwa setelah diteliti lebih lanjut, Pengakuan PENGGUGAT di dalam gugatannya sebagaimana tersebut di atas adalah memang benar adanya sebagaimana dinyatakan dalam identitas PENGGUGAT halaman 1 yang pada intinya menyatakan PENGGUGAT lahir di Timor-Timor, tertanggal 06 Juli 1975, Jenis Kelamin Laki-laki, Agama Islam dan lain sebagainya, namun tidak menyebutkan status Kewarganegaraannya apakah berkewarganegaraan Timor-Timor (saat ini bernama "Republik Demokratis Timor Leste") ataukah berkewarganegaraan Indonesia, dengan menyatakan sebagai berikut:

Gugatan PENGGUGAT pada bagian Identitas Halaman 1:

Nama : MIGUEL FIRMAN.
Tempat Tanggal Lahir : Timor-Timor, 06 Juli 1975.
Jenis Kelamin : Laki-laki.
Agama : Islam.
Pekerjaan : Karyawan Swasta.
Alamat : Dusun Kemang, RT.004/ RW.004
Kelurahan Sukanegara, Kecamatan Tanjung Bintang, Kabupaten Lampung Selatan.

3. Berdasarkan dalil di dalam identitas tersebut, tidak dapat dijelaskan mengenai status kewarganegaraan PENGGUGAT, apakah berkewarganegaraan Republik Demokratis Timor Leste ataukah berkewarganegaraan Indonesia). Kendati demikian, Pengakuan PENGGUGAT di dalam angka 1 halaman 2 sudah cukup menjelaskan dan membuktikan bahwa PENGGUGAT merupakan Ekspatriat dari Timor Timor.

DEFINISI EKSPATRIAT

4. Bahwa secara filosofi, yang dimaksud dengan Ekspatriat sebagaimana tertuang di dalam Bab VIII tentang Penggunaan Tenaga Kerja Asing Pasal 42 sampai dengan Pasal 49 Undang-undang R.I. No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, yang telah diubah terakhir dengan Undang-undang R.I. No. 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-undang No. 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja menjadi



Undang-undang Klaster Ketenagakerjaan (selanjutnya disebut "UU Cipta Kerja") yang pada intinya menyatakan bahwa Ekspatriat adalah Tenaga Kerja Asing.

5. Bahwa berdasarkan Pasal 15 ayat (5) PP 35/2021 PKWT pada intinya menyatakan bahwa Pemberian uang kompensasi tidak berlaku bagi tenaga kerja asing yang dipekerjakan oleh pemberi kerja dalam Hubungan Kerja berdasarkan PKWT.

Pasal 15 Ayat (5) PP 35/2021 PKWT:

"Pemberian uang kompensasi tidak berlaku bagi tenaga kerja asing yang dipekerjakan oleh pemberi kerja dalam Hubungan Kerja berdasarjan PKWT."

6. Bahwa mencermati dari identitas PENGGUGAT di dalam Gugatan dikaitkan dengan sejarah terbentuknya Republik Demokratis Timor Leste, yang yang pada faktanya kelahiran PENGGUGAT di Timor-Timor, tertanggal 06 Juli 1975, pada saat itu Timor-Timor masih menjadi bagian dari jajahan Portugis yang dimulai pada Abad ke - 16 (Tahun 1501 - 1600). Kemudian pada tanggal 28 November 1975 *Front Revolusioner Timor Leste Merdeka (FRETILIN)* memproklamirkan Kemerdekaan (secara *De Facto*) dari jajahan Portugis dan pendudukan yang tidak sah. Selanjutnya Indonesia megesahkan penyatuan Timor-Timur ke dalam Negara Kesatuan Republik Indonesia yang dilakukan pada tanggal 17 Juli 1976 melalui Undang-undang Republik Indonesia No. 7 Tahun 1976 tentang Pengesahan Penyatuan Timor-Timur Ke Dalam Negara Kesatuan Republik Indonesia Dan Pembentukan Propinsi Daerah Tingkat I Timor-Timur. Kemudian pada tanggal 30 Agustus 1999 PBB mengeluarkan Referendum dan tepat pada tanggal 20 Mei 2002 Timor Timor memperoleh Kemerdekaan secara *De Jure* sehingga terbentuknya Undang-undang Dasar Republik Demokratis Timor Leste.
7. Bahwa mencermati dari tempat kelahiran PENGGUGAT, yaitu di Timor-Timor pada tanggal 06 Juli 1975, pada saat itu PENGGUGAT masih dalam status dilahirkan dalam penjajahan (kedaulatan bangsa Portugis) dan/atau bangsa Timor-Timor berdasarkan deklarasi Kemerdekaannya secara *de facto* alias belum menjadi Negara Indonesia. Sehingga dapat disimpulkan bahwa PENGGUGAT adalah berstatus kewarganegaraan Timor-Timor dan oleh sebab itu, maka TERGUGAT dalam hal ini membenarkan dalil PENGGUGAT pada angka 1 halaman 2 Gugatan yang pada pokoknya menyatakan bahwa PENGGUGAT merupakan Ekspatriat dari Timor-Timor.



8. Perlu diketahui bahwa apabila dilihat dari sejarah terbentuknya Timor-Timor tersebut di atas, dapat dimaknai bahwa PENGGUGAT mempunyai 2 (dua) kewarganegaraan dan/atau kewarganegaraan ganda (*bipatride*) karena baik Negara Timor Leste maupun Negara Indonesia terdapat asas *ius sanguinis*, yaitu menentukan kewarganegaraan berdasarkan keturunan orang tua dan *ius soli*, yaitu menentukan kewarganegaraan berdasarkan tempat kelahiran. Sementara itu, berdasarkan Undang-undang No. 12 Tahun 2006 tentang Kewarganegaraan Republik Indonesia (UU No. 12/2006 ttg Kewarganegaraan), yang pada pokoknya menyatakan bahwa Indonesia tidak mengenal kewarganegaraan ganda (*bipatride*) ataupun tanpa kewarganegaraan (*apatride*) dan untuk itu harus diajukan permohonan pewarganegaraan atau pernyataan untuk tetap menjadi Warga Negara Indonesia berdasarkan Pasal 39 ayat (1) dan (2) serta Pasal 40 UU No. 12/2006 ttg Kewarganegaraan.

Pasal 39 Ayat (1) UU No. 12/2006 ttg Kewarganegaraan:

"Permohonan pewarganegaraan, pernyataan untuk tetap menjadi Warga Negara Indonesia, atau permohonan memperoleh kembali Kewarganegaraan Republik Indonesia yang telah diajukan kepada Menteri sebelum Undang-undang ini berlaku dan telah diproses tetapi belum selesai, tetap diselesaikan berdasarkan Undang Undang Nomor 62 Tahun 1958 tentang Kewarganegaraan Republik Indonesia sebagaimana telah diubah dengan Undang-undang Nomor 3 Tahun 1976 tentang Perubahan Pasal 18 Undang-undang Nomor 62 Tahun 1958 tentang Kewarganegaraan Republik Indonesia,"

Pasal 39 Ayat (2) UU No. 12/2006 ttg Kewarganegaraan:

"Apabila permohonan atau pernyataan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) telah diproses tetapi belum selesai pada saat peraturan pelaksanaan Undang-undang ini ditetapkan, permohonan atau pernyataan tersebut diselesaikan menurut ketentuan Undang-undang ini."

Pasal 40 Ayat (2) UU No. 12/2006 ttg Kewarganegaraan:

"Permohonan pewarganegaraan, pernyataan untuk tetap menjadi Warga Negara Indonesia, atau permohonan memperoleh kembali Kewarganegaraan Republik Indonesia yang telah diajukan kepada Menteri sebelum Undang-undang ini berlaku dan belum diproses, diselesaikan berdasarkan ketentuan Undang-undang ini."

Berdasarkan hal-hal tersebut di atas disandingkan dengan Pengakuan dari PENGGUGAT, maka dapat disimpulkan bahwa PENGGUGAT terbukti tidak memiliki kapasitas hukum mengajukan gugatan di Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Kelas 1A Tanjungkarang (*Exceptie Legitima*



Persona Standi In Judicio). Dengan demikian Gugatan PENGGUGAT haruslah dinyatakan Ditolak atau setidaknya menyatakan Tidak Dapat Diterima (*niet onvankeljik verklaard*) karena mengandung Cacat Secara Formil.

**GUGATAN PENGGUGAT KABUR DAN TIDAK JELAS
(EXCEPTIO OBSCUUR LIBEL)**

GUGATAN PENGGUGAT KABUR DAN TIDAK JELAS BAGIAN I:

1. Bahwa *Legal Standing* PENGGUGAT tidak jelas karena di satu sisi mengatakan bahwa PENGGUGAT adalah Ekspatriat yang notabene merupakan Tenaga Kerja Asing yang tidak diperkenankan menurut hukum menjadi Karyawan Tetap, akan tetapi di sisi lain PENGGUGAT meminta hak-haknya (Upah, Pesangon, Uang Penghargaan, Hak Cuti dan lain sebagainya) (seolah-olah PENGGUGAT adalah PKWTT) membuat Gugatan yang diajukan oleh PENGGUGAT Tidak Jelas Sehingga Mengakibatkan Gugatan Tidak Jelas/Kabur (*Exceptio Obscuur Libel*).
2. Bahwa dalil PENGGUGAT sebagaimana tertuang dalam gugatan angka 1 halaman 2, angka 4 halaman 7, dan keseluruhan dari angka 9 - 25 halaman 8 sampai dengan halaman 11, yang menyatakan sebagai berikut:

Angka 1 Halaman 2 Gugatan PENGGUGAT:

"Bahwa, pada tahun 2005 Penggugat merupakan Eks. Patriat dari Timor Timor, diterima dan mulai bekerja di perusahaan sebagai pekerja harian lepas selama 1 tahun, dan diawali pada tahun 2006 status hubungan kerjanya menjadi Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) yaitu pada bangunan sipil."

Angka 4 Halaman 7 Gugatan PENGGUGAT:

"Bahwa, berdasarkan poin diatas maka demi hukum status hubungan kerja Penggugat menjadi perjanjian kerja waktu tidak tertentu (PKWTT) sejak berakhirnya pembaharuan PKWT yang pertama tahun 2011."

Angka 9 - 25 Halaman 8 s/d Halaman 11 Gugatan PENGGUGAT:

"Bahwa, pasal 156 ayat (2) huruf (i) Undang-undang Nomor 6 Tahun 2023 Tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-undang Nomor 2 Tahun 2022 Tentang Cipta Kerja Menjadi Undang-undang menyatakan : "Uang Pesangon sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diberikan dengan ketentuan sebagai berikut : masa kerja 8 (delapan) tahun atau lebih, 9 (sembilan) bulan Upah."

Selanjutnya angka 10, 11, 12, dst.....sampai dengan halaman 11.

3. Bahwa berdasarkan Angka 4 Pasal 42 ayat (4) dan (6) UU Cipta Kerja pada intinya menyatakan bahwa Ekspatriat atau Tenaga Kerja Asing dapat



dipekerjakan di Indonesia hanya untuk jabatan tertentu dan waktu tertentu (PKWT) dan ketentuan mengenai jabatan dan PKWT diatur dalam Peraturan Pemerintah.

Angka 4 Pasal 42 Ayat (4) UU Cipta Kerja:

Tenaga Kerja Asing dapat dipekerjakan di Indonesia hanya dalam Hubungan Kerja untuk jabatan tertentu dan waktu tertentu serta memiliki kompetensi sesuai dengan jabatan yang akan diduduki.

Angka 4 Pasal 42 Ayat (6) UU Cipta Kerja:

Ketentuan mengenai jabatan tertentu dan waktu tertentu sebagaimana dimaksud pada ayat (4) diatur dalam Peraturan Pemerintah.

4. Bahwa sebagaimana dinyatakan dalam Pasal 1 angka (4) dan Pasal 4 ayat (1) Peraturan Pemerintah No. 34 Tahun 2021 tentang Penggunaan Tenaga Kerja Asing (selanjutnya disebut dengan "PP 34/2021"), pada intinya menyatakan bahwa Tenaga Kerja Asing / Ekspatriat hanya diperkenankan untuk pekerjaan waktu tertentu dan jangka waktu tertentu.

Pasal 1 Angka (4) PP 34/2021:

"Rencana penggunaan Tenaga Kerja Asing yang selanjutnya disingkat RPTKA adalah rencana penggunaan TKA pada jabatan tertentu dan jangka waktu tertentu."

Pasal 4 Ayat (1) PP 34/2021:

"TKA hanya dapat dipekerjakan oleh Pemberi Kerja TKA dalam hubungan kerja untuk jabatan tertentu dan waktu tertentu, serta memiliki kompetensi sesuai dengan jabatan yang akan diduduki."

5. Bahwa berbanding terbalik dengan apa yang disampaikan oleh PENGGUGAT dalam gugatannya pada angka 1 halaman 2 dan angka 4 halaman 7, di satu sisi PENGGUGAT mengatakan adalah Tenaga Kerja Asing / Ekspatriat yang berdasarkan peraturan perUndang-undangan hanya dapat dipekerjakan dalam waktu tertentu (PKWT), namun di sisi lain PENGGUGAT mengatakan sebaliknya bahwa *"demi hukum status hubungan kerja Penggugat menjadi perjanjian kerja waktu tidak tertentu (PKWTT)"*.
6. Dengan kata lain, telah terbukti bahwa *Legal Standing* PENGGUGAT tidak jelas karena di satu sisi mengatakan bahwa PENGGUGAT adalah Ekspatriat yang notabene merupakan Tenaga Kerja Asing yang tidak diperkenankan menurut hukum menjadi Karyawan Tetap (PKWTT), akan tetapi di sisi lain PENGGUGAT meminta hak-haknya (Upah, Pesangon, Uang Penghargaan, Hak Cuti dan lain sebagainya) (seolah-olah PENGGUGAT adalah PKWTT) membuat Gugatan yang diajukan oleh



PENGGUGAT Tidak Jelas Sehingga Mengakibatkan Gugatan Tidak Jelas/Kabur (*Exceptio Obscur Libel*).

7. Di samping itu, bahwa terdapat perbedaan antara Posita/*Fundamentum Petendi* dan Petitum/Tuntutan dalam gugatan yang diajukan oleh PENGGUGAT yang mana di dalam Posita/*Fundamentum Petendi* tidak merincikan perhitungan dari nilai uang kompensasi, namun di dalam Petitum/Tuntutan angka 7 pada halaman 11 terdapat tuntutan kepada TERGUGAT untuk membayar uang kompensasi. Hal tersebut membuat gugatan yang diajukan oleh PENGGUGAT kabur (*Obscur*) karena tidak jelas, tidak cermat, dan tidak sempurna, sebagaimana dijelaskan dalam Yurisprudensi Putusan Mahkamah Agung R.I. No. 492 K/Sip/1970, tertanggal 16 Desember 1970.

- Putusan Mahkamah Agung R.I. No. 492 K/Sip/1970 tertanggal 16 Desember 1970:

“Gugatan kerugian sejumlah uang tertentu tanpa perincian kerugian-kerugian dalam bentuk apa yang menjadi dasar tuntutan itu harus dinyatakan tidak dapat diterima karena tuntutan-tuntutan tersebut adalah tidak jelas/tidak sempurna”.

GUGATAN PENGGUGAT KABUR DAN TIDAK JELAS BAGIAN II:

1. Bahwa gugatan yang diajukan oleh PENGGUGAT di Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Kelas 1A TanjungKarang berisi tentang Pencampuradukkan jenis-jenis dalam perselisihan hubungan industrial membuat gugatan yang diajukan oleh PENGGUGAT terbukti kabur dan tidak jelas.
2. Bahwa sesuai dengan “Perihal” pada halaman 1 gugatan PENGGUGAT adalah mengenai “Gugatan Pemutusan Hubungan Kerja” yang notabene adalah berjenis pemutusan hubungan kerja, namun dasar dan/atau alasan-alasan gugatan (*fundamentum petenti*) angka 15 halaman 3 gugatan yang mengatakan PENGGUGAT “menuntut hak-haknya” mengandung sifat perselisihan hak yang dijelaskan lebih lanjut dalam gugatan pada angka 6 s/d 25 halaman 7 s/d 10. Pencampuradukkan gugatan hubungan industrial antara jenis perselisihan hak, perselisihan kepentingan dan perselisihan pemutusan hubungan kerja membuat gugatan yang diajukan oleh PENGGUGAT terbukti kabur dan tidak jelas.
3. Bahwa sebagaimana dinyatakan dalam Pasal 2 Undang-undang No. 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (selanjutnya disebut “UU PHI”), yang pada intinya memuat jenis-jenis perselisihan dalam hubungan industrial, yaitu Perselisihan Hak,

Halaman 17 dari 56 Putusan PHI Nomor 17/Pdt.Sus-PHI/2024/PN Tjk



Perselisihan Kepentingan, Perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja dan Perselisihan antar Serikat Pekerja/Serikat Buruh hanya dalam satu Perusahaan.

Pasal 2 UU PHI:

"Jenis Perselisihan Hubungan Industrial meliputi:

- a. perselisihan hak;*
- b. perselisihan kepentingan;*
- c. perselisihan pemutusan hubungan kerja; dan*
- d. perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh hanya dalam satu perusahaan."*

4. Bahwa yang dimaksud dengan perselisihan hak dalam perselisihan hubungan industrial sebagaimana dinyatakan dalam Pasal 1 angka (2) UU PHI adalah perselisihan yang timbul karena tidak dipenuhinya hak, akibat adanya perbedaan pelaksanaan atau penafsiran terhadap ketentuan peraturan perUndang-undangan, perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama.

Pasal 1 Angka (2) UU PHI:

"Perselisihan hak adalah perselisihan yang timbul karena tidak dipenuhinya hak, akibat adanya perbedaan pelaksanaan atau penafsiran terhadap ketentuan peraturan perUndang-undangan, perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama."

5. Sementara itu, yang dimaksud dengan perselisihan kepentingan dalam perselisihan hubungan industrial sebagaimana dinyatakan dalam Pasal 1 angka (3) UU PHI adalah perselisihan yang timbul dalam hubungan kerja karena tidak adanya kesesuaian pendapat mengenai pembuatan, dan atau perubahan syarat-syarat kerja yang ditetapkan dalam perjanjian kerja, atau peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama.

Pasal 1 Angka (3) UU PHI:

"Perselisihan kepentingan adalah perselisihan yang timbul dalam hubungan kerja karena tidak adanya kesesuaian pendapat mengenai pembuatan, dan atau perubahan syarat-syarat kerja yang ditetapkan dalam perjanjian kerja, atau peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama."

6. Kemudian, yang dimaksud dengan perselisihan pemutusan hubungan kerja dalam perselisihan hubungan industrial sebagaimana dinyatakan dalam Pasal 1 angka (4) UU PHI adalah perselisihan yang timbul karena tidak adanya kesesuaian pendapat mengenai pengakhiran hubungan kerja yang dilakukan oleh salah satu pihak.



Pasal 1 Angka (4) UU PHI:

Perselisihan pemutusan hubungan kerja adalah perselisihan yang timbul karena tidak adanya kesesuaian pendapat mengenai pengakhiran hubungan kerja yang dilakukan oleh salah satu pihak.

7. Bahwa antara perselisihan hak, perselisihan kepentingan dan perselisihan pemutusan hubungan kerja adalah jenis perselisihan yang berbeda dan tidak sama. Bahkan hal tersebut telah sesuai dengan Pasal 86 UU PHI, yang pada intinya menyatakan bahwa apabila terdapat perselisihan hak dan/atau perselisihan kepentingan diikuti dengan perselisihan pemutusan hubungan kerja, maka Pengadilan Hubungan Industrial wajib terlebih dahulu memutus perkara perselisihan hak dan/atau perselisihan kepentingan.

Pasal 86 UU PHI:

"Dalam hal perselisihan hak dan/atau perselisihan kepentingan diikuti dengan perselisihan pemutusan hubungan kerja, maka Pengadilan Hubungan Industrial wajib memutus terlebih dahulu perkara perselisihan hak dan/atau perselisihan kepentingan."

8. Bahwa oleh karena telah terbukti di dalam gugatan yang diajukan oleh PENGGUGAT yang telah mencampuradukkan gugatan hubungan industrial antara jenis perselisihan hak, perselisihan kepentingan dan perselisihan pemutusan hubungan kerja, maka seyogianya Majelis Hakim yang memeriksa dan mengadili perkara *a quo* haruslah menyatakan Menolak atau setidaknya menyatakan Tidak Dapat Diterima (*niet onvankelijk verklaard*) terhadap gugatan yang diajukan oleh PENGGUGAT karena terbukti kabur dan tidak jelas.

Berdasarkan hal-hal tersebut di atas, maka sepatut dan selayaknya Majelis Hakim yang memeriksa dan mengadili perkara *a quo* dapat menyatakan Gugatan PENGGUGAT Tidak Jelas dan Kabur, untuk itu haruslah dinyatakan Ditolak atau setidaknya menyatakan Tidak Dapat Diterima (*niet onvankelijk verklaard*).

GUGATAN PENGGUGAT SANGAT PREMATUR

(EXCEPTIO DILATORIA)

1. Bahwa Gugatan Penggugat Sangat Prematur (*Exceptio Dilatoria*) karena mengandung cacat formil karena belum bisa diajukan ke Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Kelas 1A Tanjungkarang karena tidak memenuhi syarat Formil.
2. Bahwa berdasarkan Pasal 3 UU PHI, yang pada intinya sebelum memasuki tahap persidangan, maka perselisihan hubungan industrial mewajibkan bagi



para pihak untuk mengupayakan penyelesaian terlebih dahulu melalui perundingan Bipartit.

Pasal 3 UU PHI:

- (1). *Perselisihan hubungan industrial **wajib diupayakan penyelesaiannya terlebih dahulu melalui perundingan bipartit** secara musyawarah untuk mencapai mufakat;*
- (2). *Penyelesaian perselisihan melalui bipartit sebagaimana dimaksud pada ayat (1) harus diselesaikan paling lama 30 (tiga puluh) hari kerja sejak tanggal dimulainya perundingan;*
- (3) *Apabila dalam jangka waktu 30 (tiga puluh) hari sebagaimana dimaksud pada ayat (2) salah satu pihak menolak untuk berunding atau telah dilakukan perundingan tetapi tidak mencapai kesepakatan, maka perundingan bipartit dianggap gagal.*

3. Bahwa terhadap gugatan yang diajukan oleh PENGGUGAT terkait dengan perselisihan hubungan industrial, tidak pernah sama sekali ada permintaan, permohonan dan/atau perintah dari PENGGUGAT (baik secara tertulis maupun secara lisan) untuk dilakukan **Perundingan Bipartit**, justru malah PENGGUGAT mengajukan Tripartit kepada Dinas Tenaga Kerja Provinsi Lampung sebagaimana dalil Gugatan PENGGUGAT pada angka 25 halaman 10, yang menyebutkan:

Angka 25 Halaman 10 Gugatan PENGGUGAT:

"Bahwa, telah dilakukan Mediasi Mediator di Dinas Tenaga Kerja Provinsi Lampung, kemudian pada tanggal 31 Juli 2024 Mediator Dinas Tenaga Kerja Provinsi Lampung telah mengeluarkan risalah dan anjuran terkait dengan perselisihan hubungan industrial dengan No Anjuran : 500.15.15.1/3231/V.08/02/2024, agar perusahaan membayar uang pesangon kepada Penggugat sebagaimana diatur dalam pasal 40 PP No. 35 Tahun 2021 senilai Rp. 34.573.591,- (tiga puluh empat juta lima ratus tujuh puluh tiga ribu lima ratus sembilan puluh satu rupiah)."

4. Bahwa dalil Posita Gugatan PENGGUGAT dari halaman 1 sampai dengan halaman 10, kalimat Bipartit hanya terdapat pada angka 16 halaman 3 yang pada pokoknya PENGGUGAT menyatakan antara PENGGUGAT dan TERGUGAT telah dilakukan perundingan Bipartit. Kendati demikian, pada faktanya perundingan Bipartit antara PENGGUGAT dan TERGUGAT tidak pernah ada dan tidak pernah terjadi. Alih-alih mengajukan permintaan dan/atau permohonan dan/atau perintah untuk dilakukan Bipartit, PENGGUGAT malah mengajukan Tripartit kepada Dinas Tenaga Kerja Provinsi Lampung (melompati anak tangga administrasi hukum).



Berdasarkan Pasal 4 UU PHI yang intinya menyatakan bahwa apabila perundingan Bipartit gagal, maka salah satu pihak atau kedua belah pihak mencatatkan perselisihannya kepada instansi di bidang ketenagakerjaan (dalam hal ini Dinas Tenaga Kerja)

Pasal 4 UU PHI:

- (1). *Dalam hal perundingan bipartit gagal sebagaimana dimaksud dalam Pasal 3 ayat (3), maka salah satu atau kedua belah pihak mencatatkan perselisihannya kepada instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan setempat dengan melampirkan bukti bahwa upaya-upaya penyelesaian melalui perundingan bipartit telah dilakukan;*
 - (2). *Apabila bukti-bukti sebagaimana dimaksud pada ayat (1) tidak dilampirkan, maka instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan mengembalikan berkas untuk dilengkapi paling lambat dalam waktu 7 (tujuh) hari kerja terhitung sejak tanggal diterimanya pengembalian berkas;*
 - (3). *Setelah menerima pencatatan dari salah satu atau para pihak, instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan setempat wajib menawarkan kepada para pihak untuk menyepakati memilih penyelesaian melalui konsiliasi atau melalui arbitrase;*
 - (4). *Dalam hal para pihak tidak menetapkan pilihan penyelesaian melalui konsiliasi atau arbitrase dalam waktu 7 (tujuh) hari kerja, maka instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan melimpahkan penyelesaian perselisihan kepada mediator;*
 - (5). *Penyelesaian melalui konsiliasi dilakukan untuk penyelesaian perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja, atau perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh;*
 - (6). *Penyelesaian melalui arbitrase dilakukan untuk penyelesaian perselisihan kepentingan atau perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh.*
5. Bahwa setelah tahap/fase Bipartit dan Tripartit dinyatakan tidak mencapai kesepakatan, maka barulah PENGGUGAT dapat mengajukan gugatan di Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Kelas 1A Tanjungkarang sebagaimana dinyatakan dalam Pasal 5 UU PHI.

Pasal 5 UU PHI:

“Dalam hal penyelesaian melalui konsiliasi atau mediasi tidak mencapai kesepakatan, maka salah satu pihak dapat mengajukan gugatan kepada Pengadilan Hubungan Industrial.”



6. Berdasarkan poin-poin tersebut di atas, dapat diketahui bahwa di dalam Perselisihan Hubungan Industrial, terdapat 3 (tiga) tahap/fase perundingan yang wajib dilakukan (syarat Formil) sebelum mengajukan Gugatan di Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Kelas 1A Tanjungkarang, yaitu sebagai berikut:
 - Tahap I melakukan Perundingan Bipartit;
 - Tahap II melakukan Perundingan Tripartit; dan
 - Tahap III/terakhir mengajukan Gugatan di Pengadilan Hubungan Industrial;
7. Oleh karena pada faktanya, tidak dilaksanakannya Bipartit antara PENGUGAT dan TERGUGAT, maka Gugatan yang diajukan PENGUGAT terbukti Sangat Prematur (*Exceptio Dilatoria*) karena mengandung cacat formil karena belum bisa diajukan ke Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Kelas 1A Tanjungkarang karena tidak memenuhi syarat Formil.

Berdasarkan hal-hal tersebut di atas, oleh karena tidak terpenuhinya syarat formil Gugatan yang diajukan oleh PENGUGAT, maka dengan demikian Gugatan PENGUGAT haruslah dinyatakan Ditolak atau setidaknya menyatakan gugatan Tidak Dapat Diterima (*niet onvankelijk verklaard*) karena mengandung Cacat Secara Formil.

GUGATAN PENGUGAT DALUWARSA

(EXCEPTIO TEMPORIS)

1. Bahwa gugatan yang diajukan oleh PENGUGAT telah Daluwarsa (*Exceptio Temporis*) menurut hukum berdasarkan Undang-undang karena telah melewati batas waktu pengajuan Gugatan sebagaimana dinyatakan dalam peraturan perUndang-undangan.
2. Bahwa berdasarkan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) terakhir antara PENGUGAT dan TERGUGAT berakhir pada bulan September 2023 dan sebagaimana ketentuan yang diatur dalam Pasal 171 Undang-undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (selanjutnya disebut "UU 13/2003 ttg Ketenagakerjaan") menyebutkan bahwa pekerja/buruh (dalam hal ini PENGUGAT) dapat mengajukan gugatan ke lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial dalam waktu paling lama 1 (satu) tahun sejak tanggal dilakukannya pemutusan hubungan kerja.

Pasal 171 UU 13/2003 ttg Ketenagakerjaan:

"Pekerja/buruh yang mengalami pemutusan hubungan kerja tanpa penetapan lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang berwenang sebagaimana dimaksud dalam Pasal 158 ayat (1), Pasal 160 ayat (3), dan Pasal 162, dan pekerja/buruh yang bersangkutan tidak dapat



menerima pemutusan hubungan kerja tersebut, maka pekerja/buruh dapat mengajukan gugatan ke lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial dalam waktu paling lama 1 (satu) tahun sejak tanggal dilakukan pemutusan hubungannya.”

3. Bahwa sebagaimana Gugatan yang terdaftar dan tercatat dalam register perkara No. 17/Pdt.Sus-PHI/2024/PN.Tjk., diajukan PENGGUGAT pada tanggal 23 September 2024, telah melewati batas waktu (daluwarsa) sebagaimana ketentuan di dalam Pasal 171 UU 13/2003 ttg Ketenagakerjaan. Sebab, berakhirnya PKWT PENGGUGAT adalah pada awal bulan September 2023 (telah melewati batas waktu pengajuan gugatan).

Pasal 1946 Buku Keempat - KUHPerdara:

“Lewat waktu ialah suatu sarana hukum untuk memperoleh sesuatu atau suatu alasan untuk dibebaskan dari suatu perikatan dengan lewatnya waktu tertentu dan dengan terpenuhinya syarat-syarat yang ditentukan dalam Undang-undang.”

Berdasarkan hal-hal tersebut di atas, oleh karena gugatan yang diajukan oleh PENGGUGAT terbukti telah Daluwarsa (*Exceptio Temporis*) menurut hukum berdasarkan Undang-undang karena telah melewati batas waktu pengajuan Gugatan sebagaimana dinyatakan dalam peraturan perUndang-undangan, maka seyogianya Majelis Hakim harus Menolak Gugatan *a quo* atau setidaknya menyatakan gugatan tidak dapat diterima (*Niet Onvankelijke Verklaard*).

GUGATAN YANG DIAJUKAN OLEH PENGGUGAT ATAS DASAR ITIKAD BURUK (EKSEPSI DOLU PRAECENTIS)

1. Bahwa Gugatan yang diajukan oleh PENGGUGAT atas dasar itikad buruk (*Eksepsi Dolu Praeentis*) yang bermaksud untuk merugikan perusahaan dengan mencoba mendapatkan dan menuntut hak (seperti pesangon, uang penghargaan, uang hak cuti, upah dan lain sebagainya) yang tidak sesuai dengan peraturan perUndang-undangan yang berlaku.
2. Bahwa hubungan kerja antara PENGGUGAT dan TERGUGAT adalah Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) bukan Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT), yang berdasarkan Bab IV Ketenagakerjaan Pasal 81 angka 16 Pasal 61 ayat (1) dan angka 17 Pasal 61A Undang-undang R.I. No. 6 Tahun 2003 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-undang No. 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja menjadi Undang-undang Klaster Ketenagakerjaan (selanjutnya disebut “UU Cipta Kerja”),



pada intinya menyebutkan bahwa Perjanjian Kerja berakhir apabila Pekerja/Buruh meninggal dunia, berakhirnya jangka waktu Perjanjian Kerja, dan lain sebagainya serta Perjanjian Kerja Waktu Tertentu berakhir, dapat diberikan uang Kompensasi.

Angka 16 Pasal 61 Ayat (1) UU Cipta Kerja:

“Perjanjian Kerja berakhir apabila:

- a. Pekerja/Buruh meninggal dunia;*
- b. berakhirnya jangka waktu Perjanjian Kerja;*
- c. selesainya suatu pekerjaan tertentu;*
- d. adanya putusan pengadilan dan/atau putusan lembaga penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial yang telah mempunyai kekuatan hukum tetap; atau*
- e. adanya keadaan atau kejadian tertentu yang dicantumkan dalam Perjanjian Kerja, Peraturan Perusahaan, atau Perjanjian Kerja Bersama yang dapat menyebabkan berakhirnya Hubungan Kerja.”*

Angka 17 Pasal 16A UU Cipta Kerja:

- (1) Dalam hal perjanjian kerja waktu tertentu berakhir sebagaimana dimaksud dalam Pasal 61 ayat (1) huruf b dan huruf c, Pengusaha wajib memberikan uang kompensasi kepada Pekerja/ Buruh.*
 - (2) Uang kompensasi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diberikan kepada Pekerja/Buruh sesuai dengan masa kerja Pekerja/Buruh di Perusahaan yang bersangkutan.*
 - (3) Ketentuan lebih lanjut mengenai uang kompensasi diatur dalam Peraturan Pemerintah.*
3. Bahwa sebagaimana tercantum dalam Angka 16 Pasal 61 ayat (1) UU Cipta Kerja menyebutkan bahwa PKWT berakhir pada saat berakhirnya waktu Perjanjian Kerja dan berdasarkan Angka 17 Pasal 16A ayat (1) pada pokoknya menyatakan bahwa apabila PKWT berakhir, maka TERGUGAT mempunyai kewajiban memberikan uang kompensasi kepada PENGGUGAT bukan pesangon, uang penghargaan, uang hak cuti, upah dan lain sebagainya. Berdasarkan hal tersebut, maka Tuntutan PENGGUGAT kepada TERGUGAT yang meminta pesangon, uang penghargaan, uang hak cuti, upah dan lain sebagainya, jelas membuktikan adanya itikad buruk.
4. Bahwa mengenai Angka 17 Pasal 16A ayat (3) yang mengisyaratkan terkait dengan ketentuan uang kompensasi terhadap PENGGUGAT sebagai PKWT, maka rujukannya adalah ketentuan yang diatur dalam Peraturan Pemerintah No. 35 Tahun 2001 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu,



Alih Daya, Waktu Kerja Dan Waktu Istirahat, Dan Pemutusan Hubungan Kerja (selanjutnya disebut dengan "PP 35/2021").

5. Bahwa berdasarkan Pasal 15, 16 dan 17 PP 35/2021 yang pada pokoknya menyebutkan bahwa TERGUGAT mempunyai kewajiban kepada PENGGUGAT untuk membayar uang kompensasi sebesar 1 (satu) bulan Upah setiap PKWT selama 12 bulan. Kendati demikian, perhitungan mengenai uang kompensasi kepada PENGGUGAT perhitungannya adalah sejak tanggal 2 November 2020, sejak diundangkannya Undang-undang No. 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja, hal dimaksud sebagaimana tertuang dalam Pasal 64 PP 35/2021.
6. Dengan demikian, maka telah terbukti bahwa Gugatan yang diajukan oleh PENGGUGAT yang bermaksud untuk merugikan perusahaan dengan mencoba mendapatkan dan menuntut hak (seperti pesangon, uang penghargaan, uang hak cuti, upah dan lain sebagainya) yang tidak sesuai dengan peraturan perUndang-undangan yang berlaku merupakan Gugatan yang didasari atas dasar itikad buruk (*Eksepsi Dolu Praeentis*).

Berdasarkan hal-hal tersebut di atas, oleh karena PENGGUGAT telah terbukti mengajukan gugatan atas dasar itikad buruk (*Eksepsi Dolu Praeentis*), maka patut dan layak Majelis Hakim harus Menolak Gugatan *a quo* atau setidaknya menyatakan gugatan tidak dapat diterima (*Niet Onvankelijke Verklaard*).

B. DALAM POKOK PERKARA

1. Bahwa TERGUGAT menolak dengan tegas seluruh dalil yang dikemukakan PENGGUGAT, kecuali apa yang telah diakui dan dibenarkan secara tegas oleh TERGUGAT. Seluruh dalil dalam Eksepsi merupakan satu kesatuan yang tidak terpisahkan dari seluruh dalil yang akan disampaikan pada bagian dalam pokok perkara ini.
2. Bahwa dalil-dalil yang tidak ditanggapi oleh TERGUGAT, bukan karena serta merta (*uitvoerbaar*) diakui oleh PARA TERGUGAT melainkan karena dalil-dalil tersebut tidak ada relevansinya dengan TERGUGAT dan bahkan PENGGUGAT cenderung menggunakan ketentuan peraturan perUndang-undangan terkait dengan Ketenagakerjaan yang dianggap sudah tidak berlaku.

**HUBUNGAN KERJA ANTARA PENGGUGAT DAN TERGUGAT
BERAKHIR BUKAN KARENA PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA,
MELAINKAN KARENA TELAH BERAKHIRNYA PERJANJIAN KERJA
WAKTU TERTENTU (PKWT)**



3. Bahwa hubungan kerja antara PENGGUGAT dan TERGUGAT berakhir bukan karena adanya Pemutusan Hubungan Kerja, melainkan karena telah berakhirnya Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT);
4. Bahwa berdasarkan Pasal 81 angka 16 UU Cipta Kerja, yang pada intinya menyatakan perjanjian kerja berakhir apabila “berakhirnya jangka waktu Perjanjian Kerja”.

Pasal 81 Angka 16 UU Cipta Kerja:

“Ketentuan Pasal 61 diubah sehingga berbunyi sebagai berikut:

Pasal 61:

- (1) *Perjanjian Kerja berakhir apabila:*
 - a. *Pekerja/Buruh meninggal dunia;*
 - b. berakhirnya jangka waktu Perjanjian Kerja;**
 - c. *selesainya suatu pekerjaan tertentu;*
 - d. *adanya putusan pengadilan dan/atau putusan lembaga penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial yang telah mempunyai kekuatan hukum tetap; atau*
 - e. *adanya keadaan atau kejadian tertentu yang dicantumkan dalam Perjanjian Kerja, Peraturan Perrrsahaan, atau Perjanjian Kerja Bersama yang dapat menyebabkan berakhirnya Hubungan Kerja.*
 - (2) *Perjanjian Kerja tidak berakhir karena meninggalnya Pengusaha atau beralihnya hak atas Perusahaan yang disebabkan penjualan, pewarisan, atau hibah.*
 - (3) *Dalam hal terjadi pengalihan Perusahaan, hak-hak Pekerja/Buruh menjadi tanggung jawab Pengusaha baru, kecuali ditentukan lain dalam perjanjian pengalihan yang tidak mengurangi hak-hak Pekerja/Buruh.*
 - (4) *Dalam hal Pengusaha orang perseorangan meninggal dunia, ahli waris Pengusaha dapat mengakhiri Pedanjian Kerja setelah merundingkan dengan Pekerja/Buruh.*
 - (5) *Dalam hal Pekerja/Buruh meninggal dunia, ahli waris Pekerja/Buruh berhak mendapatkan hak-haknya sesuai dengan ketentuan peraturan perUndang-undangan atau hak-hak yang telah diatur dalam Perjanjian Kerja, Peraturan Perrrsahaan, atau Perjanjian Kerja Bersama.*
5. Bahwa sebagaimana dinyatakan dalam Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) yang dibuat antara PENGGUGAT dan TERGUGAT pada bulan Maret 2023 yang berakhir pada bulan September 2023, selanjutnya PENGGUGAT tidak pernah sama sekali mengajukan lamaran pekerjaan kepada TERGUGAT.
 6. Bahwa TERGUGAT menolak dengan tegas dalil PENGGUGAT dalam gugatannya pada sebagian keterangan di dalam angka 1 halaman 2



mengenai status hubungan kerja antara PENGGUGAT dan TERGUGAT sejak tahun 2006.

7. Bahwa hubungan kerja berdasarkan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) antara PENGGUGAT dan TERGUGAT dimulai pada tahun 2011 (bukan tahun 2006) sampai dengan tahun 2023, dengan sistem kontrak (PKWT) dan berakhir pada bulan September 2023;
8. Bahwa TERGUGAT menolak dengan tegas dalil pada gugatan PENGGUGAT angka 13 halaman 3, yang menyatakan sebagai berikut:

Angka 13 Halaman 3 Gugatan PENGGUGAT:

*"Bahwa, pada saat terakhir Penggugat putus kontrak dengan Tergugat pada Oktober 2023. Penggugat pernah mencoba untuk berkomunikasi dengan Tergugat yaitu melalui Personalia atas nama Sdr. Dedi Iskandar untuk menanyakan mengapa kontrak Penggugat tidak diperpanjang sedangkan pada saat itu sedang ada pengangkatan karyawan di perusahaan, dan menanyakan terkait dengan hak-hak Penggugat serta Penggugat memohon agar kiranya masih diberikan pekerjaan oleh Tergugat, namun dijawab oleh Personalia atas nama Sdr. Dedi Iskandar dengan jawaban sebagai berikut :
"keadaan perusahaan sedang susah dan belum ada pekerjaan, jika nanti ada pekerjaan kau akan dipanggil kembali"*

9. Bahwa terhadap dalil sebagaimana tersebut di atas, PENGGUGAT hanya mengada-ada, sebab pada bulan September 2023, PKWT PENGGUGAT telah berakhir berdasarkan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) terakhir dan tidak ada sekalipun permohonan lamaran pekerjaan dari PENGGUGAT, tidak seperti pada PKWT - PKWT sebelumnya yang mana PENGGUGAT mengajukan lamaran pekerjaan kepada TERGUGAT.
10. Bahwa berdasarkan Pasal 283 RBG/163 HIR Jo. Pasal 1865 KUHPerdara yang pada intinya menyatakan bahwa "setiap orang yang mengaku mempunyai suatu hak, atau menunjuk suatu peristiwa untuk meneguhkan haknya itu atau untuk membantah suatu hak orang lain maka wajib membuktikan adanya hak tersebut atau kejadian yang dikemukakan".

Pasal 283 RBG:

"Barangsiapa beranggapan mempunyai suatu hak atau suatu keadaan untuk menguatkan haknya atau menyangkal hak seseorang lain, harus membuktikan hak atau keadaan itu."

Pasal 163 HIR:

"Barangsiapa mengaku mempunyai suatu hak, atau menyebutkan suatu kejadian untuk meneguhkan hak itu atau untuk membantah hak orang lain, harus membuktikan adanya hak itu atau adanya kejadian itu."



Pasal 1865 KUHPerdata:

"Setiap orang yang mengaku mempunyai suatu hak, atau menunjuk suatu peristiwa untuk meneguhkan haknya itu atau untuk membantah suatu hak orang lain, wajib membuktikan adanya hak itu atau kejadian yang dikemukakan itu."

**DALAM HAL PERJANJIAN KERJA WAKTU TERTENTU (PKWT)
BERAKHIR, PEMBAYARAN YANG DIBERIKAN HANYA
UANG KOMPENSASI**

11. Bahwa berdasarkan Pasal 81 angka 17 UU Cipta Kerja, yang pada intinya menyatakan dengan berakhirnya Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT), maka pembayaran yang diberikan hanya uang kompensasi, bukan uang Pesangon, uang Penghargaan Masa Kerja, bukan uang membayar hak Cuti, bukan uang Upah.

Pasal 81 angka 17 UU Cipta Kerja:

"Di antara Pasal 61 dan Pasal 62 disisipkan 1 (satu) pasal, yakni Pasal 61A sehingga berbunyi sebagai berikut:

Pasal 61A:

- (1) Dalam hal perjanjian kerja waktu tertentu berakhir sebagaimana dimaksud dalam Pasal 61 ayat (1) huruf b dan huruf c, Pengusaha wajib memberikan uang kompensasi kepada Pekerja/ Buruh.*
- (2) Uang kompensasi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diberikan kepada Pekerja/Buruh sesuai dengan masa kerja Pekerja/Buruh di Perusahaan yang bersangkutan.*
- (3) Ketentuan lebih lanjut mengenai uang kompensasi diatur dalam Peraturan Pemerintah.*

12. Bahwa berdasarkan hal tersebut di atas, maka Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) yang telah berakhir, PENGGUGAT hanya menerima Uang Kompensasi dan bukan membayarkan hak-hak lainnya. Bahkan hal tersebut telah dipertegas dalam Pasal 15 ayat (1) Peraturan Pemerintah No. 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja Dan Waktu Istirahat, Dan Pemutusan Hubungan Kerja (selanjutnya disebut "PP 35/2021").

Pasal 15 Ayat (1) PP 35/2021:

*"Pengusaha wajib memberikan **uang kompensasi** kepada Pekerja/Buruh yang hubungan kerjanya berdasarkan PKWT."*

13. Bahwa sejak adanya PP 35/2021 terkait dengan perhitungan pembayaran Uang Kompensasi telah dijelaskan juga dalam Pasal 64 PP 35/2021 yang perhitungan mengenai uang kompensasi perhitungannya adalah sejak



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

diundangkannya Undang-undang No. 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja, yaitu pada tanggal 2 November 2020. Sehingga, pembayaran uang kompensasi terhadap PENGGUGAT perhitungannya adalah sebesar dua kali gaji terakhir sebagai berikut: 2 x Rp. 2.861.098,- = Rp. 5.722.196,- (lima juta tujuh ratus dua puluh dua ribu seratus sembilan puluh enam Rupiah).

Pasal 64 PP 35/2021:

Pada saat Peraturan Pemerintah ini mulai berlaku:

- a. *uang kompensasi untuk PKWT yang jangka waktunya belum berakhir diberikan sesuai dengan ketentuan dalam Peraturan Pemerintah ini; dan*
- b. *besaran uang kompensasi sebagaimana dimaksud pada huruf a dihitung berdasarkan masa kerja Pekerja/Buruh yang perhitungannya dimulai sejak tanggal diundangkan Undang-undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja."*

14. Bahwa kendati demikian, tuntutan PENGGUGAT mengenai penghukuman pembayaran uang pesangon tidak disertai dengan posita/*fundamentum petendi* yang jelas dan terperinci. Oleh karena itu, tuntutan dan/atau permintaan mengenai uang pesangon haruslah ditolak.

- Putusan Mahkamah Agung R.I., No. 492 K/Sip/1970 tertanggal 16 Desember 1970:

"Gugatan kerugian sejumlah uang tertentu tanpa perincian kerugian-kerugian dalam bentuk apa yang menjadi dasar tuntutan itu harus dinyatakan tidak dapat diterima karena tuntutan-tuntutan tersebut adalah tidak jelas/tidak sempurna".

- Putusan Mahkamah Agung R.I., No. 117 K/Sip/1971 tanggal 2 Juni 1971:

"Gugatan atas ganti rugi yang tidak dijelaskan secara sempurna dan tidak disertai dengan pembuktian yang meyakinkan mengenai jumlah ganti kerugian yang harus diterima oleh TERGUGAT tidak dapat dikabulkan oleh Pengadilan"

- Putusan Mahkamah Agung R.I., No. 550 K/Sip/1979 tanggal 8 Mei 1980:

"Petitum tentang ganti rugi harus dinyatakan tidak dapat diterima karena tidak diadakan perincian mengenai kerugian-kerugian yang dituntut".

15. Bahwa oleh karena telah dengan berakhirnya Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) antara PENGGUGAT dan TERGUGAT, maka permintaan dan/atau tuntutan mengenai uang Pesangon, uang Penghargaan Masa Kerja, uang membayar hak Cuti, dan uang Upah, haruslah ditolak.



16. Di samping itu, oleh karena alasan dan/atau dasar gugatan (*fundamentum petendi*) mengenai uang kompensasi dari PENGGUGAT tidak dijelaskan secara terperinci, maka seyogianya, tuntutan mengenai Uang Kompensasi juga haruslah ditolak.

HUBUNGAN KERJA ANTARA PENGGUGAT DAN TERGUGAT SEJAK AWAL SAMPAI DENGAN BERAKHIR ADALAH PERJANJIAN KERJA WAKTU TERTENTU

17. Bahwa TERGUGAT menolak dengan tegas dalil PENGGUGAT pada angka 3 dan 4 halaman 7 gugatan, yang menyatakan:

Angka 3 Halaman 7 Gugatan PENGGUGAT:

"Bahwa, sebagaimana telah diatur dalam pasal 59 ayat (7) Undang-undang 13 Tahun 2003 menyatakan: "Perjanjian kerja untuk waktu tertentu yang tidak memenuhi ketentuan sebagaimana dimaksud ayat (1) ayat (2), ayat (4), ayat (5) dan ayat (6) maka demi hukum menjadi perjanjian kerja waktu tidak tertentu"

Angka 4 Halaman 7 Gugatan PENGGUGAT:

"Bahwa, berdasarkan poin diatas maka demi hukum status hubungan kerja Penggugat menjadi perjanjian kerja waktu tidak tertentu (PKWTT) sejak berakhirnya pembaharuan PKWT yang pertama tahun 2011"

18. Bahwa dalil tersebut di atas adalah dalil yang tidak berdasar, sebab ketentuan yang dimaksud oleh PENGGUGAT telah ditiadakan karena telah diubah sejak berlakunya UU Cipta Kerja. Bahwa sejak berlakunya UU Cipta Kerja pada Pasal 59 ayat (7) telah diubah yang sebelumnya sebagai berikut:

Pasal 59 (sebelum perubahan) UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan:

- (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:
- pekerjaan yang sekali selesai atau yang sementara sifatnya;*
 - pekerjaan yang diperkirakan penyelesaiannya dalam waktu yang tidak terlalu lama dan paling lama 3 (tiga) tahun;*
 - pekerjaan yang bersifat musiman; atau*
 - pekerjaan yang berhubungan dengan produk baru, kegiatan baru, atau produk tambahan yang masih dalam percobaan atau penajakan.*
- (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 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.”

TELAH DIUBAH MENJADI SEBAGAI BERIKUT:

Pasal 81 angka 15 (Pasal 59 Ketenagakerjaan setelah perubahan) UU Cipta Kerja No. 6 Tahun 2023:

“Ketentuan Pasal 59 diubah sehingga berbunyi sebagai berikut:

Pasal 59:

- (1) Perjanjian kerja waktu tertentu hanya dapat dibuat untuk pekerjaan tertentu yang menurut jenis dan sifat atau kegiatan pekerjaannya akan selesai dalam waktu tertentu, yaitu sebagai berikut:
 - a. pekerjaan yang sekali selesai atau yang sementara sifatnya;
 - b. pekerjaan yang diperkirakan penyelesaiannya dalam waktu yang tidak terlalu lama;
 - c. pekerjaan yang bersifat musiman;
 - d. pekerjaan yang berhubungan dengan produk baru, kegiatan baru, atau produk tambahan yang masih dalam percobaan atau penjajakan; atau
 - e. pekerjaan yang jenis dan sifat atau kegiatannya bersifat tidak tetap.
- (2) Perjanjian kerja waktu tertentu tidak dapat diadakan untuk pekerjaan yang bersifat tetap.
- (3) Perjanjian kerja waktu tertentu yang tidak memenuhi ketentuan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dan ayat (2) demi hukum menjadi perjanjian kerja waktu tidak tertentu.



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

19. Bahwa berdasarkan perubahan sebagaimana dimaksud di atas, maka dalil PENGGUGAT yang masih memberlakukan peraturan yang sudah tidak berlaku lagi merupakan dalil yang tidak relevan dengan peraturan perUndang-undangan yang berlaku saat ini. Selain itu, terdapat asas hukum terkait dengan perubahan peraturan perUndang-undangan yang berlaku yang dinamakan **Asas Retroaktif**.

**PERUNDINGAN BIPARTIT
TIDAK PERNAH DILAKUKAN**

20. Bahwa TERGUGAT menolak dengan tegas dalil PENGGUGAT pada gugatan angka 16 halaman 3, yang mengatakan perundingan Bipartit telah dilakukan namun tidak tercapai kesepakatan, adalah dalil yang mengada-ada dan seolah-olah sudah pernah dilakukan;

Angka 16 Halaman 3 Gugatan PENGGUGAT:

"Bahwa, telah dilakukan perundingan Bipartite antara Penggugat dan Tergugat namun tidak tercapai kesepakatan kemudian Penggugat mengajukan Mediasi Triparite melalui Dinas Tenaga Kerja Provinsi Lampung dan telah dilakukan 4 kali pertemuan untuk membahas terkait dengan solusi hukum terkait permasalahan ini."

21. Perlu diketahui bahwa, Perundingan Bipartit antara PENGGUGAT dan TERGUGAT tidak pernah sama sekali dilakukan dan/atau dimohonkan oleh PENGGUGAT kepada TERGUGAT. Padahal diketahui bahwa sebagaimana yang telah TERGUGAT sampaikan pada bagian Eksepsi dalam Eksepsi dan Jawaban ini, Perundingan Bipartit dalam permasalahan Perselisihan Hubungan Industrial harus dilaksanakan terlebih dahulu sebelum memasuki tahap persidangan.

22. Bahwa perlu TERGUGAT tegaskan kembali, berdasarkan Pasal 3 UU PHI, yang pada intinya sebelum memasuki tahap persidangan, maka perselisihan hubungan industrial mewajibkan bagi para pihak untuk mengupayakan penyelesaian terlebih dahulu melalui perundingan Bipartit.

Pasal 3 UU PHI:

(1). ***Perselisihan hubungan industrial wajib diupayakan penyelesaiannya terlebih dahulu melalui perundingan bipartit secara musyawarah untuk mencapai mufakat;***



- (2). *Penyelesaian perselisihan melalui bipartit sebagaimana dimaksud pada ayat (1) harus diselesaikan paling lama 30 (tiga puluh) hari kerja sejak tanggal dimulainya perundingan;*
- (3) *Apabila dalam jangka waktu 30 (tiga puluh) hari sebagaimana dimaksud pada ayat (2) salah satu pihak menolak untuk berunding atau telah dilakukan perundingan tetapi tidak mencapai kesepakatan, maka perundingan bipartit dianggap gagal.*

23. Bahwa terhadap gugatan yang diajukan oleh PENGGUGAT terkait dengan perselisihan hubungan industrial, tidak pernah sama sekali ada permintaan dan/atau permohonan dan/atau perintah dari PENGGUGAT (baik secara tertulis maupun secara lisan) untuk dilakukan **Perundingan Bipartit**. Alih-alih melaksanakan Perundingan Bipartit, PENGGUGAT justru malah mengajukan Tripartit kepada Dinas Tenaga Kerja Provinsi Lampung sebagaimana dalil Gugatan PENGGUGAT pada angka 25 halaman 10, yang menyebutkan:

Angka 25 Halaman 10 Gugatan PENGGUGAT:

"Bahwa, telah dilakukan Mediasi Mediator di Dinas Tenaga Kerja Provinsi Lampung, kemudian pada tanggal 31 Juli 2024 Mediator Dinas Tenaga Kerja Provinsi Lampung telah mengeluarkan risalah dan anjuran terkait dengan perselisihan hubungan industrial dengan No Anjuran : 500.15.15.1/3231/V.08/02/2024, agar perusahaan membayar uang pesangon kepada Penggugat sebagaimana diatur dalam pasal 40 PP No. 35 Tahun 2021 senilai Rp. 34.573.591,- (tiga puluh empat juta lima ratus tujuh puluh tiga ribu lima ratus sembilan puluh satu rupiah)."

24. Bahwa pada faktanya perundingan Bipartit antara PENGGUGAT dan TERGUGAT tidak pernah ada dan tidak pernah terjadi. Belum mengajukan permintaan dan/atau permohonan dan/atau perintah untuk dilakukan Bipartit, PENGGUGAT malah mengajukan Tripartit kepada Dinas Tenaga Kerja Provinsi Lampung (melompati anak tangga administrasi hukum). Berdasarkan Pasal 4 UU PHI yang pada intinya menyatakan bahwa apabila perundingan Bipartit gagal, maka salah satu pihak atau kedua belah pihak mencatatkan perselisihannya kepada instansi di bidang ketenagakerjaan (dalam hal ini Dinas Tenaga Kerja).

Pasal 4 UU PHI:

- (1). *Dalam hal perundingan bipartit gagal sebagaimana dimaksud dalam Pasal 3 ayat (3), maka salah satu atau kedua belah pihak mencatatkan perselisihannya kepada instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan setempat dengan melampirkan*



bukti bahwa upaya-upaya penyelesaian melalui perundingan bipartit telah dilakukan;

- (2). Apabila bukti-bukti sebagaimana dimaksud pada ayat (1) tidak dilampirkan, maka instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan mengembalikan berkas untuk dilengkapi paling lambat dalam waktu 7 (tujuh) hari kerja terhitung sejak tanggal diterimanya pengembalian berkas;*
- (3). Setelah menerima pencatatan dari salah satu atau para pihak, instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan setempat wajib menawarkan kepada para pihak untuk menyepakati memilih penyelesaian melalui konsiliasi atau melalui arbitrase;*
- (4). Dalam hal para pihak tidak menetapkan pilihan penyelesaian melalui konsiliasi atau arbitrase dalam waktu 7 (tujuh) hari kerja, maka instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan melimpahkan penyelesaian perselisihan kepada mediator;*
- (5). Penyelesaian melalui konsiliasi dilakukan untuk penyelesaian perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja, atau perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh;*
- (6). Penyelesaian melalui arbitrase dilakukan untuk penyelesaian perselisihan kepentingan atau perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh.*

25. Bahwa setelah tahap/fase Bipartit dan Tripartit dinyatakan tidak mencapai kesepakatan, maka barulah PENGUGAT dapat mengajukan gugatan di Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Kelas 1A Tanjungkarang sebagaimana dinyatakan dalam Pasal 5 UU PHI.

Pasal 5 UU PHI:

“Dalam hal penyelesaian melalui konsiliasi atau mediasi tidak mencapai kesepakatan, maka salah satu pihak dapat mengajukan gugatan kepada Pengadilan Hubungan Industrial.”

26. Berdasarkan poin-poin tersebut di atas, dapat diketahui bahwa di dalam Perselisihan Hubungan Industrial, terdapat 3 (tiga) tahap/fase perundingan yang wajib dilakukan (syarat Formil) sebelum mengajukan Gugatan di Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Kelas 1A Tanjungkarang, yaitu sebagai berikut:

- Tahap I melakukan Perundingan Bipartit;
- Tahap II melakukan Perundingan Tripartit; dan
- Tahap III/terakhir mengajukan Gugatan di Pengadilan Hubungan Industrial;



27. Bahwa berdasarkan hal-hal tersebut di atas, oleh karena seluruh dalil PENGUGAT tidak dapat dibuktikan, maka seharusnya gugatan *a quo* haruslah ditolak atau setidaknya tidak dapat diterima (*niet ontvankelijke verklaard*).

C. PETITUM

Berdasarkan hal-hal yang telah diuraikan di atas, maka sangatlah beralasan serta memiliki dasar hukum bagi TERGUGAT untuk memohon agar Ketua Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Kelas 1A TanjungKarang Cq. Majelis Hakim yang memeriksa dan mengadili perkara ini berkenan untuk menjatuhkan putusan dengan amar putusan sebagai berikut:

DALAM EKSEPSI

1. Menerima Eksepsi TERGUGAT untuk seluruhnya;
2. Menyatakan Gugatan PENGUGAT tidak dapat diterima (*niet ontvankelijke verklaard*);

DALAM POKOK PERKARA

1. Menolak Gugatan PENGUGAT untuk seluruhnya;
2. Menghukum PENGUGAT untuk membayar seluruh biaya yang timbul dari perkara ini;

ATAU

Apabila Majelis Hakim berpendapat lain, mohon Putusan yang seadil-adilnya (*ex aequo et bono*).

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;

Menimbang bahwa atas jawaban Tergugat tersebut Penggugat mengajukan Replik pada tanggal 07 November 2024 dan atas Replik tersebut Tergugat mengajukan Duplik pada tanggal 13 November 2024;

Menimbang bahwa oleh karena gugatan Penggugat dibantah oleh Tergugat, maka menurut ketentuan Pasal 283 RBg, Penggugat diwajibkan untuk membuktikan dalil-dalil gugatannya dan Tergugat diwajibkan untuk membuktikan dalil-dalil bantahannya tersebut;

Menimbang bahwa untuk mempertahankan dalil-dalil gugatannya Penggugat telah mengajukan fotokopi bukti-bukti surat yang telah dibubuhi materai cukup/*nazegelen*, yakni bukti P-1 sampai dengan bukti P-18 dan telah diperlihatkan sebagian sesuai dengan aslinya dan sebagian berupa fotokopi dari fotokopi bukti yang mana diberi tanda sebagai berikut:



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

1. Fotocopy sesuai aslinya Kartu Tanda Penduduk atas nama MIGUEL FIRMAN, selanjutnya diberitanda **P-1**;
2. Fotocopy sesuai aslinya Kartu Keluarga atas nama MIGUEL FIRMAN, selanjutnya diberitanda **P-2**;
3. Fotocopy sesuai aslinya Kartu Jamsostek atas nama MIGUEL FIRMAN dengan No. 12014067354-0 01, selanjutnya diberi tanda **P-3**;
4. Fotocopy sesuai aslinya Kartu BPJS Ketenagakerjaan atas nama MIGUEL FIRMAN Dengan No. 1801 0506 0775 0005/23204271094, selanjutnya diberi tanda **P-4**;
5. Fotocopy sesuai aslinya Kartu BPJS Kesehatan atas nama MIGUEL FIRMAN Dengan No. 0001277707781, selanjutnya diberi tanda **P-5**;
6. Fotocopy sesuai aslinya Kartu Pekerja/ID CARD atas nama MIGUEL FIRMAN, selanjutnya diberi tanda **P-6**;
7. Hasil Cetak/Printout Foto Kegiatan Lingkup Kerja Bangunan Sipil, selanjutnya diberi tanda **P-7**;
8. Fotocopy sesuai salinannya Slip Gaji Bulan September Tahun 2023 sebesar Rp2.907.487,00 (Dua juta sembilan ratus tujuh ribu empat ratus delapan puluh tujuh rupiah), selanjutnya diberi tanda **P-8**;
9. Fotocopy sesuai salinannya Rincian Saldo Jaminan Hari Tua (JHT) Tahun 2017, selanjutnya diberi tanda **P-9**;
10. Fotocopy sesuai aslinya Surat Pengalaman Kerja, Tanggal 13 Februari 2020 dengan No: 29/ Pers-ISP/II/2020 (Masa Kerja 28 Sep 2009 – 26 Okt 2011, Masa Kerja Berakhir 27 Okt 2011), selanjutnya diberi tanda **P-10**;
11. Fotocopy sesuai aslinya Surat Pengalaman Kerja Tanggal 13 Februari 2020 dengan No. 30/ Pers-ISP/II/2020 (Masa Kerja 26 November 2011 -25 Des 2013, Masa Kerja Berakhir 26 Des 2013), selanjutnya diberi tanda **P-11**;
12. Fotocopy sesuai aslinya Surat Pengalaman Kerja Tanggal 13 Februari 2020 dengan No. 31/ Pers-ISP/II/2020 (Masa Kerja 25 Januari 2014 - 25 Januari 2016, Masa Kerja Berakhir 24 Januari 2016), selanjutnya diberi tanda **P-12**;
13. Fotocopy sesuai aslinya Surat Pengalaman Kerja Tanggal 13 Februari 2020 dengan No. 32/ Pers-ISP/II/2020 (Masa Kerja 25 Januari 2016 – 15 Feb 2018, Masa Kerja Berakhir 09 Feb 2018), selanjutnya diberi tanda **P-13**;
14. Fotocopy sesuai aslinya Surat Pengalaman Kerja Tanggal 13 Februari 2020 dengan No. 33/ Pers-ISP/II/2020 (Masa Kerja 12 Februari 2018 - 15 Februari 2020, Masa Kerja Berakhir 16 Feb 2020), selanjutnya diberi tanda **P-14**;
15. Fotocopy sesuai aslinya Surat Pengalaman Kerja Tanggal 15 September 2023 dengan No. 072/Pers-ISP/IX/2023 (Masa Kerja 28 Sep 2009-25 Sep 2023, Masa Kerja Berakhir 26 Sep 2023), selanjutnya diberi tanda **P-15**;
16. Fotocopy sesuai salinannya Klarifikasi Masa Kerja 04 Juli 2024 yang ditandatangani Penggugat, selanjutnya diberi tanda **P-16**;

Halaman 36 dari 56 Putusan PHI Nomor 17/Pdt.Sus-PHI/2024/PN Tjk



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

17. Fotocopy sesuai aslinya Panggilan Klarifikasi tanggal 10 Juni 2024 dari Dinas Tenaga Kerja Provinsi Lampung, selanjutnya diberi tanda **P-17**;
18. Fotocopy sesuai salinannya Surat Permohonan Klarifikasi Anjuran kepada Tergugat tanggal 26 Agustus 2024, selanjutnya diberi tanda **P-18**;

Menimbang bahwa selain bukti surat-surat tersebut Kuasa Hukum Penggugat juga menghadirkan 2 (dua) orang saksi dalam persidangan bernama **(1). MUHSIN M.S** dan **(2). SUTRISNO** dibawah sumpah/janji telah memberikan keterangan yang pokoknya sebagaimana tertuang dalam Berita Acara Persidangan;

1. Saksi **MUHSIN M.S** menerangkan:
 - Bahwa saksi menerangkan pernah bekerja di perusahaan Tergugat selama 6 bulan di tahun 2005;
 - Bahwa saksi mengenal Penggugat dan memberi keterangan Penggugat bekerja di bagian sipil dan service;
 - Bahwa saksi tidak mengetahui pekerjaan terakhir Penggugat sampai di Putus Hubungan Kerjanya (PHK) oleh Tergugat;
 - Bahwa saksi tidak mengetahui Penggugat melamar kembali kepada Tergugat;
 - Bahwa saksi tidak mengetahui Penggugat diberikan kompensasi oleh Tergugat;
 - Bahwa saksi tidak mengetahui upah terakhir Penggugat yang dibayarkan Tergugat;
 - Bahwa saksi tidak mengetahui Kartu Tanda Penduduk Penggugat;
2. Saksi **SUTRISNO** menerangkan:
 - Bahwa saksi menerangkan pernah bekerja di perusahaan Tergugat dari tahun 2005 sampai dengan tahun 2007 di bagian produksi;
 - Bahwa saksi mengenal Penggugat sejak 2005 tapi mengenal lebih dekat di tahun 2006 karena sering lihat Penggugat pulang kerja searah dengan saksi dan tinggal satu desa dengan Penggugat;
 - Bahwa saksi mengetahui Penggugat bekerja dibagian sipil/service sarana dan prsarana pabrik, termasuk jika ada kerusakan Vider, Penggugat yang membetulkan;
 - Bahwa saksi tidak mengetahui upah terakhir Penggugat, tetapi saat saksi bekerja di perusahaan Tergugat di upah sesuai UMK Lampung Selatan;
 - Bahwa saksi menerangkan Penggugat tidak diberikan kompensasi apapun ketika di PHK oleh Tergugat;
 - Bahwa saksi menerangkan pernah melihat KTP Penggugat berwarna biru;

Menimbang bahwa untuk mempertahankan sangkalan/bantahannya Tergugat mengajukan fotokopi bukti-bukti surat yang telah dibubuh materai cukup/*nazegelen* yakni Bukti T-1 sampai dengan Bukti T-16 telah diperlihatkan



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

sebagian sesuai aslinya dan sebagian sesuai fotokopi dari print out bukti mana diberi tanda sebagai berikut:

1. Fotocopy sesuai aslinya Surat lamaran kerja Miguel Firman (Penggugat), selanjutnya diberi tanda **T-1**;
2. Fotocopy sesuai aslinya Formulir Lamaran Kerja Miguel Firman (Penggugat), selanjutnya diberi tanda **T-2**;
3. Fotocopy sesuai aslinya Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) tanggal 30 Agustus 2021 sampai dengan tanggal 15 Maret 2022, selanjutnya diberi tanda **T-3**;
4. Fotocopy sesuai aslinya Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) 16 Maret 2022 sampai dengan tanggal 15 September 2022, selanjutnya diberi tanda **T-4**;
5. Fotocopy sesuai salinannya Surat Pengalaman Kerja No. 063/Pers-ISP/IX/2022 tanggal 30 Agustus 2021 dan berakhir pada tanggal 16 September 2022 (berakhirnya PKWT), selanjutnya diberi tanda **T-5**;
6. Fotocopy sesuai aslinya Surat lamaran kerja Miguel Firman (Penggugat) tanggal 19 September 2022, selanjutnya diberi tanda **T-6**;
7. Fotocopy sesuai aslinya Formulir Lamaran Kerja Miguel Firman (Penggugat), selanjutnya diberi tanda **T-7**;
8. Fotocopy sesuai aslinya Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) 19 September 2022 sampai dengan tanggal 25 Maret 2023 (berakhirnya PKWT), selanjutnya diberi tanda **T-8**;
9. Fotocopy sesuai aslinya Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) tanggal 25 Maret 2023 sampai dengan tanggal 25 September 2023 (berakhirnya PKWT), selanjutnya diberi tanda **T-9**;
10. Fotocopy sesuai salinannya Surat Pengalaman Kerja No. 072/Pers-ISP/IX/2023 sejak tanggal 19 September 2022 dan berakhir pada tanggal 26 September 2023 (berakhirnya PKWT), selanjutnya diberi tanda **T-10**;
11. Fotocopy sesuai aslinya Perincian Pekerjaan (Jobdesc) Kepala Bagian (Kabag) Personalia (HRD) & Umum PT. Indokom Samudra Persada, selanjutnya diberi tanda **T-11**;
12. Fotocopy sesuai aslinya Surat Pernyataan Miguel Firman (Penggugat) tanggal 17 Februari 2022, selanjutnya diberi tanda **T-12**;
13. Fotocopy sesuai dengan aslinya Perincian Pekerjaan (Jobdesc) Kepala Bagian (Kabag) Personalia (HRD) & Umum PT. Indokom Samudra Persada, selanjutnya diberi tanda **T-13**;
14. Fotocopy sesuai dengan aslinya Tanda Terima Surat dari Kuasa Hukum TERGUGAT kepada Kepala Dinas Tenaga Kerja Provinsi Lampung No. 100/PDB-APPE&A/XII/24, tertanggal 16 Desember 2024, perihal "Permintaan Dokumen Bipartit", selanjutnya diberi tanda **T-14**;



15. Fotocopy sesuai dengan aslinya Tanda Terima Surat dari Kuasa Hukum TERGUGAT kepada Kepala Dinas Tenaga Kerja Provinsi Lampung No. 102/PDB-APPE&A/XII/24, tertanggal 23 Desember 2024, perihal "Permintaan Dokumen Bipartit Terakhir", selanjutnya diberi tanda **T-15**;
16. Fotocopy sesuai dengan aslinya Surat dari Dinas Tenaga kerja Provinsi Lampung kepada Kuasa Hukum PT. Indokom Samudra Persada No. 500.15.14./6168/V.08/02/2024, tertanggal 24 Desember 2024, perihal "Tanggapan", selanjutnya diberi tanda **T-16**;

Menimbang bahwa Tergugat selain mengajukan alat bukti tertulis, juga menghadirkan 2 (dua) orang saksi dalam persidangan yang bernama **(1). AKHMAD KARDINAL** dan **(2). ACHMAD RIANSYAH PUTRA** dibawah sumpah/janji telah memberikan keterangan yang selengkapnyanya sebagaimana tertuang dalam Berita Acara Persidangan;

1. Saksi **AKHMAD KARDINAL** menerangkan:

- Bahwa saksi menerangkan sebagai pekerja Tergugat (PT. Indokom Indah Persada) sejak Bulan Desember 2022, di bagian Administrasi;
- Bahwa saksi mengenal Penggugat karena teman kerja di Perusahaan Tergugat dan Penggugat telah bekerja terlebih dahulu di Perusahaan Tergugat;
- Bahwa saksi mengetahui Penggugat bekerja di bagian sipil, namun tidak mengetahui sejak kapan Penggugat bekerja di perusahaan Tergugat;
- Bahwa saksi menerangkan, sipil itu orang yang dibutuhkan diperusahaan kalau diperusahaan sedang ada kerusakan pada infrastrukturnya seperti atap bocor, keramik pecah, tembok yang retak dan masih banyak lainnya;
- Bahwa saksi tidak mengetahui kapan Penggugat berhenti bekerja, karena saksi terlebih dahulu tidak bekerja di perusahaan Tergugat;
- Bahwa saksi menerangkan ada peraturan PT. Indokom Indah Persada yang di sosialisasikan ke karyawan PT. Indokom Indah Persada;
- Bahwa saksi menerangkan Penggugat dalam bekerja diperintah dan diminta dari masing masing divisi, sepengetahuan saksi status Penggugat adalah PKWT dan dilakukan perpanjangan kontrak selama 1 (satu) tahun sekali;

2. Saksi **ACHMAD RIANSYAH PUTRA** menerangkan:

- Bahwa saksi menerangkan sebagai pekerja Tergugat (PT. Indokom Indah Persada) sejak tahun 2019 di bagian Umum;
- Bahwa saksi Bahwa saksi mengenal Penggugat karena teman kerja di Perusahaan Tergugat;
- Bahwa saksi mengetahui Penggugat bekerja di bagian sipil, namun tidak mengetahui sejak kapan Penggugat bekerja di perusahaan Tergugat;



- Bahwa saksi pernah melihat Penggugat melakukan perbaikan atap bocor, menambal atap yang bocor, memperbaiki tembok yang retak;
- Bahwa saksi tidak mengetahui kapan Penggugat berhenti bekerja, karena saksi terlebih dahulu tidak bekerja di perusahaan Tergugat;
- Bahwa saksi menerangkan ada peraturan PT. Indokom Indah Persada yang di sosialisasikan ke karyawan PT. Indokom Indah Persada;
- Bahwa saksi menerangkan apabila karyawan telah habis masa kontraknya maka karyawan tersebut melakukan pelamaran lagi atau memasukan lamaran Kembali di PT. Indokom Indah Persada kemudian akan di tinjau kembali oleh pimpinan setelah 3 atau 5 hari karyawan akan di panggil kembali setelah melihat kinerja karyawan dan apabila diperpanjang akan menandatangani kontrak perpanjangan kerja;

Menimbang, bahwa terhadap alat bukti surat yang berupa *fotocopy* yang tidak dapat diajukan aslinya, akan tetapi mempunyai kaitan langsung dengan perkara *a quo*, maka bukti surat-surat tersebut dapat dipergunakan untuk pembuktian perkara ini (*vide* Yurisprudensi Putusan Mahkamah Agung RI Nomor 1498 K/Pdt/2006 tanggal 23 Januari 2008;

Menimbang bahwa para pihak telah menyampaikan kesimpulan masing masing melalui *e-court* tanggal 15 Januari 2025;

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 mengemukakan eksepsi yang pada pokoknya sebagai berikut:

1. Penggugat Tidak Memiliki Kapasitas Hukum Mengajukan Gugatan (*Exceptie Legitima Persona Standi In Judicio*) karena PENGGUGAT merupakan Ekspatriat dari Timor Timor;
2. Gugatan Penggugat Kabur Dan Tidak Jelas (*Exceptio Obscur Libel*) karena di satu sisi mengatakan bahwa PENGGUGAT adalah Ekspatriat yang notabene merupakan Tenaga Kerja Asing yang tidak diperkenankan menurut hukum menjadi Karyawan Tetap (PKWTT), akan tetapi di sisi lain PENGGUGAT meminta hak-haknya (Upah, Pesangon, Uang Penghargaan, Hak Cuti dan lain sebagainya;



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Dan gugatan yang diajukan oleh PENGGUGAT telah mencampuradukkan gugatan hubungan industrial antara jenis perselisihan hak, perselisihan kepentingan dan perselisihan pemutusan hubungan kerja.

3. Gugatan Penggugat Sangat Prematur (*Exceptio Dilatoria*) karena tidak dilaksanakannya Bipartit antara PENGGUGAT dan TERGUGAT;
4. Gugatan Penggugat Kadaluarasa (*Exceptio Temporis*) dengan alasan gugatan yang terdaftar dan tercatat dalam register perkara No: 17/Pdt.Sus-PHI/2024/PN.Tjk., diajukan PENGGUGAT pada tanggal 23 September 2024, telah melewati batas waktu (daluwarsa) sebagaimana ketentuan di dalam Pasal 171 UU 13/2003 Tentang Ketenagakerjaan;
5. Gugatan yang diajukan oleh penggugat atas dasar itikad buruk (*Eksepsi Dolu Praeentis*) karena gugatan yang diajukan oleh PENGGUGAT yang bermaksud untuk merugikan perusahaan dengan mencoba mendapatkan dan menuntut hak (seperti pesangon, uang penghargaan, uang hak cuti, upah dan lain sebagainya) yang tidak sesuai dengan peraturan perUndang-undangan yang berlaku;

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

1. Bahwa Penggugat telah menjadi Warga Negara Indonesia dibuktikan dengan adanya KK dan KTP yang dimiliki Penggugat;
2. Bahwa Penggugat perlu menjelaskan bahwa Bipartite adalah proses penyelesaian perselisihan antara buruh dan pengusaha di perusahaan sebelum mediasi di Dinas Tenaga Kerja. Bipartite adalah syarat untuk mediasi, jika tidak ada risalah, gugatan di Pengadilan Hubungan Industrial akan ditolak;
3. Bahwa Penggugat telah melakukan upaya hukum kepada salah satu lembaga penyelesaian hubungan industrial dalam hal ini Dinas Tenaga Kerja Provinsi Lampung sebelum 1 (satu) tahun sejak tanggal dilakukannya pemutusan hubungan kerja tersebut, dibuktikan dengan telah dikeluarkannya Anjuran Nomor: 500.15.15.1/3231/V.08/02/2024, tanggal 31 Juli 2024;
4. Bahwa, Penggugat baru dapat mengajukan gugatan kepada Pengadilan Hubungan Industrial pada bulan September 2024 dikarenakan syarat diajukannya gugatan ini adalah anjuran Dinas Tenaga Kerja Provinsi Lampung yang baru dikeluarkan pada tanggal 31 Juli 2024 serta baru terhitung 2 bulan sejak dikeluarkannya anjuran tersebut.

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



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Menimbang, bahwa untuk diketahui oleh para pihak arti dari eksepsi menurut Hukum Acara Perdata adalah tangkisan atau bantahan yang diajukan oleh Tergugat yang tidak menyangkut mengenai materi pokok perkara, namun tangkisan atau bantahan yang diajukan dalam bentuk eksepsi harus dilakukan berdasarkan ketentuan pasal 125 ayat (2), pasal 133, pasal 134 HIR dan pasal 136 HIR / pasal 162 RBg;

Menimbang, bahwa terhadap Eksepsi Tergugat yang menyatakan Penggugat Tidak Memiliki Kapasitas Hukum Mengajukan Gugatan (*Exceptie Legitima Persona Standi In Judicio*) karena PENGGUGAT merupakan Ekspatriat dari Timor Timor, maka Majelis Hakim akan mempertimbangkannya sebagai berikut:

Menimbang, bahwa berdasarkan Instruksi Menteri Dalam Negeri (Mendagri) Nomor 25 Tahun 1996 menetapkan bahwa Kartu Tanda Penduduk (KTP), Kartu Keluarga (KK) atau Akta Kelahiran sudah cukup sebagai bukti diri Warga Negara Indonesia (WNI). Berdasarkan .bukti P-1 dan P-2 berupa Kartu Tanda Penduduk (KTP) dan Kartu Keluarga (KK) atas nama Penggugat, Majelis Hakim berpendapat bahwa Penggugat merupakan Warga Negara Indonesia (WNI), maka terhadap eksepsi Tergugat tersebut, Majelis Hakim berpendapat haruslah ditolak;

Menimbang, bahwa terhadap eksepsi Tergugat yang menyatakan gugatan Penggugat Kabur Dan Tidak Jelas (*Exceptio Obscur Libel*) dan gugatan yang diajukan oleh Penggugat atas dasar itikad buruk (*Eksepsi Dolu Praeentis*), akan dipertimbangkan Majelis Hakim dalam bagian pokok perkara sesuai dengan ketentuan yang berlaku karena ekespsi tersebut sudah masuk dalam pokok perkara dan perlu pembuktian lebih lanjut maka terhadap eksepsi Tergugat tersebut Majelis Hakim berpendapat haruslah ditolak;

Menimbang, bahwa terhadap eksepsi Tergugat yang menyatakan gugatan Penggugat Sangat Prematur (*Exceptio Dilatoria*) karena tidak dilaksanakannya Bipartit antara PENGGUGAT dan TERGUGAT, maka Majelis Hakim akan mempertimbangkan sebagai berikut;

Menimbang, bahwa ketentuan Pasal 83 ayat (1) Undang-undang Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial menyatakan, pengajuan gugatan yang tidak dilampiri risalah penyelesaian melalui mediasi atau konsiliasi, maka hakim Pengadilan Hubungan Industrial wajib mengembalikan gugatan kepada pengugat;

Menimbang, bahwa setelah mencermati alasan eksepsi yang diajukan oleh Tergugat tersebut, Majelis Hakim dalam hal ini memahaminya sebagai eksepsi gugatan prematur, yang disebabkan karena para pihak yang berselisih belum menempuh mekanisme penyelesaian perselisihan secara bipartit atau tripartit melalui



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

mediasi, sehingga menyebabkan gugatan yang diajukan melalui Pengadilan Hubungan Industrial tidak dilampiri dengan risalah dan/atau anjuran yang diterbitkan oleh mediator bidang ketenagakerjaan;

Menimbang, bahwa setelah memeriksa secara cermat berkas gugatan yang diajukan oleh Penggugat dalam perkara *a quo*, Majelis Hakim menemukan fakta berkas gugatan dalam perkara *a quo* telah dilampiri dengan Surat Nomor: 500.15.15.1/3231/V.08/02/2024, perihal anjuran, yang diterbitkan oleh Mediator Dinas Tenaga Kerja Provinsi Lampung, tanggal 31 Juli 2024;

Menimbang, bahwa oleh karena terbukti gugatan yang diajukan oleh Penggugat dalam perkara *a quo* telah dilampiri dengan anjuran yang diterbitkan oleh Mediator Dinas Tenaga Kerja Provinsi Lampung, maka Majelis Hakim berpendapat gugatan yang diajukan oleh Penggugat dalam perkara *a quo* tidak prematur, karena telah memenuhi syarat formil dalam mengajukan gugatan, sebagaimana ketentuan Pasal 83 ayat (1) Undang- Undang Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial;

Menimbang, bahwa oleh karena Majelis Hakim telah menyatakan gugatan yang diajukan oleh Penggugat dalam perkara *a quo* tidak prematur, karena telah memenuhi syarat formil dalam mengajukan gugatan, maka berdasarkan hal tersebut Majelis Hakim berpendapat, eksepsi Tergugat yang menyatakan, gugatan Penggugat Sangat Prematur (*Exceptio Dilatoria*) karena tidak dilaksanakannya Bipartit antara PENGGUGAT dan TERGUGAT tidak dapat dipertimbangkan karena tidak berdasar hukum, sehingga selayaknya dinyatakan ditolak;

Menimbang, bahwa terhadap eksepsi Tergugat yang menyatakan gugatan Penggugat daluwarsa (*exceptio temporis*), maka Majelis Hakim akan mempertimbangkan sebagai berikut;

Menimbang, bahwa angka 3 (tiga) Surat Edaran Menteri Ketenagakerjaan Republik Indonesia Nomor: 1/Men/II/2015 Tentang Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 100/PUU-X/2012 Atas Pasal 96 Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan menyatakan tuntutan hak atas pembayaran upah pekerja/buruh dan segala pembayaran yang timbul dari hubungan kerja yang diajukan setelah terbitnya Putusan Mahkamah Konstitusi, maka hak yang dapat dihitung paling lama sejak tanggal 19 September 2011;

Menimbang, bahwa selain daripada itu agar dapat dipahami oleh para pihak yang berselisih, ketentuan Pasal 171 Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan Jo Pasal 82 Undang-undang Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial adalah ketentuan yang mengatur daluarsa terhadap PHK yang disebabkan karena pekerja/buruh yang mengundurkan



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

diri, PHK karena pekerja/buruh melakukan kesalahan berat serta PHK karena pekerja/buruh ditahan oleh pihak yang berwajib selama lebih dari 6 (enam) bulan, sebagaimana ketentuan Pasal 162, Pasal 158 dan Pasal 160 ayat (3) Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan;

Menimbang, bahwa berdasarkan pertimbangan tersebut diatas Majelis Hakim berpendapat, eksepsi Tergugat yang menyatakan gugatan Penggugat daluwarsa (*exceptio temporis*) tidak dapat dipertimbangkan karena tidak berdasar hukum, sehingga selayaknya dinyatakan ditolak;

Menimbang, bahwa berdasarkan seluruh pertimbangan tersebut diatas Majelis Hakim berpendapat, telah cukup alasan hukum bagi Majelis Hakim untuk menyatakan menolak eksepsi Tergugat untuk seluruhnya;

DALAM POKOK PERKARA

Menimbang, bahwa maksud dan tujuan gugatan Penggugat yang pada pokoknya adalah sebagai berikut:

- Bahwa, pada tahun 2005 Penggugat merupakan Eks. Patriat dari Timor Timor, diterima dan mulai bekerja di perusahaan sebagai pekerja harian lepas selama 1 tahun, dan diawali pada tahun 2006 status hubungan kerjanya menjadi Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) yaitu pada bangunan sipil dengan lingkup pekerjaan seperti *service* kerusakan, pembuatan pelampung, otomatis *vider* (alat pemberi pakan udang), pembuatan tutup dinamo dan pembuatan elbo;
- Bahwa, sejak tahun 2006 Penggugat dipekerjakan dengan sistem kontrak yang diperpanjang selama 2 tahun atau diperpanjang setiap 2 tahun satu kali, sampai dengan tahun 2021, pada tahun 2021 sistem kontrak diperpanjang dengan cara perpanjangan kontrak selama 6 bulan, sampai pada tahun 2023 yaitu pada tanggal 15 bulan oktober 2023 diberhentikan sesuai dengan berakhirnya kontrak Oktober 2023 dan tidak mendapatkan kompensasi apapun dari pihak perusahaan yang telah mengabdikan selama 17 tahun;
- Bahwa, sejak tahun 2006 Penggugat dengan status kerja kontrak (PKWT) sampai tahun 2023 tanpa jeda/ terus menerus namun PKWT tersebut tidak pernah diberikan perusahaan kepada Penggugat;
- Bahwa Gaji terakhir Penggugat adalah senilai Rp. 2.907.487,- (dua juta sembilan ratus tujuh ribu empat ratus delapan puluh tujuh rupiah) per bulan;
- Bahwa telah diterbitkan risalah dan anjuran oleh Mediator pada Dinas Tenaga Kerja Provinsi Lampung pada tanggal 31 Juli 2024 dengan No



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

anjuan: 500.15.15.1/3231/V.08/02/2024, agar Tergugat membayar uang pesangon kepada Penggugat;

Menimbang, bahwa maksud dan tujuan jawaban Tergugat yang pada pokoknya adalah sebagai berikut:

- Bahwa hubungan kerja antara PENGGUGAT dan TERGUGAT berakhir bukan karena adanya Pemutusan Hubungan Kerja, melainkan karena telah berakhirnya Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT);
- Bahwa hubungan kerja berdasarkan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) antara PENGGUGAT dan TERGUGAT dimulai pada tahun 2011 (bukan tahun 2006) sampai dengan tahun 2023, dengan sistem kontrak (PKWT) dan berakhir pada bulan September 2023;
- Bahwa sejak adanya PP 35/2021 terkait dengan perhitungan pembayaran Uang Kompensasi telah dijelaskan juga dalam Pasal 64 PP 35/2021 yang perhitungan mengenai uang kompensasi perhitungannya adalah sejak diundangkannya Undang-undang No. 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja, yaitu pada tanggal 2 November 2020. Sehingga, pembayaran uang kompensasi terhadap PENGGUGAT perhitungannya adalah sebesar dua kali gaji terakhir sebagai berikut: $2 \times \text{Rp}2.861.098,00 = \text{Rp} 5.722.196,00$ (lima juta tujuh ratus dua puluh dua ribu seratus sembilan puluh enam Rupiah).

Menimbang, bahwa selanjutnya Penggugat mohon agar Majelis Hakim menyatakan Tergugat telah melakukan perbuatan yang bertentangan dengan Undang-undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja *Juncto* Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang ketenagakerjaan, Tergugat Telah melakukan perbuatan yang bertentangan dengan Peraturan Pemerintah nomor 35 Tahun 2021 Tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja, menetapkan putus hubungan kerja antara Penggugat dengan Tergugat, menghukum Tergugat untuk membayar Kompensasi sebagai akibat dari pemutusan hubungan kerja kepada Penggugat dan menghukum Tergugat untuk membayar upah proses, sedangkan Tergugat dalam jawabannya telah mengemukakan hal-hal yang pada pokoknya mohon agar Majelis Hakim menyatakan menolak gugatan Penggugat untuk seluruhnya;

Menimbang, bahwa dari dalil-dalil yang disampaikan oleh para pihak yang berselisih tersebut, Majelis Hakim berpendapat yang menjadi pokok perselisihan dalam perkara *a quo* adalah apakah putusnya hubungan kerja yang terjadi antara Penggugat dengan Tergugat dalam perkara *a quo* telah sesuai dengan ketentuan peraturan perUndang-undangan yang berlaku dan bagaimana akibat hukumnya bagi para pihak yang berselisih?;



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Menimbang, bahwa terhadap perselisihan tersebut sudah dilakukan upaya perundingan bipartit, akan tetapi tidak ada titik temu kemudian perselisihan dilanjutkan melalui proses mediasi oleh Mediator Dinas Tenaga Kerja Provinsi Lampung, yang telah menerbitkan Surat Nomor: 500.15.15.1/3231/V.08/02/2024, perihal anjuran, tanggal 31 April 2024;

Menimbang, bahwa selanjutnya Penggugat mengajukan gugatan ke Pengadilan Hubungan Industrial Pada Pengadilan Negeri Tanjungkarang, sesuai ketentuan Pasal 14 ayat (2) Undang-undang Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial dengan Register Nomor 17/Pdt.Sus-Phi/2024/PN Tjk, tanggal 23 September 2024;

Menimbang, bahwa oleh karena gugatan yang diajukan Penggugat telah disangkal/dibantah oleh Tergugat, maka berdasarkan ketentuan Pasal 283 Rbg, Penggugat mempunyai kewajiban untuk membuktikan dalil gugatannya, sedangkan Tergugat mempunyai kewajiban untuk membuktikan dalil bantahannya;

Menimbang, bahwa untuk mempertahankan dalil-dalil gugatannya Penggugat telah mengajukan bukti surat yang diberi tanda sebagai P-1 s/d P-18 dan telah mengajukan 2 (dua) orang saksi bernama **MUHSIN M.S** dan **SUTRISNO** sedangkan untuk mempertahankan dalil-dalil bantahannya Tergugat telah mengajukan bukti surat yang diberi tanda sebagai T-1 s/d T-12 dan telah mengajukan 2 (dua) orang saksi bernama **AKHMAD KARDINAL** dan **ACHMAD RIANSYAH PUTRA**;

Menimbang, bahwa untuk selanjutnya Majelis Hakim akan menilai dan mempertimbangkan secara seksama bukti dan saksi yang telah diajukan oleh Penggugat, maupun bukti dan saksi yang telah diajukan oleh Tergugat;

Menimbang, bahwa oleh karena telah diakui atau setidaknya tidak disangkal, maka menurut hukum harus dianggap terbukti tentang waktu berakhirnya Penggugat bekerja di perusahaan Tergugat adalah sebagaimana dalil Penggugat didalam gugatannya dan dalil jawaban Tergugat, yaitu Penggugat terakhir bekerja di perusahaan Tergugat tanggal 25 September 2023;

Menimbang, bahwa berdasarkan petitum pokok gugatan tersebut di atas maka Majelis Hakim perlu mempertimbangkan terlebih dahulu persoalan fundamental terkait dengan petitum pokok Penggugat tersebut yaitu:

1. Berapa upah terakhir yang diterima oleh Penggugat?
2. Sejak kapan sesungguhnya Penggugat mulai bekerja di perusahaan Tergugat?
3. Apa sesungguhnya status hubungan kerja antara Penggugat dengan Tergugat?



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Menimbang, bahwa sebagaimana dalil Tergugat dalam jawabannya halaman 17 angka 13, menyatakan bahwa upah terakhir Penggugat adalah sebesar Rp 2.861.098,00 (dua juta delapan ratus enam puluh satu ribu sembilan puluh delapan rupiah) yang diberikan setiap setiap bulannya;

Menimbang, bahwa kemudian memperhatikan bukti P-8 berupa slip gaji Penggugat bulan Juni 2023, didapatkan fakta upah yang diterima oleh Penggugat terdiri dari komponen Gaji Pokok sebesar Rp2.861.098,00 (dua juta delapan ratus enam puluh satu ribu sembilan puluh delapan rupiah) dan tunjangan jabatan sebesar Rp75.000,00 (tujuh puluh lima ribu rupiah), Majelis Hakim berpendapat tunjangan jabatan merupakan komponen Tunjangan tidak tetap sebagaimana keterangan dalam bukti P-8 tersebut, maka cukup adil yang dijadikan pertimbangan dalam menentukan besarnya upah yang diterima Penggugat adalah sebagaimana bukti P-8 dan dalil Tergugat dalam Jawabannya;

Menimbang, bahwa dengan fakta bukti P-8 maka kesimpulan Majelis Hakim upah terakhir yang diterima oleh Penggugat adalah sebesar sebesar Rp 2.861.098,00 (dua juta delapan ratus enam puluh satu ribu sembilan puluh delapan rupiah);

Menimbang, bahwa selanjutnya Majelis Hakim akan mempertimbangkan tentang awal Penggugat mulai bekerja di perusahaan Tergugat dalam perkara *a quo*;

Menimbang, bahwa Penggugat dalam gugatannya mendalilkan bahwa Penggugat mulai bekerja di perusahaan Tergugat sejak tahun 2005 sebagai pekerja harian lepas, kemudian pada tahun 2006 menjadi Pekerja Waktu Tertentu (PKWT) yang berkesesuaian dengan keterangan saksi **Muhsin M.S** dan **Sutrisno**, sedangkan menurut Tergugat hubungan kerja antara Penggugat dengan Tergugat dimulai sejak tahun 2011;

Menimbang, bahwa penjelasan Pasal 3 Peraturan Pemerintah Nomor 36 Tahun 2021 Tentang Pengupahan menyatakan, Yang dimaksud dengan "pada saat terjadinya Hubungan Kerja" adalah sejak adanya Perjanjian Kerja baik tertulis maupun tidak tertulis antara Pengusaha dengan Pekerja/Buruh;

Menimbang, bahwa kemudian memperhatikan bukti P-10 dan P-15 berupa Surat Pengalaman Kerja yang masing-masing bernomor: 29/Per-ISP/III/2020 tanggal 13 Februari 2020 dan Nomor 72/Per-ISP/IX/2023 tanggal 15 September 2023 yang di tandatangani oleh DEDI ISKANDAR sebagai Kepala Bagian HRD & GA PT. Indokom Samudra Persada (Tergugat), Majelis Hakim menemukan fakta bahwa awal Penggugat mulai bekerja di perusahaan Tergugat adalah tanggal 28 September 2009;

Menimbang, bahwa berdasarkan bukti P-10 dan bukti P-15 serta mengacu pada ketentuan penjelasan Pasal 3 Peraturan Pemerintah Nomor 36 Tahun 2021 Tentang Pengupahan Majelis Hakim berpendapat, terbukti telah terjadi hubungan kerja



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

antara Penggugat dengan Tergugat dalam perkara *a quo* sejak tanggal 28 September 2009;

Menimbang, bahwa selanjutnya Majelis Hakim akan mempertimbangkan tentang status hubungan kerja yang terjadi antara Penggugat dengan Tergugat dalam perkara *a quo* dan terhadap petitum Penggugat angka 2 (dua) yang memohon kepada Majelis Hakim menyatakan bahwa Tergugat telah melakukan perbuatan yang bertentangan dengan Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan Undang-undang Nomor 6 Tahun 2023 Tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-undang Nomor 2 Tahun 2022 Tentang Cipta Kerja Menjadi Undang-undang menyatakan serta Peraturan Pemerintah No. 35 Tahun 2021 Tentang Perjanjian kerja waktu tertentu, alih daya, waktu kerja dan waktu istirahat, dan pemutusan hubungan kerja, akan Majelis Hakim pertimbangkan sebagai berikut;

Menimbang, bahwa menurut Penggugat, jenis pekerjaan yang diperjanjikan antara Penggugat dengan Tergugat melalui perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT) tersebut secara terus menerus dan dipekerjakan di bagian sipil sejak awal bekerja sampai diputus hubungannya oleh Tergugat serta menurut Penggugat pada saat perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT) yang dilakukan antara Tergugat dengan Penggugat tersebut waktunya telah lebih dari 5 (lima) tahun;

Menimbang, bahwa pada prinsipnya dalam membuat suatu perjanjian kerja, baik secara mekanisme maupun substansi diserahkan kepada para pihak yang membuat perjanjian kerja dengan berdasar pada asas kebebasan berkontrak, namun demikian harus juga dicermati, prinsip dalam membuat suatu perjanjian kerja baik secara kualitas maupun kuantitas tidak boleh bertentangan dengan peraturan perUndang-undangan yang berlaku, *in casu* Undang-undang Ketenagakerjaan;

Menimbang, bahwa sesuai ketentuan Pasal 59 ayat (1) Undang-undang Nomor 6 Tahun 2023 Tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-undang Nomor 2 Tahun 2022 Tentang Cipta Kerja Menjadi Undang-undang, yang berbunyi:

Pasal 59 ayat (1)

"Perjanjian kerja waktu tertentu hanya dapat dibuat untuk pekerjaan tertentu yang menurut jenis dan sifat atau kegiatan pekerjaannya akan selesai dalam

waktu tertentu, yaitu sebagai berikut:

- a. pekerjaan yang sekali selesai atau yang sementara sifatnya;
- b. pekerjaan yang diperkirakan penyelesaiannya dalam waktu yang tidak terlalu lama;
- c. pekerjaan yang bersifat musiman;

Halaman 48 dari 56 Putusan PHI Nomor 17/Pdt.Sus-PHI/2024/PN Tjk



- d. pekerjaan yang berhubungan dengan produk baru, kegiatan baru, atau
- e. produk tambahan yang masih dalam percobaan atau penjajakan; atau pekerjaan yang jenis dan sifat atau kegiatannya bersifat tidak tetap.”;

Menimbang, bahwa Pasal 59 ayat (2) Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan sebagaimana diubah dengan Pasal 81 angka 15 ayat (2) Undang-undang Nomor 6 Tahun 2023 Tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja Menjadi Undang-undang juncto Pasal 4 ayat (2) Peraturan Pemerintah RI Nomor 35 Tahun 2021 Tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja yang menyebutkan bahwa “Perjanjian kerja untuk waktu tertentu tidak dapat diadakan untuk pekerjaan yang bersifat tetap.”

Menimbang, bahwa Pasal 6 Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 Tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja menyebutkan bahwa pekerjaan yang diperkirakan penyelesaiannya dalam waktu yang tidak terlalu lama sebagaimana dimaksud dalam Pasal 5 ayat (1) huruf a dilaksanakan paling lama 5 (lima) tahun;

Menimbang, bahwa oleh karena perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT) yang dibuat antara Penggugat dengan Tergugat terbukti (*vide* bukti P-10 dan P-15) telah melebihi jangka waktu yaitu melebihi 5 (lima) tahun bertentangan dengan ketentuan Pasal 5 dan Pasal 6 Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 Tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja, maka Majelis Hakim berpendapat, perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT) yang dibuat antara Penggugat dengan Tergugat dalam perkara *a quo* secara materil dan formil bertentangan dengan ketentuan yang diatur dalam Undang-undang Nomor 6 Tahun 2023 Tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-undang No. 2 Tahun 2022 Tentang Cipta Kerja Menjadi Undang-undang, Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 Tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja;

Menimbang, bahwa oleh karena Majelis Hakim telah menyatakan PKWT yang dibuat oleh para pihak dalam perkara *a quo* bertentangan dengan ketentuan peraturan perUndang-undangan Pasal 59 ayat (1) Undang-undang Nomor 6 Tahun 2023 Tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-undang Nomor 2 Tahun 2022 Tentang Cipta Kerja Menjadi Undang-undang dan Pasal 5 dan Pasal 6 Peraturan Pemerintah No.35 Tahun 2021 Tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja, Majelis Hakim berpendapat PKWT yang dibuat antara Penggugat dengan Tergugat demi



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

hukum menjadi PKWTT sejak terjadinya hubungan kerja, sehingga hubungan kerja Penggugat dengan Tergugat terhitung sejak 28 September 2009;

Menimbang, bahwa berdasarkan pertimbangan tersebut diatas, terhadap petitum Penggugat angka 2 (dua) Majelis Hakim berpendapat dapat dikabulkan;

Menimbang, bahwa selanjutnya Majelis Hakim akan mempertimbangkan tentang putusnya hubungan kerja yang terjadi antara Penggugat dengan Tergugat dalam perkara *a quo* apakah telah sesuai dengan ketentuan peraturan *per* Undang-undangan yang berlaku serta bagaimana akibat hukumnya bagi para pihak yang berselisih?;

Menimbang, bahwa awal terjadinya perselisihan dalam perkara *a quo* adalah karena adanya pemutusan hubungan kerja (PHK) yang dilakukan oleh Tergugat terhadap Penggugat dengan alasan telah habisnya jangka waktu PKWT antara Penggugat dengan Tergugat;

Menimbang, bahwa atas pemutusan hubungan kerja (PHK) yang dilakukan oleh Tergugat tersebut, Penggugat tidak dapat menerimanya, dengan alasan karena PKWT yang dibuat antara Penggugat dengan Tergugat melanggar ketentuan Undang-undang Ketenagakerjaan dan selama bekerja Penggugat tidak pernah menerima surat peringatan apapun serta akibat PHK tersebut, Penggugat tidak mendapatkan kompensasi apapun dari Tergugat;

Menimbang, bahwa dalam persidangan Majelis Hakim tidak menemukan bukti adanya surat peringatan, peraturan perusahaan dan perjanjian kerja bersama, sehingga Majelis Hakim tidak menemukan terdapatnya bukti tentang pelanggaran yang dilakukan oleh Penggugat;

Menimbang, bahwa setelah mencermati dalil yang disampaikan oleh para pihak yang berselisih dalam perkara *a quo* Majelis Hakim berpendapat, pada prinsipnya para pihak yang berselisih sama-sama berkeinginan untuk mengakhiri hubungan kerja, hanya saja para pihak yang berselisih berbeda pendapat tentang kualifikasi PHK dan akibat hukum dari putusnya hubungan kerja yang terjadi dalam perkara *a quo*;

Menimbang, bahwa oleh karena status Penggugat dinyatakan sebagai Pekerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT), maka untuk melakukan pemutusan hubungan kerja dengan alasan apapun harus didasarkan kepada ketentuan yang berlaku *in casu* Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan sebagaimana diubah dengan Undang- Undang Nomor 6 Tahun 2023 Tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-undang Nomor 2 Tahun 2022 Tentang Cipta Kerja Menjadi Undang-undang *jo.* Peraturan Pemerintah No. 35 Tahun



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

2021 Tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja Dan Waktu Istirahat dan Pemutusan Hubungan Kerja;

Menimbang, bahwa berdasarkan ketentuan Pasal 100 Undang-undang Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial serta dengan memperhatikan juga azas kepastian dan kemanfaatan hukum, memperhatikan azas peradilan yang sederhana, cepat, dan berbiaya ringan, serta permohonan subsider Para Pihak yang berselisih untuk putusan yang seadil-adilnya, maka Majelis Hakim berpendapat, hubungan kerja antara Penggugat dengan Tergugat dalam perkara *a quo* demi hukum dinyatakan putus sejak tanggal 25 September 2023 dengan kualifikasi PHK tanpa adanya kesalahan dari pekerja (*in casu* Penggugat);

Menimbang, bahwa berdasarkan pertimbangan tersebut diatas Majelis Hakim berpendapat, terhadap petitum gugatan Penggugat angka 3 (tiga) dapat dipertimbangkan, serta berdasar hukum dinyatakan dikabulkan dengan perbaikan sebagaimana dalam amar putusan;

Menimbang, bahwa oleh karena Majelis Hakim telah menyatakan putus hubungan kerja antara Penggugat dengan Tergugat dengan kualifikasi PHK tanpa adanya kesalahan dari pekerja (*in casu* Penggugat), maka Majelis Hakim berpendapat, Tergugat dihukum untuk membayar kompensasi secara tunai dan sekaligus kepada Penggugat berupa, uang pesangon sebesar 1 (satu) kali ketentuan Pasal 40 ayat (2) dan uang penghargaan masa kerja sebesar 1 (satu) kali ketentuan Pasal 40 ayat (3) dan uang penggantian hak sesuai ketentuan Pasal 40 ayat (4) Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 Tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja Dan Waktu Istirahat, Dan Pemutusan Hubungan Kerja;

Menimbang, bahwa. terhadap petitum Penggugat angka 4 (empat) dan angka 5 (lima) yang memohon kepada Majelis Hakim menghukum Tergugat membayar uang pesangon dan penghargaan masa kerja, akan Majelis Hakim pertimbangan sebagai berikut;

Menimbang, bahwa oleh karena dalam persidangan tidak ditemukan adanya bukti tentang Perjanjian Kerja, Peraturan Perusahaan, atau Perjanjian Kerja Bersama yang mengatur tentang uang penggantian hak sebagaimana ketentuan Pasal 40 ayat (4) huruf (c) Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 Tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja Dan Waktu Istirahat, Dan Pemutusan Hubungan Kerja, namun berdasarkan ketentuan Pasal 40 ayat (4) huruf (a) yaitu sejauh berupa hak cuti tahunan yang belum diambil dan belum gugur, maka Majelis Hakim berpendapat, kompensasi yang menjadi hak Penggugat sebagai akibat putusnya hubungan kerja dalam perkara *a quo* adalah, uang pesangon sebesar 1



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

(satu) kali ketentuan Pasal 40 ayat (2) dan uang penghargaan masa kerja sebesar 1 (satu) kali ketentuan Pasal 40 ayat (3) serta uang penggantian hak sesuai ketentuan Pasal 40 ayat (4) huruf (a) Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 Tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja Dan Waktu Istirahat, Dan Pemutusan Hubungan Kerja;

Menimbang, bahwa mengenai uang penggantian hak Penggugat sebagaimana ketentuan Pasal 40 ayat (4) PP Nomor 35 tahun 2021 **huruf (a) berupa cuti tahunan yang belum diambil dan belum gugur, huruf (b) berupa biaya atau ongkos pulang untuk pekerja/buruh dan keluarganya ketempat dimana pekerja/buruh berada dan huruf (c)** hal-hal lain yang ditetapkan dalam Perjanjian Kerja, Peraturan Perusahaan atau Perjanjian Kerja Bersama, maka Majelis Hakim berpendapat sejauh kompensasi Pasal 40 ayat (4) huruf (a) berupa cuti tahunan yang belum diambil/belum gugur oleh karena masa kerja Penggugat adalah 13 tahun 11 bulan dengan upah terakhir Rp 2.861.098,00 dan oleh sebab hak cuti tahunan adalah hak yang melekat yang timbul menjadi hak Penggugat dengan syarat masa kerja telah mencapai 1 tahun atau lebih sehingga dalam perkara *a quo* syarat timbulnya hak tersebut telah terpenuhi berdasarkan Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 Pasal 79 ayat 2 (dua) huruf (c) "*cuti tahunan, sekurang kurangnya 12 (dua belas) hari kerja setelah pekerja/buruh yang bersangkutan bekerja selama 12 (dua belas) bulan secara terus menerus*" dan setidaknya Tergugat tidak pula membantah dalil-dalil Penggugat sehingga ketiadaanya bantahan dari Tergugat dapat dianggap sebagai pengakuan secara diam – diam, sedangkan mengenai ketentuan Pasal 40 ayat (4) huruf (b) dan huruf (c) adalah hak yang timbul berdasarkan suatu kesepakatan yang lahir dari syarat – syarat kerja berupa suatu Perjanjian Kerja, Peraturan Perusahaan dan Perjanjian Kerja Bersama yang dalam perkara *a quo* tidak dapat dibuktikan oleh Penggugat;

Menimbang, bahwa untuk memberikan kepastian hukum tentang nilai kompensasi yang wajib dibayarkan secara tunai dan sekaligus oleh Tergugat kepada Penggugat sebagai akibat putusannya hubungan kerja dalam perkara *a quo*, maka Majelis Hakim memberikan perincian sebagai berikut: Masa Kerja Penggugat dari tanggal 28 September 2009 sampai dengan 25 September 2023 adalah 13 tahun 11 bulan dengan Upah terakhir Rp 2.861.098,00, (*dua juta delapan ratus enam puluh satu ribu sembilan puluh delapan rupiah*) sehingga:

- a. Uang Pesangon Penggugat adalah 1x (*ketentuan Undang-undang*) 9x (*Upah terakhir*) Rp 2.861.098,00 (*dua juta delapan ratus enam puluh satu ribu sembilan puluh delapan rupiah*) = **Rp 25.749.882,00 (dua puluh lima juta tujuh ratus empat puluh sembilan ribu delapan ratus delapan puluh dua ribu rupiah)**;



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

- b. Uang Penghargaan Masa Kerja 5x (*Upah terakhir*) Rp 2.861.098,00 (*dua juta delapan ratus enam puluh satu ribu sembilan puluh delapan rupiah*) = **Rp14.305.490,00** (*empat belas juta tiga ratus lima ribu empat ratus sembilan puluh rupiah*);
- c. Uang Pergantian Hak dengan Masa Kerja 13 Tahun, dan hak cuti *per* Tahun 12 hari sehingga kompensasi hak cuti tahunan (*per-Tahun*) adalah Rp 1.320.507,00 (*satu juta tiga ratus dua puluh ribu lima ratus tujuh rupiah*) x 13 = **Rp 17.166.591,00** (*tujuh belas juta seratus enam puluh enam ribu lima ratus sembilan puluh satu ribu rupiah*);

Dengan jumlah kompensasi yang dibayarkan oleh Tergugat kepada Penggugat sebesar **Rp 57.221.963,00** (*lima puluh tujuh juta dua ratus dua puluh satu ribu sembilan ratus enam puluh tiga rupiah*);

Menimbang, bahwa berdasarkan pertimbangan tersebut diatas Majelis Hakim berpendapat, terhadap petitum gugatan Penggugat angka 4 (empat) dan angka 5 (lima) dapat dipertimbangkan, serta berdasar hukum dinyatakan dikabulkan dengan perbaikan sebagaimana dalam amar putusan;

Menimbang, bahwa. terhadap petitum Penggugat angka 6 (enam) yang memohon kepada Majelis Hakim menghukum Tergugat membayar hak cuti yang belum diambil akan Majelis Hakim pertimbangkan sebagai berikut;

Menimbang, bahwa berdasarkan pertimbangan tersebut diatas, terhadap petitum gugatan Penggugat angka 6 (enam) berdasar hukum dinyatakan dikabulkan dengan perbaikan sebagaimana dalam amar putusan;

Menimbang, bahwa. terhadap petitum Penggugat angka 7 (tujuh) dan angka 8 (delapan) yang memohon kepada Majelis Hakim menghukum Tergugat membayar uang kompensasi dan upah proses akan Majelis Hakim pertimbangkan sebagai berikut;

Menimbang, bahwa oleh karena Majelis Hakim sudah menyatakan status Penggugat sebagai Pekerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT), berdasarkan ketentuan Pasal 15 Ayat (1) Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, Dan Pemutusan Hubungan Kerja, menyatakan Pengusaha wajib memberikan uang kompensasi kepada Pekerja/Buruh yang hubungan kerjanya berdasarkan PKWT;

Menimbang, bahwa oleh karena putusnya hubungan kerja antara para pihak dalam perkara *a quo* terjadi bukan karena kesalahan pekerja (*in casu* Penggugat) dan itikad baik penyelesaian perselisihan dalam perkara *a quo* dilakukan oleh Penggugat, maka berdasarkan ketentuan SEMA Nomor 3 Tahun 2015 Majelis Hakim



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

berpendapat, Tergugat dihukum pula untuk membayar upah proses secara tunai dan sekaligus kepada Penggugat selama 6 (enam) bulan, dengan perincian sebagai berikut: $6 \times \text{Rp}2.861.098,00 = \text{Rp}17.166.588,00$ (Tujuh belas juta seratus enam puluh enam ribu lima ratus delapan puluh delapan Rupiah);

Menimbang, bahwa berdasarkan pertimbangan hukum tersebut diatas, terhadap petitum gugatan Penggugat angka 7 (tujuh) berdasar hukum untuk dinyatakan ditolak dan terhadap petitum gugatan Penggugat angka 8 (delapan) dapat dipertimbangkan, serta berdasar hukum dinyatakan dikabulkan;

Menimbang, bahwa terkait petitum Penggugat angka 9 (sembilan) agar Majelis menyatakan putusan ini dapat dijalankan terlebih dahulu sekalipun ada upaya perlawanan atau kasasi dari Tergugat (*uitvoerbaar bij Voorraad*), karena petitum tersebut tidak memenuhi syarat-syarat sebagaimana diatur dalam ketentuan pasal 191 Rbg Jo. SEMA RI No. 3 Tahun 2000 jo. SEMA RI No. 4 Tahun 2001, sehingga petitum tersebut tidak beralasan hukum, oleh dan karenanya haruslah ditolak;

Menimbang, bahwa seluruh bukti yang diajukan oleh Penggugat maupun seluruh bukti yang diajukan oleh Tergugat dalam perkara *a quo*, yang tidak dipertimbangkan secara satu persatu, haruslah dianggap telah menjadi pertimbangan seluruhnya dalam mengambil putusan dalam perkara *a quo*;

Menimbang, bahwa berdasarkan segala sesuatu yang telah dipertimbangkan diatas dan tanpa perlu lagi mempertimbangkan bukti-bukti lainnya, maka telah cukup alasan hukum bagi Majelis Hakim untuk menyatakan mengabulkan gugatan Penggugat untuk sebagian dengan perbaikan sebagaimana amar putusan serta menolak untuk selain dan selebihnya;

Menimbang, bahwa oleh karena gugatan Penggugat dikabulkan sebagian dan nilai gugatan kurang dari Rp150.000.000,00 (seratus lima puluh juta Rupiah), maka biaya perkara dibebankan kepada Negara;

Memperhatikan ketentuan-ketentuan yang diatur dalam Rbg, Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Undang-undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-undang Nomor 2 tahun 2022 Tentang Cipta Kerja, Undang-undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial dan Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, Dan Pemutusan Hubungan Kerja, dan peraturan-peraturan lain yang bersangkutan;

MENGADILI:

DALAM EKSEPSI

Halaman 54 dari 56 Putusan PHI Nomor 17/Pdt.Sus-PHI/2024/PN Tjk



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

- Menolak eksepsi Tergugat tersebut;

DALAM POKOK PERKARA

1. Mengabulkan gugatan Penggugat untuk sebagian;
2. Menyatakan bahwa Tergugat telah melakukan perbuatan yang bertentangan dengan Peraturan Ketenagakerjaan;
3. Menyatakan putus hubungan kerja antara Penggugat dengan Tergugat sejak tanggal 25 September 2023;
4. Menghukum Tergugat membayar uang pesangon, uang penghargaan masa kerja dan uang pergantian hak secara tunai dan sekaligus kepada Penggugat sebesar **Rp 57.221.963,00 (lima puluh tujuh juta dua ratus dua puluh satu ribu sembilan ratus enam puluh tiga rupiah);**
5. Menghukum Tergugat membayar upah proses secara tunai dan sekaligus kepada Penggugat sebesar **Rp 17.166.588,00 (tujuh belas juta seratus enam puluh enam ribu lima ratus delapan puluh delapan rupiah);**
6. Membebankan seluruh biaya yang timbul dalam perkara ini kepada negara sejumlah Rp 101.000,00 (seratus satu ribu Rupiah);
7. Menolak gugatan Penggugat untuk selain dan selebihnya;

Demikian diputuskan dalam rapat musyawarah Majelis Hakim Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Tanjungkarang, pada hari Senin, tanggal 10 Februari 2025, oleh kami, Yusnawati, S.H., sebagai Hakim Ketua, Ade Darusalam, S.H., dan Aep Risnandar, S.H., M.H., masing-masing sebagai Hakim Anggota. Putusan tersebut telah diucapkan dalam persidangan terbuka untuk umum pada hari Rabu, tanggal 12 Februari 2025, dengan dihadiri oleh Ela Boranda Kesuma, S.H., M.H., sebagai Panitera Pengganti dan telah dikirim secara elektronik melalui sistem informasi pengadilan pada hari itu juga.

Hakim-Hakim Anggota:

Hakim Ketua,

Aep Risnandar, S.H.. M.H.

Yusnawati, S.H.

Ade Darusalam, S.H.

Panitera Pengganti,

Ela Boranda Kesuma, S.H., M.H.



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Perincian biaya :

1. Biaya Pendaftaran	:	Rp 30.000.00;
2. Biaya Proses/ATK	:	Rp 50.000.00;
3. Biaya Panggilan	:	Rp 21.000.00;
Jumlah	:	Rp101.000.00;

(seratus satu ribu rupiah)