



PUTUSAN

Nomor 402/Pdt.Sus-PHI/2022/PN.Jkt.Pst.

DEMI KEADILAN BERDASARKAN KETUHANAN YANG MAHA ESA

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

1. **SUHAY**, Warga Negara Indonesia, NIK : 3604071105670003, Alamat : Kp. Dukuh Rt.008/ 004, Kel. Margagiri, Kec. Bojonegara, Serang, Banten;
Selanjutnya disebut sebagai----- **PENGGUGAT 1**;
2. **SYARIFFUDIN**, Warga Negara Indonesia NIK; 3212143009880001, Alamat : Dusun Gua Landak Rt. 003/002, Kel. Gelarmendala, Kec. Balongan, Indramayu, Jawa Barat;
Selanjutnya disebut sebagai----- **PENGGUGAT 2**;
3. **RUDIARTO**, Warga Negara Indonesia, NIK : 3212121010790012, Alamat : Blok M Rt.009/ 002, Kel. Tugu, Kec. Sliyeg, Indramayu, Jawa Barat;
Selanjutnya disebut sebagai----- **PENGGUGAT 3**;
4. **HADI YUSUP**, Warga Negara Indonesia, NIK : 3212141006850001, Alamat : Blok Sukaparna Rt.005/ 002, Kel. Sukareja, Kec. Balongan, Indramayu, Jawa Barat;
Selanjutnya disebut sebagai----- **PENGGUGAT 4**;

PENGGUGAT 1 s/d **PENGGUGAT 4** dalam hal ini memberikan kuasa kepada: **Dr. Darwati, S.H., M.H., Yosi Rustiani, S.H., M.H.** dan **Slamet Kardiwan, S.H., M.H.**, Para Advokat pada Kantor Hukum LAW FIRM DARWATI & PARTNERS, yang beralamat di Taman Harapan Baru Blok E 5/6, Pejuang, Bekasi Barat, untuk bertindak secara bersama-sama maupun sendiri-sendiri berdasarkan Surat Kuasa Khusus tanggal 25 September 2022,.

Selanjutnya disebut sebagai----- **PARA PENGGUGAT**;

LAWAN

PT GEARINDO PRAKARSA, Perseroan Terbatas, yang beralamat di Jl. Raden Inten II Nomor 46, Duren Sawit, Jakarta Timur, yang diwakili Dian Hesti Setiawati, selaku Direktur Utama PT. Gearindo Prakarsa, dalam hal ini memberikan kuasa kepada: **H. Djoko Saryono, S.H., M.H., M. Khoiruddawam, S.H., Baron V Hanni, S.H., B. Agus**

Halaman 1 Putusan Nomor 402/Pdt.Sus-PHI/2022/PN.JKT.PST



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Sugianto, S.H., Para Advokat dan Konsultan Hukum pada Kantor **JD Law Office**, yang beralamat di Jl. Rawamangun Muka No.1-b, Kel. Rawamangun, Kec. Pulogadung-Jakarta Timur, untuk bertindak bersama-sama maupun sendiri-sendiri berdasarkan Surat Kuasa Khusus tertanggal 21 Desember 2022,.

Selanjutnya disebut sebagai----- **TERGUGAT**;

Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Jakarta Pusat tersebut,

Setelah membaca surat-surat dalam perkara ini;

Setelah mendengar keterangan dari kedua belah pihak;

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

TENTANG DUDUK PERKARA

Menimbang, bahwa Para Penggugat dengan surat gugatannya tertanggal 25 November 2022, yang telah didaftarkan di Kepaniteraan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Jakarta Pusat pada tanggal 25 November 2022 dengan nomor registrasi: 402/Pdt.Sus-PHI/2022/PN.Jkt.Pst., telah mengajukan hal-hal sebagai berikut:

- 1 Bahwa Penggugat Suhay bekerja di tempat Tergugat pada bulan September 2015, lokasi kerja di lepas pantai (*offshore*) dengan jabatan Welder, jam kerja 12 (dua belas) jam setiap hari namun tidak diperhitungkan lembur. Lembur baru dibayarkan jika Penggugat bekerja di atas 12 (dua belas) jam setiap hari, dengan pembayaran upah lembur Rp 23.652, 00/ jam. Upah yang diterima, yaitu Upah Pokok Rp 4.091.000,00/ bulan, uang skill Rp 1.000.000,00/ bulan dan tunjangan *offshore* Rp 500.000,00/ hari. Pada Tahun 2017, diputuskan hubungan kerjanya dengan alasan perjanjian kerja waktu tertentu sudah berakhir dan upah terakhir diterima Rp 5.091.000,00/ bulan;
- 2 Bahwa Penggugat Syarifudin bekerja di tempat Tergugat pada bulan Desember 2011, lokasi kerja di lepas pantai (*offshore*) dengan jabatan *Riggers/ Scaffolder*, jam kerja 12 (dua belas) jam setiap hari namun tidak diperhitungkan lembur. Lembur baru dibayarkan jika Penggugat bekerja di atas 12 (dua belas) jam setiap hari, dengan pembayaran upah lembur Rp 12.729,00/ jam. Penggugat disuruh menanda tangani perjanjian kerja waktu tertentu/ PKWT, yaitu Pertama, 30 Desember 2011 sampai dengan

Halaman 2 Putusan Nomor 402/Pdt.Sus-PHI/2022/PN.JKT.PST



- 21 Februari 2013; Kedua, 22 Februari 2013 sampai dengan 21 Mei 2013; Ketiga, 10 Mei 2013 sampai dengan 9 Agustus 2013; Keempat, 5 Agustus 2013 sampai dengan 5 Oktober 2016 dan pada bulan September 2017, Penggugat diputuskan hubungan kerjanya dengan alasan perjanjian kerja waktu tertentu sudah berakhir dan upah terakhir diterima Rp 4.038.829,00;
- 3 Bahwa Penggugat Rudianto bekerja di tempat Tergugat pada bulan Agustus 2001 lokasi kerja lepas pantai dengan jabatan pada awalnya *skill* 2 kemudian berubah Riggers/ Scaffolder dengan jam kerja 12 (dua belas) jam setiap hari tanpa diperhitungkan lembur, lembur baru diperhitungkan apabila bekerja melebihi 12 jam setiap harinya dengan pembayaran lembur Rp 12.718,00 / jam. Penggugat disuruh menandatangani perjanjian kerja waktu tertentu/ PKWT, yaitu pertama pada tahun 2001 tanpa perjanjian tetapi hanya diberikan surat keterangan kerja, selanjutnya pada Tahun 2007 disuruh menandatangani perjanjian kerja waktu tertentu. Pada tahun 2008 disuruh untuk menandatangani PKWT Kembali yaitu 5 Desember 2011 sampai dengan 4 Juni 2012, selanjutnya 5 Juni 2012 tanpa batas waktu, kemudian 11 Februari 2013 sampai dengan 21 Juli 2013, yang berikutnya 5 Agustus 2013 sampai dengan 5 Oktober 2016 dan pada bulan Agustus 2017 Penggugat diputuskan hubungan kerjanya dengan alasan perjanjian kerja sudah berakhir dan upah terakhir yang diterima Rp 4.038.829,00/bulan;
- 4 Bahwa Penggugat Hadi Yusuf bekerja di tempat Tergugat pada bulan Desember 2011 dengan jabatan Rigger/ Scaffolder dengan jam kerja 12 (dua belas) jam setiap hari tanpa diperhitungkan lembur, lembur baru diperhitungkan apabila bekerja melebihi 12 jam setiap harinya dengan pembayaran lembur Rp 12.729,00 / jam. Penggugat disuruh menandatangani perjanjian kerja waktu tertentu/ PKWT, yaitu pertama 30 Desember 2011 sampai dengan 1 Juli 2012; kemudian 2 Juli 2012 tanpa batas waktu, dan selanjutnya 11 Februari 2013 sampai dengan 21 Juli 2013 yang berikutnya 5 Agustus 2013 sampai dengan 5 Oktober 2016, lalu Penggugat diputuskan hubungan kerjanya dengan alasan perjanjian kerja sudah berakhir dan upah terakhir yang diterima pekerja diputuskan hubungan kerjanya dengan alasan perjanjian kerja waktu tertentu sudah berakhir dan upah terakhir yang diterima Rp 3.778.771,00;
- 5 Bahwa pemutusan hubungan kerja dengan alasan sebagaimana diuraikan di atas, pernah terjadi sekitar Tahun 2010, namun dapat diselesaikan secara musyawarah dan mufakat dan perusahaan membayarkan apa yang



menjadi hak Para pekerja. Sekitar Tahun 2012 juga terjadi pemutusan hubungan kerja dengan permasalahan yang sama, namun Tergugat pada saat itu melalui Kuasa Hukumnya belum bersedia melaksanakan hak-hak pekerja;

- 6 Bahwa pekerjaan di tempat Tergugat bersifat terus menerus, Perjanjian Kerja Waktu Tertentu yang diberlakukan oleh Tergugat tidak sesuai dengan Pasal 59 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, selanjutnya Perjanjian Kerja tersebut menjadi Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu, sebagaimana dirumuskan dalam ayat (7) antara lain :

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.

- 7 Bahwa terhadap penolakan oleh Tergugat dilakukan Pemeriksaan oleh Pengawas Ketenagakerjaan. Hasil pemeriksaan Pengawas Ketenagakerjaan bahwa Tergugat melanggar Upah Minimum Sektoral Propinsi, Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, kelebihan jam kerja dan kekurangan perhitungan upah lembur (*Bukti P- 1*). Terhadap pelanggaran tersebut, Tergugat melakukan pembayaran. Namun perubahan dilakukan oleh Tergugat dengan tidak lagi mengeluarkan slip gaji dan jumlah jam kerja setiap bulan. Pemutusan hubungan kerja dengan alasan sebagaimana diuraikan diatas tetap dilakukan oleh Tergugat dan diselesaikan sebagaimana mestinya. Namun untuk Suhay dkk Tergugat kembali tidak mengindahkan untuk penyelesaian masalah;
- 8 Bahwa terhadap permasalahan Para Penggugat Suhay dkk, Suku Dinas Tenaga Kerja, Transmigrasi dan Energi Kota Administrasi Jakarta Timur sudah mengeluarkan anjuran sebagai berikut :

MENGANJURKAN

- 1) Pihak pengusaha PT. Gearindo Prakarsa yang beralamat di Jalan Raden Inten II Nomor 46, Duren Sawit, Jakarta Timur agar membayarkan uang pesangon sebesar 2 (dua) kali ketentuan Pasal 156 ayat (2) Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.
- 2) Agar kedua belah pihak memberikan jawaban secara tertulis atas anjuran tersebut selambat-lambatnya dalam jangka waktu 10 (sepuluh) hari kerja setelah anjuran ini diterima, dengan catatan :

Halaman 4 Putusan Nomor 402/Pdt.Sus-PHI/2022/PN.JKT.PST



- a) Apabila pihak-pihak dapat menerima anjuran ini, maka Mediator akan membantu membuat perjanjian bersama.
- b) Apabila salah satu pihak atau para pihak menolak anjuran, maka para pihak atau salah satu pihak dapat mengajukan gugatan ke Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Jakarta Pusat dengan tembusan Mediator.

- 9 Bahwa Perjanjian Kerja Waktu Tertentu tersebut, menjadi Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu sesuai dengan hasil pemeriksaan Pengawas Ketenagakerjaan di Kementerian Tenaga kerja (*Bukti P-2*) dan hal ini sudah pernah dilaksanakan oleh Tergugat dengan membayarkan hak-hak Penggugat baik hak pesangon maupun kekurangan hak normatif;
- 10 Bahwa terhadap hak-hak normatif para penggugat Suhay dkk, Pengawas Ketenagakerjaan Suku Dinas Tenaga Kerja Transmigrasi dan Energi Kota Administrasi Jakarta Timur sudah mengeluarkan Penetapan Nomor 57/2022 tentang Perhitungan dan Penetapan Hak Pekerja Berupa Kekurangan Bayar Upah Lembur Pekerja Pada PT. Gearindo Prakarsa yang Penggugat terima tanggal 7 Juli 2022. Ironisnya, Suku Dinas Tenaga Kerja Transmigrasi dan Energi Kota Jakarta Timur tidak menetapkan kekurangan upah minimum Sektoral dan kelebihan jam kerja atas pelanggaran yang dilakukan oleh Tergugat.
- 11 Bahwa dengan tidak ditetapkannya kelebihan jam kerja atas pelanggaran yang dilakukan oleh Tergugat, maka Suku Dinas Tenaga Kerja Transmigrasi dan Energi Kota Jakarta Timur sudah mendukung Tergugat melanggar Keputusan Menaker Nomor KEP 234/ MEN/ 2003 tentang Waktu Kerja dan Istirahat Pada Sektor Usaha Energi dan Sumber Daya Mineral Pada Daerah Tertentu jo. KEP.102/MEN/VI/2004 tentang Waktu Kerja Lembur dan Upah Kerja Lembur, sebagaimana dirumuskan juga dalam Pasal 78 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, antara lain merumuskan :

(1) Pengusaha yang mempekerjakan pekerja/buruh melebihi waktu kerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 77 ayat

(2) harus memenuhi syarat :

a. ada persetujuan pekerja/buruh yang bersangkutan; dan



b. waktu kerja lembur hanya dapat dilakukan paling banyak 3 (tiga) jam dalam 1 (satu) hari dan 14 (empat belas) jam dalam 1 (satu) minggu.

(2) Pengusaha yang mempekerjakan pekerja/buruh melebihi waktu kerja sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) wajib membayar upah kerja lembur.

(3) Ketentuan waktu kerja lembur sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) huruf b tidak berlaku bagi sektor usaha atau pekerjaan tertentu.

(4) Ketentuan mengenai waktu kerja lembur dan upah kerja lembur sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) dan ayat (3) diatur dengan Keputusan Menteri.

12. Bahwa pelanggaran terhadap Pasal 78 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, mendapatkan sanksi sebagaimana dirumuskan dalam Pasal 187 antara lain :

(1) Barang siapa melanggar ketentuan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 37 ayat (2), Pasal 44 ayat (1), Pasal 45 ayat (1), Pasal 67 ayat (1), Pasal 71 ayat (2), Pasal 76, Pasal 78 ayat (2), Pasal 79 ayat (1), dan ayat (2), Pasal 85 ayat (3), dan Pasal 144, dikenakan sanksi pidana kurungan paling singkat 1 (satu) bulan dan paling lama 12 (dua belas) bulan dan/atau denda paling sedikit Rp 10.000.000,00 (sepuluh juta rupiah) dan paling banyak Rp 100.000.000,00 (seratus juta rupiah).

13. Bahwa pengusaha dilarang membayarkan upah dibawah upah minimum sebagaimana dirumuskan dalam Pasal 90 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan merumuskan:

Pengusaha dilarang membayar upah lebih rendah dari upah minimum sebagaimana dimaksud dalam Pasal 89.

14. Bahwa pelanggaran terhadap Pasal 90 dimaksud mendapatkan sanksi sebagaimana dirumuskan dalam Pasal 185 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Pasal 185 merumuskan :

(1) Barang siapa melanggar ketentuan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 42 ayat (1) dan ayat (2), Pasal 68, Pasal 69 ayat (2), Pasal 80, Pasal 82, Pasal 90 ayat (1), Pasal 143, dan Pasal 160 ayat (4) dan ayat (7), dikenakan sanksi pidana penjara paling singkat 1 (satu) tahun dan paling lama 4 (empat) tahun dan/atau denda paling sedikit Rp 100.000.000,00 (seratus juta



rupiah) dan paling banyak Rp 400.000.000,00 (empat ratus juta rupiah).

(2) Tindak pidana sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) merupakan tindak pidana kejahatan.

- 15 Bahwa dengan berubahnya PKWT menjadi PKWTT, maka Tergugat punya kewajiban membayarkan **upah Penggugat selama tidak boleh bekerja** sesuai dengan rumusan Pasal 93 ayat (2) huruf f Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan jo. Peraturan Pemerintah Nomor 78 Tahun 2015 tentang Pengupahan, yang merumuskan :

“Pekerja/buruh bersedia melakukan pekerjaan yang telah dijanjikan tetapi pengusaha tidak mempekerjakannya, baik karena kesalahan sendiri maupun halangan yang seharusnya dapat dihindari pengusaha”.

- 16 Bahwa pelanggaran terhadap Pasal 93 ayat 2) huruf f dimaksud merupakan tindak pidana pelanggaran dan dikenakan sanksi pidana penjara paling singkat 1 (satu) bulan dan paling lama 4 (empat) tahun atau denda paling sedikit Rp 10.000.000, 00 (sepuluh juta rupiah) dan paling banyak Rp 400.000.000, 00 (empat ratus juta rupiah);

- 17 Bahwa berdasarkan rumusan Pasal 93 ayat (2) huruf f dimaksud dan Pasal 155 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan Tergugat wajib membayarkan upah proses dan THR para Penggugat sejak tidak boleh bekerja sampai dengan bulan Nopember 2022 sebesar **Rp 1.522.140.876 (Satu Miliar Lima Ratus Dua Puluh Dua Juta Seratus Empat Puluh Ribu Delapan Ratus Tujuh Enam Rupiah)**, dengan rincian sebagai berikut:

Penggugat Suhay :

- Upah Februari s/d Desember 2017 (11 x Rp 5,038.829,00) = Rp 55.427.119,00
Tunjangan Hari Raya Keagamaan 2017 = Rp 6.038.829,00
- Upah Januari s/d Desember 2018 (12 x Rp 5.390.611,00) = Rp 64.687.332,00
Tunjangan Hari Raya Keagamaan 2018 = Rp 6.390.611,00
- Upah Januari s/d Desember 2019 (12 x Rp 5.743.177,00) = Rp 68.918.124,00
Tunjangan Hari Raya Keagamaan 2019 = Rp 6.743.177,00



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

- Upah Januari s/d Desember 2020 (12 x Rp 6.151.090,00)	= Rp
73.812.000,00	
Tunjangan Hari Raya Keagamaan 2020	= Rp
7.151.000,00	
- Upah Januari s/d Desember 2021 (12 x Rp 6.416.186,00)	= Rp
76.994.232,00	
Tunjangan Hari Raya Keagamaan 2021	= Rp
7.416.186,00	
- Upah Januari s/d Nop 2022 (11 x Rp 6.641.854,00)	= Rp
73.060.394,00	
Tunjangan Hari Raya Keagamaan 2022	= Rp
<u>7.641.854,00 +</u>	
Total upah selama tidak dipekerjakan dan THR	= Rp
454.280.858,00	

Penggugat Syarifuddin

- Upah Oktober s/d Desember 2017 (3 x Rp 4,038.829,00)	= Rp
12.116.487,00	
Tunjangan Hari Raya Keagamaan 2017	= Rp
4.038.829,00	
- Upah Januari s/d Desember 2018 (12 x Rp 4.390.611,00)	= Rp
52.687.332,00	
Tunjangan Hari Raya Keagamaan 2018	= Rp
4.390.611,00	
- Upah Januari s/d Desember 2019 (12 x Rp 4.743.177,00)	= Rp
56.918.124,00	
Tunjangan Hari Raya Keagamaan 2019	= Rp
4.743.177,00	
- Upah Januari s/d Desember 2020 (12 x Rp 5.151.090,00)	= Rp
61.813.080,00	
Tunjangan Hari Raya Keagamaan 2020	= Rp
5.151.090,00	
- Upah Januari s/d Desember 2021 (12 x Rp 5.416.186,00)	= Rp
64.994.232,00	
Tunjangan Hari Raya Keagamaan 2021	= Rp
5.416.186,00	
- Upah Januari s/d Nop 2022 (11 x Rp 5.641.854,00)	= Rp
62.060.394,00	
Tunjangan Hari Raya Keagamaan 2022	= Rp
<u>5.641.854,00+</u>	
Total upah selama tidak dipekerjakan dan THR	= Rp
339.971.396,00	

Penggugat Rudianto

Halaman 8 Putusan Nomor 402/Pdt.Sus-PHI/2022/PN.JKT.PST



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

- Upah Sep s/d Desember 2017 (4 x Rp 4,038.829,00)	=	Rp
16.155.316,00		
Tunjangan Hari Raya Keagamaan 2017	=	Rp
4.038.829,00		
- Upah Januari s/d Desember 2018 (12 x Rp 4.390.611,00)	=	Rp
52.687.332,00		
Tunjangan Hari Raya Keagamaan 2018	=	Rp
4.390.611,00		
- Upah Januari s/d Desember 2019 (12 x Rp 4.743.177,00)	=	Rp
56.918.124,00		
Tunjangan Hari Raya Keagamaan 2019	=	Rp
4.743.177,00		
- Upah Januari s/d Desember 2020 (12 x Rp 5.151.090,00)	=	Rp
61.813.080,00		
Tunjangan Hari Raya Keagamaan 2020	=	Rp
5.151.090,00		
- Upah Januari s/d Desember 2021 (12 x Rp 5.416.186,00)	=	Rp
64.994.232,00		
Tunjangan Hari Raya Keagamaan 2021	=	Rp
5.416.186,00		
- Upah Januari s/d Nop 2022 (11 x Rp 5.641.854,00)	=	Rp
62.060.394,00		
Tunjangan Hari Raya Keagamaan 2022	=	Rp
<u>5.641.854,00</u>		
Total upah upah selama tidak dipekerjakan dan THR	=	Rp

344.010.225,00

Penggugat Hadi Yusup

- Upah Nop s/d Desember 2016 (2 x Rp 3.778.770,00)	=	Rp
7.557.540,00		
- Upah Jan s/d Desember 2017 (12x Rp 4,038.829,00)	=	Rp
48.465.948,00		
Tunjangan Hari Raya Keagamaan 2017	=	Rp
4.038.829,00		
- Upah Januari s/d Desember 2018 (12 x Rp 4.390.611,00)	=	Rp
52.687.332,00		
Tunjangan Hari Raya Keagamaan 2018	=	Rp
4.390.611,00		
- Upah Januari s/d Desember 2019 (12 x Rp 4.743.177,00)	=	Rp
56.918.124,00		
Tunjangan Hari Raya Keagamaan 2019	=	Rp
4.743.177,00		
- Upah Januari s/d Desember 2020 (12 x Rp 5.151.090,00)	=	Rp
61.813.080,00		
Tunjangan Hari Raya Keagamaan 2020	=	Rp

Halaman 9 Putusan Nomor 402/Pdt.Sus-PHI/2022/PN.JKT.PST



5.151.090,00		
- Upah Januari s/d Desember 2021 (12 x Rp 5.416.186,00)	=	Rp
64.994.232,00		
Tunjangan Hari Raya Keagamaan 2021	=	Rp
5.416.186,00		
- Upah Januari s/d Nop 2022 (11 x Rp 5.641.854,00)	=	Rp
62.060.394,00		
Tunjangan Hari Raya Keagamaan 2022	=	Rp
<u>5.641.854,00</u>		
Total upah selama tidak dipekerjakan dan THR	=	Rp
383.878.397,00		

- 18 Bahwa dengan Tergugat belum membayarkan upah dan Tunjangan Hari Raya Keagamaan (THR) Penggugat dimaksud dapat dijalankan lebih dulu, meskipun proses perkara tetap berjalan, dilakukan kasasi dan peninjauan kembali, sebagaimana Pasal 96 ayat (1) Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, merumuskan bahwa :

Apabila dalam persidangan pertama, secara nyata-nyata pihak pengusaha terbukti tidak melaksanakan kewajibannya sebagaimana dimaksud dalam Pasal 155 ayat (3) Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Hakim Ketua Sidang harus segera menjatuhkan Putusan Sela berupa perintah kepada pengusaha untuk membayar upah beserta hak-hak lainnya yang biasa diterima pekerja/buruh yang bersangkutan.

Selanjutnya berdasarkan Pasal 108 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, merumuskan bahwa **"Ketua Majelis Hakim Pengadilan Hubungan Industrial dapat mengeluarkan putusan yang dapat dilaksanakan lebih dahulu, meskipun putusannya diajukan perlawanan atau kasasi."**

- 19 Bahwa pemutusan hubungan kerja yang dilakukan oleh Tergugat terhadap Penggugat melanggar Pasal 151 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, merumuskan antara lain :

(1) Pemerintah, dengan segala upaya harus mengusahakan agar jangan terjadi pemutusan hubungan kerja.



(2) Dalam hal segala upaya telah dilakukan, tetapi pemutusan hubungan kerja tidak dapat dihindari, maka maksud pemutusan hubungan kerja wajib dirundingkan oleh pengusaha dan serikat pekerja/ serikat buruh atau dengan pekerja/ buruh apabila pekerja/ buruh yang bersangkutan tidak menjadi anggota serikat pekerja/ serikat buruh.

(3) Dalam hal perundingan sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) benar-benar tidak menghasilkan persetujuan, pengusaha hanya dapat memutuskan hubungan kerja dengan pekerja/ buruh setelah memperoleh penetapan dari lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial.

20 Bahwa sebelum ada penetapan dari Lembaga Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial baik pengusaha maupun pekerja menjalankan kewajibannya sebagaimana dirumuskan dalam Pasal 155 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan merumuskan :

(1) Pemutusan hubungan kerja tanpa penetapan dari lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial batal demi hukum”.

(2) Selama putusan lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial belum ditetapkan, baik pengusaha maupun pekerja /buruh melaksanakan segala kewajibannya”.

(3) Pengusaha yang melakukan proses pemutusan hubungan kerja wajib membayarkan upah serta hak-hak pekerja lainnya yang biasa diterima”.

21 Bahwa dengan tidak terpenuhinya rumusan pasal sebagaimana dimaksud dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, maka pemutusan hubungan kerja terhadap Penggugat wajib berpedoman kepada Pasal 164 ayat (3) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan antara lain:

“Pengusaha dapat melakukan pemutusan hubungan kerja terhadap pekerja/ buruh karena perusahaan tutup bukan karena mengalami kerugian 2 (dua) tahun berturut-turut atau bukan karena keadaan memaksa (*force majeure*) tetapi perusahaan melakukan efisiensi, dengan ketentuan pekerja/buruh berhak atas uang pesangon sebesar 2 (dua) kali ketentuan Pasal 156 ayat (2), uang penghargaan masa kerja sebesar 1 (satu) kali ketentuan Pasal 156 ayat (3) dan uang



penggantian hak sesuai ketentuan Pasal 156 ayat (4).

- 22 Bahwa berdasarkan uraian di atas, Tergugat membayarkan pesangon Penggugat (Suhay, Syarifuddin, Rudianto, dan Hadi Yusup) 2x Pasal 156 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, yaitu **sejumlah Rp 615.564.964,00 (Enam Ratus Lima Belas Juta Lima Ratus Enam Puluh Empat Ribu Sembilan Ratus Enam Puluh Empat), yang terdiri dari :**

Penggugat Suhay

Uang Pesangon 2x	= Rp 106.269.664,00
UMK	= Rp 19.925.562,00
Uang Penggantian hak 15 %	= <u>Rp 18.929.284,00+</u>
Total	Rp 145.124.510,00

Penggugat Syarifuddin

Uang Pesangon 2x	= Rp 106.269.664,00
UMK	= Rp 22.567.416,00
Uang Penggantian hak 15 %	= <u>Rp 19.325.562,00+</u>
Total	Rp 148.162.642,00

Penggugat Rudianto

Uang Pesangon 2x	= Rp 106.269.664,00
UMK	= Rp 45.134.832,00
Uang Penggantian hak 15 %	= <u>Rp 22.710.674,00+</u>
Total	Rp 174.115.170,00

Penggugat Hadi Yusup

Uang Pesangon 2x	= Rp 106.269.664,00
UMK	= Rp 22.567.416,00
Uang Penggantian hak 15 %	= <u>Rp 19.325.562,00</u>
Total	Rp 148.162.642,00

- 23 Bahwa berdasarkan uraian di atas Penggugat memohon kepada Ketua Pengadilan Hubungan Industrial Pada Pengadilan Negeri Jakarta Pusat dan Majelis Hakim yang memeriksa perkara ini sudilah kiranya memberikan Amar Putusan sebagai berikut :

DALAM PROVISI :

1. Mengabulkan Provisi Penggugat secara keseluruhan.
2. Memerintahkan kepada Tergugat untuk membayarkan lebih dahulu hak normatif Penggugat yang sudah ditetapkan



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Pengawas Ketenagakerjaan Suku Dinas Tenaga Kerja Transmigrasi dan Energi Kota Administrasi Jakarta Timur sudah mengeluarkan Penetapan Nomor 57/ 2022 tentang Perhitungan dan Penetapan Hak Pekerja Berupa Kekurangan Bayar Upah Lembur Pekerja Pada PT. Gearindo Prakarsa yang Penggugat terima tanggal 7 Juli 2022 sejumlah **Rp 106.518.549,00 (Seratus Enam Juta Lima Ratus Delapan Belas Ribu Lima Ratus Empat Puluh Sembilan Rupiah)** dengan rincian sebagai berikut:

Penggugat Suhay

Kekurangan Upah Lembur Tahun 2012	Rp 0
Kekurangan Upah Lembur Tahun 2013	Rp 0
Kekurangan Upah Lembur Tahun 2014	Rp 0
Kekurangan Upah Lembur Tahun 2015	Rp 0
Kekurangan Upah Lembur Tahun 2016	Rp 8.024.441,00
Kekurangan Upah Lembur Tahun 2017	Rp 0
TOTAL	Rp 8.024.441,00

Penggugat Syarifuddin

Kekurangan Upah Lembur Tahun 2012	Rp 7.599.108,00
Kekurangan Upah Lembur Tahun 2013	Rp 11.835.557,00
Kekurangan Upah Lembur Tahun 2014	Rp 2.892.490,00
Kekurangan Upah Lembur Tahun 2015	Rp 0
Kekurangan Upah Lembur Tahun 2016	Rp 5.571.654,00
Kekurangan Upah Lembur Tahun 2017	Rp 9.147.002,00
TOTAL	Rp 37.045.811,00

Penggugat Rudianto

Kekurangan Upah Lembur Tahun 2012	Rp 1.433.905,00
Kekurangan Upah Lembur Tahun 2013	Rp 15.273.511,00
Kekurangan Upah Lembur Tahun 2014	Rp 9.470.064,00
Kekurangan Upah Lembur Tahun 2015	Rp 150.368,00
Kekurangan Upah Lembur Tahun 2016	Rp 7.753.619,00
Kekurangan Upah Lembur Tahun 2017	Rp 6.990.457,00
TOTAL	Rp 41.071.924,00

Penggugat Hadi Yusup

Kekurangan Upah Lembur Tahun 2012	Rp 5.140.702,00
Kekurangan Upah Lembur Tahun 2013	Rp 3.524.627,00

Halaman 13 Putusan Nomor 402/Pdt.Sus-PHI/2022/PN.JKT.PST



Kekurangan Upah Lembur Tahun 2014	Rp 2.898.962,00
Kekurangan Upah Lembur Tahun 2015	Rp 0
Kekurangan Upah Lembur Tahun 2016	Rp 8.812.082,00
Kekurangan Upah Lembur Tahun 2017	Rp 0
TOTAL	Rp 20.376.373,00

3. Memerintahkan kepada Tergugat untuk membayarkan hak normatif Penggugat, yaitu Upah sejak tidak boleh bekerja sampai dengan bulan Nopember 2022 sesuai dengan ketentuan Pasal 93 ayat (2) huruf f Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan Tunjangan Hari Raya Keagamaan sesuai ketentuan Pasal 2 Peraturan Menteri Tenaga Kerja No.Per-04/MEN/1994 tanggal 16 September 1994 tentang Tunjangan Hari Raya Keagamaan Bagi Pekerja di Perusahaan sebesar **Rp 1.522.140.876 (Satu Milyar Lima Ratus Dua Puluh Dua Juta Seratus Empat Puluh Ribu Delapan Ratus Tujuh Enam Rupiah)**, dengan rincian sebagai berikut:

Penggugat Suhay :

- Upah Februari s/d Desember 2017 (11 x Rp 5,038.829,00)	= Rp 55.427.119,00
Tunjangan Hari Raya Keagamaan 2017	= Rp 6.038.829,00
- Upah Januari s/d Desember 2018 (12 x Rp 5.390.611,00)	= Rp 64.687.332,00
Tunjangan Hari Raya Keagamaan 2018	= Rp 6.390.611,00
- Upah Januari s/d Desember 2019 (12 x Rp 5.743.177,00)	= Rp 68.918.124,00
Tunjangan Hari Raya Keagamaan 2019	= Rp 6.743.177,00
- Upah Januari s/d Desember 2020 (12 x Rp 6.151.090,00)	= Rp 73.812.000,00
Tunjangan Hari Raya Keagamaan 2020	= Rp 7.151.000,00
- Upah Januari s/d Desember 2021 (12 x Rp 6.416.186,00)	= Rp 76.994.232,00
Tunjangan Hari Raya Keagamaan 2021	= Rp 7.416.186,00
- Upah Januari s/d Nop 2022 (11 x Rp 6.641.854,00)	= Rp 73.060.394,00
Tunjangan Hari Raya Keagamaan 2022	= Rp



7.641.854,00 +

Total upah selama tidak dipekerjakan dan THR = Rp

454.280.858,00

Penggugat Syarifuddin

- Upah Oktober s/d Desember 2017 (3 x Rp 4,038.829,00) = Rp
12.116.487,00

Tunjangan Hari Raya Keagamaan 2017 = Rp

4.038.829,00

- Upah Januari s/d Desember 2018 (12 x Rp 4.390.611,00) = Rp
52.687.332,00

Tunjangan Hari Raya Keagamaan 2018 = Rp

4.390.611,00

- Upah Januari s/d Desember 2019 (12 x Rp 4.743.177,00) = Rp
56.918.124,00

Tunjangan Hari Raya Keagamaan 2019 = Rp

4.743.177,00

- Upah Januari s/d Desember 2020 (12 x Rp 5.151.090,00) = Rp
61.813.080,00

Tunjangan Hari Raya Keagamaan 2020 = Rp

5.151.090,00

- Upah Januari s/d Desember 2021 (12 x Rp 5.416.186,00) = Rp
64.994.232,00

Tunjangan Hari Raya Keagamaan 2021 = Rp

5.416.186,00

- Upah Januari s/d Nop 2022 (11 x Rp 5.641.854,00) = Rp
62.060.394,00

Tunjangan Hari Raya Keagamaan 2022 = Rp

5.641.854,00+

Total upah selama tidak dipekerjakan dan THR = Rp

339.971.396,00

Penggugat Rudianto

- Upah Sep s/d Desember 2017 (4 x Rp 4,038.829,00) = Rp
16.155.316,00

Tunjangan Hari Raya Keagamaan 2017 = Rp

4.038.829,00

- Upah Januari s/d Desember 2018 (12 x Rp 4.390.611,00) = Rp
52.687.332,00

Tunjangan Hari Raya Keagamaan 2018 = Rp

4.390.611,00

- Upah Januari s/d Desember 2019 (12 x Rp 4.743.177,00) = Rp
56.918.124,00

Tunjangan Hari Raya Keagamaan 2019 = Rp



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

4.743.177,00		
- Upah Januari s/d Desember 2020 (12 x Rp 5.151.090,00)	=	Rp
61.813.080,00		
Tunjangan Hari Raya Keagamaan 2020	=	Rp
5.151.090,00		
- Upah Januari s/d Desember 2021 (12 x Rp 5.416.186,00)	=	Rp
64.994.232,00		
Tunjangan Hari Raya Keagamaan 2021	=	Rp
5.416.186,00		
- Upah Januari s/d Nop 2022 (11 x Rp 5.641.854,00)	=	Rp
62.060.394,00		
Tunjangan Hari Raya Keagamaan 2022	=	Rp
5.641.854,00		
Total upah upah selama tidak dipekerjakan dan THR	=	Rp
344.010.225,00		

Penggugat Hadi Yusup

- Upah Nop s/d Desember 2016 (2 x Rp 3.778.770,00)	=	Rp
7.557.540,00		
- Upah Jan s/d Desember 2017 (12x Rp 4,038.829,00)	=	Rp
48.465.948,00		
Tunjangan Hari Raya Keagamaan 2017	=	Rp
4.038.829,00		
- Upah Januari s/d Desember 2018 (12 x Rp 4.390.611,00)	=	Rp
52.687.332,00		
Tunjangan Hari Raya Keagamaan 2018	=	Rp
4.390.611,00		
- Upah Januari s/d Desember 2019 (12 x Rp 4.743.177,00)	=	Rp
56.918.124,00		
Tunjangan Hari Raya Keagamaan 2019	=	Rp
4.743.177,00		
- Upah Januari s/d Desember 2020 (12 x Rp 5.151.090,00)	=	Rp
61.813.080,00		
Tunjangan Hari Raya Keagamaan 2020	=	Rp
5.151.090,00		
- Upah Januari s/d Desember 2021 (12 x Rp 5.416.186,00)	=	Rp
64.994.232,00		
Tunjangan Hari Raya Keagamaan 2021	=	Rp
5.416.186,00		
- Upah Januari s/d Nop 2022 (11 x Rp 5.641.854,00)	=	Rp
62.060.394,00		
Tunjangan Hari Raya Keagamaan 2022	=	Rp
5.641.854,00		
Total upah selama tidak dipekerjakan dan THR	=	Rp

Halaman 16 Putusan Nomor 402/Pdt.Sus-PHI/2022/PN.JKT.PST



383.878.397,00

4. Memerintahkan kepada Tergugat untuk Provisi dimaksud dapat dijalankan lebih dulu, meskipun proses perkara tetap berjalan, dilakukan kasasi dan peninjauan kembali.

DALAM POKOK PERKARA

1. Mengabulkan gugatan Penggugat secara keseluruhan.
2. Menyatakan perjanjian kerja waktu tertentu yang diberlakukan Tergugat terhadap Para Penggugat (Suhay, Syarifuddin, Rudianto, dan Hadi Yusup) demi hukum menjadi perjanjian kerja waktu tidak tertentu/ karyawan tetap.
3. Menyatakan pemutusan hubungan kerja yang dilakukan oleh Tergugat terhadap **Penggugat batal demi hukum.**
4. Memberikan izin kepada Tergugat untuk melakukan Pemutusan Hubungan Kerja dengan Penggugat sesuai Pasal 163 ayat (3) Undang-Undang No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.
5. Menghukum Tergugat untuk membayar uang pesangon Penggugat 2x Pasal 156 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yaitu sebesar **sejumlah Rp 615.564.964,00 (Enam Ratus Lima Belas Juta Lima Ratus Enam Puluh Empat Ribu Sembilan Ratus Enam Puluh Empat), yang terdiri dari :**

Penggugat Suhay

Uang Pesangon 2x	= Rp 106.269.664,00
UMK	= Rp 19.925.562,00
Uang Penggantian hak 15 %	= <u>Rp 18.929.284,00+</u>
Total	Rp 145.124.510,00

Penggugat Syarifuddin

Uang Pesangon 2x	= Rp 106.269.664,00
UMK	= Rp 22.567.416,00
Uang Penggantian hak 15 %	= <u>Rp 19.325.562,00+</u>
Total	Rp 148.162.642,00

Penggugat Rudianto

Uang Pesangon 2x	= Rp 106.269.664,00
UMK	= Rp 45.134.832,00



Uang Penggantian hak 15 % = Rp 22.710.674,00+

Total Rp 174.115.170,00

Penggugat Hadi Yusup

Uang Pesangon 2x = Rp 106.269.664,00

UMK = Rp 22.567.416,00

Uang Penggantian hak 15 % = Rp 19.325.562,00+

Total Rp 148.162.642,00

6. Memerintahkan kepada Tergugat untuk membayarkan upah Penggugat sejak sejak tidak boleh bekerja sampai dengan Putusan Pengadilan Hubungan Industrial mempunyai kekuatan hukum tetap.
7. Menetapkan biaya perkara sesuai peraturan perundang-undangan yang berlaku

Atau

Bilamana Bapak Ketua Majelis H akim yang memeriksa perkara ini berpendapat lain mohon putusan yang seadil-adilnya (*et aequo et bono*).

Menimbang, bahwa pada hari persidangan yang ditentukan, Para Penggugat dan Tergugat telah menghadap Kuasanya masing-masing;

Menimbang, bahwa Majelis Hakim telah berusaha untuk mendamaikan kedua belah pihak yang berperkara akan tetapi tidak berhasil, selanjutnya pemeriksaan perkara dilanjutkan dengan membacakan surat gugatan, dan atas gugatan tersebut Para Penggugat menyatakan tetap pada gugatannya;

Menimbang, bahwa atas gugatan Para Penggugat tersebut diatas Tergugat telah mangajukan jawabannya pada tanggal 11 Januari 2023 yang didalamnya terdapat beberapa eksepsi termasuk eksepsi mengenai kewenangan mengadili secara Absolut, adalah sebagai berikut :

Dalam EKSEPSI

Bahwa Tergugat menolak seluruh uraian uraian/dalil Penggugat kecuali terhadap hal-hal yang secara tegas diakui kebenarannya;

A. MENGENAI KEWENANGAN MENGADILI : OBYEK SENGKETA ADALAH TERKAIT OBYEK TATA USAHA NEGARA

Bahwa dalam uraian / dalil gugatannya pada angka 7 sampai dengan angka 22 atau pada halaman (lembar 4 sampai dengan 11) Penggugat mendalilkan bahwa alasan gugatan didasarkan karena hak normative, yang lebih lanjut Tergugat kutip surat gugatan angka 10 :.....*"Bahwa*



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

terhadap hak-hak normative para penggugat Suhay dkk, Pengawas Ketenagakerjaan Suku Dinas Tenaga Kerja Transmigrasi dan Energi Kota Administrasi Jakarta Timur sudah mengeluarkan Penetapan Nomor 57/2022 dan seterusnya... “

Bahwa terhadap uraian gugatan tersebut, Tergugat menolak dalil gugatan Penggugat dengan alasan sebagai berikut :

Bahwa uraian gugatan terkait Surat Penetapan Dinas dimaksud, yakni Penetapan No.57/2022 tertanggal 7 Juli 2022, dapat Tergugat jelaskan bahwa Tergugat telah menyampaikan keberatan pada instansi terkait, yakni Pengawas Ketenagakerjaan Kementerian Republik Indonesia dengan rujukan Surat Penetapan dimaksud sehingga masih dalam proses pemeriksaan sesuai dengan surat keberatan yang Tergugat kirim dalam tenggang waktu yang dibenarkan menurut hukum; **(Bukti T5.a, T5.b dan T5.c);**

Bahwa selebihnya, jika dalam dalil gugatannya Penggugat mendasarkan fakta yang demikian maka disamping gugatan Penggugat menjadi *premateur* juga terhadap rujukan dalil gugatan ternyata masih terkait produk tata usaha negara yakni berupa Surat Penetapan maka sudah barang tentu gugatan yang demikian adalah tidak tepat dan sewajarnya untuk DITOLAK;

Bahwa terkait proses pengawasan tersebut sejalan dengan Anjuran” Nomor : 1698/-1.835.3 tanggal 27 April 2022 DINAS TENAGA KERJA, TRANSMIGRASI DAN ENERGI KOTA ADMINISTRASI JAKARTA TIMUR dalam Pendapat dan Pertimbangan Hukum Serta Upaya Penyelesaian Mediator Hubungan industrial, khususnya pada huruf C angka 8 selanjutnya kami kutip :

(8) “Bahwa pekerja Sdr.Suhay, dkk telah bekerja di Pt.Gearindo Prakarsa menuntut kepada pihak pengusaha PT.Gearindo Prakarsa membayarkan kekurangan UMSP, kelebihan jam kerja dan kekurangan pembayaran upah lembur sedang dalam proses di pengawas Ketenagakerjaan...”

Bahwa dikarenakan permasalahan gugatan Penggugat terkait ‘permasalahan administrasi atau tata usaha negara’ yakni Surat

Halaman 19 Putusan Nomor 402/Pdt.Sus-PHI/2022/PN.JKT.PST



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Keputusan berupa Penetapan Pengawas Ketenagakerjaan Suku Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Kota Administrasi Jakarta Timur No. 57 Tahun 2022 Tentang Perhitungan Dan Penetapan Hak Pekerja Berupa Kekurangan Bayar Upah Lembur Pekerja Pada PT.Gearindo Prakarsa atau dalam hal ini Tergugat, maka sudah sewajarnya gugatan tersebut harusnya ditujukan kepada peradilan yang sesuai dalam lingkup dan kewenangannya yakni PERADILAN TATA USAHA NEGARA dan bukan pada Pengadilan Hubungan Industrial;

Bahwa Penggugat dalam uraiannya secara menyesatkan dan serampangan menjadikan dalih bahkan dengan kecenderungan sepihak dan asal sehingga hal tersebut merupakan indikasi yang tidak dapat dibenarkan.

Bahwa selebihnya sebagaimana dalam ketentuan UU Nomor 5 Tahun 1986 Tentang Peradilan Tata Usaha Negara (UU PTUN) Jo UU Nomor 51 Tahun 2009 Tentang Perubahan Kedua atas UU Nomor 5 Tahun 1986 Tentang Peradilan Tata Usaha Negara UU :

“..... Pasal 1 angka 4 dinyatakan bahwa : *“Sengketa tata usaha negara adalah sengketa yang timbul dalam bidang tata usaha negara antara orang atau badan hukum perdata dengan Badan atau pejabat tata usaha negara, baik di pusat maupun di daerah sebagai akibat dikeluarkannya Keputusan Tata Usaha Negara, termasuk sengketa kepegawaian berdasarkan peraturan perundang-undangan yang berlaku”*

Bahwa dengan merujuk bunyi ketentuan tersebut dimana obyek yang dijadikan sandaran dalil gugatan Penggugat terkait erat dengan obyek tata usaha negara, jelas Tergugat sekali lagi menolak dalil gugatan Penggugat karena **OBJEK YANG DIDALILKAN PENGGUGAT ADALAH DALAM RUANG LINGKUP ADMINISTRASI SEHINGGA OBJEK SENKETA YANG DIPERMASALAHKAN ADALAH OBJEK SENKETA TATA USAHA NEGARA;**

Bahwa berdasarkan uraian tersebut diatas, maka semakin jelas mengingat gugatan Penggugat khususnya “perselisihan hak” dalam dalil rujukannya masih dalam proses pemeriksaan administrasi maka hal

Halaman 20 Putusan Nomor 402/Pdt.Sus-PHI/2022/PN.JKT.PST



tersebut tidak dapat serta merta dijadikan sandaran dan karenanya adalah *premateur* dan tidak dapat dibenarkan, terlebih lagi obyek sengketa yang menjadi permasalahan adalah obyek administrasi / tata usaha negara maka menjadi beralasan kiranya apabila Majelis Hakim Yang Memeriksa dan Mengadili untuk **MENOLAK GUGATAN PENGGUGAT**;

B. SURAT ANJURAN YANG TIDAK SINKRON DAN GUGATAN PREMATEUR

Bahwa disamping gugatan Penggugat jelas dan nyata terbukti *premateur*, Penggugat juga mendasarkan surat anjuran yang pada intinya terkait surat anjuran tersebut Tergugat juga telah mengajukan keberatan kepada Instansi terkait, mengingat isi anjurannya yang bukan saja memberatkan namun tidak sejalan dengan fakta hukum yang sebenarnya;

Bahwa Tergugat menolak dengan tegas uraian/dalil Penggugat pada halaman 4 angka 8 sehubungan dalil Penggugat berkenaan anjuran Suku Dinas Tenaga Kerja, Transmigrasi dan Energi Kota Administrasi Jakarta Timur yang dijadikan dalil gugatan dalam gugatan Penggugat;

Bahwa sebagaimana surat anjuran yang telah diterima oleh Tergugat. Terhadap "Anjuran" Nomor : 1698/-1.835.3 tanggal 27 April 2022 DINAS TENAGA KERJA, TRANSMIGRASI DAN ENERGI KOTA ADMINISTRASI JAKARTA TIMUR yang kemudian dalam Pendapat dan Pertimbangan Hukum Serta Upaya Penyelesaian Mediator Hubungan industrial, khususnya **pada huruf C angka 7**. Seharusnya hal tersebut menjadi pertimbangan yang paling mendasar / asasi sehingga wajar dengan tanpa mengecualikan hal lainnya;

Bahwa dalam anjuran pendapat dan pertimbangan selanjutnya Tergugat kutip :

(7) Bahwa dalam melindungi serta memenuhi hak-hak warga negara melalui konstitusi yaitu Undang Undang Dasar Negara Republik Indonesia tahun 1945 dan Undang-undang Nomor : 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan diantara hak-hak tersebut adalah hak-hak warga Negara, hak atas kepastian hukum dan hak atas perlindungan dalam hubungan kerja. Hubungan kerja PT. Gearindo Prakarsa dengan pihak pekerja berdasarkan perjanjian kerja untuk waktu tertentu (PKWT),



*dan perjanjian tersebut telah ditandatangani dan disepakati sehingga kedua belah pihak menyepakati atas berakhirnya PKWT dituangkan kedalam **Perjanjian Bersama, didalam persetujuan bersama (PB) kedua belah pihak bersama-sama menerima persetujuan bersama atas berakhirnya hubungan kerja, maka mengingat tersebut wajar dan dapat dipertimbangkan para pihak atau kedua belah pihak tunduk pada Perjanjian Bersama (PB) yang telah disepakati.***

Bahwa namun demikian, selanjutnya dalam bunyi anjuran pada angka 1 halaman 9 dinyatakan :

M E N G A N J U R K A N

1. Pihak pengusaha PT.Gearindo Prakarsa yang beralamat di jalan Raden Inten II No. 46 Duren Sawit Jakarta Timur membayarkan hak pekerja Sdr.Suhay, Sdr.Syaifudin, Sdr, Hadi Yusup dan Sdr.Rudianto 2 (dua) x Pasal 156 ayat (2) Undang-undang Nomor : 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan;
2. Agar kedua belah pihak memberikan jawaban secara tertulis atas anjuran tersebut diatas selambat-lambatnya dalam jangka waktu 10 (sepuluh) hari kerja setelah surat anjuran ini diterima, dengan catatan:
 - a. Apabila pihak-pihak dapat menerima anjuran ini, maka mediator Hubungan Industrial akan membantu membuat perjanjian bersama dan didaftarkan ke Pengadilan Hubungan Industrial Pada Pengadilan Negeri Jakarta Pusat.
 - b. Apabila salah satu pihak atau para pihak menolak anjuran, maka para pihak atau salah satu pihak dapat mengajukan gugatan ke Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Jakarta Pusat dengan tembusan mediator hubungan industrial.

Bahwa terhadap Surat Anjuran dimaksud, Tergugat telah menyampaikan keberatan kepada pejabat yang berwenang dengan alasan sebagaimana dalam surat keberatan yang telah Tergugat sampaikan (**Bukti T - 6.a dan Bukti T - 6.b**); dimana salah satunya disebabkan karena antara pertimbangan hukum, dokumen hukum ex pekerja dan anjuran tersebut terdapat ketidaksinkronan sehingga cenderung tidak jelas dan menyesatkan. Menurut pendapat Tergugat seharusnya memperhatikan

Halaman 22 Putusan Nomor 402/Pdt.Sus-PHI/2022/PN.JKT.PST



fakta hukum berikut peraturan terkait, dalam rangkaian proses dan riwayat pekerjaan pada masing-masing ex pekerja khususnya dalam hal adanya kesepakatan antara Tergugat dengan Penggugat yang **“telah membuat dan menandatangani Perjanjian Bersama (PB) yang selanjutnya telah didaftarkan dalam Akta Bukti Pendaftaran Perjanjian Bersama (PB), maka mengingat tersebut wajar dan dapat dipertimbangkan para pihak atau kedua belah pihak tunduk pada Perjanjian Bersama (PB) yang telah disepakati”**;

Bahwa namun dalam anjuran menjadi tidak sejalan dan seakan menempatkan Tergugat dalam kedudukan untuk melakukan kewajiban. Hal demikian terkesan secara tidak langsung seolah ‘memberikan jalan’ kepada Penggugat sehingga secara langsung atau tidak langsung dapat merugikan Tergugat. Bahkan jika merujuk dalil/uraian gugatan untuk sekian lama eks pekerja yang sudah tidak bekerja harus dibebankan, diminta Uang Pesangon (UP), uang Penggantian Hak (UPH), Upah selama tidak bekerja juga. Sementara disisi lain dalam kesempatan yang sama kedudukan Penggugat dalam jangka waktu perjanjian / PKWT antara Tergugat dengan Penggugat telah selesai / berakhir. Tergugat disamping mempedomani perjanjian yang telah dibuat, Tergugat sesuai dengan jenis usahanya dalam kegiatannya telah merujuk kontrak perjanjian / PKWT dan durasi dalam setiap pekerjaannya demikian pula menyesuaikan dengan proyek yang didapatkannya dari pemilik proyek / bouwheer.

Bahwa meskipun (surat anjuran) bersifat anjuran yang isinya supaya membayarkan, yakni hak pekerja 2 x Pasal 165 ayat (2) UU Nomor : 13 Tahun 2003, namun hal tersebut salah dan keliru mengingat disamping tidak sejalan dengan fakta sebenarnya juga dikhawatirkan menjadi sarana yang dapat disesatkan oleh pihak lain, yang seolah-olah yang demikian memberikan jalan Penggugat dengan dalilnya yang ‘berlebihan’ itu kemudian membebani Tergugat dan tentunya hal tersebut sangat merugikan sebagai pelaku usaha, dalam hal perkara *a quo* adalah Tergugat.

Demikian pula terhadap dalil/uraian Penggugat pada angka 10 yang kami kutip :

“.....Pengawas Ketenagakerjaan Suku Dinas Tenaga Kerja Transmigrasi

Halaman 23 Putusan Nomor 402/Pdt.Sus-PHI/2022/PN.JKT.PST



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

dan Energi Kota Administrasi Jakarta Timur sudah mengeluarkan Penetapan Nomor 57/2022.....dst;

Bahwa seperti diuraikan sebelumnya, Tergugat menolak dengan tegas uraian/dalil Penggugat pada angka 10 tersebut, dimana dalil tersebut selanjutnya atau setidaknya dijadikan dalih oleh Penggugat mengajukan tuntutan yang juga kami kutip pada petitumnya (dalam provisi) angka 2 gugatan :

“... untuk membayarkan lebih dahulu hak normative Penggugat yang sudah ditetapkan Pengawas Ketenagakerjaan Suku Dinas Tenaga Kerja Transmigrasi dan Energi Kota Administrasi Jakarta Timur sudah mengeluarkan Penetapan Nomor 57/2022..... sejumlah Rp.106.518.549,- (Seratus enam juta lima ratus delapan belas ribu lima ratus empat puluh Sembilan rupiah)”

dan dalam provisi angka 3 gugatan : “..... perhitungan upah selama Penggugat tidak dipekerjakan dan THR para Penggugat sejak tidak boleh bekerja sampai bulan November 2022 sebesar Rp. 1.522.140.876,- (Satu milyar lima ratus dua puluh dua juta seratus empat puluh ribu delapan ratus tujuh enam rupiah) dengan rincian sebagaimana dalam uraian gugatan”;

Bahwa terhadap uraian tersebut, Tergugat jelas menolak dengan tegas uraian/dalil Penggugat yang menjadikan Surat Anjuran dan begitu pula Surat Penetapan sebagai dasar dalilnya, dimana saat ini masih dalam proses keberatan / pemeriksaan sesuai dengan surat keberatan yang Tergugat sampaikan pada Instansi terkait yakni Pengawas Ketenagakerjaan Kementerian sesuai dengan rujukan Surat Penetapan dimaksud (**Vide Bukti T5.a, T5.b dan T5. c**);

Bahwa terlebih lagi gugatan Penggugat yang menyandarkan pada Surat Penetapan terkait perhitungan selisih upah lembur yang dijadikan dalilnya yang nyata masih dalam proses keberatan melalui kewenangan Instansi terkait tersebut maka menjadi jelas bahwa gugatan yang diajukan oleh Penggugat adalah *PREMATEUR*, tidak beralasan menurut hukum dan mengandung cacat formil karenanya GUGATAN YANG DEMIKIAN HARUS DINYATAKAN TIDAK DAPAT DITERIMA;

Halaman 24 Putusan Nomor 402/Pdt.Sus-PHI/2022/PN.JKT.PST



C. GUGATAN DISUSUN SECARA TIDAK CERMAT, TIDAK JELAS DAN KONTRADIKTIVE SEHINGGA MENGAKIBATKAN GUGATAN KABUR (OBSCURE LIBELS)

1. Bahwa gugatan Penggugat nyata diuraikan menyesatkan dan keliru sehingga mengakibatkan tidak jelas dasar / alasan baik mengenai hal yang diperselisihkan terkait Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) ataupun perselisihan hak;
2. Bahwa dalam uraiannya Penggugat mendalilkan masing-masing ex pekerja pada angka 1 sampai dengan 4 secara sepihak didalilkan terjadi pemutusan hubungan kerja namun jika dicermati antara uraian posita dengan petitumnya sungguh bertolak belakang dan tidak sejalan. Disatu sisi Penggugat mendalilkan telah terjadi pemutusan hubungan kerja sepihak oleh Tergugat, namun disisi lain dalam permohonan (petitum) Penggugat memohon supaya Tergugat melakukan Pemutusan Hubungan Kerja. Hal demikian tentunya kontradiktive dan dapat menimbulkan dugaan seolah mendudukkan Tergugat untuk melakukan sesuatu yang tidak dilakukan. Tetapi pada saat yang sama didalilkan oleh Penggugat bahwa Tergugat melakukan perbuatan yang tidak dilakukan (tersebut) dan semakin berlebihan meminta agar Tergugat melakukan sesuatu yang tidak pernah dilakukan (Pemutusan Hubungan Kerja); Bahwa tindakan Penggugat yang cenderung tidak konsisten tersebut tentu dapat menimbulkan prasangka. Permintaan pemutusan hubungan kerja dalam perkara *a quo* permohonan Penggugat adalah sangat tidak beralasan bahkan terkesan kontradiksi mengingat dalam proses dan sesuai riwayat kerja, Penggugat setidaknya mengetahui fakta hukum bahwa pengakhiran hubungan terjadi bukan karena adanya pemutusan hubungan kerja namun disebabkan karena memang kontrak berakhir atau telah habisnya jangka waktu perjanjian / PKWT;
3. Bahwa demikian pula berkenaan dalil/uraian Penggugat, antara posita dengan petitum juga jelas-jelas tidak sejalan dan bertolak belakang. Meskipun hubungan hukum secara nyata telah selesai karena berakhirnya kontrak perjanjian/PKWT, namun dalam uraian gugatannya Penggugat memaksakan dalilnya terkait keberadaan PKWT sedang disisi lain secara tidak benar Penggugat menuntut hak sedemikian rupa bahkan harus ditambah dengan selama proses meskipun tidak bekerja dengan alasan yang sama sekali tidak dapat dibenarkan. Hal-hal



demikian tentu semakin menambah bukti bahwa disamping surat gugatan tidak memenuhi syarat formil pun demikian menimbulkan jauh dari kesan niatan yang murni akan haknya;

4. Bahwa Tergugat menolak uraian/dalil gugatan pada angka 5 sampai dengan 10, karena disamping hal tersebut tidak didasari oleh alasan yang jelas, juga nyata tidak sesuai dengan keadaan dan fakta hukum yang sebenarnya, mengingat berakhirnya hubungan antara Penggugat dengan Tergugat adalah fakta yang tidak dapat dibantah. (**Vide Bukti terkait PKWT dan Akta Perjanjian Bersama**);
5. Bahwa Tergugat juga menolak uraian gugatan Penggugat yang mendasarkan rujukan pemeriksaan oleh Pengawas Ketenagakerjaan karena seperti diketahui bahwa terkait hal tersebut masih dalam proses pemeriksaan oleh Instansi terkait (**Vide Bukti – Bukti T5.a, Bukti T5.b dan Bukti T5.c**). Demikian pula berkenaan Surat Anjuran Dinas terkait No. 1698/-1.835.3 tertanggal 27 April 2022 (**Vide Bukti T6.a dan Bukti T6.b**) Tergugat juga menyampaikan keberatan dan menolak sehubungan isi anjuran tersebut:
6. Bahwa selanjutnya Penggugat mendalilkan tuntutan dengan perhitungan sejumlah hak yang sedemikian rupa dengan mendasarkan alasan yang tidak benar dan juga sedemikian rupa seolah-olah Tergugat dianggap tidak / belum memenuhi kewajiban sebagaimana dalam uraian gugatan Penggugat. Sehingga dan selebihnya terhadap uraian perhitungan upah lembur, Uang Pesangon (UP), uang Penggantian Hak (UPH), Upah selama tidak bekerja selama sekian masa yang telah lewat waktu sebagaimana diuraikan Penggugat tersebut, Tergugat menolak secara tegas keseluruhan dalil gugatan Penggugat karena hal tersebut tidak beralasan menurut hukum. Sebaliknya disamping Tergugat TELAH MEMENUHI HAK-HAK PENGGUGAT dalam hubungan ketenagakerjaan terkait kedudukan, hak dan kewajibannya. Juga ditegaskan dengan fakta hukum bahwasanya HUBUNGAN HUKUM ANTARA TERGUGAT DENGAN PENGGUGAT TELAH BERAKHIR, DIBUATKAN PERJANJIAN BERSAMA DAN DIDAFTARKAN MELALUI PEJABAT YANG BERWENANG PADA PENGADILAN HUBUNGAN INDUSTRIAL PADA PENGADILAN NEGERI JAKARTA PUSAT;
7. Bahwa Tergugat juga telah menjelaskan selama proses mediasi bahwasanya status hukum ex pekerja bukanlah di PHK (Pemutusan hubungan Kerja) melainkan semata-mata BERAKHIR KARENA



KONTRAK PERJANJIAN KERJA dan bahkan dalam lampiran dokumen pada data ex pekerja Suhay dkk **TELAH DILAKUKAN PERJANJIAN BERSAMA dan DIDAFTARKAN PADA INSTANSI TERKAIT YAKNI PENGADILAN HUBUNGAN INDUSTRIAL PADA PENGADILAN NEGERI JAKARTA PUSAT (Bukti T 7.1, Bukti T 7.2, Bukti T 7.3 dan Bukti T 7.4).**

D. TIDAK ADA ALAS HAK : TIDAK ADA PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA(PHK) ANTARA TERGUGAT DENGAN PENGGUGAT, NAMUN HUBUNGAN KERJA BERAKHIR KARENA HABISNYA JANGKA WAKTU PERJANJIAN KERJA WAKTU TERTENTU (PKWT)

1. Bahwa Tergugat menolak dalil gugatan Penggugat yang menyesatkan tersebut mengingat hubungan antara Tergugat dengan Penggugat - ex pekerja sejatinya telah berakhir karena habisnya masa kontrak kerja dan bukan karena pemutusan sepihak sebagaimana didalilkan oleh Penggugat;
2. Bahwa dalil pemutusan hubungan kerja sepihak yang diuraikan Penggugat tersebut adalah tidak benar namun yang benar fakta hukumnya adalah **PENGAKHIRAN HUBUNGAN KERJA DISEBABKAN PERJANJIAN KERJA PKWT TELAH HABIS JANGKA WAKTU dan bahkan sekali lagi telah dituangkan dalam bentuk Akta Perjanjian Bersama yang disepakati oleh baik Tergugat maupun Penggugat dan terhadap kesepakatan pun telah didaftar pada pengadilan setempat dalam hal ini melalui Pengadilan Hubungan Industrial pada PENGADILAN NEGERI JAKARTA PUSAT (Vide Bukti T 7.1, Bukti T 7.2, Bukti T 7.3 dan Bukti T 7.4)** dengan demikian dalil gugatan Penggugat terbukti sama sekali tidak benar;
3. Bahwa hubungan kerja antara Tergugat dengan Penggugat telah berakhir semata-mata disebabkan karena berakhirnya jangka waktu perjanjian kerja dengan demikian hubungan kerja menjadi berakhir sebagaimana diatur [Pasal 61 (1) huruf b Undang-undang Ketenagakerjaan] dan karenanya dasar gugatan terhadap pemutusan hubungan kerja sebagaimana diuraikan oleh Penggugat sangatlah tidak beralasan menurut hukum;
4. Bahwa dengan demikian mengingat telah jelas dan nyata dengan adanya Perjanjian Bersama dan juga telah disepakati antara Penggugat dengan



Tergugat yang kemudian dicatatkan pada Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Jakarta Pusat MAKA dengan sendirinya dalil gugatan Penggugat menjadi gugur karena ketiadaan alas hak dan tidak adanya alasan yang dibenarkan menurut hukum;

5. Bahwa oleh karenanya dengan ketiadaan hak dan alasan yang dapat mendasari gugatan, Tergugat menolak dalil Penggugat berkenaan perhitungan rincian upah lembur, Uang Pesangon (UP), uang Penggantian Hak (UPH), Upah selama tidak bekerja sebagaimana diuraikan pada gugatan angka 17 dan 22, demikian pula uraian dalilnya pada angka 18 sampai dengan 21 karena hal tersebut sudah dengan sendirinya tidak relevan mengingat secara hukum hubungan hukum antara Tergugat dengan Penggugat sudah berakhir karena habisnya jangka waktu perjanjian / PKWT. Apalagi terhadap dalil yang tidak ada dasar hubungan hukumnya atas kurun waktu yang didalilkan hak menerima upah, sementara sudah sekian lama tidak dalam status bekerja / sebagai pekerja namun Penggugat mendalilkan sebagai tuntutan hak, tentu uraian yang demikian adalah mengada-ada dan berlebihan dari dan oleh karenanya agar sepatutnya DITOLAK atau setidaknya dikesampingkan oleh Majelis Yang Memeriksa dan Mengadili;
6. Bahwa Tergugat menolak uraian/dalil gugatan Penggugat terkait uraian angka 11 gugatan yang menyebutkan dalam Surat Penetapan Suku Dinas Tenaga Kerja Transmigrasi dan Energi Kota Jakarta Timur dianggap "mendukung" Tergugat. Sebaliknya menurut pendapat Tergugat surat penetapan tersebut sudah sesuai dengan fakta hukum, norma dan periode kerja, sifat serta jenis usaha Tergugat sehingga rujukan penerapan upah tehnik Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi RI Nomor 234/MEN/2003 tentang Waktu Kerja dan Istirahat Pada Sektor Usaha Energi dan Sumber Daya Mineral Pada Daerah Tertentu" sudah sesuai.

Bahwa merujuk KEPUTUSAN MENTERI TENAGA KERJA DAN TRANSMIGRASI REPUBLIK INDONESIA NOMOR : KEP.234/MEN/2003 Tentang WAKTU KERJA DAN ISTIRAHAT PADA SEKTOR USAHA ENERGI DAN SUMBER DAYA MINERAL PADA DAERAH TERTENTU. Menimbang huruf (a) bahwa sebagai pelaksana Pasal 77 ayat (4) dan Pasal 78 ayat (4) Undang-undang Nomor 13 Tahun 2013 tentang Ketenagakerjaan dipandang perlu diatur mengenai waktui kerja dan istirahat pada sektor usaha energy dan sumber daya mineral pada



daerah tertentu;

Dalam Pasal 2 ayat (1) huruf n dinyatakan :

(1) *Perusahaan bidang Energi dan Sumber Daya Mineral termasuk perusahaan jasa penunjang yang melakukan kegiatan di daerah operasi tertentu dapat memilih dan menetapkan salah satu dan atau beberapa waktu kerja sesuai dengan kebutuhan operasional perusahaan sebagai berikut :*

Huruf (n) : 11 (sebelas) jam 1 (satu) hari dan maksimum 154 (seratus lima puluh empat) jam dalam 14 (empat belas) hari kerja untuk satu periode kerja;

Meskipun dasar pijakan Suku Dinas Ketenagakerjaan (Pengawas Ketenagakerjaan) sudah sesuai namun dalam perhitungannya, Tergugat harus menyampaikan keberatan terhadap perhitungan tersebut sebagaimana isi surat penetapan dimaksud dikarenakan jumlah penetapan jam lembur perhitungan yang berbeda / menurut Tergugat tidak sesuai dengan fakta dilapangan dan dokumen hukum yang ada. Demikian pula terhadap uraian / dalil Penggugat pada angka 12 sampai dengan 22 Tergugat secara tegas menolak uraian/dalil gugatan Penggugat tersebut karena hal tersebut menjadi tidak relevan;

7. Bahwa selebihnya terhadap penerapan perhitungan upah yang dijadikan dalil gugatan Penggugat, mengingat jenis usaha yang dijalankan Tergugat adalah kontraktor mekanikal elektrik yang bergerak pada bidang jasa konstruksi dan/atau pekerjaan konstruksi terintegrasi untuk suatu pekerjaan / proyek tertentu yang diperoleh melalui tender pekerjaan, hal mana ini juga berlaku pada umumnya sejenis usaha seperti halnya jenis usaha yang dijalankan oleh Tergugat;

Berdasarkan uraian tersebut diatas, terhadap uraian dalil gugatan yang tidak jelas (*obscure libels*) dan tidak disertai alas hak dan kontradiktive, maka haruslah dikualifisir sebagai gugatan yang tidak memenuhi syarat formil dan karenanya mohon agar kiranya Majelis Hakim yang memeriksa dan mengadili perkara ini **menyatakan dan memutuskan bahwa gugatan Penggugat TIDAK DAPAT DITERIMA.**

Dalam POKOK PERKARA

HUBUNGAN KERJA PENGGUGAT – TERGUGAT BERAKHIR KARENA



JANGKA WAKTU PERJANJIAN / PKWT TELAH SELESAI

1. Bahwa Tergugat menolak keseluruhan dalil gugatan Penggugat kecuali terhadap hal-hal yang secara tegas diakui kebenarannya;
2. Bahwa Tergugat secara tegas menolak seluruh uraian/dalil gugatan Penggugat sebagaimana diuraikan dalam gugatannya terkait tuntutan upah lembur, Uang Pesangon (UP), uang Penggantian Hak (UPH), Upah selama tidak bekerja, baik dalam rincian atau bentuk lainnya sebagaimana didalilkan Penggugat atas dasar perjanjian kerja / PKWT yang dibuat antara Tergugat dengan Penggugat sudah berakhir;
3. Bahwa Tergugat juga menolak dalil Penggugat dalam uraian pada halaman 2 angka 5 dan 6 gugatan yang menyatakan : *'bahwa pemutusan kerja dengan alasan sebagaimana diuraikan diatas dst...'* dan angka 6 gugatan : *..... bahwa pekerjaan di tempat Tergugat bersifat terus menerus, Perjanjian Kerja Waktu Tertentu yang di berlakukan oleh Tergugat tidak sesuai dengan Pasal 59 UU Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.....dst'* Karena **fakta hukum yang benar adalah tidak ada pemutusan hubungan kerja, namun pengakhiran hubungan kerja tersebut terjadi dikarenakan perjanjian / PKWT antara Tergugat dengan Penggugat MASA BELAKUNYA SUDAH BERAKHIR** berikut lampiran bukti masing-masing ex pekerja;

Bahwa selanjutnya Penggugat mendalilkan terkait pelanggaran Pasal 59 Undang-undang Ketenagakerjaan. Tergugat menolak dalil Penggugat tersebut karena dalam hal penerapan pasal dimaksud, disamping Penggugat tidak sesuai dalam uraian / dalilnya, tidak serta merta sebuah ketentuan dilihat dari sebagai satu-satunya hal yang mengatur namun harus dipedomani dalam semua aspek yuridis dan terkait lainnya sehingga menjadi *komperehensive* sebagai dasar rujukan termasuk subyek / badan hukum mengingat sifat dan jenis usaha khususnya berkenaan pekerjaan dalam kontrak perjanjian/ PKWT sesuai dengan peraturan perundangan yang berlaku;

Bahwa bidang usaha Tergugat merupakan sebuah perusahaan Kontraktor Mekanikal & Elektrikal yang dalam aktivitas usahanya mendapatkan pekerjaan berdasarkan kontrak kerja dari Pemberi Kerja Bohir/ bouwheer (Klien), dimana Penggugat (ex pekerja Sdr.Suhay, Dkk) direkrut sebagai pekerja bagian pelaksanaan kontrak yang didapat dari Klien tersebut. Sehingga dalam pelaksanaannya memang tidak dapat



terlepas dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku yakni UU No. 13 tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, demikian pula ketentuan lain sebagai pelaksanaannya seperti KEP. 100/MEN/VI/2004 dan kesepakatan-kesepakatan yang dibuat antara Penggugat dengan Tergugat dalam pelaksanaan perjanjian kerja/PKWT, sehingga terlaksana dan mengakomodir kepentingan serta kebutuhan Tergugat - Penggugat;

Bahwa oleh karenanya uraian / dalil Penggugat tidak serta merta dapat dibenarkan menurut hukum dan untuk itu Tergugat menolak uraian dalil tersebut. Hal tersebut dengan mengingat bahwasanya disamping berpedoman pada peraturan perundangan Ketenagakerjaan Nomor : 13 Tahun 2003 juga tidak terlepas dari jenis dan sifat usaha yang dijalankan Tergugat adalah sebagai kontraktor mekanikal elektrik yang pekerjaannya diperoleh dari hasil tender proyek untuk pekerjaan dan jangka waktu tertentu;

Selanjutnya beberapa ketentuan / peraturan yang ada termasuk juga kesepakatan yang dapat Tergugat rujuk dan kutip sebagai berikut :

□ **KEPUTUSAN MENTERI TENAGA KERJA DAN TRANSMIGRASI REPUBLIK INDONESIA, NOMOR : KEP.100/MEN/VI/2004 TENTANG KETENTUAN PELAKSANAAN PERJANJIAN KERJA WAKTU TERTENTU MENTERI TENAGA KERJA DAN TRANSMIGRASI REPUBLIK INDONESIA;**

Bahwa Keputusan Menteri NOMOR : KEP.100/MEN/VI/2004 dalam pertimbangannya dinyatakan pada huruf :

- a. *Bahwa sebagai pelaksanaan Pasal 59 ayat (8) Undang-undang Nomor : 13 Tentang Ketenagakerjaan, perlu diatur mengenai perjanjian kerja waktu tertentu;*
- b. *Bahwa untuk itu perlu ditetapkan dengan Keputusan Menteri;*

Bahwa lebih lanjut dinyatakan dalam Keputusan Menteri NOMOR : KEP.100/MEN/VI/2004 Pasal 1 ayat 1 disebutkan bahwa :

(1) Perjanjian kerja waktu tertentu yang selanjutnya disebut PKWT adalah perjanjian kerja antara pekerja/buruh dengan pengusaha untuk



mengadakan hubungan kerja dalam waktu tertentu atau untuk pekerja tertentu;

(4) *Perusahaan adalah :*

- a. *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*
- b. *Usaha-usaha sosial dan usaha-usaha lain yang mempunyai pengurus dan mempekerjakan orang lain dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain*

Bahwa lebih lanjut dalam Keputusan Menteri NOMOR : KEP.100/MEN/VI/2004 Pasal 3 ayat 1 dinyatakan :

(1) *PKWT untuk pekerjaan yang sekali selesai atau sementara sifatnya adalah PKWT yang didasarkan atas selesainya pekerjaan tertentu;*

(5) *Dalam hal PKWT dibuat berdasarkan selesainya pekerjaan tertentu namun karena kondisi tertentu pekerjaan tersebut belum dapat diselesaikan dapat dilakukan pembaharuan PKWT;*

(6) *Pembaharuan sebagaimana dimaksud dalam ayat (5) dilakukan setelah melebihi masa tenggang waktu 30 hari setelah berakhirnya perjanjian kerja;*

(8) Para pihak dapat mengatur lain dari ketentuan dalam ayat (5) dan ayat (6) yang dituangkan dalam perjanjian;

Bahwa selain mempedomani peraturan terkait ketenagakerjaan tersebut, khususnya dalam kaitan perjanjian / PKWT tersebut diatas, pada dasarnya azas perjanjian memberikan ruang dan mengatur setiap pihak untuk membuat pengikatan / kesepakatan secara luas atas dasar *consensus* karena mempertimbangkan hal yang umumnya lebih kompleks tanpa mengesampingkan keseimbangan urgensi kebutuhan dilapangan, sehingga menjadi hukum dan berlaku sebagai undang-undang yang mengikat;



- **Beberapa ketentuan pasal dalam Kitab Undang-undang Hukum Perdata (KUHPerdata) sebagaimana dinyatakan dalam pasal-pasal sebagai berikut :**

Pasal 1313 KUH Perdata, adalah sebuah perbuatan antara satu orang atau lebih yang saling mengikatkan diri terhadap satu orang lain atau lebih.

Pasal 1320 KUH Perdata, “bahwa syarat sah dari suatu perjanjian yaitu sepakat mereka yang mengikatkan dirinya, cakap untuk membuat suatu perjanjian, mengenai suatu hal tertentu dan suatu sebab yang halal”;

Pasal 1338 KUH Perdata, bahwasannya “ Semua perjanjian yang dibuat secara sah berlaku sebagai undang-undang bagi mereka yang membuatnya”

- **Peraturan Perusahaan**

Bahwa selebihnya terhadap keberlakuan ketentuan tersebut, Tergugat dalam menjalankan aktivitas dan hubungan kerja seperti tertuang dalam Peraturan Perusahaan yang telah didaftarkan secara resmi pada instansi terkait dinyatakan dalam pasal 6 angka 2 mengatur bahwa :

“.....Hubungan kerja antara Pekerja dan Perusahaan pada dasarnya timbul dari suatu kesepakatan bahwa Pekerja tersebut akan bekerja dan/atau melaksanakan pekerjaan sesuai dengan perintah-perintah kerja dari Perusahaan. Hubungan kerja tersebut dinyatakan / dibuat dalam suatu perjanjian kerja tertulis antara Perusahaan dan Pekerja yang mencakup hak-hak dan kewajiban para pihak”

Peraturan Perusahaan pasal 8 angka 5 dinyatakan bahwa : *“Perjanjian Kerja tidak dapat ditarik kembali dan/atau diubah, kecuali atas persetujuan para pihak”*

Bahwa berdasarkan uraian tersebut diatas maka telah nyata dan terbukti secara sah dan meyakinkan Tergugat dalam menjalankan aktivitas usahanya telah mempedomani ketentuan-ketentuan dan atau peraturan yang ada khususnya terkait pemberlakuan PKWT serta mempertimbangkan kebutuhan-kebutuhan yang telah terlebih dahulu disepakati sebelumnya dan sama sekali tidak terbukti melanggar ketentuan pasal 59 Undang-undang Ketenagakerjaan sebagaimana didalilkan Penggugat;



4. Bahwa untuk memperjelas hal tersebut sebagai gambaran ex pekerja – Penggugat, dapat Tergugat uraikan sebagai berikut :
- a. Bahwa **Sdr. Suhay** bekerja pada Tergugat dengan status Perjanjian Kerja Waktu Tertentu sesuai jangka waktu perjanjian dan setelah berakhirnya PKWT menandatangani Perjanjian Bersama Berakhirnya Hubungan Kerja No. 123/GRP/HRD/SI/I/17, Tgl. 26 Januari 2017 dan sesuai dengan Pasal 7 ayat 3 UU No. 4 tahun 2004 Surat Perjanjian Bersama tersebut telah didaftarkan di Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Jakarta Pusat dengan **AKTA BUKTI PENDAFTARAN PB NO. 2148/BIP/PHI/2017/PN.JKT.PST, TGL. 6 MARET 2017 dan KONTRAK SELESAI. (vide Bukti T7.1)**
 - b. Bahwa **Sdr. Syarifudin** bekerja pada Tergugat dengan status Perjanjian Kerja Waktu Tertentu sesuai jangka waktu perjanjian dan setelah berakhirnya perjanjian, menandatangani Perjanjian Bersama Berakhirnya Hubungan Kerja No. 696/GRP/HRD/SI/X/16, tgl. 20 Oktober 2016 dan sesuai dengan Pasal 7 ayat 3 UU No. 4 tahun 2004 Surat Perjanjian Bersama tersebut telah didaftarkan di Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Jakarta Pusat dengan **AKTA BUKTI PENDAFTARAN PB NO. 6303/BIP/PHI/2016/PN.JKT.PST, tgl. 18 Nopember 2016, bergabung kembali Periode : 05-11-16 s/d 25-09-17, kontrak selesai. (vide Bukti T7.2)**
 - c. Bahwa **Sdr. Rudiarto** bekerja pada Tergugat dengan status Perjanjian Kerja Waktu Tertentu sesuai jangka waktu perjanjian dan setelah berakhirnya perjanjian, menandatangani Perjanjian Bersama Berakhirnya Hubungan Kerja No. 611/GRP/HRD/SI/X/16, tgl. 10 Oktober 2016 dan sesuai dengan Pasal 7 ayat 3 UU No. 4 tahun 2004 Surat Perjanjian Bersama tersebut telah didaftarkan di Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Jakarta Pusat dengan **AKTA BUKTI PENDAFTARAN PB NO. 6204/BIP/PHI/2016/PN.JKT.PST, TGL. 10 NOPEMBER 2016, BERGABUNG KEMBALI PERIODE : 14-10-16 S/D 25-08-17, KONTRAK SELESAI. (vide Bukti T7.3)**
 - d. Bahwa **Sdr. Hadi Yusup** bekerja pada Tergugat dengan status Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, sesuai jangka waktu perjanjian dan setelah berakhirnya perjanjian, menandatangani Perjanjian



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Bersama Berakhirnya Hubungan Kerja No. 699/GRP/HRD/SI/X/16, tgl. 20 Oktober 2016 dan sesuai dengan Pasal 7 ayat 3 UU No. 4 tahun 2004 Surat Perjanjian Bersama tersebut telah didaftarkan di Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Jakarta Pusat dengan **AKTA BUKTI PENDAFTARAN PB NO. 6304/BIP/PHI/2016/PN.JKT.PST**, tgl. 18 Nopember 2016, **bergabung kembali Periode : 18-11-16 s/d 25-07-17. (Vide Bukti T7.4)**

Bahwa ex pekerja Hadi Yusup mangkir dari pekerjaan tanpa keterangan sejak tanggal 06 April 2017 dan pihak perusahaan telah memanggil melalui surat sebanyak tiga kali, yaitu surat tgl. 30 Mei 2017, tgl. 02 Juni 2017 dan tgl. 06 Juni 2017 namun yang bersangkutan tidak pernah memenuhi panggilan tersebut. (Bukti T 8. a, b dan c);

Bahwa terhadap **ex pekerja Hadi Yusup** tersebut, mengingat dalam pelaksanaan kontrak / perjanjian PKWT dimaksud yang bersangkutan telah mangkir dari pekerjaan tanpa keterangan sejak tanggal 06 April 2017 dan Tergugat telah memanggil melalui surat sebanyak tiga kali, yaitu surat tgl. 30 Mei 2017, tgl. 02 Juni 2017 dan tgl. 06 Juni 2017 namun yang bersangkutan (ex pekerja) tidak memenuhi panggilan sementara masih terdapat jangka waktu yang belum terpenuhi maka sebenarnya menjadi kewajiban ex pekerja untuk mengganti kerugian sisa pelaksanaan yang belum terpenuhi. Namun demikian Tergugat hanya akan mencadangkan sebagai hak tuntutan mengingat hal tersebut sebenarnya memang merupakan hak Tergugat;

5. Bahwa dengan uraian riwayat kerja disertai bukti-bukti yang cukup masing-masing ex pekerja atau Penggugat tersebut, maka semakin menjadi nyata dan jelas bahwasannya hubungan hukum antara Penggugat dengan Tergugat secara hukum sudah berakhir karena habisnya jangka waktu perjanjian / PKWT yang diperjanjikan dan bahkan sudah dituangkan dalam bentuk AKTA PERJANJIAN BERSAMA yang didaftarkan pada instansi yang berwenang dalam hal ini Pengadilan Hubungan Industrial Pada PENGADILAN NEGERI JAKARTA PUSAT sesuai dengan wilayah kerja dalam hubungan industrial terkait perkara *a quo*.

RINCIAN TUNTUTAN HAK DAN EX PEKERJA SUHAY DKK TERNYATA PADA SAAT YANG SAMA BEKERJA DITEMPAT LAIN SESUAI DATA

Halaman 35 Putusan Nomor 402/Pdt.Sus-PHI/2022/PN.JKT.PST



PUBLIK YANG BISA DIAKSES OLEH UMUM

6. Bahwa Tergugat menolak uraian tuntutan Penggugat sebagaimana diuraikan dalam angka 10 terkait tuntutan provisi terhadap upah lembur sejumlah Rp.106.518.549,- (*Seratus enam juta lima ratus delapan belas ribu lima ratus empat puluh Sembilan rupiah*)” sebagaimana diuraikan Penggugat, kemudian dilanjutkan pada angka 17 Tergugat kutip perhitungan upah selama Penggugat tidak dipekerjakan dan THR para Penggugat sejak tidak boleh bekerja sampai bulan November 2022 sebesar Rp. 1.522.140.876,- (*Satu milyar lima ratus dua puluh dua juta seratus empat puluh ribu delapan ratus tujuh enam rupiah*) yang selanjutnya Tergugat kutip dalam gugatan untuk masing-masing ex pekerja jumlahnya rinciannya sebagai berikut :

□ RINGKASAN JUMLAH TUNTUTAN PENGGUGAT UPAH LEMBUR **via KUASA HUKUM SEJUMLAH RP.106.518.549,-** sebagai berikut :

Penggugat Suhay

Kekurangan upah lembur tahun 2012	Rp. 0
Kekurangan upah lembur tahun 2013	Rp. 0
Kekurangan upah lembur tahun 2014	Rp. 0
Kekurangan upah lembur tahun 2015	Rp. 0
Kekurangan upah lembur tahun 2016	Rp. 8.024.441,-
Kekurangan upah lembur tahun 2017	Rp. 0
TOTAL	Rp. 8.024.441,-

Penggugat Syarifuddin

Kekurangan upah lembur tahun 2012	Rp. 7.599.108,-
Kekurangan upah lembur tahun 2013	Rp. 11.835.557,-
Kekurangan upah lembur tahun 2014	Rp. 2.892.490,-
Kekurangan upah lembur tahun 2015	Rp. 0
Kekurangan upah lembur tahun 2016	Rp. 5.571.654,-
Kekurangan upah lembur tahun 2017	Rp. 9.147.002,-
TOTAL	Rp. 37.045.811,-

Penggugat Rudiarto

Kekurangan upah lembur tahun 2012	Rp. 1.433.905,-
Kekurangan upah lembur tahun 2013	Rp. 15.273.511,-
Kekurangan upah lembur tahun 2014	Rp. 9.470.064,-



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Kekurangan upah lembur tahun 2015	Rp. 150.368,-
Kekurangan upah lembur tahun 2016	Rp. 7.753.619,-
Kekurangan upah lembur tahun 2017	Rp. 6.990.457,-
TOTAL	Rp. 41.071.924,-

Penggugat Hadi Yusup

Kekurangan upah lembur tahun 2012	Rp. 5.140.702,-
Kekurangan upah lembur tahun 2013	Rp. 3.524.627,-
Kekurangan upah lembur tahun 2014	Rp. 2.898.962,-
Kekurangan upah lembur tahun 2015	Rp. 0
Kekurangan upah lembur tahun 2016	Rp. 8.812.0824,-
Kekurangan upah lembur tahun 2017	Rp. 0
TOTAL	Rp. 20.376.373,-

Bahwa Tergugat menolak uraian / dalil Penggugat termasuk rincian upah lembur sebagaimana didalilkan Penggugat, dikarenakan tuntutan tersebut disamping terbukti nyata *prematueur* juga nyata tidak berdasar menurut hukum. Bahwa apalagi dalam rumusan dan rujukan yang dijadikan dalil gugatan Penggugat yakni Surat Penetapan pengawas ketenagakerjaan dimaksud nyata masih dalam proses Pemeriksaan Pengawas Kementrian Ketenagakerjaan republik Indonesia;

Bahwa terkait surat penetapan, Tergugat tidak sependapat karena perhitungan tidak sesuai dengan fakta dilapangan dan fakta hukum perhitungan uang lembur untuk sector minyak dan gas di Indonesia sehingga atas dasar tersebut telah menyampaikan permohonan pemeriksaan ulang sesuai rujukan surat penetapan pada Suku Dinas dimaksud (**Vide Bukti T.5.c**);

- RINGKASAN JUMLAH TUNTUTAN PENGGUGAT UPAH SELAMA TIDAK BEKERJA via **KUASA HUKUM SEJUMLAH Rp. 1.522.140.876,-** sebagai berikut :

Penggugat Suhay

- o Upah Februari s/d Desember 2017 (11 xRp.5.038.829,-) = Rp. 55.427.119,-
Tunjangan Hari Raya Keagamaan 2017 = Rp. 6.038.829,-
- o Upah Januari s/d Desember 2018 (12 xRp.5.390.611,-) = Rp. 64.687.332,-

Halaman 37 Putusan Nomor 402/Pdt.Sus-PHI/2022/PN.JKT.PST



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Tunjangan Hari Raya Keagamaan 2018	= Rp. 6.390.611,-
o Upah Januari s/d Desember 2017 (12 xRp.5.743.177,-)	= Rp. 68.918.124,-
Tunjangan Hari Raya Keagamaan 2019	= Rp. 6.743.177,-
o Upah Januari s/d Desember 2020 (12 xRp.6.151.090,-)	= Rp. 73.812.000,-
Tunjangan Hari Raya Keagamaan 2020	= Rp. 7.151.000,-
o Upah Januari s/d Desember 2021 (12 xRp.6.416.186,-)	= Rp. 76.994.232,-
Tunjangan Hari Raya Keagamaan 2021	= Rp. 7.416.186,-
o Upah Januari s/d Nop 2022 (11 xRp.6.641.854,-)	= Rp. 73.060.394,-
Tunjangan Hari Raya Keagamaan 2022	= Rp. 7.641.854,-
Total upah selama tidak dipekerjaka dan THR	= Rp. 454.280.858,-

Penggugat Syarifuddin

o Upah Oktober s/d Desember 2017 (3 xRp.4.038.829,-)	= Rp. 12.116.487,-
Tunjangan Hari Raya Keagamaan 2017	= Rp. 4.038.829,-
o Upah Januari s/d Desember 2018 (12 xRp.4.390.611,-)	= Rp. 52.687.332,-
Tunjangan Hari Raya Keagamaan 2018	= Rp. 4.390.611,-
o Upah Januari s/d Desember 2019 (12 xRp.4.743.177,-)	= Rp. 56.918.124,-
Tunjangan Hari Raya Keagamaan 2019	= Rp. 4.743.177,-
o Upah Januari s/d Desember 2020 (12 xRp.5.151.090,-)	= Rp. 61.813.080,-
Tunjangan Hari Raya Keagamaan 2020	= Rp. 5.151.090,-
o Upah Januari s/d Desember 2021 (12 xRp.5.416.186,-)	= Rp. 64.994.232,-
Tunjangan Hari Raya Keagamaan 2021	= Rp. 5.416.186,-
o Upah Januari s/d Nop 2022 (11 xRp.5.641.854,-)	= Rp. 62.060.394,-
Tunjangan Hari Raya Keagamaan 2022	= Rp. 5.641.854,-
Total upah selama tidak dipekerjaka dan THR	= Rp. 339.971.396,-

Penggugat Rudiarto

o Upah September s/d Desember 2017 (4xRp.4.038.829,-)	= Rp. 16.155.316,-
Tunjangan Hari Raya Keagamaan 2017	= Rp. 4.038.829,-
o Upah Januari s/d Desember 2018 (12 xRp.4.390.611,-)	= Rp. 52.687.332,-
Tunjangan Hari Raya Keagamaan 2018	= Rp. 4.390.611,-
o Upah Januari s/d Desember 2019 (12 xRp.4.743.177,-)	= Rp. 56.918.124,-
Tunjangan Hari Raya Keagamaan 2019	= Rp. 4.743.177,-
o Upah Januari s/d Desember 2020 (12 xRp.5.151.090,-)	= Rp. 61.813.080,-
Tunjangan Hari Raya Keagamaan 2020	= Rp. 5.151.090,-
o Upah Januari s/d Desember 2021 (12 xRp.5.416.186,-)	= Rp. 64.994.232,-

Halaman 38 Putusan Nomor 402/Pdt.Sus-PHI/2022/PN.JKT.PST



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Tunjangan Hari Raya Keagamaan 2021	= Rp. 5.416.186,-
o Upah Januari s/d Nop 2022 (11 xRp.5.641.854,-)	= Rp. 62.060.394,-
Tunjangan Hari Raya Keagamaan 2022	= Rp. 5.641.854,-
Total upah selama tidak dipekerjaka dan THR	= Rp. 344.010.115,-

Penggugat Hadi Yusup

o Upah Nop s/d Desember 2016 (4 xRp.3.778.770,-)	= Rp. 7.557.540,-
o Upah Jan s/d Desember 2017 (12xRp.4.038.829,-)	= Rp. 48.465.948,-
Tunjangan Hari Raya Keagamaan 2017	= Rp. 4.038.829,-
o Upah Januari s/d Desember 2018 (12 xRp.4.390.611,-)	= Rp. 52.687.332,-
Tunjangan Hari Raya Keagamaan 2018	= Rp. 4.390.611,-
o Upah Januari s/d Desember 2019 (12 xRp.4.743.177,-)	= Rp. 56.918.124,-
Tunjangan Hari Raya Keagamaan 2019	= Rp. 4.743.177,-
o Upah Januari s/d Desember 2020 (12 xRp.5.151.090,-)	= Rp. 61.813.080,-
Tunjangan Hari Raya Keagamaan 2020	= Rp. 5.151.090,-
o Upah Januari s/d Desember 2021 (12 xRp.5.416.186,-)	= Rp. 64.994.232,-
Tunjangan Hari Raya Keagamaan 2021	= Rp. 5.416.186,-
o Upah Januari s/d Nop 2022 (11 xRp.5.641.854,-)	= Rp. 62.060.394,-
Tunjangan Hari Raya Keagamaan 2022	= Rp. 5.641.854,-
Total upah selama tidak dipekerjaka dan THR	= Rp. 383.878.397,-

7. Bahwa TERGUGAT DENGAN SANGAT TEGAS MENOLAK SELURUH URAIAN/DALIL GUGATAN PENGGUGAT sebagaimana jumlah tuntutan Penggugat terkait tuntutan tersebut diatas demikian pula tuntutan upah selama tidak bekerja dan Tunjangan Hari Raya (THR) sebagaimana didalilkan Penggugat tersebut, termasuk uraian uang pesangon dan uang penggantian hak dalam uraian berikutnya;

RINGKASAN JUMLAH TUNTUTAN PENGGUGAT PESANGON DAN PENGGANTIAN HAK **via KUASA HUKUM SEJUMLAH** Rp.370.235.627,- sebagai berikut :

Penggugat Suhay

Uang Pesangon 2 x 3 x Rp.6.641.854,-	Rp. 39.851.124,-
Uang Penggantian hak 15%	Rp. 5.977.668,-
Total	Rp. 45.828.792,-

Penggugat Syarifuddin

Uang Pesangon 2 x 6 x Rp.5.641.858,-	Rp. 67.702.296,-
--------------------------------------	------------------



UMK 2x Rp.5.641.858,-	Rp. 11.283.716,-
Uang Penggantian hak 15% x Rp.78.986.012,-	Rp. 11.847.902,-
Total	Rp. 90.833.914,-

Penggugat Rudiarto

Uang Pesangon 2 x 9 x Rp.5.641.858,-	Rp. 101.553.444,-
UMK 2x Rp.5.641.858,-	Rp. 33.851.148,-
Uang Penggantian hak 15% x Rp.78.986.012,-	Rp. 20.310.689,-
Total	Rp. 155.715.281,-

Penggugat Hadi Yusup

Uang Pesangon 2 x 5 x Rp.5.641.858,-	Rp. 56.418.580,-
UMK 2x Rp.5.641.858,-	Rp. 11.283.716,-
Uang Penggantian hak 15% x Rp.67.702.296,-	Rp. 10.155.344,-
Total	Rp. 77.857.640,-

8. Bahwa Tergugat menolak uraian/dalil Penggugat terkait uang pesangon dan penggantian hak sebagaimana diuraikan tersebut pada gugatan angka 22 tersebut yang kami kutip : “.....*Bahwa berdasarkan uraian diatas, Tergugat membayarkan pesangon Penggugat (Suhay, Syarifuddin, Rudianto dan Hadi Yusup) 2x Pasal 156dst yaitu sebesar Rp.370.235.627,- (Tiga ratus tujuh puluh juta dua ratus tiga puluh lima enam ratus dua puluh tujuh rupiah)....*”;
- Dengan dasar bahwa berakhirnya hubungan kerja antara Tergugat dengan Penggugat bukan disebabkan karena pemutusan hubungan kerja sepihak namun benar-benar dan semata-mata dikarenakan perjanjian /PKWT telah berakhir dan telah dibuatkan Perjanjian Bersama (PB) serta telah didaftarkan melalui Kepaniteraan di Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Jakarta Pusat sebagaimana uraian dan bukti-bukti yang telah Tergugat sampaikan sebelumnya;
9. Bahwa terhadap uraian/dalil Penggugat berkenaan tuntutan-tuntutan Penggugat terkait pemutusan hubungankerja sepihak sementara Tergugat tidak pernah melakukan pemutusan hubungan kerja (PHK) mengingat hubungan kerja antara Tergugat dengan Penggugat berakhir karena selesainya jangka waktu perjanjian / PKWT. Sehingga jika tuntutan didalilkan tanpa ada alasan yang dibenarkan, hal tersebut tentunya menyalahi prinsip dasar NO WORK NO PAY yang merupakan salah satu azas yang sebenarnya sangat bisa dipahami oleh siapapun dalam kaitan hubungan kerja sebagaimana hal tersebut diatur dalam



ketentuan Pasal 93 UU Ketenagakerjaan Nomor : 13 Tahun 2003. Terlebih lagi dalam gugatan *a quo* alasan tidak ada kewajiban pembayaran terkait upah yang diperselisihkan bukan hanya karena tidak bekerja namun lebih disebabkan karena tidak adanya hubungan hukum dan telah berakhirnya hubungan hukum atas suatu pekerjaan. Sehingga sangat tidak logis mendalilkan tentang upah, tunjangan dan atau pesangon atau hak lainnya atas suatu pekerjaan dan masa kerja, sementara kedudukan nyata Penggugat tidak memiliki hubungan hukum alias sudah tidak bekerja lagi karena selesainya jangka waktu pekerjaan / PKWT yang diperjanjikan;

10. Bahwa Tergugat juga menolak dalil Penggugat sebagaimana diuraikan pada angka 6 halaman 3 gugatan yang menyatakan :.....“*Bahwa pekerjaan di tempat Tergugat bersifat terus menerus, Perjanjian Kerja Waktu Tertentu yang diberlakukan oleh Tergugat tidak sesuai dengan Pasal 59 Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 dst...*”

Bahwa dasar penolakan Tergugat disamping dalil Penggugat tersebut tidaklah benar, sebagaimana diuraikan Tergugat sebelumnya juga sangat jelas dinyatakan dalam perjanjian / PKWT antara Tergugat dengan Penggugat dilakukan dengan mendasarkan adanya periode suatu kontrak pekerjaan yang dibatasi oleh waktu dan pekerjaan tertentu, dengan demikian apabila Penggugat mengaitkan perjanjian yang telah dibuat antara Tergugat dengan Penggugat terhadap semata-mata ketentuan pasal dimaksud tetunyaa tidak beralasan menurut hukum;

Bahwa selanjutnya sebagaimana dirujuk dalam ketentuan KEP.100/MEN/VI/2004 Tentang KETENTUAN PELAKSANAAN PERJANJIAN KERJA WAKTU TERTENTU Menakertrans Republik Indoensia, dalam pertimbangannya dinyatakan pada huruf :

a. *Bahwa sebagai pelaksanaan Pasal 59 ayat (8) Undang-undang Nomor : 13 Tentang Ketenagakerjaan, perlu diatur mengenai perjanjian kerja wktu tertentu;*

b. *Bahwa untuk itu perlu ditetapkan dengan Keputusan Menteri;*

Bahwa lebih lanjut dinyatakan dalam Pasal 1 ayat 1 Kepmen tersebut :

(1) *Perjanjian kerja waktu tertentu yang selanjutnya disebut PKWT adalah perjanjian kerja antara pekerja/buruh dengan pengusaha untuk*



mengadakan hubungan kerja dalam waktu tertentu atau untuk pekerja tertentu;

(4) *Perusahaan adalah :*

- a. *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*
- b. *Usaha-usaha sosial dan usaha-usaha lain yang mempunyai pengurus dan mempekerjakan orang lain dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain*

Bahwa lebih lanjut dalam Keputusan Menteri NOMOR : KEP.100/MEN/VI/2004 dalam Pasal 3 ayat 1 dinyatakan :

- (1) *PKWT untuk pekerjaan yang sekali selesai atau sementara sifatnya adalah PKWT yang didasarkan atas selesainya pekerjaan tertentu;*
- (5) *Dalam hal PKWT dibuat berdasarkan selesainya pekerjaan tertentu namun karena kondisi tertentu pekerjaan tersebut belum dapat diselesaikan dapat dilakukan pembaharuan PKWT;*
- (6) *Pembaharuan sebagaimana dimaksud dalam ayat (5) dilakukan setelah melebihi masa tenggang waktu 30 hari setelah berakhirnya perjanjian kerja;*
- (8) *Para pihak dapat mengatur lain dari ketentuan dalam ayat (5) dan ayat (6) yang dituangkan dalam perjanjian;***

Bahwa selain mempedomani peraturan terkait ketenagakerjaan, khususnya dalam kaitan perjanjian / PKWT tersebut diatas, pada dasarnya azas perjanjian memberikan ruang dan mengatur setiap pihak untuk membuat pengikatan / kesepakatan secara luas atas dasar *consensus* sehingga menjadi hukum dan berlaku sebagai undang-undang yang mengikat;

Ketentuan KUHPerdata perihal perjanjian yang dibuat berlaku menjadi undang-undang bagi para pihak :

Pasal 1313 KUH Perdata, *adalah sebuah perbuatan antara satu orang*



atau lebih yang saling mengikatkan diri terhadap satu orang lain atau lebih.

Pasal 1338 KUH Perdata, *bahwasannya “ Semua perjanjian yang dibuat secara sah berlaku sebagai undang-undang bagi mereka yang membuatnya”*

Selanjutnya dalam ketentuan Undang- undang Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Perselisihan Hubungan Industrial, dalam hal perjanjian bersama disebutkan bahwasannya :

Pasal 7 ayat 4 UU Nomor 2 Tahun 2004, dinyatakan bahwa :

- (1) Dalam hal musyawarah sebagaimana dimaksud dalam pasal 3 dapat mencapai kesepakatan penyelesaian, maka dibuat Perjanjian Bersama yang ditandatangani para pihak;*
- (2) Perjanjian Bersama sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) mengikat dan menjadi hukum serta wajib dilaksanakan oleh para pihak;*
- (3) Perjanjian Bersama sebagaimana dimaksud ayat (1) wajib didaftarkan oleh para pihak yang melakukan perjanjian pada Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri diwilayah para pihak mengadakan perjanjian bersama;*
- (4) Perjanjian Bersama yang telah didaftar sebagaimana dimaksud ayat (3) diberikan akta bukti pendaftaran Perjanjian Bersama dan merupakan bagian yang tidak terpisahkan dari Perjanjian Bersama”.*

11. Bahwa seperti pada uraian jawaban Tergugat sebelumnya, maka sejak berakhirnya masa perjanjian / PKWT tidak lagi ada hubungan hukum atas suatu pekerjaan antara Tergugat dengan Penggugat. Sehingga disamping tidak ada lagi kewajiban Tergugat terhadap kewajiban-kewajiban sebagaimana didalilkan Penggugat juga semakin menjadi tidak bisa dipahami jika Penggugat menuntut diminta Uang Pesangon (UP), uang Penggantian Hak (UPH), Upah selama tidak bekerja serta Upah Lembur atau lainnya atas suatu pekerjaan sementara kedudukan nyatanya Penggugat sudah tidak bekerja bahkan dibuktikan dengan kata sepakat dalam Perjanjian Bersama (PB) atau dengan kata lain didasarkan *consensus* yang masing-masing harus tunduk dan patuh;
12. Bahwa selebihnya Tergugat berdasarkan penelusuran data publik yang dapat diakses oleh umum ternyata *ex* pekerja pada saat yang bersamaan selama tidak bekerja dengan Tergugat ternyata tercatat sudah bekerja



ditempat lain (**Bukti T9**) jika demikian maka Penggugat telah beritikad tidak berdasar dan tidak baik;

Dalam PROVISI

Bahwa berdasarkan hal-hal sebagaimana telah Tergugat sampaikan, MAKA selebihnya terkait permohonan provisi Penggugat berkenaan hak normative sejumlah Rp.106.518.549,- (*Seratus enam juta lima ratus delapan belas ribu lima ratus empat puluh Sembilan rupiah*)” dan upah selama Penggugat tidak dipekerjakan dan THR para Penggugat sejak tidak boleh bekerja sampai bulan November 2022 sebesar Rp. 1.522.140.876,- (*Satu milyar lima ratus dua puluh dua juta seratus empat puluh ribu delapan ratus tujuh enam rupiah*) atau sebagaimana diuraikan dalam gugatan sebagai berikut ;

Penggugat Suhay

Kekurangan upah lembur tahun 2012	Rp. 0
Kekurangan upah lembur tahun 2013	Rp. 0
Kekurangan upah lembur tahun 2014	Rp. 0
Kekurangan upah lembur tahun 2015	Rp. 0
Kekurangan upah lembur tahun 2016	Rp. 8.024.441,-
Kekurangan upah lembur tahun 2017	Rp. 0
TOTAL	Rp. 8.024.441,-

Penggugat Syarifuddin

Kekurangan upah lembur tahun 2012	Rp. 7.599.108,-
Kekurangan upah lembur tahun 2013	Rp. 11.835.557,-
Kekurangan upah lembur tahun 2014	Rp. 2.892.490,-
Kekurangan upah lembur tahun 2015	Rp. 0
Kekurangan upah lembur tahun 2016	Rp. 5.571.654,-
Kekurangan upah lembur tahun 2017	Rp. 9.147.002,-
TOTAL	Rp. 37.045.811,-

Penggugat Rudiarto

Kekurangan upah lembur tahun 2012	Rp. 1.433.905,-
Kekurangan upah lembur tahun 2013	Rp. 15.273.511,-
Kekurangan upah lembur tahun 2014	Rp. 9.470.064,-
Kekurangan upah lembur tahun 2015	Rp. 150.368,-
Kekurangan upah lembur tahun 2016	Rp. 7.753.619,-
Kekurangan upah lembur tahun 2017	Rp. 6.990.457,-



TOTAL	Rp. 41.071.924,-
Penggugat Hadi Yusup	
Kekurangan upah lembur tahun 2012	Rp. 5.140.702,-
Kekurangan upah lembur tahun 2013	Rp. 3.524.627,-
Kekurangan upah lembur tahun 2014	Rp. 2.898.962,-
Kekurangan upah lembur tahun 2015	Rp. 0
Kekurangan upah lembur tahun 2016	Rp. 8.812.0824,-
Kekurangan upah lembur tahun 2017	Rp. 0
TOTAL	Rp. 20.376.373,-

Selanjutnya perhitungan upah selama Peggugat tidak dipekerjakan dan THR para Peggugat sejak tidak boleh bekerja sampai bulan November 2022 sebesar Rp. 1.522.140.876,- (*Satu milyar lima ratus dua puluh dua juta seratus empat puluh ribu delapan ratus tujuh enam rupiah*), dengan rincian sebagai berikut :

Peggugat Suhay

o Upah Februari s/d Desember 2017 (11 xRp.5.038.829,-) = Rp.	55.427.119,-
Tunjangan Hari Raya Keagamaan 2017 = Rp.	6.038.829,-
o Upah Januari s/d Desember 2018 (12 xRp.5.390.611,-) = Rp.	64.687.332,-
Tunjangan Hari Raya Keagamaan 2018 = Rp.	6.390.611,-
o Upah Januari s/d Desember 2017 (12 xRp.5.743.177,-) = Rp.	68.918.124,-
Tunjangan Hari Raya Keagamaan 2019 = Rp.	6.743.177,-
o Upah Januari s/d Desember 2020 (12 xRp.6.151.090,-) = Rp.	73.812.000,-
Tunjangan Hari Raya Keagamaan 2020 = Rp.	7.151.000,-
o Upah Januari s/d Desember 2021 (12 xRp.6.416.186,-) = Rp.	76.994.232,-
Tunjangan Hari Raya Keagamaan 2021 = Rp.	7.416.186,-
o Upah Januari s/d Nop 2022 (11 xRp.6.641.854,-) = Rp.	73.060.394,-
Tunjangan Hari Raya Keagamaan 2022 = Rp.	7.641.854,-
Total upah selama tidak dipekerjaka dan THR = Rp.	454.280.858,-

Peggugat Syarifuddin

o Upah Oktober s/d Desember 2017 (3 xRp.4.038.829,-) = Rp.	12.116.487,-
Tunjangan Hari Raya Keagamaan 2017 = Rp.	4.038.829,-
o Upah Januari s/d Desember 2018 (12 xRp.4.390.611,-) = Rp.	52.687.332,-
Tunjangan Hari Raya Keagamaan 2018 = Rp.	4.390.611,-



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

o Upah Januari s/d Desember 2019 (12 xRp.4.743.177,-)	= Rp.	56.918.124,-
Tunjangan Hari Raya Keagamaan 2019	= Rp.	4.743.177,-
o Upah Januari s/d Desember 2020 (12 xRp.5.151.090,-)	= Rp.	61.813.080,-
Tunjangan Hari Raya Keagamaan 2020	= Rp.	5.151.090,-
o Upah Januari s/d Desember 2021 (12 xRp.5.416.186,-)	= Rp.	64.994.232,-
Tunjangan Hari Raya Keagamaan 2021	= Rp.	5.416.186,-
o Upah Januari s/d Nop 2022 (11 xRp.5.641.854,-)	= Rp.	62.060.394,-
Tunjangan Hari Raya Keagamaan 2022	= Rp.	5.641.854,-
Total upah selama tidak dipekerjaka dan THR	= Rp.	339.971.396,-

Penggugat Rudiarto

o Upah September s/d Desember 2017 (4xRp.4.038.829,-)	= Rp.	16.155.316,-
Tunjangan Hari Raya Keagamaan 2017	= Rp.	4.038.829,-
o Upah Januari s/d Desember 2018 (12 xRp.4.390.611,-)	= Rp.	52.687.332,-
Tunjangan Hari Raya Keagamaan 2018	= Rp.	4.390.611,-
o Upah Januari s/d Desember 2019 (12 xRp.4.743.177,-)	= Rp.	56.918.124,-
Tunjangan Hari Raya Keagamaan 2019	= Rp.	4.743.177,-
o Upah Januari s/d Desember 2020 (12 xRp.5.151.090,-)	= Rp.	61.813.080,-
Tunjangan Hari Raya Keagamaan 2020	= Rp.	5.151.090,-
o Upah Januari s/d Desember 2021 (12 xRp.5.416.186,-)	= Rp.	64.994.232,-
Tunjangan Hari Raya Keagamaan 2021	= Rp.	5.416.186,-
o Upah Januari s/d Nop 2022 (11 xRp.5.641.854,-)	= Rp.	62.060.394,-
Tunjangan Hari Raya Keagamaan 2022	= Rp.	5.641.854,-
Total upah selama tidak dipekerjaka dan THR	= Rp.	344.010.115,-

Penggugat Hadi Yusup

o Upah Nop s/d Desember 2016 (4 xRp.3.778.770,-)	= Rp.	7.557.540,-
o Upah Jan s/d Desember 2017 (12xRp.4.038.829,-)	= Rp.	48.465.948,-
Tunjangan Hari Raya Keagamaan 2017	= Rp.	4.038.829,-
o Upah Januari s/d Desember 2018 (12 xRp.4.390.611,-)	= Rp.	52.687.332,-
Tunjangan Hari Raya Keagamaan 2018	= Rp.	4.390.611,-
o Upah Januari s/d Desember 2019 (12 xRp.4.743.177,-)	= Rp.	56.918.124,-
Tunjangan Hari Raya Keagamaan 2019	= Rp.	4.743.177,-
o Upah Januari s/d Desember 2020 (12 xRp.5.151.090,-)	= Rp.	61.813.080,-
Tunjangan Hari Raya Keagamaan 2020	= Rp.	5.151.090,-
o Upah Januari s/d Desember 2021 (12 xRp.5.416.186,-)	= Rp.	64.994.232,-
Tunjangan Hari Raya Keagamaan 2021	= Rp.	5.416.186,-

Halaman 46 Putusan Nomor 402/Pdt.Sus-PHI/2022/PN.JKT.PST



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

- o Upah Januari s/d Nop 2022 (11 xRp.5.641.854,-) = Rp. 62.060.394,-
- Tunjangan Hari Raya Keagamaan 2022 = Rp. 5.641.854,-
- Total upah selama tidak dipekerjaka dan THR = Rp. 383.878.397,-**

Terhadap PERMOHONAN PROVISI PENGGUGAT TERSEBUT **HARUSLAH DITOLAK**;

Bahwa disamping terhadap permohonan putusan **baik dalam provisi maupun dalam pokok perkara sebagaimana diuraikan dalam petitum gugatan Penggugat, TERGUGAT MENOLAK** dalil gugatan Penggugat dan demikian sekaligus menolak permohonan untuk dapat dijalankan terlebih dahulu (*uitvoerbaar bij voorraad*) walaupun ada perlawanan, banding atau kasasi karena disamping gugatan Penggugat telah nyata didasarkan pada uraian obyek yang tidak jelas, tidak selaras dan bertentangan antara posita dan petitum serta terhadap permohonan-permohonan sebagaimana dimohonkan oleh Penggugat. Terlebih lagi adanya fakta yang tidak terbantahkan bahwa gugatan Penggugat nyata terkait obyek sengketa Tata Usaha Negara sehingga hal tersebut menjadi alasan gugatan harus ditolak;

Bahwa demikian pula dalam pokok perkara Tergugat menolak secara tegas seluruh uraian tuntutan Penggugat sebagaimana diuraikan berkenaan upah lembur *sejumlah Rp.106.518.549,- (Seratus enam juta lima ratus delapan belas ribu lima ratus empat puluh Sembilan rupiah)*, upah selama Penggugat tidak dipekerjakan dan THR para Penggugat sejak tidak boleh bekerja sampai bulan November 2022 sebesar Rp. 1.522.140.876,- (*Satu milyar lima ratus dua puluh dua juta seratus empat puluh ribu delapan ratus tujuh enam rupiah*) dan uang pesangon dan penggantian hak sebagaimana diuraikan tersebut pada gugatan terkait 2x Pasal 156 yaitu sebesar Rp.370.235.627,- (*Tiga ratus tujuh puluh juta dua ratus tiga puluh lima enam ratus dua puluh tujuh rupiah*)...."; Dengan dasar bahwa berakhirnya hubungan kerja antara Tergugat dengan Penggugat bukan disebabkan karena pemutusan hubungan sepihak namun benar-benar dan semata-mata dikarenakan perjanjian /PKWT telah berakhir sebagaimana uraian dan bukti-bukti yang telah Tergugat sampaikan sebelumnya;

PERMOHONAN

Maka berdasarkan uraian tersebut diatas, mohon agar kiranya Majelis Hakim yang memeriksa dan mengadili perkara nomor : 402/Pdt.Sus -PHI/2022 PN.JKT.PST menyatakan dan memutuskan gugatan Penggugat sebagai

Halaman 47 Putusan Nomor 402/Pdt.Sus-PHI/2022/PN.JKT.PST



berikut :

Dalam EKSEPSI

Mengabulkan dan menerima eksepsi (keberatan-keberatan) yang telah disampaikan oleh Tergugat untuk seluruhnya selanjutnya menyatakan gugatan Penggugat untuk DITOLAK atau setidaknya-tidaknya dinyatakan tidak dapat diterima;

Dalam PROVISI

Menolak permohonan provisi Penggugat untuk seluruhnya sebagaimana dinyatakan Penggugat masing-masing pada halaman / lembar 12, 13 dan 14 atau seperti halnya diuraikan dalam permohonannya (dalam provisi) angka 1, 2, 3 dan 4 Petitem gugatan Penggugat ;

Dalam POKOK PERKARA

1. Menolak gugatan Penggugat untuk seluruhnya;
2. Menghukum Penggugat untuk membayar biaya perkara kepada negara menurut ketentuan hukum yang berlaku;

A t a u ;

Apabila Majelis hakim yang memeriksa dan mengadili perkara ini berpendapat lain mohon putusan yang seadil-adilnya (*ex aequo et bono*);

Menimbang, bahwa atas jawaban Tergugat diatas, Para Penggugat telah mengajukan replik pada tanggal 18 Januari 2023;

Menimbang, bahwa atas replik Para Penggugat diatas Tergugat telah mengajukan dupliknya pada tanggal 25 Januari 2023;

Menimbang, bahwa untuk membuktikan dalil gugatannya, Para Penggugat telah mengajukan bukti awal yang bermaterai cukup dan setelah dicocokkan dengan aslinya ternyata seluruhnya berupa fotokopi tanpa ditunjukkan aslinya yang diberi tanda P-I s/d P-XIX, yaitu :

Bukti P - I : Fotocopy Surat Salinan Putusan Nomor 129/ G/ 2018/ PTUN-JKT tanggal 1 Nopember 2018 antara PT. Guna Bangun Jaya lawan Pengawas Ketenagakerjaan Suku Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Kota Administrasi Jakarta Barat.

Bukti P – II : Fotocopy Surat Penetapan Pengawas Ketenagakerjaan Suku Dinas Tenaga Kerja Transmigrasi dan Energi Kota



Administrasi Jakarta Timur Nomor 57/ 2022 tentang Perhitungan dan Penetapan Hak Pekerja Berupa Kekurangan Bayar Upah Lembur Pekerja Pada PT. Gearindo Prakarsa.

Bukti P – III : Fotocopy Surat Suku Dinas Tenaga Kerja Transmigrasi Kota Administrasi Jakarta Timur Nomor 1550/-1.835.3 tertanggal 10 Juli 2013 perihal Pemeriksaan tentang PKWT dan Kekurangan Upah Lembur ke Direktorat Jenderal Pembinaan Pengawasan Ketenagakerjaan Kementerian Tenaga Kerja dan Transmigrasi RI

Bukti P – IV : Fotocopy Surat Direktorat Jenderal Pembinaan Pengawasan Ketenagakerjaan Kementerian Tenaga Kerja dan Transmigrasi RI Nomor B. 45/ PPKNKJ/ IV/ 2014 tertanggal 19 Februari 2014 perihal pelanggaran Ketenagakerjaan di PT. Gearindo Prakarsa

Bukti P- V : Fotocopy Surat Direktorat Jenderal Pembinaan Pengawasan Ketenagakerjaan Kementerian Tenaga Kerja dan Transmigrasi RI Nomor B. 182/ PPKNKJ/ IV/ 2014 tertanggal 2 April 2014 perihal pelanggaran Ketenagakerjaan di PT. Gearindo Prakarsa

Bukti P-VI : Fotocopy sesuai dengan asli Lampiran Penetapan Pengawas Ketenagakerjaan Kementerian Ketenagakerjaan RI Nomor KEP.08/ PNKJ/ V/ 2016 tanggal 10 Mei 2016 tentang Perhitungan Upah Kerja Lembur Sdr. Adnan dkk 8 (delapan) orang eks. Karyawan PT. Gearindo Prakarsa, Jakarta Timur

Bukti P- VII : Fotocopy sesuai dengan asli Lampiran Surat Tergugat Nomor 122/ GRP/ HRD/ SE/ V/ 2016 tanggal 25 Mei 2016 perihal Pelaksanaan Pembayaran Kekurangan Upah dan Kekurangan Upah Kerja Lembur

Bukti P-VIII : Fotocopy sesuai dengan asli Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Nomor STC-0572/ GP-PKWT/ JKT/ XII/ 11 tanggal 30 Desember 2011

Bukti P-IX : Fotocopy dari Print Out Resume Nomor Perjanjian Kerja Waktu Tertentu yang diberikan oleh Tergugat

Bukti P-X a : Asli Surat Keterangan Kerja Nomor 152/GRP/ HRD/ CE/ II/ 13 tertanggal 22 Februari 2013



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

- Bukti P-X b : Asli Surat Keterangan Kerja Nomor 152/GRP/ HRD/ CE/ II/ 13 tertanggal 15 Agustus 2013
- Bukti P-X c : Asli Surat Keterangan Kerja Nomor 152/GRP/ HRD/ CE/ V/ 13 tertanggal 22 Agustus 2013
- Bukti P-X d : Asli Surat Keterangan Kerja Nomor 514/GRP/ HRD/ CE/ X/ 16 tertanggal 6 Oktober 2016
- Bukti P-X e : Asli Surat Keterangan Kerja Nomor 227/GRP/ HRD/ CE/ IX/ 17 tertanggal 26 September 2017
- Bukti P-XI a : Asli Surat Keterangan Kerja Nomor 034/ BPC/ 01/ CR tertanggal Nopember 2001
- Bukti P-XI b : Asli Surat Keterangan Kerja Nomor 121/GRP/ HRD/ CE/ II/ 13 tertanggal 22 Februari 2013
- Bukti P-XI c : Asli Surat Keterangan Kerja Nomor 235/GRP/ HRD/ CE/ V/ 13 tertanggal 15 Agustus 2013
- Bukti P-XI d : Asli Surat Keterangan Kerja Nomor 235/GRP/ HRD/ CE/ V/ 13 tertanggal 9 September 2013
- Bukti P-XI e : Asli Surat Keterangan Kerja Nomor 531/GRP/ HRD/ CE/ X/ 16 tertanggal 6 Oktober 2016
- Bukti P-XI f : Asli Surat Keterangan Kerja Nomor 156/GRP/ HRD/ CE/ VIII/ 17 tertanggal 31 Agustus 2017
- Bukti P-XII a : Asli Surat Keterangan Kerja Nomor 59/GRP/ HRD/ CE/ II/ 13 tertanggal 22 Februari 2013
- Bukti P-XII b : Asli Surat Keterangan Kerja Nomor 59/GRP/ HRD/ CE/ V/ 13 tertanggal 15 Agustus 2013
- Bukti P-XII c : Asli Surat Keterangan Kerja Nomor 59/GRP/ HRD/ CE/ V/ 13 tertanggal 22 Agustus 2013
- Bukti P-XII d : Asli Surat Keterangan Kerja Nomor 502/GRP/ HRD/ CE/ X/ 16 tertanggal 6 Oktober 2016.
- Bukti P-XIII : Print out MONTHLY PAY ROLL bulan Januari 2014 atas nama Penggugat Syariffudin.
- Bukti P-XIV : Asli Print out MONTHLY PAY ROLL bulan Februari 2014 atas nama Penggugat Rudiarto.
- Bukti P-XV : Asli Print out MONTHLY PAY ROLL bulan September 2014 atas nama Penggugat Hadi Yusup.
- Bukti P- XVI : Asli Slip gaji bulan September 2015 atas nama Penggugat Suhay .
- Bukti P-XVII : Asli Slip gaji bulan Januari 2015 atas nama Penggugat

Halaman 50 Putusan Nomor 402/Pdt.Sus-PHI/2022/PN.JKT.PST



Syariffudin.

- Bukti P-XVIII : Asli Slip gaji bulan Januari 2015 atas nama Penggugat Rudiarto.
- Bukti P-XIX : Asli Slip gaji bulan Januari 2015 atas nama Penggugat Hadi Yusup.

Menimbang, bahwa untuk meneguhkan dalil sangkalannya Tergugat telah mengajukan bukti yang bermaterai cukup dan setelah dicocokkan dengan aslinya ternyata sebagian sesuai dengan aslinya dan sebagian lainnya berupa foto kopi tanpa ditunjukkan aslinya yang diberi tanda T- 1.a s/d T.- 13.d, yaitu :

- Bukti T- 1.a : Surat Sudin Ketenagakerjaan No. 2320/KT.04.03 tertanggal 7 Juli 2022 perihal Nota Pemeriksaan I.
- Bukti T- 1.b : Surat PT. Gearindo Prakarsa No. 036/GRP/HRD/SE/IX/2022 tertanggal 1 September 2022 perihal Jawaban atas Nota Pemeriksaan dan Penetapan Disnakertrans.
- Bukti T- 1.c : Surat Penetapan Sudin Ketenagakerjaan No. 57/2022 tertanggal 7 Juli 2022 perihal Perhitungan dan Penetapan Hak Pekerja Berupa Kekurangan Bayar Upah Lembur Pekerja pada PT. Gearindo Prakarsa.
- Bukti T- 1.d : Surat PT. Gearindo Prakarsa No. 037/GRP/HRD/SE/IX/2022 tertanggal 12 September 2022 perihal Permohonan Pemeriksaan dan Penetapan Ulang Kekurangan Upah Lembur Sdr. Syariffudin, dkk (4 orang).
- Bukti T-2.a : Surat Sudin Ketenagakerjaan No. 1698/-1.835.3 tertanggal 27 April 2022 perihal : Anjuran.
- Bukti T-2.b : Surat PT. Gearindo Prakarsa No. 014/GRP/HRD/SE/VI/2022 tertanggal 6 Juni 2022 perihal : Jawaban atas Surat Anjuran Disnakertrans.
- Bukti T-3.1a : Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) No. 383/GRP/PKWT/PB/VI/16 atas nama **Suhay**, tertanggal 10 Juni 2016.
- Bukti T-3.1b : Perjanjian Bersama Berakhirnya Hubungan Kerja No. 123/GRP/HRD/SI/17 tertanggal 26 Januari 2017.
- Bukti T-3.1c : Akta Bukti Pendaftaran Perjanjian Bersama No. 2148/Bip/PHI/2017/PN.JKT.PST tertanggal 6 Maret 2017.
- Bukti T-3.2a : Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) No.174/GRP/PKWT/STC-0789A/OFS/VIII/13 tertanggal 05



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Agustus 2013.

- Bukti T-3.2b : Perjanjian Bersama Berakhirnya Hubungan Kerja No. 696/GRP/HRD/SI/X/16 atas nama **Syariffudin** tertanggal 20 Oktober 2016.
- Bukti T-3.2c : Akta Bukti Pendaftaran Perjanjian Bersama No. 6303/Bip/PHI/2016/PN.JKT.PST tertanggal 18 November 2016.
- Bukti T-3.2d : Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) No. 683/GRP/PKWT/PB/X/16 tertanggal 18 Oktober 2016.
- Bukti T-3.3a : Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) No. 141/GRP/PKWT/STC-0789A/OFS/VIII/13 tertanggal 05 Agustus 2013.
- Bukti T-3.3B : Perjanjian Bersama Berakhirnya Hubungan Kerja No.611/GRP/HRD/SI/X/16 atas nama **Rudiarto** tertanggal 10 Oktober 2016.
- Bukti T-3.3C : Akta Bukti Pendaftaran Perjanjian Bersama No. 6204/Bip/PHI/2016/PN.JKT.PST. tertanggal 10 November 2016.
- Bukti T-3.3D : Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) No. 611/GRP/PKWT/X/16 tertanggal 10 Oktober 2016.
- Bukti T-3.4A : Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) No. 69/GRP/PKWT/STC-0789A/OFS/VIII/13 tertanggal 05 Agustus 2013.
- Bukti T-3.4B : Perjanjian Bersama Berakhirnya Hubungan Kerja No. 699/GRP/HRD/SI/X/16 atas nama **Hadi Yusup** tertanggal 20 Oktober 2016.
- Bukti T-3.4C : Akta Bukti Pendaftaran Perjanjian Bersama No. 6304/Bip/PHI/2016/PN.JKT.PST. tertanggal 18 November 2016.
- Bukti T-3.4D : Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) No. 681/GRP/PKWT/X/16 tertanggal 17 Oktober 2016.
- Bukti T-4.a : Surat Panggilan (I) Pertama No. 386/GRP/HRD/SI/V/17 ditujukan kepada Hadi Yusup tertanggal 30 Mei 2017.
- Bukti T-4.b : Surat Panggilan (II) Kedua No. 387/GRP/HRD/SI/VI/17 ditujukan kepada Hadi Yusup tertanggal 02 Juni 2017.
- Bukti T-4.c : Surat Panggilan Terakhir No. 394/GRP/HRD/SI/VI/17 ditujukan kepada Hadi Yusup tertanggal 06 Juni 2017.

Halaman 52 Putusan Nomor 402/Pdt.Sus-PHI/2022/PN.JKT.PST



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

- Bukti T-5.a : Printout Foto Screenshot BPJS Kesehatan atas nama Suhay di download tanggal 06 Desember 2022.
- Bukti T-5.b : Printout Foto Screenshot BPJS Kesehatan atas nama Syariffudin di download tanggal 06 Desember 2022.
- Bukti T-5.c : Printout Foto Screenshot BPJS Kesehatan atas nama Rudiarto di download tanggal 06 Desember 2022.
- Bukti T-5.d : Printout Foto Screenshot BPJS Kesehatan atas nama Hadi Yusup di download tanggal 06 Desember 2022.
- Bukti T-6 : Surat Keputusan direktur Utama PT. Gearindo Prakarsa No. 055/GRP/SK-DIR/XI/2011 tertanggal 23 Oktober 2011.
- Bukti T-7 : Surat Kemampuan Usaha Penunjang Migas No. 1182/19.07/DBM/2018 tertanggal 02 Mei 2018
- Bukti T-8 : Surat Menteri Investasi / Kepala BKPM mengenai Perizinan Berusaha untuk Menunjang Kegiatan Usaha Sertifikat Badan Usaha (SBU) Konstruksi PB-UMKU: 912020532245300020001 tertanggal 15 Maret 2022.
- Bukti T-9 : Putusan Pengadilan Perkara PHI dalam tingkat PENINJAUAN KEMBALI (PK) No. 118/PKPdt.Sus-PHI/2015 tertanggal 12 Januari 2016.
- Bukti T-10 : KEPMENAKERTRANS No. KEP.234/MEN/2003 Tentang Waktu Kerja dan Istirahat Pada Sektor Usaha Energi dan Sumber Daya Mineral Pada Daerah Tertentu.
- Bukti T-11 : KEPMENAKERTRANS No. KEP.102/MEN/VI/2004 Tentang Waktu Kerja Lembur dan Upah Kerja Lembur.
- Bukti T-12 : Surat Edaran Menteri Ketenagakerjaan R.I No. 1/MEN/I/2015 Tentang Putusan MK Nomor 100/PUU-X/2012 atas Pasal 96 UU No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.
- Bukti T-13 : Rekap Perhitungan Kekurangan Upah Lembur eks. Pekerja Suhay, dkk (4 orang).
- Bukti T-13.a : Rincian perhitungan dan slip gaji Penggugat atas nama **Suhay**.
- Bukti T-13.b : Rincian perhitungan dan slip gaji Penggugat atas nama **Hadi Yusup**.
- Bukti T-13.c : Rincian perhitungan dan slip gaji Penggugat atas nama **Rudiarto**.
- Bukti T-13.d : Rincian perhitungan dan slip gaji Penggugat atas nama **Syarifuddin**.

Halaman 53 Putusan Nomor 402/Pdt.Sus-PHI/2022/PN.JKT.PST



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Menimbang, bahwa Para Penggugat tidak mengajukan saksi untuk menguatkan dalil gugatannya, meskipun Majelis Hakim telah memberikan kesempatan yang cukup untuk itu di persidangan;

Menimbang, bahwa Tergugat untuk meneguhkan dalil sangkalannya telah mengajukan 1 (satu) orang saksi yang bernama **Agam Kaputra** di bawah sumpah dalam persidangan memberikan keterangan sebagai berikut:

- Bahwa saksi tidak ada hubungan keluarga dengan Tergugat dan bekerja di tempat Tergugat pada bagian HR Project
- Bahwa saksi kenal dengan eks 4 pekerja atau para penggugat
- Bahwa usaha Tergugat adalah bidang kontraktor migas yang mendapat pekerjaan dari proses lelang
- Bahwa saksi bekerja sejak tahun 2013 sampai sekarang
- Bahwa 4 eks pekerja dipekerjakan untuk proyek PHE dan ditugaskan untuk pekerjaan offshore dan seingat saksi untuk terakhir proyek tersebut berakhir pada tahun 2017
- Bahwa prosedur perekrutan pekerja adalah atas dasar kebutuhan di lapangan dengan kualifikasi / persyaratan yang telah ditetapkan
- Bahwa pekerja terlebih dahulu melengkapi syarat administrasi termasuk Surat Lamaran Kerja dan mengerti hak dan kewajibannya sebelum menyatakan sepakat dan setuju
- Bahwa durasi kontrak untuk sepengetahuan saksi adalah untuk 2 tahun pekerjaan
- Bahwa jenis dan sifat pekerjaan adalah untuk proyek tertentu dan jika terdapat perpanjangan waktu perjanjian maka terlebih dahulu diberitahukan kepada para pihak khususnya Pekerja
- Bahwa saksi tidak tahu perihal ada pemeriksaan oleh pengawas ketenagakerjaan pada tahun 2014
- Bahwa saksi pernah ditugaskan bekerja di offshore
- Bahwa aktivitas pekerjaan Tergugat tergantung pada proyek / yang didapat dari proses lelang, selanjutnya nanti dalam hubungan dengan pekerja dituangkan dalam kontrak pekerjaan sesuai kualifikasi yang dibutuhkan
- Bahwa Sepengetahuan saksi usaha Tergugat sesuai izin yang dimilikinya dan jenis pekerjaannya berbeda-beda tergantung proyek yang didapat dalam lingkup izin yang dimiliki Tergugat
- Bahwa Saksi menerangkan contoh pekerjaan yang berbeda tersebut seperti painting, coating, piping dan lain-lain

Halaman 54 Putusan Nomor 402/Pdt.Sus-PHI/2022/PN.JKT.PST



- Bahwa Benar bahwa slip gaji terdahulu adalah excel seperti apa yang ditunjukkan oleh Penggugat, namun sekarang sudah komputerisasi dan berbeda dikarenakan sudah by system;
- Benar bahwa kontrak kerja yang dilakukan antara Tergugat dengan Penggugat berdasarkan PKWT, dan PKWT tersebut telah didaftarkan pada dinas terkait;
- Bahwa pernah ada perkara lain antara Tergugat dan eks pekerja untuk kasus yang berbeda;
- Benar saksi menerangkan eks pekerja seingat saksi terakhir tidak lagi bekerja sekitar tahun 2017 dan berakhir karena kontrak pekerjaannya telah selesai dengan Tergugat;

Menimbang, bahwa Para Penggugat dan Tergugat telah mengajukan kesimpulan secara tertulis masing-masing tanggal 15 Maret 2023;

Menimbang, bahwa untuk mempersingkat uraian dalam Putusan ini, maka segala sesuatu yang tercantum dalam Berita Acara yang ada relevansinya dianggap telah termuat dan menjadi bagian yang tak terpisahkan dalam Putusan ini;

Menimbang, bahwa akhirnya para pihak baik Para Penggugat maupun Tergugat menyatakan tidak ada hal-hal yang diajukan lagi dan mohon putusan;

TENTANG PERTIMBANGAN HUKUM

DALAM EKSEPSI

Menimbang, bahwa dalam jawabannya selain menjawab terhadap pokok perkara gugatan, Tergugat telah mengajukan eksepsi tentang kewenangan mengadili secara Absolut (*kompetensi absolut*) serta mengajukan eksepsi-eksepsi lainnya;

Menimbang, bahwa Tergugat menyatakan Pengadilan Hubungan Industrial Pada Pengadilan Negeri Jakarta Pusat secara Absolut tidak berwenang untuk memeriksa, mengadili dan memutus perkara yang diajukan oleh Para Penggugat, dimana atas eksepsi tersebut dalam perkara ini Majelis Hakim telah menjatuhkan Putusan Sela Nomor 402/Pdt.Sus-PHI/2022/PN.Jkt.Pst. pada tanggal 8 Februari 2023 dengan amarnya sebagai berikut:

MENGADILI :

1. Menolak eksepsi Tergugat yang menyangkut kewenangan mengadili secara absolut (*Kompetensi Absolut*);

Halaman 55 Putusan Nomor 402/Pdt.Sus-PHI/2022/PN.JKT.PST



2. Menyatakan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Jakarta Pusat secara absolut berwenang untuk memeriksa, mengadili dan memutus perkara yang diajukan oleh Para Penggugat;
3. Memerintahkan Para Pihak untuk melanjutkan sidang pemeriksaan perkara ini;
4. Menangguhkan biaya perkara ini sampai dengan putusan akhir;

Menimbang, bahwa Tergugat mengajukan eksepsi-eksepsi lainnya yang pada pokoknya adalah sebagai berikut:

1. Bahwa Gugatan Para Penggugat Premature karena terhadap Surat Anjuran Nomor 1698/-1.835.3 tanggal 27 April 2022 dari Dinas Tenaga Kerja Transmigrasi Dan Energi Kota Administrasi Jakarta Timur, karena Anjuran tidak sesuai dengan fakta hukum dan Tergugat telah menyampaikan keberatan kepada pejabat yang berwenang dengan alasan sebagaimana dalam surat keberatan yang telah Tergugat sampaikan;
2. Bahwa Gugatan Para Penggugat tidak jelas dan kabur (*obscuur libels*) karena gugatan disusun secara tidak cermat dengan posita dan petitum tidak sejalan dan bertolak belakang;
3. Tidak ada alas hak Para Penggugat karena Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) antara Tergugat dengan Para Penggugat, karena habisnya jangka waktu Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT). Selanjutnya atas eksepsi-eksepsi tersebut, Tergugat mohon kepada Majelis Hakim menyatakan gugatan Para Penggugat tidak dapat diterima;

Menimbang, bahwa atas eksepsi-eksepsi Tergugat tersebut, Para Penggugat didalam Repliknya memberikan tanggapan yang pada pokoknya sebagai berikut:

- A. Terkait dengan Anjuran, bahwa telah terjadi permasalahan yang sama dengan gugatan Penggugat sudah terjadi sejak tahun 2010, dimana Tergugat melakukan pelanggaran dengan tidak memberlakukan UMSP, kelebihan jam kerja tidak diperhitungkan lembur dan kekurangan pembayaran upah lembur, kemudian melakukan pemutusan hubungan kerja dengan alasan perjanjian kerja waktu tertentu berakhir;
- B. Para Penggugat menolak eksepsi yang menyatakan gugatan kabur, karena Penggugat adalah jelas yaitu mengenai gugatan PHI Tergugat melanggar Pasal 59, Pasal 78, Pasal 90, Pasal 151 dan Pasal 93 ayat (2) huruf f UU No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan ;



C. Para Penggugat menolak eksepsi yang menyatakan Para Penggugat tidak ada alas hak, karena Tergugat melanggar Pasal 59 UU No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan jo. Pasal 13 Keputusan Menteri Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Republik Indonesia No. Kep.100/Men/VI/2004 tentang Ketentuan Pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu;

Selanjutnya atas bantahan atas eksepsi-eksepsi Tergugat tersebut, Para Penggugat mohon kepada Majelis Hakim untuk menolak seluruh eksepsi Tergugat tersebut untuk seluruhnya;

Menimbang, bahwa terhadap eksepsi Tergugat dan bantahan Para Penggugat tersebut, Majelis Hakim memberikan pertimbangan hukum sebagai berikut:

Menimbang, bahwa dalam Hukum Acara Perdata terdapat kaidah bahwa eksepsi terhadap gugatan hanya ditujukan terhadap hal-hal yang menyangkut syarat-syarat atau formalitas gugatan, dengan demikian keberatan yang diajukan dalam bentuk eksepsi tidak ditujukan dan tidak menyinggung terhadap pokok perkara (*verweer ten principale*);

Menimbang, bahwa terkait eksepsi Tergugat yang menyatakan gugatan Para Penggugat Premature, setelah mencermati dengan seksama gugatan Para Penggugat, Majelis Hakim menemukan fakta bahwa gugatan telah dilampirkan Anjuran Nomor 1698/-1.835.3 tanggal 27 April 2022 dari Dinas Tenaga Kerja Transmigrasi Dan Energi Kota Administrasi Jakarta Timur. Oleh karena perselisihan *a quo* terbukti telah berusaha diselesaikan Para Pihak melalui bipartite dan tripartite serta telah diterbitkan Anjuran, maka berdasarkan ketentuan Pasal 83 ayat (1) UU No. 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, Majelis Hakim berpendirian gugatan Para Penggugat telah memenuhi syarat formil gugatan. Adapun eksepsi Tergugat terkait dengan adanya substansi Anjuran yang diperselisihkan, nyatalah eksepsi tersebut telah memasuki pokok perkara yang akan dipertimbangkan secara komprehensif di bagian pokok perkara;

Menimbang, bahwa terkait eksepsi Tergugat yang menyatakan gugatan tidak jelas (*obscuur libel*), setelah mencermati dengan seksama gugatan Para Penggugat, Majelis Hakim menilai gugatan Para Penggugat sudah cukup jelas dan penyusunannya telah sesuai dengan kaidah hukum sebagaimana diatur dalam Pasal 118 HIR jo. Pasal 8 Rv, gugatan bisa dikatakan kabur (*obscuur libel*) dan mengakibatkan cacat formil gugatan apabila



ternyata petitum gugatan terbukti tidak bersumber dari posita gugatan atau posita dan petitum saling bertolak belakang serta substansi gugatan tidak jelas arah dan tujuannya. Majelis Hakim menilai dalil eksepsi Tergugat yang menyatakan gugatan tidak jelas karena Para Penggugat mengetahui fakta hukum bahwa pengakhiran hubungan kerja terjadi bukan karena adanya pemutusan hubungan kerja, namun disebabkan kerana kontrak Para Penggugat berakhir, nyatalah bahwa substansi eksepsi tersebut telah masuk ke dalam pokok perkara, untuk menentukan apakah gugatan Para Penggugat telah didasarkan dengan hukum yang berlaku? Selanjutnya Majelis Hakim akan mempertimbangkan lebih lanjut dengan didasarkan dengan pembuktian yang komprehensif pada bagian pokok perkara dengan didasarkan dengan ketentuan hukum yang relevan. Oleh karena eksepsi Tergugat tersebut telah memasuki pokok perkara, karenanya haruslah ditolak;

Menimbang, bahwa terkait eksepsi Tergugat yang menyatakan Para Penggugat tidak mempunyai alas hak karena Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) antara Tergugat dengan Para Penggugat, namun hubungan kerja berakhir karena habisnya jangka waktu Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT), nyatalah bahwa substansi eksepsi tersebut telah masuk ke dalam pokok perkara, selanjutnya Majelis Hakim akan mempertimbangkan lebih lanjut pada bagian pokok perkara dengan didasarkan dengan ketentuan hukum yang relevan. Oleh karena eksepsi Tergugat tersebut telah memasuki pokok perkara, karenanya haruslah ditolak;

Menimbang, bahwa berdasarkan pertimbangan dan alasan hukum tersebut diatas, karenanya Majelis Hakim menyatakan menolak eksepsi Tergugat tersebut untuk seluruhnya;

DALAM PROVISI

Menimbang, bahwa Para Penggugat menyampaikan gugatan provisi sebagaimana tersebut di atas;

Menimbang, bahwa Para Penggugat menyampaikan tuntutan provisi yang pada pokoknya memohon kepada Majelis Hakim untuk memerintahkan Tergugat membayar berupa Kekurangan Upah Kerja Lembur, Upah sejak tidak boleh bekerja samapai dengan bulan November 2022 dengan total keseluruhan berjumlah Rp. 1.628.659.425,00 (satu miliar enam ratus dua puluh delapan juta enam ratus lima puluh sembilan ribu empat ratus dua puluh lima rupiah);

Menimbang, bahwa merespon gugatan provisi tersebut Tergugat



telah memberikan bantahan yang pada pokoknya menyatakan menolak permohonan provisi Para Penggugat tersebut;

Menimbang, bahwa terhadap tuntutan provisi Para Penggugat dan bantahan Tergugat tersebut Majelis memberikan pertimbangan sebagai berikut:

Menimbang, bahwa Majelis Hakim berpendapat ruang lingkup tuntutan provisi dalam perselisihan hubungan industrial adalah diatur secara eksplisit dalam ketentuan Pasal 96 ayat (1) UU No. 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, dimana Majelis Hakim dapat menjatuhkan putusan sela untuk memerintahkan pengusaha *in casu* Tergugat untuk membayar upah Para Penggugat setiap bulannya atau hak-hak lainnya selama proses PHK dengan persyaratan apabila Tergugat terbukti telah melakukan skorsing kepada Para Penggugat sebagaimana dimaksud dalam ketentuan Pasal 155 ayat (3) UU No.13 Tahun 2003, dan selama masa skorsing tersebut Tergugat terbukti pula tidak membayarkan upah Para Penggugat dan hak-hak lainnya tersebut;

Menimbang, bahwa memperhatikan bukti-bukti yang diajukan oleh Para Pihak dalam persidangan ternyata Tergugat tidak terbukti melakukan skorsing kepada Para Penggugat, dengan demikian tuntutan provisi yang diajukan oleh Para Penggugat tidak memenuhi syarat sebagaimana ketentuan Pasal 96 ayat (1) UU No. 2 Tahun 2004, dan pula tuntutan provisi Para Penggugat tersebut tidak terdapat syarat-syarat sebagaimana diatur dalam ketentuan Pasal 180 ayat (1) HIR, sehingga Majelis Hakim tidak memiliki landasan hukum untuk memutus tuntutan provisi Para Penggugat tersebut dalam suatu putusan sela;

Menimbang, bahwa berdasarkan pertimbangan hukum tersebut, tuntutan provisi Para Penggugat terbukti tidak beralasan menurut hukum, oleh dan karenanya itu harus ditolak;

DALAM POKOK PERKARA

Menimbang, bahwa maksud dan tujuan gugatan Para Penggugat adalah sebagaimana diuraikan tersebut di atas;

Menimbang, bahwa dalam gugatannya Para Penggugat pada pokoknya mendalilkan Para Penggugat bekerja di tempat Tergugat dengan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) lokasi kerja di Lepas Pantai (*Offshore*) dengan 12 jam setiap harinya namun tidak diperhitungkan lembur. Hal mana lembur dibayar jika Para Penggugat bekerja diatas 12 jam;



Menimbang, bahwa Para Penggugat mendalihkan pekerjaan ditempat Tergugat bersifat terus menerus, sehingga PKWT yang diberlakukan tidak sesuai dengan Pasal 59 UU No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan;

Menimbang, bahwa Para Penggugat mendalihkan telah dilakukan pemeriksaan oleh Pengawas Ketenagakerjaan, untuk mana hasil pemeriksaan menyatakan bahwa Tergugat melanggar ketentuan Upah Minimum Sektoral Provinsi DKI Jakarta, melanggar PKWT dan terdapat kekurangan perhitungan upah lembur;

Menimbang, bahwa Para Penggugat mendalihkan akibat pelanggaran PKWT maka hubungan kerja menjadi PKWTT, maka Tergugat mempunyai kewajiban membayar upah dan THR kepada Para Penggugat selama tidak bekerja, dan selanjutnya atas tindakan pemutusan hubungan kerja oleh Tergugat tidak sesuai Pasal 151 UU No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, maka pemutusan hubungan kerja kepada Para Penggugat sesuai dengan Anjuran Suku Dinas Tenaga Kerja, Transmigrasi dan Energi Kota Administrasi Jakarta Timur yaitu 2 x Pasal 156 UU No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, serta Pasal 164 ayat (3) UU No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan;

Menimbang, bahwa Para Penggugat mendalihkan atas pelanggaran-pelanggaran Tergugat tersebut, Para Penggugat mohon kepada Majelis Hakim menyatakan hubungan kerja Para Penggugat dengan Tergugat menjadi Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu dan menyatakan pemutusan hubungan kerja yang dilakukan Tergugat batal demi hukum. Selanjutnya Para Penggugat mohon kepada Majelis Hakim untuk menghukum Tergugat untuk membayar kekurangan hak normatif sesuai Penetapan Pegawai Pengawas Ketenagakerjaan No. 57 Tahun 2022 tentang Perhitungan dan Penetapan Hak Pekerja Berupa Kekurangan Bayar Upah Lembur Pekerja Pada PT. Gearindo Prakarsa, membayar pesangon Para Penggugat dan membayar upah Para Penggugat sejak tidak boleh bekerja sampai dengan Putusan Pengadilan Hubungan Industrial mempunyai kekuatan hukum tetap yang seluruhnya berjumlah Rp. 1.998.895.052,00 (Satu miliar sembilan ratus sembilan puluh delapan juta delapan ratus sembilan puluh lima ribu lima puluh dua rupiah);

Menimbang, bahwa terhadap gugatan Para Penggugat tersebut, Tergugat dalam jawabannya pada pokoknya menolak seluruh dalil-dalil gugatan Para Penggugat, kecuali terhadap hal-hal yang secara tegas diakui kebenarannya;

Menimbang, bahwa Tergugat mendalihkan sebagai Perusahaan



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Kontraktor Mekanikal & Elektrikal yang mendapatkan pekerjaan berdasarkan kontrak kerja dari Pemberi Kerja Bohir/*Bouwheer* (Klien), dimana Para Penggugat direkrut sebagai pekerja untuk melaksanakan kontrak yang didapat dari hasil tender proyek untuk pekerjaan yang didapat tersebut untuk jangka waktu tertentu dan pelaksanaannya tidak terbukti melanggar ketentuan Pasal 59 Undang-undang No. 13 Tahun 2003 sebagaimana didalilkan Para Penggugat. Oleh karena berakhirnya hubungan kerja antara Tergugat dengan Para Penggugat bukan disebabkan karena pemutusan hubungan kerja sepihak, namun dikarenakan PKWT telah berakhir sebagaimana uraian dan bukti-bukti yang Tergugat sampaikan, selanjutnya Tergugat mohon kepada Majelis Hakim menolak gugatan Para Penggugat untuk seluruhnya;

Menimbang, bahwa karena gugatan Para Penggugat disangkal oleh Tergugat maka Majelis Hakim menetapkan beban pembuktian kepada kedua belah pihak dimana Penggugat diwajibkan membuktikan dalil gugatannya dan Tergugat diwajibkan membuktikan dalil bantahannya sebagaimana diatur dalam ketentuan Pasal 163 HIR Jo Pasal 1865 KUH Perdata;

Menimbang, bahwa untuk mempertahankan dalil - dalil gugatannya Penggugat telah mengajukan bukti surat yang diberi tanda P - I s/d P - XIX, sedangkan untuk mempertahankan dalil-dalil bantahannya Tergugat telah mengajukan bukti surat yang diberi tanda T-1.a s.d T- 13.d dengan 1 (satu) orang saksi;

Menimbang, bahwa setelah mencermati dengan seksama perkara *a quo*, Majelis Hakim berkesimpulan yang menjadi pokok sengketa adalah terdapat perselisihan hak dan Perselisihan PHK antara Para Penggugat dan Tergugat, dimana Para Penggugat mendalilkan Tergugat tidak membayarkan hak atas upah lembur Para Penggugat secara benar, dan Tergugat dalam mempekerjakan Para Penggugat sebagai PKWT bertentangan dengan ketentuan hukum yang berlaku sehingga status hubungan kerja menjadi PKWTT, selanjutnya atas PHK oleh Tergugat, Para Penggugat menuntut dibayarkan uang pesangon, upah dan THR selama tidak dipekerjakan, serta menuntut kekurangan pembayaran upah lembur sesuai Penetapan Pegawai Pengawas Ketenagakerjaan. Namun di lain pihak Tergugat membantah dengan menyatakan karena sifat pekerjaan yang didapat Tergugat berdasarkan hasil tender, maka dalam mempekerjakan Para Penggugat Tergugat tidak melanggar ketentuan Pasal 59 UU No. 13 Tahun 2003 Tentang ketenagakerjaan, dan berakhirnya hubungan kerja antara Para Penggugat dengan Tergugat akibat selesainya Perjanjian Kerja Waktu Tertentu. Dari

Halaman 61 Putusan Nomor 402/Pdt.Sus-PHI/2022/PN.JKT.PST



pokok perselisihan antara Para Penggugat dengan Tergugat tersebut muncul permasalahan hukum yang harus dijawab: 1) Apakah tuntutan atas hak-hak Para Penggugat tersebut sah menurut hukum? 2) Apakah terputusnya hubungan kerja antara Para Penggugat dengan Tergugat merupakan keputusan sepihak dari Tergugat dengan segala implikasi hukumnya ?

Menimbang, bahwa untuk membahas permasalahan tersebut di atas, Majelis Hakim akan mempertimbangkan berdasarkan dalil-dalil gugatan Para Penggugat, jawab jinawab antara Para Penggugat dan Tergugat serta bukti-bukti yang diajukan oleh Para Pihak yang mempunyai relevansi dengan permasalahan pada perkara *a quo* dengan didasarkan pada ketentuan hukum yang relevan;

Menimbang, bahwa berdasarkan **Surat Anjuran No. 1698/1.835.3 tanggal 27 April 2022** yang dikeluarkan oleh Mediator Kantor Suku Dinas Tenaga Kerja, Transmigrasi dan Energi Kota Administrasi Jakarta Timur yang asli Anjuran tersebut terlampir bersama gugatan *a quo*, Anjuran tersebut membuktikan bahwa Para Penggugat dan Tergugat telah menempuh proses penyelesaian perkara perselisihan secara mediasi di Disnakertrans Kota Administrasi Jakarta Timur sebelum mengajukan gugatannya ke Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Jakarta Pusat, sebagaimana diatur dalam ketentuan Pasal 83 ayat (1) Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (PPHI) gugatan Para Penggugat telah memenuhi syarat formil gugatan, maka merujuk ketentuan Pasal 1 angka (17), Pasal 2 *jo.* Pasal 56 Undang-undang Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, Majelis Hakim berwenang untuk memeriksa, mengadili dan memutus perkara *a quo*;

Menimbang, bahwa sebelum Majelis Hakim memeriksa lebih lanjut perkara *a quo*, terlebih dahulu Majelis memeriksa mengenai status hubungan kerja, jabatan, masa kerja dan upah terakhir Para Penggugat;

Menimbang, bahwa setelah mencermati dengan seksama gugatan Para Penggugat dan jawaban Tergugat, didapat fakta bahwa Tergugat tidak membantah dalil Para Penggugat terkait hubungan kerja, masa kerja, status hubungan kerja dan besaran upah yang diterima Para Penggugat, Majelis Hakim berpendapat bahwa dengan tidak dibantahnya dalil gugatan Para Penggugat tersebut, merupakan bentuk pengakuan Tergugat mengenai kebenaran dalil tersebut. Berdasarkan ketentuan Pasal 174 dan 176 HIR *jo.* Pasal 1925 KUH perdata terdapat kaidah hukum yang menempatkan



pengakuan sebagai bukti yang sempurna, sehingga terdapatnya hubungan kerja antara Para Penggugat dengan Tergugat dengan jabatan, masa kerja dan upah terakhir Para Penggugat sebagaimana didalilkan dalam gugatannya adalah fakta hukum. Oleh dan karenanya Majelis Hakim berkesimpulan terdapat hubungan kerja antara Para Penggugat dengan Tergugat dengan rincian sebagai berikut:

1. Penggugat I (Suhay) bekerja sejak September 2015 s.d tahun 2017 dengan lokasi di lepas pantai (*offshore*) dengan status PKWT jabatan sebagai Welder dengan upah terakhir sebesar Rp 5.091.000,00 (lima juta sembilan puluh satu rupiah) per bulan (*vide* bukti T-3.1A);
2. Penggugat II (Syariffudin) bekerja sejak Desember 2011 s.d September 2017 dengan lokasi di lepas pantai (*offshore*) dengan status PKWT jabatan sebagai *Riggers/Scaffolder* dengan upah terakhir sebesar Rp. 4.038.829,00 (empat juta tiga puluh delapan ribu delapan ratus dua puluh sembilan rupiah) (*vide* bukti T-3.2A, T-3.2D);
3. Penggugat III (Rudianto) bekerja sejak Agustus 2007 s.d 2017 dengan lokasi di lepas pantai (*offshore*) status PKWT jabatan *Riggers/Scaffolder* dengan upah terakhir sebesar Rp. 4.038.829,00 (empat juta tiga puluh delapan ribu delapan ratus dua puluh sembilan rupiah) (*vide* bukti T-3.3A, T-3.3D);
4. Penggugat IV (Hadi Yusuf) bekerja sejak Desember 2011 sampai 5 Oktober 2016 dengan status PKWT dengan jabatan sebagai *Riggers/Scaffolder* mendapat upah terakhir sebesar Rp. 3.778.771,00 (tiga juta tujuh ratus tujuh puluh delapan ribu tujuh ratus tujuh puluh satu rupiah) (*vide* bukti T-3.4A, T-3.4D);

Menimbang, bahwa oleh karena gugatan *a quo* didaftarkan Penggugat tanggal 25 November 2022, maka untuk pertimbangan perselisihan *a quo* Majelis Hakim mendasarkan pada Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan jo. 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 jo. Peraturan Pemerintah No. 35 Tahun 2021 Tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja Dan Waktu Istirahat dan Pemutusan Hubungan Kerja jo. Perjanjian Kerja dan/ atau Perjanjian Kerja Bersama yang



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

berlaku, sehingga Majelis Hakim terikat dengan asas hukum “*lex posterior derogat legi priori*” artinya Peraturan perundang-undangan yang baru/ yang berlaku kemudian mengalahkan perundang-undangan yang lama/terdahulu yang mengatur hal yang sama”;

Menimbang, bahwa mencermati dengan seksama gugatan Para Penggugat dan jawaban Tergugat, Majelis Menemukan fakta bahwa perkara a quo terdapat perselisihan hak yakni Para Penggugat menuntut Tergugat mengenai Hak Pekerja Berupa Kekurangan Bayar Upah Lembur sesuai Penetapan Pegawai Pengawas Ketenagakerjaan;

Menimbang, bahwa merujuk ketentuan Pasal 86 UU No. 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial mengatur “*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*”, selanjutnya Majelis Hakim dalam perkara a quo terlebih dahulu akan memeriksa dan memutus mengenai perselisihan hak antara Para Penggugat dengan Tergugat;

Menimbang, bahwa memperhatikan bukti P-1 berupa Penetapan Pengawas Ketenagakerjaan Suku Dinas Tenaga Kerja, Transmigrasi Dan Energi Kota Administrasi Jakarta Timur Nomor 57/2022 tanggal 7 Juli 2022 Tentang Perhitungan Dan Penetapan Hak Pekerja Berupa Kekurangan Bayar Upah Lembur Pekerja Pada PT. Gearindo Prakarsa, dari bukti tersebut didapat fakta bahwa terdapat kekurangan pembayaran upah lembur dilakukan Tergugat kepada Para Penggugat dari Tahun 2012 s.d Tahun 2017 dengan rincian sebagai berikut:

Penggugat Suhay

Kekurangan Upah Lembur Tahun 2012	Rp 0
Kekurangan Upah Lembur Tahun 2013	Rp 0
Kekurangan Upah Lembur Tahun 2014	Rp 0
Kekurangan Upah Lembur Tahun 2015	Rp 0
Kekurangan Upah Lembur Tahun 2016	Rp 8.024.441,00
Kekurangan Upah Lembur Tahun 2017	Rp 0
TOTAL	Rp 8.024.441,00

Penggugat Syarifuddin

Kekurangan Upah Lembur Tahun 2012	Rp 7.599.108,00
Kekurangan Upah Lembur Tahun 2013	Rp 11.835.557,00
Kekurangan Upah Lembur Tahun 2014	Rp 2.892.490,00



Kekurangan Upah Lembur Tahun 2015	Rp 0
Kekurangan Upah Lembur Tahun 2016	Rp 5.571.654,00
Kekurangan Upah Lembur Tahun 2017	Rp 9.147.002,00
TOTAL	Rp 37.045.811,00

Penggugat Rudianto

Kekurangan Upah Lembur Tahun 2012	Rp 1.433.905,00
Kekurangan Upah Lembur Tahun 2013	Rp 15.273.511,00
Kekurangan Upah Lembur Tahun 2014	Rp 9.470.064,00
Kekurangan Upah Lembur Tahun 2015	Rp 150.368,00
Kekurangan Upah Lembur Tahun 2016	Rp 7.753.619,00
Kekurangan Upah Lembur Tahun 2017	Rp 6.990.457,00
TOTAL	Rp 41.071.924,00

Penggugat Hadi Yusup

Kekurangan Upah Lembur Tahun 2012	Rp 5.140.702,00
Kekurangan Upah Lembur Tahun 2013	Rp 3.524.627,00
Kekurangan Upah Lembur Tahun 2014	Rp 2.898.962,00
Kekurangan Upah Lembur Tahun 2015	Rp 0
Kekurangan Upah Lembur Tahun 2016	Rp 8.812.082,00
Kekurangan Upah Lembur Tahun 2017	Rp 0
TOTAL	Rp 20.376.373,00

Menimbang, bahwa mencermati dengan seksama bukti P-2 dan bukti T1.c berupa Penetapan Pengawas Ketenagakerjaan Suku Dinas Tenaga Kerja, Transmigrasi Dan Energi Kota Administrasi Jakarta Timur Nomor 57/2022 tanggal 7 Juli 2022 Tentang Perhitungan Dan Penetapan Hak Pekerja Berupa Kekurangan Bayar Upah Lembur Pekerja Pada PT. Gearindo Prakarsa pada diktum Ketiga memutuskan “*Apabila salah satu pihak tidak dapat menerima perhitungan dan penetapan ini dapat memintakan perhitungan dan penetapan ulang Pengawas Ketenagakerjaan Kementerian selambat-lambatnya 14 (empat belas) hari sejak batas akhir Pengusaha melaksanakan ketetapan ini sebagaimana dimaksud dalam diktum Kedua*”;

Menimbang, bahwa memperhatikan bukti T-1.d berupa Permohonan Pemeriksaan dan Penetapan Ulang Kekurangan Upah Lembur Sdr. Syarifudin, dkk (4 orang) tertanggal 12 September 2022, dari bukti tersebut diketahui bahwa atas Penetapan Pegawai Pengawas Ketenagakerjaan Nomor 57/2022 tanggal 7 Juli 2022 tersebut, Tergugat menyatakan banding yang pada pokoknya Tergugat tidak menerima Penetapan tersebut dan meminta kepada Kementerian Ketenagakerjaan RI untuk memeriksa dan menetapkan ulang kekurangan upah lembur Sdr. Syarifudin dkk. (4 orang). Oleh karena



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

terbukti Permohonan Pemeriksaan dan Penetapan Ulang Kekurangan Upah Lembur Sdr. Syarifudin, dkk (4 orang) tertanggal 12 September 2022 diajukan Tergugat setelah 63 (enam puluh tiga) hari atau 2 (dua) bulan lebih, maka Majelis Hakim berpendapat secara legal formal Permohonan Penetapan Ulang Kekurangan Upah Lembur tersebut tidak sesuai ketentuan hukum sehingga tidak sah, oleh dan karenanya patut dikesampingkan, karenanya Majelis Hakim berkesimpulan bahwa Penetapan Pegawai Pengawas Ketenagakerjaan Nomor 57/2022 tanggal 7 Juli 2022 Tentang Perhitungan Dan Penetapan Hak Pekerja Berupa Kekurangan Bayar Upah Lembur Pekerja Pada PT. Gearindo Prakarsa dibuat oleh Lembaga yang mempunyai kewenangan untuk itu, karenanya sah secara hukum;

Menimbang, bahwa Majelis Hakim berpendapat upah dan segala pembayaran yang timbul dari hubungan kerja merupakan hak buruh yang harus dilindungi sepanjang buruh tidak melakukan perbuatan yang merugikan pemberi kerja. Oleh sebab itu upah dan segala pembayaran yang timbul dari hubungan kerja tidak dapat hapus karena adanya lewat waktu tertentu. Oleh karena apa yang telah diberikan oleh buruh sebagai *prestatie* harus diimbangi dengan upah dan segala pembayaran yang timbul dari hubungan kerja sebagai *tegen prestatie*. Upah dan segala pembayaran yang timbul dari hubungan kerja adalah merupakan hak milik pribadi dan tidak boleh diambil alih secara sewenang-wenang oleh siapapun;

Menimbang, bahwa Majelis Hakim berpendapat, oleh karena Penetapan Pegawai Pengawas Ketenagakerjaan diterbitkan atas dasar kewenangan yang diberikan oleh Negara melalui Undang-Undang, maka penetapan tersebut berlaku sebagai hukum yang mengikat dan wajib dilaksanakan oleh pihak yang disebutkan dalam penetapan tersebut, Majelis Hakim berpendirian bahwa penetapan dan pemeriksaan suatu masalah hubungan industrial yang diterbitkan Pegawai Pengawas akan berlaku sekaligus menjadi hukum yang mengikat selama lembaga atau badan yang lebih tinggi yang memiliki kewenangan untuk itu tidak melakukan pembatalan. Fakta dalam perkara *a quo* ternyata lembaga apapun tidak pernah membatalkan Surat Penetapan Pegawai Pengawas Ketenagakerjaan tersebut. Dalam posisi hukum seperti itu, Majelis Hakim berpendapat segala apa yang dikemukakan dan diuraikan dalam suatu surat penetapan Pegawai Pengawas Ketenagakerjaan berlaku sebagai hukum yang mengikat, karena Majelis Hakim tidak memiliki alasan dan kewenangan apapun untuk menguji legalitas, mengubah sebagian atau seluruh isi Penetapan Pegawai Pengawas

Halaman 66 Putusan Nomor 402/Pdt.Sus-PHI/2022/PN.JKT.PST



dan tidak memiliki landasan hukum untuk mengabaikannya. Pendapat hukum yang relevan dengan pertimbangan di atas terurai jelas dalam putusan Mahkamah Agung No. 525K/Pdt.Sus-PHI/2011 dan No. 526 K/Pdt.Sus-PHI/2011, hal mana dalam kedua putusan tersebut Pengadilan Hubungan Industrial dan Mahkamah Agung menjadikan Penetapan Pegawai Pengawas Ketenagakerjaan sebagai dasar dalam mengabulkan gugatan;

Menimbang, bahwa oleh karena terdapat Penetapan Pegawai Pengawas Ketenagakerjaan Suku Dinas Tenaga Kerja, Transmigrasi Dan Energi Kota Administrasi Jakarta Timur Nomor 57/2022 tanggal 7 Juli 2022 Tentang Perhitungan Dan Penetapan Hak Pekerja Berupa Kekurangan Bayar Upah Lembur Pekerja Pada PT. Gearindo Prakarsa, oleh dan karenanya Majelis Hakim berdasarkan fakta-fakta hukum tersebut mewajibkan Tergugat membayar Kekurangan Pembayaran Upah Lembur kepada Para penggugat secara tunai dan sekaligus sesuai dengan Penetapan Pengawas Ketenagakerjaan tersebut dengan rincian sebagai berikut:

Penggugat Suhay

Kekurangan Upah Lembur Tahun 2012	Rp 0
Kekurangan Upah Lembur Tahun 2013	Rp 0
Kekurangan Upah Lembur Tahun 2014	Rp 0
Kekurangan Upah Lembur Tahun 2015	Rp 0
Kekurangan Upah Lembur Tahun 2016	Rp 8.024.441,00
Kekurangan Upah Lembur Tahun 2017	Rp 0
TOTAL	Rp 8.024.441,00

Penggugat Syarifuddin

Kekurangan Upah Lembur Tahun 2012	Rp 7.599.108,00
Kekurangan Upah Lembur Tahun 2013	Rp 11.835.557,00
Kekurangan Upah Lembur Tahun 2014	Rp 2.892.490,00
Kekurangan Upah Lembur Tahun 2015	Rp 0
Kekurangan Upah Lembur Tahun 2016	Rp 5.571.654,00
Kekurangan Upah Lembur Tahun 2017	Rp 9.147.002,00
TOTAL	Rp 37.045.811,00

Penggugat Rudianto

Kekurangan Upah Lembur Tahun 2012	Rp 1.433.905,00
Kekurangan Upah Lembur Tahun 2013	Rp 15.273.511,00
Kekurangan Upah Lembur Tahun 2014	Rp 9.470.064,00
Kekurangan Upah Lembur Tahun 2015	Rp 150.368,00
Kekurangan Upah Lembur Tahun 2016	Rp 7.753.619,00
Kekurangan Upah Lembur Tahun 2017	Rp 6.990.457,00



TOTAL	Rp 41.071.924,00
Penggugat Hadi Yusup	
Kekurangan Upah Lembur Tahun 2012	Rp 5.140.702,00
Kekurangan Upah Lembur Tahun 2013	Rp 3.524.627,00
Kekurangan Upah Lembur Tahun 2014	Rp 2.898.962,00
Kekurangan Upah Lembur Tahun 2015	Rp 0
Kekurangan Upah Lembur Tahun 2016	Rp 8.812.082,00
Kekurangan Upah Lembur Tahun 2017	Rp 0
TOTAL	Rp 20.376.373,00

sehingga petitum Para Penggugat angka (5) beralasan menurut hukum, karenanya patut dikabulkan;

Menimbang, bahwa berdasarkan bukti T-3.1B berupa Perjanjian Bersama (PB) Berakhirnya Hubungan Kerja No. 123/GRP/HRD/SI/I/17 tanggal 26 Januari 2017, dari bukti tersebut diketahui bahwa antara Penggugat I (Suhay) dengan Tergugat yang diwakili oleh Tutut Juwanita selaku HRD Manager PT. Gearindo Prakarsa telah terjadi kesepakatan mengenai Pemutusan Hubungan Kerja tanggal 25 Januari 2017 sesuai batas waktu berakhirnya PKWT No.383/GRP/PKWT/PB/VI/16 (*vide* bukti T-3.1A) dengan diberikan upah terakhir sebesar Rp. 12.536.082,00 (dua belas juta lima ratus tiga puluh enam ribu delapan puluh dua rupiah);

Menimbang, bahwa merujuk bukti T-3.1C berupa Akta Bukti Pendaftaran Perjanjian Bersama Melalui Bipartit Nomor 2148/Bip/PHI/2017/PN.JKT.PST tanggal 6 Maret 2017, diketahui bahwa Perjanjian Bersama (PB) Berakhirnya Hubungan Kerja No. 123/GRP/HRD/SI/I/17 tanggal 26 Januari 2017 tersebut telah didaftarkan di Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Jakarta Pusat dan telah mendapatkan Akta Bukti Pendaftaran;

Menimbang, bahwa berdasarkan bukti T-3.2B berupa Perjanjian Bersama (PB) Berakhirnya Hubungan Kerja No. 696/GRP/HRD/SI/X/16 tanggal 20 Oktober 2016, dari bukti tersebut diketahui bahwa antara Penggugat II (Syariffudin) dengan Tergugat yang diwakili oleh Tutut Juwanita selaku HRD Manager PT. Gearindo Prakarsa telah terjadi kesepakatan mengenai Pemutusan Hubungan Kerja tanggal 05 Oktober 2016 sesuai batas waktu berakhirnya PKWT No.174/GRP/PKWT/STC-0789A/OFS/VIII13 (*vide* bukti T-3.2A) dengan diberikan upah terakhir sebesar Rp. 1.826.810,00 (satu juta delapan ratus dua puluh enam ribu delapan ratus sepuluh rupiah);



Menimbang, bahwa merujuk bukti T-3.2C berupa Akta Bukti Pendaftaran Perjanjian Bersama Melalui Bipartit Nomor 6303/Bip/PHI/2016/PN.JKT.PST tanggal 18 November 2018, diketahui bahwa Perjanjian Bersama (PB) Berakhirnya Hubungan Kerja No. 696/GRP/HRD/SI/X/16 tanggal 20 Oktober 2016 tersebut telah didaftarkan di Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Jakarta Pusat dan telah mendapatkan Akta Bukti Pendaftaran;

Menimbang, bahwa berdasarkan bukti T-3.3B berupa Perjanjian Bersama (PB) Berakhirnya Hubungan Kerja No. 611/GRP/HRD/SI/X/16 tanggal 10 Oktober 2016, dari bukti tersebut diketahui bahwa antara Penggugat III (Rudiarto) dengan Tergugat yang diwakili oleh Tutut Juwanita selaku HRD Manager PT. Gearindo Prakarsa telah terjadi kesepakatan mengenai Pemutusan Hubungan Kerja tanggal 05 Oktober 2016 sesuai batas waktu berakhirnya PKWT No.141/GRP/PKWT/STC-789A/OFS/VIII13 (*vide* bukti T-3.3A) dengan diberikan upah terakhir sebesar Rp. 1.700.494,00 (satu juta tujuh ratus empat ratus sembilan puluh empat rupiah);

Menimbang, bahwa merujuk bukti T-3.3C berupa Akta Bukti Pendaftaran Perjanjian Bersama Melalui Bipartit Nomor 6204/Bip/PHI/2016/PN.JKT.PST tanggal 10 November 2016, diketahui bahwa Perjanjian Bersama (PB) Berakhirnya Hubungan Kerja No. 611/GRP/HRD/SI/X/16 tanggal 10 Oktober 2016 tersebut telah didaftarkan di Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Jakarta Pusat dan telah mendapatkan Akta Bukti Pendaftaran;

Menimbang, bahwa berdasarkan bukti T-3.4B berupa Perjanjian Bersama (PB) Berakhirnya Hubungan Kerja No. 699/GRP/HRD/SI/X/16 tanggal 20 Oktober 2016, dari bukti tersebut diketahui bahwa antara Penggugat IV (Hadi Yusup) dengan Tergugat yang diwakili oleh Tutut Juwanita selaku HRD Manager PT. Gearindo Prakarsa telah terjadi kesepakatan mengenai Pemutusan Hubungan Kerja tanggal 05 Oktober 2016 sesuai batas waktu berakhirnya PKWT No.69/GRP/PKWT/STC-0789A/OFS/VIII13 (*vide* bukti T-3.4A) dengan diberikan upah terakhir sebesar Rp. 2.309.671,00 (dua juta tiga ratus sembilan ribu enam ratus tujuh puluh satu rupiah);

Menimbang, bahwa merujuk bukti T-3.4C berupa Akta Bukti Pendaftaran Perjanjian Bersama Melalui Bipartit Nomor 6304/Bip/PHI/2016/PN.JKT.PST tanggal 18 November 2016, diketahui bahwa



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Perjanjian Bersama (PB) Berakhirnya Hubungan Kerja No. 69/GRP/HRD/SI/X/16 tanggal 20 Oktober 2016 tersebut telah didaftarkan di Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Jakarta Pusat dan telah mendapatkan Akta Bukti Pendaftaran;

Menimbang, bahwa terhadap bukti-bukti Perjanjian Bersama mengenai pengakhiran hubungan antara Para Penggugat dengan Tergugat tersebut di atas, Majelis Hakim meyakini bahwa Perjanjian Bersama (PB) antara Para Penggugat dan Tergugat tersebut di atas, dan Majelis Hakim tidak menemukan bukti apapun yang menunjukkan kesepakatan tersebut diperoleh Para Pihak dan/atau salah satu Pihak dengan cara melawan hukum, sehingga Perjanjian Bersama (PB) atas PHK yang ditandatangani masing-masing Penggugat tersebut dapat disimpulkan dibuat berdasarkan kehendak bebas dari Para Pihak;

Menimbang, bahwa Majelis Hakim menilai Perjanjian Bersama (PB) antara Para Penggugat dengan Tergugat telah memenuhi syarat, baik syarat subyektif maupun syarat obyektif dan telah memenuhi ketentuan hukum sebagai suatu Perjanjian yang sah, serta tidak terbukti ada sesuatu hal yang menyebabkan Perjanjian Bersama itu dapat dibatalkan sebagaimana dimaksud Pasal 1323 KUHPerdata. Berdasarkan fakta-fakta hukum tersebut Majelis Hakim berkesimpulan bahwa Perjanjian Bersama (PB) pengakhiran hubungan kerja (PHK) antara Para Penggugat dengan Tergugat adalah sah dan mengikat secara hukum, sehingga Perjanjian Bersama (PB) tersebut mengikat dan menjadi hukum serta wajib dilaksanakan oleh Para Pihak sebagaimana dimaksud Pasal 1338 KUH Perdata yang menyatakan bahwa semua perjanjian yang dibuat secara sah berlaku sebagai undang-undang bagi mereka yang membuatnya, artinya bahwa kedua belah pihak **wajib** mentaati dan melaksanakan perjanjian yang telah disepakati sebagaimana mentaati undang-undang (*pacta sunt servanda*);

Menimbang, bahwa oleh karena terbukti Perjanjian Bersama (PB) atas PHK antara Para Penggugat dengan Tergugat adalah sah dan mengikat secara hukum, sehingga secara hukum hubungan kerja antara Para Penggugat dengan Tergugat telah terputus terhitung sejak sebagaimana tercantum dalam PB tersebut;

Menimbang, bahwa oleh karena terbukti bahwa terputusnya hubungan kerja antara Para Penggugat akibat adanya Perjanjian Bersama antara Para Penggugat dengan Tergugat yang didasarkan atas berakhirnya PKWT masing-masing Penggugat, Majelis Hakim berkesimpulan petitum Para Penggugat

Halaman 70 Putusan Nomor 402/Pdt.Sus-PHI/2022/PN.JKT.PST



angka (2) yang pada pokoknya mohon kepada Majelis Hakim menyatakan Para Penggugat demi hukum menjadi karyawan tetap, petitum angka dan petitum angka (3) yang menyatakan pemutusan hubungan kerja yang dilakukan Tergugat terhadap Para Penggugat batal demi hukum dan petitum angka (4) untuk memberikan ijin kepada Tergugat untuk melakukan PHK sesuai Pasal 163 ayat (3) UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan adalah tuntutan-tuntutan yang tidak berdasar menurut hukum, karenanya patut ditolak;

Menimbang, bahwa dalam perkara *a quo* terbukti bahwa terputusnya hubungan kerja antara Para Penggugat akibat adanya Perjanjian Bersama antara Para Penggugat dengan Tergugat, Majelis Hakim tidak menemukan bukti apapun, yang menunjukkan setelah ditandatangani PB tersebut Para Penggugat masih melakukan aktifitas untuk bekerja diperusahaan Tergugat, selanjutnya merujuk ketentuan Pasal 1 angka 25 UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan mengatur "*Pemutusan hubungan kerja adalah pengakhiran hubungan kerja karena karena suatu hal tertentu yang mengakibatkan berakhirnya hak dan kewajiban antara pekerja/buruh dan pengusaha*", dengan mendasarkan pada fakta dan ketentuan tersebut, sehingga petitum Para Penggugat angka (6) yang pada pokoknya menuntut Tergugat membayar pesangon Para Penggugat sesuai Pasal 156 UU No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, petitum angka (7) yang menuntut Tergugat membayar upah Para Penggugat dan THR dihitung sejak tahun 2017 sampai dengan bulan November 2022 adalah tuntutan-tuntutan yang tidak dapat dibuktikan Para penggugat, sehingga tuntutan tersebut yang tidak berdasar menurut hukum, oleh karenanya patut ditolak;

Menimbang, bahwa Majelis Hakim dalam perkara *a quo* hanya memeriksa terhadap bukti-bukti yang ada kaitan/relevansinya dengan perkara, sedangkan terhadap bukti-bukti yang tidak ada relevansinya dengan perkara ini tidak dipertimbangkan, oleh karenanya harus dikesampingkan;

Menimbang, bahwa berdasarkan segala sesuatu yang telah dipertimbangkan di atas dan tanpa perlu lagi mempertimbangkan bukti-bukti dan alasan hukum lainnya telah cukup alasan bagi Majelis Hakim untuk mengabulkan gugatan Para Penggugat untuk sebagian;

Menimbang, bahwa oleh karena gugatan Para Penggugat dikabulkan untuk sebagian, setelah Majelis Hakim Pengadilan Hubungan Industrial meneliti gugatan Para Penggugat lebih dari Rp.150.000.000,00 (*seratus lima puluh juta rupiah*), maka berdasarkan ketentuan Pasal 58 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (PPHI),



karenanya Tergugat dihukum untuk membayar biaya perkara dengan jumlah biaya perkara akan ditetapkan dalam amar putusan;

Mengingat dan memperhatikan akan ketentuan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, 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 *jo.* Peraturan Pemerintah R.I No. 35 Tahun 2021 Tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat Dan Pemutusan Hubungan Kerja, Undang-undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial dan Peraturan Perundang-undangan lainnya yang bersangkutan.

M E N G A D I L I :

DALAM EKSEPSI

- Menyatakan menolak eksepsi Tergugat untuk seluruhnya;

DALAM PROVISI

- Menolak gugatan provisi Para Penggugat;

DALAM POKOK PERKARA

1. Mengabulkan gugatan Para Penggugat untuk sebagian;
2. Menghukum Tergugat membayar Kekurangan Pembayaran Upah Lembur kepada Para penggugat secara tunai dan sekaligus sesuai dengan Penetapan Pengawas Ketenagakerjaan sejumlah **Rp. 106.518.549,00 (seratus enam juta lima ratus delapan belas ribu lima ratus empat puluh sembilan rupiah)** dengan rincian sebagai berikut:
 1. **Penggugat I (Suhay):**
Total sejumlah **Rp 8.024.441,00** (delapan juta dua puluh empat ribu empat ratus empat puluh satu rupiah);
 2. **Penggugat II (Syariffuddin):**
Total sejumlah **Rp 37.045.811,00** (tiga puluh tujuh juta empat puluh lima ribu delapan ratus sebelas rupiah);
 3. **Penggugat III (Rudianto):**
Total sejumlah **Rp 41.071.924,00** (empat puluh satu juta tujuh puluh satu ribu Sembilan ratus dua puluh empat rupiah);
 4. **Penggugat IV (Hadi Yusup):**
Total sejumlah **Rp 20.376.373,00** (dua puluh juta tiga ratus tujuh



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

puluh enam ribu tiga ratus tujuh puluh tiga rupiah);

3. Menolak gugatan Para Penggugat untuk selain dan selebihnya;
4. Menghukum Tergugat untuk membayar biaya perkara yang timbul sebesar Rp.645.000,00 (enam ratus empat puluh lima ribu rupiah);

Demikian diputuskan dalam sidang pemusyawaratan Majelis Hakim Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Jakarta Pusat, pada hari Rabu, tanggal 5 April 2023, oleh kami, Tengku Oyong, S.H., M.H., sebagai Hakim Ketua, Gotti Situmorang, S.H., S.os., M.M., dan Mursito, S.H., masing-masing sebagai Hakim Anggota, putusan tersebut diucapkan dalam persidangan terbuka untuk umum pada hari **RABU**, Tanggal **12 April 2023** oleh Majelis Hakim tersebut, dibantu oleh Martha Asri Kusuma, S.H.M.Hum., selaku Panitera Pengganti, dengan dihadiri oleh Kuasa Para Penggugat dan dihadiri oleh Kuasa Tergugat;

Hakim-Hakim Anggota,

Hakim Ketua Majelis,

Gotti Situmorang, S.H., S.Sos., M.M.

Tengku Oyong, S.H., M.H.

Mursito, S.H.,

Panitera Pengganti

Martha Asri Kusuma, S.H.M.Hum.,

Biaya-biaya :

1. Pendaftaran.....Rp.	30.000,-
2. Biaya Proses.....Rp.	75.000,-
3. Panggilan sidang.....Rp.	500.000,-
4. PNBP Panggilan.....Rp.	20.000,-
5. Redaksi.....Rp.	10.000,-
6. Materai.....Rp.	10.000,-
Jumlah	Rp. 645.000.-

(enam ratus empat puluh lima ribu rupiah)