



P U T U S A N

Nomor 56/Pdt.Sus-PHI/2022/PN.Tpg

DEMI KEADILAN BERDASARKAN KETUHANAN YANG MAHA ESA

Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Tanjungpinang yang memeriksa dan mengadili perkara-perkara perselisihan hubungan industrial pada Tingkat Pertama, telah menjatuhkan putusan sebagai berikut, dalam perkara gugatan antara:

Musmulyadi; Adalah Warga Negara Indonesia, Pekerjaan Karyawan swasta, yang beralamat di Kavling Sagulung Jaya Blok D No. 4, Kel. Sei Langkai, Kec. Sagulung, Kota Batam-Kepulauan Riau, dalam hal ini memberikan kuasa kepada Yadi Mulyadi, S.H., M.H. dan Hendri Wahyudi, S.H., keduanya adalah Advokat/Penasehat Hukum dari Kantor Hukum NYK & Partners, yang berkedudukan di Ruko Panbil Blok C No 12 Lantai 2, Mukakuning Batam 29433, Telp. (0778) 7043756, Fax. (0778) 371350, berdasarkan Surat Kuasa Khusus tanggal 10 November 2021, untuk selanjutnya disebut sebagai **Penggugat;**

Melawan

1. **PT. Feen Marine;** yang beralamat di Kawasan Industri Kampung Baru RT 03/RW 03, Tanjung Riau, Sekupang, Kota Batam-Kepulauan Riau 29425, Telp (0778) 3541170, dalam hali ini diwakili oleh Nicholas Feen, yang beralamat di Alinson Boutique Resident Blok Applecross No. 10 Kota Batam, Kepulauan Riau, selaku Direktur, untuk selanjutnya memberikan kuasa kepada Roland L. Pangaribuan, S.H., Benri Sitorus, S.H., Wesley Samuel S. Siburian, S.H., dan Ramadhan Syahputra, S.H. semuanya Advokat pada Kantor Hukum & Mediator Roland L. Pangaribuan, S.H, & Benri Sitorus, S.H, beralamat kantor di Jl. Cluster Puri Melati Blok D 2A Batam Center Kota Batam, berdasarkan Surat Kuasa Khusus tanggal 07 November 2022, untuk selanjutnya disebut sebagai **Tergugat 1;**
2. **PT. DVE Marine Engineering;** yang beralamat di Menara Aria#11 Harbour Bay Downtown, Jalan Duyung, Kecamatan Batu Ampar, Kota Batam-Kepulauan Riau, dalam hali ini diwakili oleh Wiradinata, yang beralamat di Tanjung Uma RT. 003, RW. 002 Kota Batam, Kepulauan Riau, selaku Direktur, untuk selanjutnya memberikan kuasa kepada Roland L. Pangaribuan, S.H., Benri Sitorus, S.H., Wesley Samuel S. Siburian, S.H., dan Ramadhan Syahputra, S.H. semuanya Advokat pada Kantor Hukum & Mediator Roland L. Pangaribuan, S.H, & Benri Sitorus, S.H, beralamat kantor di Jl. Cluster Puri Melati Blok D 2A Batam Center Kota Batam, berdasarkan

Hal 1 dari 35 Putusan Perkara PHI No 56/Pdt.Sus-PHI/2022/PN.Tpg



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia
putusan.mahkamahagung.go.id

Surat Kuasa Khusus tanggal 07 November 2022, untuk selanjutnya disebut sebagai **Tergugat 2**;

Dan untuk selanjutnya disebut sebagai **para Tergugat**;

Pengadilan Hubungan Industrial tersebut;
Setelah membaca berkas-berkas dalam perkara ini;
Setelah mendengar kedua pihak yang berperkara;

TENTANG DUDUKNYA PERKARA

Menimbang bahwa Penggugat dengan surat gugatannya tanggal 30 Juni 2022 yang dilampiri anjuran atau risalah penyelesaian dari Dinas Tenaga Kerja Kota Batam, dan telah didaftarkan di Kepaniteraan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Tanjungpinang di bawah Register Nomor 56/Pdt.Sus-PHI/2022/PN.Tpg tanggal 18 Oktober 2022, telah mengemukakan sebagai berikut:

Latar Belakang

1. Bahwa benar Penggugat dalam hal ini yang mengajukan proses penyelesaian perselisihan hubungan industrial ada sebanyak 11 orang dan dalam hal gugatan ini yang mengajukan tuntutan adalah Sdr. Musmulyadi, dan Penggugat mempunyai hubungan kerja dengan para Tergugat dengan jabatan, upah, awal – akhir kerja dan masa kerja sebagai berikut:

Kronologis Hubungan Kerja								Masa Kerja
Nama	Jabatan	Upah Terakhir	Masa Kerja/Kontrak Kerja				Ket.	Kerja
Mus mulyadi	Fitter	Rp 4.612.000	10 Apr 19	s/d	9 Jul 19	PT. Feen Marine	Kontrak I	1.7
			10 Jul 19	s/d	9 Okt 19	PT. Feen Marine	Kontrak II	
			10 Okt 19	s/d	9 Jan 20	PT. DVE	Kontrak III	
			10 Jan 20	s/d	9 Apr 20	PT. Feen Marine	Kontrak IV	
			10 Apr 20	s/d	9 Okt 20	PT. Feen Marine	Kontrak V	
			12 Okt 20	s/d	13 Nov 20	PT. DVE	Kontrak VI	

2. Bahwa benar para Tergugat adalah perusahaan yang bergerak dalam bidang manufacture pembuatan Produsen Sistem Gas Inert & Sistem Pembersihan Gas Buang untuk Industri kelautan & lepas pantai atau

Hal 2 dari 35 Putusan Perkara PHI No 56/Pdt.Sus-PHI/2022/PN.Tpg



dengan bahasa yang lebih umum agar lebih mudah difahami adalah pembuatan cerobong asap gas buang kapal laut untuk industri kelautan dan lepas pantai dengan lokasi workshop para Tergugat dilokasi yang sama yaitu di area workshop Tergugat 1 yang juga merupakan lokasi Office/Kantor Tergugat 1 di Kawasan Industri Kampung Baru RT 003/RW 003, Tanjung Riau, Sekupang, Kota Batam, sedangkan Office/Kantor Tergugat 2 ada di alamat Menara Aria#11 Harbour Bay Downtown, Jalan Duyung, Kecamatan Batu Ampar, Kota Batam;

3. Bahwa benar Penggugat mempunyai hubungan kerja dengan para Tergugat sebagaimana tabel diatas dan benar Penggugat sebelum melakukan tuntutan melalui Pengadilan Hubungan Industrial telah terlebih dahulu melakukan perundingan Bipartite dengan jumlah karyawan yang menuntut dalam rombongan Sdr. Musmulyadi, sebanyak 11 orang karyawan, dimana hal ini terbukti Penggugat telah mengajukan surat permohonan perundingan Bipartit kepada para Tergugat pada tanggal 22 Januari 2021 yang diagendakan pada tanggal 29 Januari 2021, surat permohonan perundingan Bipartit 2 kepada para Tergugat pada tanggal 29 Januari 2021 yang diagendakan pada tanggal 05 Februari 2021, surat permohonan perundingan Bipartit 3 kepada para Tergugat pada tanggal 05 Februari 2021 yang diagendakan pada tanggal 11 Februari 2021;
4. Bahwa benar para Tergugat telah menerima surat permohonan perundingan Bipartite 1, Surat permohonan perundingan Bipartit 2 dan surat permohonan perundingan bipartite 3 dari Penggugat, akan tetapi pertemuan Bipartite 1 dan 2 tidak dapat terlaksana sesuai jadwal yang telah ditentukan karena Tergugat 1 mengirimkan surat jawaban terkait permohonan perundingan perundingan bipartite 1 dan permohonan perundingan Bipartit 2 dari Penggugat yang pada intinya belum bersedia untuk melaksanakan Perundingan Bipartite sedangkan Tergugat 2 tidak merespon surat permohonan Bipartite 1 dan 2 tersebut;
5. Bahwa, berdasarkan surat permohonan perundingan bipartite 3 dari Penggugat, pada tanggal 11 Februari 2021 perundingan Bipartite dilaksanakan antara Penggugat yang diwakili oleh Kuasanya dengan para Tergugat yang keduanya diwakili sekaligus oleh Bapak Ahmad Herzy, dalam perundingan Bipartit tersebut Penggugat menyampaikan keinginannya untuk diangkat menjadi karyawan tetap/permanent oleh Tergugat 1 dan atau Tergugat 1 membayarkan kompensasi pesangon kepada Penggugat apabila tidak melakukan pengangkatan atau mempermanenkan dengan alasan para Tergugat telah melanggar aturan yang berlaku, kemudian untuk menanggapi permintaan dari Penggugat

Hal 3 dari 35 Putusan Perkara PHI No 56/Pdt.Sus-PHI/2022/PN.Tpg



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

tersebut, para Tergugat melalui perwakilannya Bapak Ahmad Herzy yang mana beliau sekaligus mewakili para Tergugat telah mengakui bahwa pekerja/karyawan memang telah mengalami lebih dari 3 (tiga) kali Kontrak berturut-turut namun hal itu tidak dianggap sebagai sebuah pelanggaran dalam penerapan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT), hal ini terbukti pada risalah agenda Bipartit tanggal 11 Februari 2021;

6. Bahwa benar pada perundingan Bipartit belum menemukan kata sepakat antara Penggugat dengan para Tergugat, sehingga para pihak dalam perundingan Bipartite tersebut sepakat akan dibawa melalui tingkat Tripartite atau Mediasi melalui Dinas Tenaga Kerja Kota Batam;
7. Bahwa atas dasar perundingan Bipartite antara Penggugat dengan para Tergugat mengalami jalan buntu atau deadlock maka Penggugat mengajukan permohonan Pencatatan Perselisihan Hubungan Industrial melalui Dinas Tenaga Kerja Kota Batam;
8. Bahwa dalam perundingan Mediasi di Dinas Tenaga kerja sebanyak 4 (empat) kali tidak menghasilkan kata sepakat (*dead/lock*) dan untuk itu Dinas Tenaga Kerja Kota Batam telah mengeluarkan Anjuran Nomor: R.552/KT-04/03/III/2022, tanggal 22 Maret 2022 yang intinya:

Menganjurkan:

- 1) Agar pengusaha PT Feen Marine membayar kepada masing-masing pekerja berupa:
Musmulyadi:
 - Uang Pesangon= $2 \times \text{Rp}4.612.000 \times 2 = \text{Rp}18.448.000$,
 - Uang Penggantian Perumahan, Pengobatan dan Perawatan= $15\% \times \text{Rp}18.448.000 = \text{Rp}2.767.200,- (+)$Jumlah= $\text{Rp}21.215.200,-$
- 2) Agar masing-masing pihak memberikan tanggapan secara tertulis terhadap anjuran di atas selambat-lambatnya 10 (sepuluh) hari kerja setelah menerima surat ini
9. Bahwa benar dengan telah dikeluarkannya Anjuran dari Dinas Tenaga Kerja Kota Batam sebagaimana tercantum pada poin 8 (delapan) di atas, sangat di sesalkan para Tergugat tidak bersedia untuk menyelesaikan/ membayarkan hak-hak Penggugat. Hal ini menunjukkan bahwa para Tergugat telah nyata tidak mengikuti arahan dari pejabat pemerintahan Kota Batam atas pelanggaran aturan ketenagakerjaan yang telah dilakukannya;

Pelanggaran Terhadap PKWT;

10. Bahwa berdasarkan uraian dan kronologis yang telah Penggugat uraikan pada posita angka 1 (satu) dapat terlihat dengan jelas bahwa pada perjanjian kerja Penggugat dengan Tergugat 1 ada diselingi dengan

Hal 4 dari 35 Putusan Perkara PHI No 56/Pdt.Sus-PHI/2022/PN.Tpg



perjanjian kerja dengan Tergugat 2 namun pada faktanya upah Penggugat dibayarkan oleh Tergugat 1 semenjak awal bekerja hingga akhir, slip gaji Penggugat atas nama Tergugat 1, perintah kerja dilakukan oleh Tergugat 1, fakta faktur pembayaran pajak juga dilakukan oleh Tergugat 1 serta absensi juga hanya ada di Tergugat 1. Hal ini sangat jelas dan tegas adanya indikasi pemufakatan yang dilakukan oleh Tergugat 1 bersama sama dengan Tergugat 2 untuk mengelabui Hubungan Kerja antara Penggugat dengan Tergugat 1 dengan sekali waktu memindahkan hubungan kerja Penggugat dengan Tergugat 2 agar tidak terkesan hubungan kerja Penggugat hanya pada satu perusahaan dengan masa kerja terus menerus dengan Tergugat 1. Sehingga dalam hal ini, secara terang dan tidak terbantahkan dapat dinyatakan bahwa dalam pelaksanaan hubungan kerja yang dilakukan oleh para Tergugat dengan Penggugat terdapat adanya unsur kesengajaan pelanggaran kontrak kerja dan patut diduga merupakan upaya pengelabuan hukum ketenagakerjaan serta penyalahgunaan keadaan (*Misbruik van omstandigheden*) yang telah dilakukan oleh Tergugat 1 dengan tujuan untuk menghilangkan status Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT) dan mengurangi masa kerja Penggugat, yaitu dengan tidak menjalankan sistem perjanjian kerja yang benar sesuai dengan ketentuan Pasal 59 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Sehingga wajar terhadap pelanggaran kontrak terhadap Penggugat menjadi tanggung jawab Tergugat 1 dan seluruh hubungan kerja Penggugat beralih menjadi hubungan kerja dengan Tergugat 1 dan pengakhiran hubungan kerja yang dilakukan oleh Tergugat 1 kepada Penggugat dinyatakan batal demi hukum dan hubungan kerja antara Penggugat dengan Tergugat 1 menjadi hubungan kerja Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT) atau permanen sejak adanya hubungan kerja, dengan alasan Penggugat telah dikontrak kerja secara berulang-ulang tanpa adanya jeda waktu (*break*) selama 10 (sepuluh) kali kontrak dengan masa kerja lebih dari 2 (dua) tahun 6 (enam) bulan;

11. Bahwa berdasarkan fakta hukum benar Penggugat selama hubungan kerja sebagaimana yang Penggugat uraikan pada posita angka 1 (satu) dan 2 (dua) Penggugat telah dipekerjakan oleh para Tergugat hanya pada pekerjaan yang sama dan pada lokasi kerja yang sama juga yaitu hanya pada lokasi kerja di Tergugat 1. Pada saat penandatanganan Kontrak dengan Tergugat 2 juga dilakukan dilokasi Tergugat 1 bukan dilokasi kantor (*office*) Tergugat 2. Serta Karyawan/HRD yang menandatangani surat kontrak kerja mewakili Tergugat 2 dengan Penggugat juga merupakan karyawan/HRD yang sama yang menandatangani surat kontrak kerja mewakili Tergugat 1

Hal 5 dari 35 Putusan Perkara PHI No 56/Pdt.Sus-PHI/2022/PN.Tpg



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

dengan Penggugat, sehingga dapat disimpulkan benar adanya hubungan kerja Penggugat dengan Tergugat 2 hanya sebagai upaya pengelabuan hukum serta penyalahgunaan keadaan (*Misbruik van omstandigheden*) agar terkesan Penggugat tidak mampu menuntut di kemudian hari menjadi karyawan tetap atau permanent, maka untuk itu mohon agar kiranya Majelis Hakim yang kami Muliakan dan kami banggakan sebagai penopang keadilan dalam perkara a quo memutuskan Penggugat Demi Hukum menjadi karyawan tetap pada Tergugat 1 dan seluruh hubungan kerja Penggugat beralih menjadi hubungan kerja dengan Tergugat 1;

12. Bahwa untuk menguatkan dalil-dalil Penggugat terkait upaya pengelabuan hukum ketenagakerjaan yang dilakukan para Tergugat adalah sebuah kesalahan yang patut dihukum telah ada beberapa contoh putusan tingkat pertama pada Pengadilan Hubungan Industrial maupun putusan tingkat akhir pada Mahkamah Agung Republik Indonesia yang telah berkekuatan hukum tetap (*inkracht van gewijsde*) yang dapat menjadi bahan pertimbangan Majelis Hakim dalam memutus perkara a quo yaitu antara lain:

- 1) *Yurisprudensi* perkara no: 50/Pdt.Sus/PHI/2015 jo 764K/Pdt.Sus/PHI 2017;
- 2) *Yurisprudensi* perkara no: 51/Pdt.Sus/PHI/2015 jo 769K/Pdt.Sus/PHI 2017;
- 3) *Yurisprudensi* perkara no: 30/Pdt.Sus/PHI/2018 jo 449K/Pdt.Sus/PHI 2020;
- 4) *Yurisprudensi* perkara no: 31/Pdt.Sus/PHI/2018 jo 450K/Pdt.Sus/PHI 2020;
- 5) *Yurisprudensi* perkara no: 32/Pdt.Sus/PHI/2018 jo 451K/Pdt.Sus/PHI 2020;

13. Bahwa berdasarkan fakta hukum pada posita angka 1 (satu) sangat jelas dan tidak terbantahkan Penggugat telah dipekerjakan oleh para Tergugat sebagai Fitter, yang merupakan jenis pekerjaan yang bersifat tetap karena selama hubungan kerja Penggugat pekerjaan tersebut terus menerus dilakukan Penggugat, tidak terputus, tidak dibatasi waktu dan merupakan bagian proses produksi serta tidak tergantung cuaca atau suatu kondisi tertentu sehingga menurut aturan yang berlaku tidak dibenarkan dilakukan kontrak/PKWT terhadap Penggugat. Hal mana telah ditegaskan dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dalam Pasal 59 ayat (2) dan penjelasannya, yang berbunyi: Perjanjian kerja untuk waktu tertentu tidak dapat diadakan untuk pekerjaan yang bersifat tetap.

Hal 6 dari 35 Putusan Perkara PHI No 56/Pdt.Sus-PHI/2022/PN.Tpg



Penjelasan Pasal 59 ayat (2)

Yang dimaksud dengan pekerjaan yang bersifat tetap dalam ayat ini adalah pekerjaan yang sifatnya terus menerus, tidak terputus-putus, tidak dibatasi waktu dan merupakan bagian dari suatu proses produksi dalam satu perusahaan atau pekerjaan yang bukan musiman.

Pekerjaan yang bukan musiman adalah pekerjaan yang tidak tergantung cuaca atau suatu kondisi tertentu. Apabila pekerjaan itu merupakan pekerjaan yang terus menerus, tidak terputus-putus, tidak dibatasi waktu, dan merupakan bagian dari suatu proses produksi, tetapi tergantung cuaca atau pekerjaan itu dibutuhkan karena adanya suatu kondisi tertentu maka pekerjaan tersebut merupakan pekerjaan musiman yang tidak termasuk pekerjaan tetap sehingga dapat menjadi obyek perjanjian kerja waktu tertentu.

Maka berdasarkan uraian diatas telah sangat jelas dapat dinyatakan bahwa pekerjaan yang diberikan para Tergugat tersebut merupakan pekerjaan yang bersifat tetap, sehingga sangat jelas dan nyata-nyata Tergugat 1 maupun Tergugat 2 telah melakukan pelanggaran terhadap Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT);

14. Bahwa berdasarkan fakta hukum pada posita angka 1 (satu) Penggugat didalam melaksanakan hubungan kerjanya telah dikontrak lebih dari 2 (dua) kali oleh Tergugat 1 secara terus menerus tanpa jeda (*break*), dan hal ini telah diakui oleh Tergugat 1 sebagaimana diterangkan pada posita angka 5 (lima) dimana kontrak kerja yang dilakukannya merupakan sebuah kesalahan dalam penerapan PKWT, yaitu Penggugat mengalami 3 (tiga) kali kontrak/PKWT tanpa adanya Pembaruan atau Jeda dengan masa tenggang melebihi waktu 30 (tiga puluh) setelah hari berakhirnya perjanjian waktu tertentu yang ke 2 (dua). Hal mana ini bertentangan dengan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan Pasal 59 ayat (3), (4), dan (6) yang berbunyi;

- 3) Perjanjian kerja untuk waktu tertentu dapat diperpanjang atau diperbaharui;
- 4) Perjanjian kerja waktu tertentu yang didasarkan atas jangka waktu tertentu dapat diadakan untuk paling lama 2 (dua) tahun dan hanya boleh diperpanjang 1 (satu) kali untuk jangka waktu paling lama 1 (satu) tahun;
- 6) Pembaruan perjanjian kerja waktu tertentu hanya dapat diadakan setelah melebihi masa tenggang waktu 30 (tiga puluh) hari berakhirnya perjanjian waktu tertentu yang lama, pembaruan perjanjian kerja waktu



tertentu ini hanya boleh dilakukan 1 (satu) kali dan paling lama 2 (dua) tahun.

Berdasarkan uraian diatas terhadap akibat hukum yang di timbulkan dari pelanggaran kontrak kerja tersebut maka hubungan kerja antara Penggugat dengan Tergugat 1 berubah menjadi Hubungan Kerja dengan Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT) atau permanen, sebagaimana ditegaskan dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan Pasal 59 ayat (7), yang berbunyi: "Perjanjian kerja waktu tertentu yang tidak memenuhi ketentuan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1), ayat (2), ayat (4), ayat (5), dan ayat (6) maka demi hukum menjadi perjanjian kerja waktu tidak tertentu"

15. Maka oleh karena itu Penggugat memohon kepada Yang Mulia Majelis Hakim yang memeriksa perkara a quo untuk menolak pengakhiran hubungan kerja yang dilakukan Tergugat 1 kepada Penggugat yang seharusnya demi hukum Tergugat 1 mempunyai kewajiban untuk mempekerjakan kembali Penggugat dengan status karyawan tetap (*permanen*) tanpa syarat pada posisi dan jabatan semula dan atau menghukum Tergugat 1 untuk membayar seluruh hak-hak yang wajib di terima oleh Penggugat selama tidak dipekerjakan sampai dengan adanya putusan yang berkekuatan hukum tetap;

16. Bahwa apabila Tergugat 1 tetap pada pendiriannya untuk mengakhiri hubungan kerja terhadap Penggugat, maka untuk itu memohon kepada Yang Mulia Majelis Hakim yang memeriksa perkara a quo untuk memutus hak-hak Penggugat sebagaimana uraian di bawah ini dengan dasar Pasal 156 ayat (2), (3) dan (4) Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan:

Uang Pesangon:

Rincian Pesangon									
Nama	Awal Kerja	Akhir Kerja	Masa Kerja (Thn)	Upah	Psl 156 Ay (2)		Psl 156 Ay (3)	Psl 156 Ay (4)	Total Pesangon
Mus Mulyadi	10 Apr 19	13 Nov 20	1.7	4,612,000	4	18,448,000	-	2,767,200	21,215,200
Total									21,215,200

Terhitung: (dua puluh satu Juta dua ratus lima belas ribu dua ratus rupiah);

Upah dan Hak-hak Lainnya;

17. Bahwa sebagai akibat dari adanya perselisihan yang terjadi antara Penggugat dengan Tergugat 1, maka berdasarkan aturan yang berlaku, sebelum adanya putusan yang berkekuatan hukum tetap tentang upah

Hal 8 dari 35 Putusan Perkara PHI No 56/Pdt.Sus-PHI/2022/PN.Tpg



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Penggugat selama proses perselisihan tetap wajib dibayarkan oleh Tergugat 1 sampai dengan adanya putusan yang berkekuatan hukum tetap (*inkracht van gewijsde*), hal mana ketentuan tersebut sudah diatur didalam Pasal 155 ayat (2) UU No.13/2003 jo putusan mahkamah konstitusi No 37/PUU-IX/2011 tanggal 19 september 2011. sebagaimana uraian di bawah:

Pasal 155 ayat (2): "Selama putusan lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial belum ditetapkan, baik pengusaha maupun pekerja/buruh harus tetap melaksanakan segala kewajibannya."

Mengadili;

1. Mengabulkan permohonan para Pemohon;
2. Frasa "belum ditetapkan" dalam Pasal 155 ayat (2) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 39, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4279) adalah bertentangan dengan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 sepanjang tidak dimaknai belum berkekuatan hukum tetap;
3. Frasa "belum ditetapkan" dalam Pasal 155 ayat (2) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 39, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4279) tidak mempunyai kekuatan hukum mengikat sepanjang tidak dimaknai belum berkekuatan hukum tetap;
4. Memerintahkan pemuatan putusan ini dalam Berita Negara Republik Indonesia sebagaimana mestinya;

Bahwa berdasarkan uraian di atas cukup terang dan sangat jelas bahwa upah selama proses sebelum penyelesaian perselisihan hubungan industrial ditetapkan atau berkekuatan hukum tetap wajib untuk dilaksanakan oleh Tergugat 1 sebagaimana di pertegas dengan adanya Putusan Mahkamah Konstitusi R.I No.37/PUU-IX/2011 tentang Pasal 155 ayat (2) dan ayat (3) UU 13/2003 yang intinya agar memberikan perlindungan pekerja/buruh dari kemungkinan atau potensi arogansi pengusaha. Dengan demikian frasa 'belum ditetapkan oleh Lembaga yang berkekuatan hukum tetap ditafsirkan sampai berkekuatan hukum tetap merupakan satu *statement* yang wajar, yang sah, dan sudah merupakan praktik sehari-hari didalam proses peradilan;

18. Bahwa untuk upah Penggugat, sejak diakhiri hubungan kontraknya sudah tidak dibayarkan lagi oleh Tergugat 1, untuk itu mohon kepada Majelis

Hal 9 dari 35 Putusan Perkara PHI No 56/Pdt.Sus-PHI/2022/PN.Tpg

Disclaimer

Kepaniteraan Mahkamah Agung Republik Indonesia berusaha untuk selalu mencantumkan informasi paling kini dan akurat sebagai bentuk komitmen Mahkamah Agung untuk pelayanan publik, transparansi dan akuntabilitas pelaksanaan fungsi peradilan. Namun dalam hal-hal tertentu masih dimungkinkan terjadi permasalahan teknis terkait dengan akurasi dan keterkinian informasi yang kami sajikan, hal mana akan terus kami perbaiki dari waktu ke waktu. Dalam hal Anda menemukan inakurasi informasi yang termuat pada situs ini atau informasi yang seharusnya ada, namun belum tersedia, maka harap segera hubungi Kepaniteraan Mahkamah Agung RI melalui : Email : kepaniteraan@mahkamahagung.go.id Telp : 021-384 3348 (ext.318)



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Hakim Yang Terhormat untuk memerintahkan kepada Tergugat 1 untuk membayar upah Penggugat sampai dengan November 2021 sebesar:

Nama	Awal/Akhir Kerja		Masa Kerja	Upah	Psl 155 Ay (2) s/d November 2021	Total
Mus Mulyadi	10 Apr 19	13 Nov 20	1,7	4,612, 000	12	55,344, 000
	Total					55.344. 000

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

19. Bahwa oleh karena Tergugat 1 merupakan pihak yang bersalah dalam perkara ini, wajar apabila kepadanya dibebani untuk menanggung seluruh biaya yang timbul dalam perkara ini.

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

Dalam Putusan;

1. Mengabulkan gugatan Penggugat seluruhnya;
2. Menyatakan pelanggaran Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) sah demi hukum menjadi tanggung jawab Tergugat 1;
3. Menyatakan sah demi hukum seluruh hubungan kerja Penggugat dengan para Tergugat beralih menjadi hubungan kerja dengan Tergugat 1;
4. Menyatakan hubungan kerja antara Penggugat dengan Tergugat 1 menjadi hubungan kerja dengan status Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT) atau menjadi karyawan tetap sejak adanya hubungan kerja;
5. Menyatakan pengakhiran kontrak kerja terhadap Penggugat dengan dasar alasan masa kontrak kerja telah selesai dan terhadap hak-hak yang wajib diterima oleh Penggugat hingga perkara a quo diajukan tidak diberikan oleh Tergugat 1 adalah pelanggaran dengan alasan bertentangan dengan Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan;
6. Memerintahkan kepada Tergugat 1 untuk membayar upah selama proses sejak Penggugat tidak di pekerjaan sampai dengan bulan November 2021 yakni sebesar:

Nama	Awal/Akhir Kerja		Masa Kerja	Upah	Psl 155 Ay (2) s/d November 2021	Total
Mus Mulyadi	10 Apr 19	13 Nov 20	1,7	4,612, 000	12	55,344,000
	Total					55.344.000

Hal 10 dari 35 Putusan Perkara PHI No 56/Pdt.Sus-PHI/2022/PN.Tpg



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

7. Memerintahkan kepada Tergugat 1 membayar kompensasi pesangon secara tunai kepada Penggugat yaitu sesuai dengan ketentuan Pasal 156 ayat (2), (3) dan (4) Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, apabila Tergugat 1 tidak berkehendak untuk mempekerjakan Penggugat dengan status karyawan tetap, dengan rincian sebagai berikut:

Rincian Pesangon									
Nama	Awal Kerja	Akhir Kerja	Masa Kerja (Thn)	Upah	Psl 156 Ay (2)		Psl 156 Ay (3)		Psl 156 Ay (4)
Mus Mulyadi	10 Apr 19	13 Nov 20	1.7	4,612,000	4	18,448,000		-	2,767,200
Total									21,215,200

Terhitung: (dua puluh satu Juta dua ratus lima belas ribu dua ratus rupiah);

8. Menghukum Tergugat 1 untuk membayar biaya perkara.

Atau

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

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

Menimbang bahwa dalam persidangan Majelis Hakim telah berusaha mendamaikan para pihak yang berperkara, namun para pihak tetap pada pendiriannya sehingga sidang dilanjutkan dengan pembacaan gugatan yang isinya tetap dipertahankan oleh Penggugat;

Menimbang bahwa atas gugatan Penggugat tersebut, Tergugat 1 telah mengajukan eksepsi dan jawaban pada tanggal 17 November 2022, yang selengkapnyanya sebagai berikut:

Terlebih dahulu Tergugat 1 menyatakan membantah semua dalil-dalil, tuntutan dan segala sesuatu yang dikemukakan oleh Penggugat dalam surat gugatannya kecuali terhadap apa yang diakui secara tegas;

A. Dalam Eksepsi

Tentang Gugatan Penggugat *Ne Bis In Idem*;

1. Bahwa Penggugat terhadap perkara yang sama telah pernah mengajukan surat gugatan secara kolektif tersebut sebagai Para Penggugat dengan surat gugatan tanggal 10 Juni 2021 yang dilampiri

Hal 11 dari 35 Putusan Perkara PHI No 56/Pdt.Sus-PHI/2022/PN.Tpg



Risalah penyelesaian melalui mediasi, Anjuran tertulis Mediator Dinas Tenaga Kerja Kota Batam Nomor: B.598/TK-4/PPHI/VI/ 2021 tanggal 11 Juni 2021 dan Teregister di Kepaniteraan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Tanjung Pinang pada tanggal 02 Agustus 2021 dalam perkara Nomor: 48/Pdt.Sus-PHI/2021/PN.Tpg;

2. Bahwa Majelis Hakim Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Tanjungpinang yang memeriksa, mengadili Perkara Nomor: 48/Pdt.Sus-PHI/2021/PN.Tpg tersebut telah diputuskan dalam sidang yang terbuka untuk umum pada hari Kamis tanggal 28 Oktober 2021, dengan amar putusan sebagai berikut:

Mengadili

Dalam Eksepsi

- Mengabulkan eksepsi para Tergugat 2;

Dalam Pokok Perkara

- Menyatakan gugatan para Penggugat tidak dapat diterima (niet ontvankelijk verklaard);
- Membebankan biaya yang timbul dalam perkara ini kepada para Penggugat sejumlah Rp.652.000,00;

3. Bahwa berdasarkan putusan Perkara Nomor: 48/Pdt.Sus-PHI/2021/PN.Tpg tersebut dengan tidak dilakukan upaya hukum sebagaimana diatur Pasal 110 UU Nomor 2 Tahun 2004 tentang PPHI telah memperoleh kekuatan hukum tetap sehingga dengan demikian demi hukum telah secara serta merta dalam putusan telah melekat *ne bis in idem*. Oleh karena itu, terhadap kasus dan pihak yang sama tidak dapat diajukan untuk kedua kalinya;

4. Bahwa Hukum Acara yang berlaku pada Pengadilan Hubungan Industrial adalah Hukum Acara Perdata yang berlaku pada Pengadilan dalam lingkungan Peradilan Umum sesuai ketentuan diatur Pasal 57 Undang Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, maka mencermati ketentuan Pasal 1917 KUHPerdata yakni: perkara yang di gugat sudah pernah di gugat sebelumnya; terhadap perkara terdahulu telah ada putusan hakim yang telah berkekuatan hukum tetap dan telah berakhir dengan tuntas; subjek atau pihak yang berperkara adalah sama; dan objek yang di gugat adalah sama, sehingga terhadap perkara *a quo* dengan pengajuan Gugatan kembali oleh Penggugat dengan melampirkan Anjuran atau Risalah penyelesaian Mediator Dinas Tenaga Kerja Kota Batam Nomor: R.552/KT-04/03/III/2022 tanggal 14 Maret 2022 adalah menjadi Cacat Formil;

Hal 12 dari 35 Putusan Perkara PHI No 56/Pdt.Sus-PHI/2022/PN.Tpg



Tentang Risalah Anjuran sebagai Syarat Formalitas Gugatan Cacat Formil;

5. Bahwa standi atau kedudukan hukum Penggugat dalam perkara *a quo* secara hukum telah yang kembali memposisikan kedudukan hukumnya/standi hanya 1 (orang) orang saja padahal secara fakta dalam Surat Anjuran atau Risalah penyelesaian melalui mediasi Dinas Tenaga Kerja Kota Batam Nomor: R.552/KT-04/03/III/2022 tersebut terdapat sebanyak 11 (sebelas) orang pekerja dan sebelumnya oleh 11 (sebelas) orang pekerja yang nama-namanya tersebut dalam surat Anjuran atau risalah penyelesaian tersebut secara kolektif dalam satu surat gugatan telah pernah melakukan Pengajuan Gugatan pada tahun 2021 dengan melampirkan Anjuran atau Risalah penyelesaian melalui mediasi Dinas Tenaga Kerja Kota Batam Nomor: B.598/TK-4/PPHI/VI/2021 sebagaimana telah di putus dengan Putusan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Tanjungpinang Nomor: 48/Pdt.Sus-PHI/2021/PN.Tpg tanggal 04 November 2021 dengan amar putusan, Dalam Eksepsi: "Mengabulkan eksepsi para Tergugat"; Dalam Pokok Perkara: "Menyatakan gugatan para Penggugat tidak dapat diterima";
6. Bahwa sehubungan dengan hal tersebut untuk itu demi hukum sangat layak dan patut Risalah penyelesaian melalui Mediasi atau Surat Anjuran yang dijadikan syarat legal formalitas lampiran Pengajuan gugatan Penggugat dalam surat gugatannya adalah cacat hukum dan haruslah ditolak atau setidaknya-tidaknya tidak dapat diterima (*niet ontvankelijk verklaard*), vide Pasal 83 UU No.2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial;
7. Bahwa mencermati Penggugat yang lebih memilih mengajukan gugatan baru (ulang) dari pada menempuh upaya hukum Kasasi dalam perkara *a quo*, maka proses penyelesaian perselisihan dalam perkara *a quo* semestinya tidak bisa dilakukan gugatan ulang (baru), bahwa faktanya tidak ada Anjuran dikeluarkan 2 (dua) kali, yang faktanya Penggugat telah melakukan pengajuan gugatan secara kolektif sebelumnya dengan objek perkara yang sama dan telah di putus dengan Putusan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Tanjungpinang Nomor: 48/Pdt.Sus-PHI/2021/PN.Tpg tanggal 04 November 2021 dengan amar putusan, Dalam Eksepsi: "Mengabulkan eksepsi Tergugat 2"; Dalam Pokok Perkara: "Menyatakan gugatan para Penggugat tidak dapat diterima", dan faktanya kembali sehingga dengan demikian sangatlah wajar, layak dan berkepatutan serta berdasar bila perkara perselisihan *a quo* yang diajukan Penggugat terhadap Tergugat 1 adalah Cacat Formil;

Hal 13 dari 35 Putusan Perkara PHI No 56/Pdt.Sus-PHI/2022/PN.Tpg



8. Bahwa berdasarkan uraian diatas, telah terbukti serta menjadi Fakta dan Hukum tidak terbantahkan bahwa gugatan Penggugat dalam perkara *a quo* sangat-sangat Tidak Memiliki Dasar Hukum/*Legal Standing* dan Cacat Formil/syarat Formalitas gugatan tidak sah, dan demikian pula gugatan yang diajukan menjadi tidak sah, oleh karenanya gugatan Penggugat haruslah dinyatakan Tidak Dapat Diterima;
9. Bahwa hal ini kiranya dapat menjadi pertimbangan bagi Yang Mulia Majelis Hakim yang mengadili, memeriksa dan memutus perkara *a quo*;
10. Bahwa berdasarkan dalil-dalil Eksepsi tersebut diatas, Tergugat mohon kepada Majelis Hakim Pengadilan Hubungan Industrial yang menyidangkan dan memeriksa perkara ini berkenan kiranya menyatakan gugatan Penggugat ditolak atau setidaknya-tidaknya tidak dapat diterima (*Niet Onvankelijk Verklaard*);

Tentang Legalitas Obyek Gugatan Penggugat Kabur *Obscuur libel*;

11. Bahwa setelah Tergugat mempelajari dengan seksama surat gugatan Penggugat tertanggal 30 Juni 2022 dan telah didaftarkan di Kantor Kepaniteraan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Tanjungpinang tanggal 18 Oktober 2022, dengan dilampiri Anjuran atau Risalah penyelesaian Mediator Dinas Tenaga Kerja Kota Batam Nomor R.552/KT-04/03/III/2022 tanggal 14 Maret 2022, bahwa Anjuran yang digunakan Penggugat sebagai syarat Formalitas pengajuan gugatan adalah Cacat Formil karena tidak bisa Anjuran dikeluarkan 2 (dua) kali untuk perkara yang sama atau objek perkara yang sama; Bahwa faktanya Penggugat sebelumnya telah mengajukan gugatan secara kolektif dengan objek Perkara yang sama dengan Anjuran Nomor: B.598/TK-4/PPHI/VI/ 2021 telah di putus sebagaimana tertuang dalam Putusan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Tanjungpinang Nomor: 48/Pdt.Sus-PHI/2021/PN.Tpg tanggal 04 November 2021 dengan amar putusan, Dalam Eksepsi: "Mengabulkan eksepsi Tergugat 2"; Dalam Pokok Perkara: "Menyatakan gugatan para Penggugat tidak dapat diterima";
12. Bahwa berdasarkan alasan-alasan hukum yang Penggugat uraikan dengan dalil-dalil sebagaimana pada butir 1 s/d 9 posita surat gugatan pada faktanya hanya menguraikan kronologis proses-proses penyelesaian Bipartit yang tidak pernah terjadi dan hanya proses Mediasi di Dinas Tenaga Kerja Kota Batam dengan menjadikan Anjuran Dinas Tenaga Kerja Kota Batam Nomor: R.552/KT-04/03/III/202 sebagai landasan dasar hukum tuntutan dalam pengajuan gugatan pemutusan hubungan kerja kepada Tergugat 1 dan fakta ini telah sangat tidak

Hal 14 dari 35 Putusan Perkara PHI No 56/Pdt.Sus-PHI/2022/PN.Tpg



berdasar dan tidak ada korelasi serta relevansinya terhadap alasan sebagai dasar atau yang dijadikan alasan dalam pengajuan gugatan pemutusan hubungan kerja, bahwa Penggugat sebelumnya telah mengajukan Gugatan sebelumnya secara kolektif beserta 10 pekerja lainnya dengan Anjuran yang dikeluarkan Dinas Tenaga Kerja Kota Batam Nomor: B.598/TK-4/PHI/ III/2021 dengan objek perkara yang sama dan telah di putus dengan Putusan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Tanjung Pinang Nomor : 48/Pdt.Sus-PHI/2021/PN.Tpg tanggal 04 November 2021 dengan amar putusan, Dalam Eksepsi: "Mengabulkan eksepsi Tergugat 2"; Dalam Pokok Perkara: "Menyatakan gugatan para Penggugat tidak dapat diterima" dan tidak ada aturan hukum yang menyatakan bahwa Anjuran dapat dikeluarkan 2 (dua) kali dengan objek perkara yang sama, sehingga gugatan yang diajukan Penggugat patut untuk Ditolak;

13. Bahwa tidak terdapat adanya kepastian alasan dasar hukum yang "Tetap" sebagai rujukan utama dalam pokok perkara baik dalam kepastian hubungan-hubungan hukum antara Penggugat dengan Tergugat 1 maupun landasan fakta pada peristiwa serta akibat hukum pemutusan hubungan kerja yang diajukan Penggugat. Hal tersebut secara keseluruhan uraian dalil-dalil posita gugatan perkara *a quo* mengenai hubungan-hubungan hukum dan fakta pada peristiwa tersebut dalam surat gugatan Penggugat dalil-dalilnya sejatinya adalah sama dan sifatnya hanya mengulangi dalil-dalil posita yang sebelumnya telah pernah diajukan gugatan secara kolektif dalam perkara Nomor: 48/Pdt.Sus-PHI/2021/PN.Tpg yang diputuskan Majelis Hakim pada tanggal 28 Oktober 2021 (termasuk nama Penggugat tercantum didalamnya);

14. Bahwa berdasarkan alasan dan dasar landasan hukum Penggugat yang mendalilkan pada peristiwa hubungan-hubungan hukum secara bersamaan sekaligus dalam 2 (dua) peristiwa hukum dalam 1 (satu) waktu yang sama dalam arti seolah-olah Penggugat dalam waktu yang sama pada satu peristiwa hukum telah terikat dalam hubungan-hubungan hukum sekaligus dengan 2 (dua) Badan Hukum yaitu Tergugat 1 dan Tergugat 2, sehingga telah cukup bukti menjadi sangat tidak jelas dan sinkronnya antara posita dan petitum sebagaimana diuraikan dalam surat Gugatan Penggugat, petitum 4 yang menyatakan seluruh hubungan kerja Penggugat dengan para Tergugat beralih menjadi hubungan kerja dengan Tergugat 1, maka sangat berdasarkan alasan-alasan gugatan Penggugat adalah kabur (*obscuur libel*)

Hal 15 dari 35 Putusan Perkara PHI No 56/Pdt.Sus-PHI/2022/PN.Tpg



karena tidak mempunyai kepastian dasar hukum (*rechtsgronden*) dan dasar fakta (*feitelijkgronden*) yang memadai yang dapat dipertanggungjawabkan dihadapan hukum;

15. Bahwa Undang-undang Ketenagakerjaan hanya mengatur hubungan hukum Perjanjian 2 (dua) pihak antara pekerja/buruh dan pengusaha sebagaimana ketentuan diatur didalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan sebagai Hukum Formil dalam sengketa hubungan industrial:

- o Pasal 1 angka 15, menyatakan: "Hubungan kerja adalah hubungan antara pengusaha dengan pekerja/buruh berdasarkan perjanjian kerja, yang mempunyai unsur pekerjaan, upah dan perintah";
- o Pasal 50, menyatakan; "Hubungan kerja terjadi karena adanya perjanjian kerja antara pengusaha dan pekerja/buruh";
- o Pasal 1 angka 14, menyatakan: "Perjanjian kerja adalah perjanjian antara pekerja/buruh dengan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat-syarat kerja, hak, dan kewajiban para pihak";

16. Bahwa merujuk kepada ajaran/doktrin para ahli hukum dengan mengutip pendapat M. Yahya Harahap, SH dalam bukunya "Hukum Acara Perdata Tentang gugatan, persidangan, penyitaan, pembuktian dan putusan pengadilan", Penerbit Sinar Grafika Tahun 2002 halaman 64, menyatakan: "Petitum yang memenuhi syarat mestinya bersifat tegas dan spesifik menyebut apa yang diminta penggugat. Oleh karena itu jika petitum sifatnya kabur karena tidak jelas secara spesifik apa yang diminta menyebabkan gugatan itu kabur (*obscuur libel*) yang berakibat gugatan tidak dapat diterima";

17. Bahwa sejalan dengan hal diuraikan diatas sesuai Putusan Mahkamah Agung RI. Nomor: 492 K/Sip/1970 tanggal 16 Desember 1976 antara lain menyebutkan: "Tuntutan yang tidak jelas atau tidak sempurna dapat berakibat tidak diterimanya tuntutan";

18. Berdasarkan alasan hukum dan Yurisprudensi tersebut, sangat jelas dan tegas serta berdasar bahwa gugatan Penggugat merupakan gugatan Kabur (*obscuur libel*) oleh karena itu menjadi cukup alasan bagi Yang Mulia Majelis Hakim untuk menyatakan gugatan penggugat tidak dapat diterima;

19. Bahwa dengan uraian dalil diatas kiranya dapat menjadi pertimbangan bagi Yang Mulia Majelis Hakim yang mengadili, memeriksa dan memutus perkara *a quo* bahwa gugatan Penggugat haruslah ditolak karena Terbukti dan Nyata sifatnya hanya ilusionis belaka dan tidak berdasarkan hukum serta hanya memaksakan kehendak sepihak dan

Hal 16 dari 35 Putusan Perkara PHI No 56/Pdt.Sus-PHI/2022/PN.Tpg



pula telah tidak memenuhi syarat formil Hukum Acara PPHI sesuai perundang-undangan yang berlaku;

20. Bahwa berdasarkan dalil-dalil Eksepsi tersebut diatas, gugatan Penggugat telah Nyata berdasarkan fakta dan hukum cacat oleh karena itu cukup alasan Tergugat 1 mohon kepada Majelis Hakim Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Tanjungpinang perkara *aquo* yang menyidangkan perkara ini berkenan kiranya menyatakan gugatan Penggugat ditolak atau setidaknya-tidaknya tidak dapat diterima (*niet onvankelijke verklaard*);

21. Bahwa untuk itu dalam perkara *aquo*. segala tindakan hukum Penggugat dalam persidangan *aquo* menjadi tidak sah, dan demikian pula gugatan yang diajukan Penggugat menjadi tidak sah, oleh karenanya gugatan Penggugat harus dinyatakan ditolak atau setidaknya-tidaknya tidak dapat diterima.

B. Dalam Pokok Perkara

1. Bahwa sebelumnya Tergugat 1 mohon terlebih dahulu menguraikan bahwa seluruh dalil yang Tergugat 1 sampaikan dalam bagian Eksepsi merupakan satu kesatuan yang tidak terpisahkan dengan dalil yang terdapat dalam bagian pokok perkara;
2. Bahwa mohon dalil-dalil Eksepsi Tergugat 1 tersebut diatas dianggap termuat dan terulang kembali secara sempurna pada bagian pokok perkara ini dan secara tegas dalam pokok perkara ini kembali Tergugat 1 menolak dan membantah dengan tegas seluruh dalil-dalil dalam gugatan Penggugat, sebab dalil-dalil Penggugat sama sekali tidak berdasarkan pada peraturan hukum Ketenagakerjaan yang berlaku serta tidak menurut ketentuan Hukum Acara Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial yang berlaku bagi para pihak yang berperkara perselisihan hubungan Industrial;
3. Bahwa Tergugat 1 dengan tegas membantah dalil Penggugat pada butir 1 dalam pokok perkara, yang menyatakan Penggugat telah bekerja pada para Tergugat sejak tanggal 10 April 2019 s/d tanggal 13 November 2020 dengan mengakumulasikan masa kerja secara keseluruhan jumlah Kontrak yang terjadi padahal fakta pada peristiwa sesungguhnya Kontrak antara Penggugat dengan Tergugat 1 tidak ada hubungan hukum koorelasi dan relevansinya dengan Kontrak antara Penggugat dan Tergugat 2 karena masing-masing secara hukum mempunyai ikatan hubungan hukum kontrak yang berbeda waktu pekerjaan dan Badan Hukum yang berbeda.

Fakta:

Hal 17 dari 35 Putusan Perkara PHI No 56/Pdt.Sus-PHI/2022/PN.Tpg



- 1) Bahwa Tergugat 1 tidak ada ikatan hubungan hukum kontrak dengan Tergugat 2 dalam mempekerjakan Penggugat karena masing-masing mempunyai hak dan kewajiban yang berbeda dimana pada saat Tergugat 1 mempekerjakan Penggugat dilakukan berdasarkan Kontrak (PKWT), demikian juga pada saat Tergugat 2 mempekerjakan Penggugat adalah juga berdasarkan Kontrak (PKWT);
- 2) Bahwa antara Tergugat 1 dan Penggugat terikat Kontrak PKWT didasarkan pada pelaksanaan pekerjaan yang sekali selesai dengan waktu pekerjaan yang tidak terlalu lama yaitu pekerjaan pembuatan cerobong asap gas buang kapal laut dan dilakukan berdasarkan PKWT dan masing-masing PKWT antara Penggugat dengan para Tergugat adalah berbeda-beda dan Penggugat terakhir bekerja dan terikat Kontrak PKWT dengan Tergugat 1, sehingga semestinya dengan berakhirnya PKWT antara Tergugat 1 dengan Penggugat demi hukum telah serta merta berakhir pula hubungan kerja tanpa syarat antara Tergugat 1 dengan Penggugat, dan tidak ada kaitan dan hubungan hukum Tergugat 1 lagi sehubungan dengan adanya PKWT antara Penggugat dengan Tergugat 2 karena masing-masing selain tidak ada ikatan pekerjaan kerja sama juga masing-masing ber Badan Hukum yang berbeda;
4. Bahwa perusahaan dalam hal ini menyampaikan bahwa tidak adanya pelanggaran kontrak yang dilakukan oleh Perusahaan sebagaimana yang digugat oleh Pekerja, bahwa perusahaan telah melakukan kontrak berulang kali terhadap Pekerja, Hal ini didasarkan kepada:
 - 1) Bahwa berdasarkan kepada UU. No.13 Tahun 2003, sebagaimana yang diatur dalam Pasal 59 ayat (4) UU. No.13 Tahun 2003 dengan jelas dan nyata tertulis bahwa: Perjanjian kerja waktu tertentu yang didasarkan atas jangka waktu tertentu dapat diadakan untuk paling lama 2 (dua) tahun dan hanya boleh diperpanjang 1 (satu) kali untuk jangka waktu paling lama 1 (satu) tahun. Jika diartikan ayat ini, sama sekali tidak ada batasan yang menyatakan bahwa PKWT tersebut hanya boleh dilakukan untuk satu kali saja, akan tetapi ayat ini hanya membatasi bahwa PKWT dapat dilaksanakan utk jangka waktu paling lama 2 tahun. Dengan demikian maka PKWT tersebut bolehlah dilaksanakan beberapa kali dalam durasi jangka waktu tidak lebih dari 2 tahun.
5. Bahwa Tergugat 1 membantah dengan tegas dalil Penggugat pada butir 3 s/d 9 dalam pokok perkara yang pada pokoknya menyatakan:

Hal 18 dari 35 Putusan Perkara PHI No 56/Pdt.Sus-PHI/2022/PN.Tpg



Penggugat hanya menguraikan dalil peristiwa pada proses-proses perundingan Bipartit dan pengajuan permohonan Pencatatan Perseisihan Hubungan Industrial di Dinas Tenaga Kerja Kota Batam sampai dikeluarkannya Anjuran Mediator Dinas Tenaga Kerja Kota Batam Nomor R.552/KT-04/03/III/2022 tanggal 22 Maret 2022 terhadap 11 (sebelas) orang pekerja termasuk nama Penggugat;

Fakta:

- 1) Bahwa secara keseluruhan uraian peristiwa dan kronologis proses penyelesaian secara Bipartit sebagaimana yang di dalilkan oleh Penggugat dalam gugatannya adalah sangat mengada-ada, bahwa tidak pernah terjadinya Bipartit dan tidak pernah pihak Perusahaan mengakui bahwa pekerja/karyawan telah mengalami lebih dari 3 (tiga) kali Kontrak berturut-turut;
- 2) Bahwa Anjuran Mediator Dinas Tenaga Kerja Kota Batam Nomor R.552/KT-04/03/III/2022 tanggal 22 Maret 2022 yang digunakan Penggugat gunakan sebagai lampiran Syarat Formalitas dalam mengajukan Gugatan tersebut secara fakta dan hukum tidak ada koorelasi dan relevansinya lagi untuk dijadikan pembuktian proses penyelesaian dalam perkara *a quo* karena sebelumnya Penggugat telah mengajukan gugatan dengan objek Perkara yang sama sebagaimana telah di putus dengan Putusan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Tanjungpinang Nomor: 48/Pdt.Sus-PHI/2021/PN.Tpg tanggal 04 November 2021 dengan amar putusan, Dalam Eksepsi: "Mengabulkan eksepsi para Tergugat"; Dalam Pokok Perkara: "Menyatakan gugatan para Penggugat tidak dapat diterima", sehingga anjuran yang Penggugat ajukan sebagai syarat Formalitas mengajukan gugatan adalah Cacat Formil karena tidak pernah dikeluarkan Anjuran 2 (dua) kali dengan objek Perkara yang sama, dengan demikian gugatan yang diajukan Penggugat patut untuk Ditolak;
- 3) Bahwa begitu juga jika merujuk kepada Kepmenaker No.100 Tahun 2004, di mana tidak ada yang menyebutkan bahwa PKWT itu hanya diperbolehkan untuk dilaksanakan untuk satu kali saja;
6. Bahwa kedudukan hukum di antara para Tergugat adalah dua badan usaha/hukum yang berbeda yang memiliki hak dan kewajiban yang terpisah antara satu sama lainnya, yang mana dibuktikan dengan adanya Akta Perusahaan masing-masing. Dengan demikian tidak ada undang undang atau peraturan yang melarang bahwa Perusahaan

Hal 19 dari 35 Putusan Perkara PHI No 56/Pdt.Sus-PHI/2022/PN.Tpg



melakukan kegiatan yang sama di satu lokasi usaha dan mempekerjakan Pekerja yang sama yang diikat dengan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu jika perjanjian kerja diantara mereka telah berakhir;

7. Bahwa sebelum Tergugat 2 ada dilokasi kerja Tergugat 1, bahwa sudah terlebih dahulu ada PT. Pratama Pacific Shipyard (PPS) yang beberapa Penggugat secara kolektif dalam pekerjaannya juga pernah kontrak kerja di area pekerjaan Tergugat 1, setelah PT. Pertama Pasifik Shipyard tidak lagi berada di areal kerja Tergugat 1, dikarenakan telah mendapat lokasi baru yang berada di daerah Sungai Lekop, Kota Batam;
8. Bahwa Tergugat 1 dengan tegas membantah dalil Penggugat pada butir 10 s/d 14 dalam pokok perkara, yang pada pokoknya menyatakan seolah-olah Penggugat telah bekerja pada para Tergugat dengan tuduhan didasarkan adanya permufakatan yang dilakukan oleh Tergugat 1 bersama-sama dengan Tergugat 2 untuk mengelabui hubungan kerja antara Penggugat dengan Tergugat 1 dengan sekali waktu memindahkan hubungan kerja Penggugat dengan Tergugat 2 agar tidak terkesan hubungan kerja Penggugat hanya pada satu perusahaan dengan masa kerja terus-menerus dengan Tergugat 1 untuk tujuan menghilangkan status PKWTT dan mengurangi masa kerja Penggugat dengan tuduhan tidak menjalankan sistem perjanjian kerja sesuai dengan Pasal 59 UU No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan; Dalil Penggugat tersebut sifatnya hanya kamuflase tidak berdasarkan fakta hukum atau setidaknya malah telah terbantahkan sendiri oleh pernyataan Penggugat yang secara jelas dan tegas sebagaimana Penggugat uraikan dalam butir 1 Pokok Perkara mengenai perjalanan Kontrak-kontrak antara Penggugat dengan para Tergugat tercantum dalam "Kronologis Hubungan Kerja" tersebut;

Fakta:

- 1) Bahwa kedudukan hukum para Tergugat adalah 2 (dua) bentuk Badan Usaha yang berbeda dan masing-masing Berbadan Hukum Perseroan yang mempunyai hak dan kewajiban sendiri-sendiri yang terpisah antara yang satu dan lainnya;
- 2) Bahwa Tergugat 1 bukanlah sebagai perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh bagi Tergugat 2 atau lazimnya disebut sebagai Perusahaan *Outsourcing* dan begitu juga sebaliknya Tergugat 2



bukanlah perusahaan penyedia jasa tenaga kerja bagi Tergugat 1;

3) Bahwa berdasarkan fakta hukum diuraikan tersebut Penggugat telah keliru dan salah besar dengan mendalilkan Pasal 59 UU No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dengan tuduhan pelanggaran kontrak, dimana Penggugat berpendapat wajar terhadap Penggugat menjadi tanggung jawab Tergugat 1 dan seluruh hubungan kerja Pengugat beralih menjadi hubungan kerja dengan Tergugat 1 dan menjadi PKWTT atau permanen sejak ada hubungan kerja dengan alasan telah di kontrak berulang-ulang tanpa adanya jeda waktu selama 7 (tujuh) kali kontrak dengan masa kerja lebih dari 3 (tiga) tahun;

4) Bahwa berdasarkan hal diuraikan tersebut secara fakta dan hukum pelaksanaan pekerjaan oleh Penggugat berdasarkan PKWT dengan Tergugat 1 dan oleh Penggugat berdasarkan PKWT dengan Tergugat 2, masing-masing dalam status atau hubungan-hubungan hukum yang berbeda yang saling berdiri sendiri-sendiri dan tidak sebagaimana dimaknai atau tidak ada hubungannya dengan mengaitkannya terhadap ketentuan Pasal 64 dan 65 UU No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yaitu : adanya peralihan status hubungan kerja pekerja/buruh dari perusahaan penerima pemborongan menjadi hubungan kerja pekerja/ buruh dengan perusahaan pemberi pekerjaan;

9. Bahwa Tergugat dengan tegas membantah dalil Penggugat pada butir 15 s/d 18 dalam pokok perkara, yang pada pokoknya menyatakan bahwa Penggugat yang dalam jabatannya sebagai Welder (pengelasan) yang merupakan jenis pekerjaan yang tetap dan bekerja selama terus menerus tidak terputus tidak dibatasi waktu dan merupakan bagian proses produksi serta tidak tergantung cuaca atau suatu kondisi tertentu sehingga menurut aturan yang berlaku tidak dibenarkan dilakukan kontrak/PKWT terhadap Penggugat ditegaskan dalam Pasal 59 UU No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Pernyataan ini hanya imajinasi Penggugat belaka yang tidak berdasarkan fakta pada peristiwa hukum sesungguhnya karena hubungan kerja antara Penggugat dan Tergugat 1 didasarkan atas adanya persetujuan dan kesepakatan tertulis antara Penggugat dengan Tergugat 1 untuk melakukan suatu pekerjaan tertentu yang sifat pekerjaannya yang sekali selesai atau untuk waktu tertentu yang

Hal 21 dari 35 Putusan Perkara PHI No 56/Pdt.Sus-PHI/2022/PN.Tpg



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

tidak terlalu lama sehingga telah tepat dan benar antara Tergugat 1 dan Penggugat dilakukan ikatan hubungan kerja berdasarkan PKWT;

Fakta:

- 1) Bahwa berdasarkan ketentuan Pasal 59 ayat (8) UU No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, menyatakan: "Hal-hal lain yang belum diatur dalam pasal ini akan diatur lebih lanjut dengan Keputusan Menteri";
- 2) Bahwa sesuai Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi RI Nomor: KEP.100/MEN/VI/2004 Tentang Ketentuan Pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT), sebagai aturan pelaksanaan dari Pasal 59 ayat (8) UU No.13 *a quo*, dalam KEP.100/MEN/VI/2004, BAB II, PKWT Untuk Pekerjaan Yang Sekali Selesai atau Sementara Sifatnya yang Penyelesaiannya Paling Lama 3 (tiga) Tahun, secara Normatif tegas Mengatur:
 - Pasal 3 ayat (1), PKWT untuk pekerjaan yang sekali selesai atau sementara sifatnya adalah PKWT yang didasarkan atas selesainya pekerjaan tertentu;
 - Pasal 3 ayat (4), Dalam PKWT yang didasarkan atas selesainya pekerjaan tertentu harus dicantumkan batasan suatu pekerjaan dinyatakan selesai;
 - Pasal 3 ayat (5), Dalam hal PKWT dibuat berdasarkan selesainya pekerjaan tertentu namun karena kondisi tertentu pekerjaan tersebut belum dapat diselesaikan, dapat dilakukan pembaharuan PKWT;
 - Pasal 3 ayat (6), Pembaharuan sebagaimana dimaksud dalam ayat (5) dilakukan setelah melebihi masa tenggang waktu 30 (tiga puluh) hari setelah berakhirnya perjanjian kerja;
 - Pasal 3 ayat (8), Para Pihak dapat mengatur lain dari ketentuan dalam ayat (5) dan ayat (6) yang dituangkan dalam perjanjian;
- 3) Bahwa berdasarkan kesepakatan dan atas persetujuan antara Penggugat dengan Tergugat 1 seperti diuraikan dalam bantahan pada butir-butir terdahulu Jenis Pelaksanaan Pekerjaan yang dilakukan oleh Tergugat 1 dengan Penggugat hanya untuk pekerjaan yang sekali selesai dan dilakukan berdasarkan ikatan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) dan untuk itu dilakukan juga telah sesuai dengan ketentuan diamanatkan UU Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan sesuai dengan Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi R.I Nomor:

Hal 22 dari 35 Putusan Perkara PHI No 56/Pdt.Sus-PHI/2022/PN.Tpg

Disclaimer

Kepaniteraan Mahkamah Agung Republik Indonesia berusaha untuk selalu mencantumkan informasi paling kini dan akurat sebagai bentuk komitmen Mahkamah Agung untuk pelayanan publik, transparansi dan akuntabilitas pelaksanaan fungsi peradilan. Namun dalam hal-hal tertentu masih dimungkinkan terjadi permasalahan teknis terkait dengan akurasi dan keterkinian informasi yang kami sajikan, hal mana akan terus kami perbaiki dari waktu ke waktu. Dalam hal Anda menemukan inakurasi informasi yang termuat pada situs ini atau informasi yang seharusnya ada, namun belum tersedia, maka harap segera hubungi Kepaniteraan Mahkamah Agung RI melalui :

Email : kepaniteraan@mahkamahagung.go.id Telp : 021-384 3348 (ext.318)



KEP.100/MEN/VI/2004 Tentang Ketentuan Pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT);

- 4) Bahwa dengan berakhirnya PKWT antara Tergugat 1 dengan Penggugat untuk periode jangka waktu dari tanggal 10 April 2020 s/d 9 Oktober 2020, maka demi hukum hubungan kerja antara Tergugat 1 dan Penggugat telah serta merta berakhir pula tanpa syarat dan telah menghapuskan dan hak dan kewajiban kedua belah pihak sebagaimana ketentuan diatur Pasal 61 ayat (1) huruf b Undang-Undang No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan;
10. Bahwa Tergugat 1 membantah dan menolak dengan tegas dalil Penggugat pada butir 19 dan 20 karena telah menyatakan dalil yang mengada-ada dan tidak berdasar dengan menghubungkan opininya sendiri kearah kehendak menciptakan pola dengan merekayasa peristiwa seolah-olah Penggugat sebagai Karyawan telah di PHK oleh Tergugat 1 dengan memposisikan perkara seolah-olah dalam proses PPHI mendalilkan Pasal 155 ayat (2) UU No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dengan tujuan semata hanya siasat yang mengada-ada untuk mendapatkan Upah dan Hak lainnya, padahal senyatanya pernyataan Penggugat tersebut hanya kamufase yang tidak berdasarkan fakta dan hukum:

Fakta:

- 1) Bahwa berakhirnya hubungan kerja antara Tergugat 1 dan Penggugat dalam perkara *a quo* secara fakta dan hukum sesungguhnya hanya didasarkan dengan telah berakhirnya jangka waktu yang diperjanjikan dalam Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) antara Tergugat 1 dan Penggugat sehingga sesuai ketentuan berdasarkan Pasal 154 UU Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, menyebutkan: "Penetapan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 151 ayat (3) tidak diperlukan dalam hal:
- a. Pekerja/buruh masih dalam masa percobaan kerja, bilamana telah dipersyaratkan secara tertulis sebelumnya;
 - b. Pekerja/buruh mengajukan permintaan pengunduran diri, secara tertulis atas kemauan sendiri tanpa ada indikasi adanya tekanan/intimidasi dari pengusaha, berakhirnya hubungan kerja sesuai dengan perjanjian kerja waktu tertentu untuk pertama kali;

Hal 23 dari 35 Putusan Perkara PHI No 56/Pdt.Sus-PHI/2022/PN.Tpg



- c. pekerja/buruh mencapai usia pensiun sesuai dengan ketentuan dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, perjanjian kerja bersama, atau peraturan perundang-undangan; atau;
 - d. pekerja/buruh meninggal dunia.
- 2) Bahwa sesuai ketentuan diuraikan pada Pasal 154 tersebut, maka secara *mutatis mutandis* ketentuan Pasal 155 ayat (1) dan (2) tidak ada hubungan hukumnya dalam perkara *a quo* sebagaimana dimaksud ketentuan diatur Pasal 61 UU Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) demi hukum serta merta berakhir dengan berakhirnya jangka waktu ditetapkan dalam perjanjian kerja / PKWT dimana PKWT berakhir demi hukum tanpa suatu syarat apapun dan tanpa penetapan pengadilan, sehingga sangat beralasan dan berdasar tuntutan pembayaran upah dan hak-hak lainnya oleh Penggugat dimaknai selama upah proses untuk ditolak atau setidaknya dikesampingkan oleh Majelis Hakim perkara *a quo* Yang Terhormat;
11. Bahwa gugatan Pekerja hanya didasarkan kepada bukti slip gaji yang disampaikan, dan dengan demikian langsung disimpulkan oleh Pekerja, bahwa karena menggunakan slip gaji yang sama sudah bisa menyatakan bahwa para Tergugat adalah perusahaan yang sama. Tetapi tidak melihat bahwa Perjanjian Kerja dan bukti lainnya bahwa upah tersebut ditransfer oleh perusahaan sesuai dengan ikatan perjanjian kerja di antara kedua belah pihak dan begitu juga untuk kewajiban baik dari segi pemotongan upah untuk pembayaran pajak PPH Pasal 21 dan BPJS Tenaga Kerja dan Kesehatan adalah sesuai dengan ikatan perjanjian kerja dan bukan semuanya dari satu sumber sebagaimana yang digugat oleh Pekerja;
12. Bahwa jenis kegiatan yang dilaksanakan oleh Tergugat 1 di mana pekerjaannya adalah berdasarkan order/pesanan yang mana Perusahaan tidak memproduksi produk tanpa adanya permintaan dari konsumen berdasarkan rekayasa/design produk yang telah disetujui oleh klien untuk diproduksi dengan demikian sifat dari produk adalah customize dan tidak bisa diproduksi secara massal dengan demikian pekerja ini dikategorikan untuk pekerjaan yang sifatnya tidak tetap. Dengan demikian tidak ada pelanggaran untuk mempekerjakan Pekerja dengan PKWT;
13. Bahwa terhadap dalil Penggugat yang lain dan selebihnya tidak perlu Tergugat 1anggapi karena sifatnya hanya mengutip dan mengulas peraturan perundang-undangan yang tidak ada hubungan dan kaitannya dengan pokok perkara sebenar-benarnya dan sifatnya hanya pengulangan saja;

Hal 24 dari 35 Putusan Perkara PHI No 56/Pdt.Sus-PHI/2022/PN.Tpg



14. Bahwa berdasarkan hal-hal tersebut diatas, mohon agar Majelis Yang Terhormat untuk menolak gugatan Penggugat, atau setidaknya menyatakan gugatan Penggugat tidak dapat diterima (*Niet Onvankelijk Verklaard*);

Berdasarkan uraian-uraian sebagaimana tersebut diatas, bersama ini perkenankanlah Tergugat 1 memohon dengan hormat kepada Majelis Hakim Pengadilan Hubungan Industrial Pada Pengadilan Negeri Tanjungpinang yang memeriksa dan mengadili perkara ini untuk memberikan putusan dengan amar sebagai berikut:

I. Dalam Eksepsi:

1. Menerima dan mengabulkan eksepsi Tergugat 1 untuk seluruhnya;
2. Menyatakan gugatan para Penggugat Kabur (*Error In Objek*);
3. Menyatakan gugatan para Penggugat tidak dapat diterima (*Niet Onvankelijk Verklaard*);

II. Dalam Pokok Perkara:

- Menerima dan mengabulkan segala dalil yang Tergugat 1 ajukan;
- Menolak gugatan para Penggugat untuk seluruhnya;

Subsider

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

Menimbang bahwa atas gugatan Penggugat tersebut, Tergugat 2 telah mengajukan eksepsi dan jawaban pada tanggal 17 November 2022, yang selengkapanya sebagai berikut:

Terlebih dahulu Tergugat 2 menyatakan membantah semua dalil-dalil, tuntutan dan segala sesuatu yang dikemukakan oleh Penggugat dalam surat gugatannya kecuali terhadap apa yang diakui secara tegas;

A. Dalam Eksepsi

1. Bahwa Penggugat dalam mengajukan gugatannya berdasarkan Anjuran Mediator Dinas Tenaga Kerja Kota Batam Nomor R.552/KT-04/03/III/2022 tanggal 22 Maret 2022, bahwa sebelumnya Penggugat telah mengajukan gugatan terhadap Tergugat 2 pada tahun 2021 dengan melampirkan Anjuran atau Risalah penyelesaian melalui mediasi Dinas Tenaga Kerja Kota Batam Nomor: B.598/TK-4/PPHI/VI/2021 sebagaimana telah di putus dengan Putusan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Tanjungpinang Nomor: 48/Pdt.Sus-PHI/2021/PN.Tpg tanggal 28 Oktober 2021 dengan amar putusan, Dalam Eksepsi: "Mengabulkan eksepsi Tergugat 2"; Dalam Pokok Perkara: "Menyatakan gugatan para Penggugat tidak dapat diterima", bahwa tidak pernah dikeluarkan Anjuran 2 (dua) kali dengan Objek Perkara yang

Hal 25 dari 35 Putusan Perkara PHI No 56/Pdt.Sus-PHI/2022/PN.Tpg



sama, sehingga jelas Gugatan yang diajukan Penggugat adalah Cacat Formil;

2. Bahwa penyelesaian perselisihan oleh Penggugat terhadap Tergugat 2 sama sekali tidak pernah dilakukan Bipartit dan tidak pernah pihak Perusahaan mengakui bahwa pekerja/karyawan telah mengalami lebih dari 3 (tiga) kali Kontrak berturut-turut sebagaimana mana yang Penggugat dalilkan dalam gugatannya, hal itu jelas mengada dan tidak pernah terjadi;
3. Bahwa mulai dari berproses Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial oleh Tergugat 2 mediasi di Dinas Tenaga Kerja Kota Batam, dari awal Tergugat 2 pada prinsip dasar taat dan tetap akan melaksanakan kewajiban hukum memenuhi hak-hak Penggugat sesuai peraturan perundang-undangan sepanjang dilandasi atas dasar fakta-takta pada peristiwa hukum yang ada;
4. Bahwa untuk itu dalam perkara *aquo*. segala tindakan hukum Penggugat dalam persidangan *aquo* menjadi tidak sah, dan demikian pula gugatan yang diajukan Penggugat menjadi tidak sah, oleh karenanya gugatan Penggugat harus dinyatakan ditolak atau setidaknya tidak dapat diterima;
5. Gugatan kabur (*Error In Objek*) bahwa gugatan Penggugat bertentangan satu sama lainnya yang mana pekerjaannya terus menerus dan Penggugat mendalilkan pada gugatannya dan memuat kontrak Penggugat dan juga memuat berakhirnya masa kontrak Penggugat;
6. Bahwa dengan uraian dalil diatas maka gugatan Penggugat haruslah ditolak karena terbukti dan nyata perbuatan dan tindakan Penggugat telah nyata pula sifatnya hanya memaksakan kehendak sepihak dan pula telah tidak memenuhi peraturan perundang-undangan yang berlaku;
7. Bahwa gugatan Penggugat kabur dan tidak jelas, di mana menyebutkan pekerjaan dilakukan oleh Penggugat terus menerus tanpa ada jeda waktu, akan tetapi di dalam gugatan tersebut Penggugat melampirkan kontrak-kontrak dan masa berakhirnya kontrak dari Penggugat. Maka gugatan Penggugat tidak jelas dan kabur (*obscur libel*);
8. Bahwa Penggugat dalam gugatannya menyatakan bahwa para Tergugat seolah-olah adalah satu kesatuan, akan tetapi secara hukum Penggugat mengakui bahwa para Tergugat adalah masing masing Badan Hukum yang berdiri sendiri. Hal ini dapat kita lihat dalam penentuan gugatan yang menyebut PT. Feen Marine Tergugat 1 dan PT. DVE Marine Engineering Tergugat 2;
9. Bahwa berdasarkan dalil-dalil Eksepsi tersebut diatas, Tergugat 2

Hal 26 dari 35 Putusan Perkara PHI No 56/Pdt.Sus-PHI/2022/PN.Tpg



memohon kepada Majelis Hakim Pengadilan Hubungan Industrial yang menyidangkan dan memeriksa serta mengadili perkara ini berkenan kiranya menyatakan gugatan Penggugat ditolak atau setidaknya tidak dapat diterima (*Niet Onvankelijk Verklaard*);

B. Dalam Pokok Perkara

Perusahaan dalam hal ini menyampaikan bahwa tidak adanya pelanggaran kontrak yang dilakukan oleh Perusahaan sebagaimana yang digugat oleh Pekerja, bahwa perusahaan telah melakukan kontrak berulang kali terhadap Pekerja, Hal ini didasarkan kepada:

1. Bahwa berdasarkan kepada UU No 13 Tahun 2003, sebagaimana yang diatur dalam Pasal 59 ayat (4) UU No 13 Tahun 2003 dan Kepmenaker No 100 Tahun 2004 dengan jelas dan nyata tertulis bahwa: Perjanjian kerja waktu tertentu yang didasarkan atas jangka waktu tertentu dapat diadakan untuk paling lama 2 (dua) tahun dan hanya boleh diperpanjang 1 (satu) kali untuk jangka waktu paling lama 1 (satu) tahun. Jika diartikan ayat ini, sama sekali tidak ada batasan yang menyatakan bahwa PKWT tersebut hanya boleh dilakukan untuk satu kali saja, akan tetapi ayat ini hanya membatasi bahwa PKWT dapat dilaksanakan utk jangka waktu paling lama 2 tahun. Dengan demikian maka PKWT tersebut bolehlah dilaksanakan beberapa kali dalam durasi jangka waktu tidak lebih dari 2 tahun;
2. Bahwa jika merujuk kepada Kepmenaker No 100 Tahun 2004, di mana tidak ada yang menyebutkan bahwa PKWT itu hanya diperbolehkan untuk dilaksanakan untuk satu kali saja;
3. Bahwa kedudukan hukum di antara para Tergugat adalah dua badan usaha/ hukum yang berbeda yang memiliki hak dan kewajiban yang terpisah antara satu sama lainnya. Dengan demikian tidak ada undang-undang atau peraturan yang melarang bahwa Perusahaan melakukan kegiatan yang sama di satu lokasi usaha dan mempekerjakan Pekerja yang sama yang diikat dengan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu jika perjanjian kerja diantara mereka telah berakhir;
4. Bahwa gugatan Pekerja hanya didasarkan kepada bukti slip gaji yang disampaikan, dan dengan demikian langsung disimpulkan oleh Pekerja, bahwa karena menggunakan slip gaji yang sama sudah bisa menyatakan bahwa para Tergugat adalah Perusahaan yang sama, yang mana ketika bekerja pada Tergugat 2 yang membayarkan upah adalah Tergugat 1. Tetapi tidak melihat bahwa Perjanjian Kerja dan bukti lainnya bahwa Upah tersebut ditransfer oleh Perusahaan sesuai dengan iktan perjanjian kerja diantara kedua belah pihak dan begitu juga untuk

Hal 27 dari 35 Putusan Perkara PHI No 56/Pdt.Sus-PHI/2022/PN.Tpg



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

kewajiban baik dari segi pemotongan upah untuk pembayaran pajak Pph Pasal 21 dan BPJS Tenaga Kerja dan Kesehatan adalah sesuai dengan ikatan perjanjian kerja dan bukan semuanya dari satu sumber sebagaimana yang digugat oleh Pekerja;

5. Bahwa jenis kegiatan yang dilaksanakan oleh Tergugat 2 di mana pekerjaannya adalah berdasarkan order/pesanan yang mana perusahaan tidak memproduksi produk tanpa adanya permintaan dari konsumen berdasarkan rekayasa/design produk yang telah disetujui oleh klien untuk diproduksi dengan demikian sifat dari produk adalah customize dan tidak bisa diproduksi secara massal dengan demikian pekerja ini dikategorikan untuk pekerjaan yang sifatnya tidak tetap. Dengan demikian tidak ada pelanggaran untuk mempekerjakan Pekerja dengan PKWT.

Berdasarkan uraian-uraian sebagaimana tersebut diatas, bersama ini perkenankanlah Tergugat 2 memohon dengan hormat kepada Majelis Hakim Pengadilan Hubungan Industrial Pada Pengadilan Negeri Tanjung Pinang yang memeriksa dan mengadili perkara ini untuk memberikan putusan dengan amar sebagai berikut:

I. Dalam Eksepsi:

1. Menerima dan mengabulkan Eksepsi Tergugat 2 untuk seluruhnya;
2. Menyatakan gugatan Penggugat tidak dapat diterima (*Niet Onvankelijk Verklaard*);

II. Dalam Pokok Perkara:

- Menerima dan mengabulkan segala dalil yang Tergugat 2 ajukan;
- Menolak Gugatan Penggugat untuk seluruhnya;

Subsider

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

Menimbang bahwa terhadap jawaban para Tergugat tersebut, didalam persidangan pihak Penggugat menyampaikan bahwa tidak mengajukan replik, sehingga para Tergugat juga tidak menyampaikan duplik;

Menimbang bahwa untuk membuktikan dalil-dalil gugatannya, Penggugat telah mengajukan bukti surat yang bermeterai cukup dan selanjutnya diberi tanda bukti surat P-1 sampai dengan bukti surat P-12 dengan perincian sebagai berikut:

1. P-1; fotokopi Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Penggugat dengan Tergugat 1, periode 10 April 2019 s/d 09 Juli 2019;

Hal 28 dari 35 Putusan Perkara PHI No 56/Pdt.Sus-PHI/2022/PN.Tpg

Disclaimer

Kepaniteraan Mahkamah Agung Republik Indonesia berusaha untuk selalu mencantumkan informasi paling kini dan akurat sebagai bentuk komitmen Mahkamah Agung untuk pelayanan publik, transparansi dan akuntabilitas pelaksanaan fungsi peradilan. Namun dalam hal-hal tertentu masih dimungkinkan terjadi permasalahan teknis terkait dengan akurasi dan keterkinian informasi yang kami sajikan, hal mana akan terus kami perbaiki dari waktu ke waktu. Dalam hal Anda menemukan inakurasi informasi yang termuat pada situs ini atau informasi yang seharusnya ada, namun belum tersedia, maka harap segera hubungi Kepaniteraan Mahkamah Agung RI melalui : Email : kepaniteraan@mahkamahagung.go.id Telp : 021-384 3348 (ext.318)



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

2. P-2; fotokopi Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Penggugat dengan Tergugat 1, periode 10 Juli 2019 s/d 09 Oktober 2019;
3. P-3; fotokopi Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Penggugat dengan Tergugat 2, periode 10 Oktober 2019 s/d 09 Januari 2020;
4. P-4; fotokopi Surat Keterangan Kerja Penggugat dengan Tergugat 2, periode 10 Oktober 2019 s/d 09 Januari 2020;
5. P-5; fotokopi attendance daily report Penggugat dari Tergugat 1, periode 21 Sep - 20 Oktober 2019;
6. P-6; fotokopi attendance daily report Penggugat dari Tergugat 1, periode 21 Okt - 20 November 2019;
7. P-7; fotokopi attendance daily report Penggugat dari Tergugat 1, periode 21 Nov - 20 Desember 2019;
8. P-8; fotokopi attendance daily report Penggugat dari Tergugat 1, periode 21 Des - 20 Januari 2020;
9. P-9; fotokopi Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Penggugat dengan Tergugat 1, periode 10 Januari 2020 s/d 09 April 2020;
10. P-10; fotokopi Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Penggugat dengan Tergugat 1, periode 10 April 2020 s/d 09 Oktober 2020;
11. P-11; fotokopi Surat Keterangan Kerja Penggugat dengan Tergugat 2, periode 12 Oktober 2020 s/d 13 November 2020;
12. P-12; fotokopi attendance daily report Penggugat dari Tergugat 1, periode 21 Sep - 20 Oktober 2020;

attendance daily report Penggugat dari Tergugat 1, periode 21 Des - 20 Januari 2020; Menimbang bahwa bukti-bukti surat yang diajukan oleh Penggugat tersebut setelah dicocokkan dengan aslinya ternyata sesuai dengan aslinya, kecuali bukti surat P-6, P-7 dan P-8 yang mana Penggugat tidak dapat menunjukkan aslinya;

Menimbang bahwa demikian pula untuk menguatkan dalil-dalil sangkalannya Tergugat 1 telah mengajukan bukti surat yang bermeterai cukup dan selanjutnya diberi tanda bukti surat T1-1 sampai dengan bukti surat T1-10 dengan perincian sebagai berikut:

1. T1-1; fotokopi Akta Pernyataan Keputusan Pemegang Saham Tergugat 1, tanggal 11 Januari 2019, Nomor 16;
2. T1-2; fotokopi Keputusan Kepala Badan Pengusahaan Kawasan Perdagangan Bebas dan Pelabuhan Bebas Batam, tentang Izin Usaha terhadap Tergugat 1;
3. T1-3; fotokopi Keputusan Menteri Hukum dan Hak Asasi Manusi No. AHU-0001850.AH.01.02.Tahun 2019, tentang Persetujuan Perubahan Anggaran Dasar Tergugat 1;

Hal 29 dari 35 Putusan Perkara PHI No 56/Pdt.Sus-PHI/2022/PN.Tpg

Disclaimer

Kepaniteraan Mahkamah Agung Republik Indonesia berusaha untuk selalu mencantumkan informasi paling kini dan akurat sebagai bentuk komitmen Mahkamah Agung untuk pelayanan publik, transparansi dan akuntabilitas pelaksanaan fungsi peradilan. Namun dalam hal-hal tertentu masih dimungkinkan terjadi permasalahan teknis terkait dengan akurasi dan keterkinian informasi yang kami sajikan, hal mana akan terus kami perbaiki dari waktu ke waktu. Dalam hal Anda menemukan inakurasi informasi yang termuat pada situs ini atau informasi yang seharusnya ada, namun belum tersedia, maka harap segera hubungi Kepaniteraan Mahkamah Agung RI melalui : Email : kepaniteraan@mahkamahagung.go.id Telp : 021-384 3348 (ext.318)



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

4. T1-4; fotokopi Nomor Induk Berusaha (NIB) 9120003181068, atas nama Tergugat 1;
5. T1-5; fotokopi Angka Pengenal Importir-Produsen (API-P) No. 310501221-K, atas nama Tergugat 1;
6. T1-6; fotokopi Bukti Pemotongan Pph 21 atas nama Penggugat dari Tergugat 1;
7. T1-7; fotokopi Informasi Dana dan Usia Pensiun Peserta JHT-JP Tahun 2019, atas nama Penggugat dan Tergugat 1;
8. T1-8; fotokopi Histori Saldo Tenaga Kerja Tahun 2022, atas nama Penggugat;
9. T1-9; fotokopi Surat Keterangan Kerja atas nama Emerson RN dari PT. PPS;
10. T1-10; fotokopi Informasi Dana dan Usia Pensiun Peserta JHT-JP Tahun 2019, atas nama Rapel Parulian S dari Tergugat 1;

Menimbang bahwa bukti-bukti surat yang diajukan oleh Tergugat 1 tersebut setelah dicocokkan dengan aslinya, kecuali bukti surat T1-7, T1-8 dan T1-10 yang merupakan print out, sedangkan bukti surat T1-9 Penggugat tidak dapat menunjukkan aslinya;

Menimbang bahwa demikian pula untuk menguatkan dalil-dalil sangkalannya Tergugat 2 telah mengajukan bukti surat yang bermeterai cukup dan selanjutnya diberi tanda bukti surat T2-1 sampai dengan bukti surat T2-10 dengan perincian sebagai berikut:

1. T2-1; fotokopi Akta Pendirian Tergugat 2, Nomor 24, Tanggal 12 Desember 2018;
2. T2-2; fotokopi Keputusan Menteri Hukum dan Hak Asasi Manusi No. AHU-0001934.AH.01.01.Tahun 2019, tentang Pengesahan Pendirian Tergugat 2;
3. T2-3; fotokopi Keputusan Kepala Badan Pengusahaan Kawasan Perdagangan Bebas dan Pelabuhan Bebas Batam, tentang Izin Usaha terhadap Tergugat 2;
4. T2-4; fotokopi Sertifikat Kepesertaan BPJS Ketenagakerjaan atas nama Tergugat 2;
5. T2-5; fotokopi Nomor Induk Berusaha (NIB) 9120007241161, atas nama Tergugat 2;
6. T2-6; fotokopi Bukti Pemotongan Pph 21 atas nama Penggugat dari Tergugat 2;
7. T2-7; fotokopi Informasi Dana dan Usia Pensiun Peserta JHT-JP Tahun 2019 atas nama Penggugat, dari Tergugat 2;
8. T2-8; fotokopi Histori Saldo Tenaga Kerja Tahun 2022, atas nama Penggugat;

Hal 30 dari 35 Putusan Perkara PHI No 56/Pdt.Sus-PHI/2022/PN.Tpg



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

9. T2-9; fotokopi Informasi Dana dan Usia Pensiun Peserta JHT-JP Tahun 2020 atas nama Emerson RN, dari Tergugat 2;

10. T2-10; fotokopi Informasi Dana dan Usia Pensiun Peserta JHT-JP Tahun 2020 atas nama Rapel PS, dari Tergugat 2;

Menimbang bahwa bukti-bukti surat yang diajukan oleh Tergugat 2 tersebut setelah dicocokkan dengan aslinya ternyata cocok, kecuali bukti surat T2-7, T2-8 dan T2-9 yang merupakan print out.

Dalam Pokok Perkara;

Menimbang bahwa maksud dan tujuan gugatan Penggugat adalah sebagaimana diuraikan dalam surat gugatannya;

Menimbang bahwa setelah membaca dan memperhatikan gugatan, jawaban, bukti-bukti dan kesimpulan yang diajukan oleh para pihak dalam persidangan, maka Majelis Hakim berkesimpulan bahwa yang menjadi pokok perselisihan dalam perkara *a quo* adalah apakah pemutusan hubungan kerja yang dilakukan oleh para Tergugat terhadap Penggugat telah sesuai atau bertentangan dengan ketentuan yang berlaku dengan segala akibat hukumnya;

Menimbang bahwa didalam gugatannya Penggugat yang pada pokoknya menyatakan:

- Bahwa Penggugat bekerja pada para Tergugat dengan jabatan sebagai Fitter, dengan masa kerja 1,7 tahun dan upah terakhir sejumlah Rp4.612.000,00 dengan perincian hubungan kerja sebagai berikut:
 - 1) 10 Apr 2019 – 09 Jul 2019 bekerja pada Tergugat 1, kontrak ke-1;
 - 2) 10 Jul 2019 – 09 Okt 2019 bekerja pada Tergugat 1, kontrak ke-2;
 - 3) 10 Okt 2019 – 09 Jan 2020 bekerja pada Tergugat 2, kontrak ke- 3;
 - 4) 10 Jan 2020 – 09 Apr 2020 bekerja pada Tergugat 1, kontrak ke- 4;
 - 5) 10 Apr 2020 – 09 Okt 2020 bekerja pada Tergugat 1, kontrak ke-5;
 - 6) 12 Okt 2020 – 13 Nov 2020 bekerja pada Tergugat 2, kontrak ke-6;

Menimbang bahwa berdasarkan ketentuan Pasal 1865 KUHPerdara jo Pasal 283 RBg/Pasal 163 HIR, yang menegaskan setiap orang yang mendalilkan suatu hak, atau guna meneguhkan haknya maupun membantah hak orang lain, diwajibkan membuktikan hak atau peristiwa tersebut;

Menimbang bahwa Pasal 1888 KUHPerdara jo Pasal 301 RBg/Pasal 163 HIR yang pada pokoknya menyatakan bahwa kekuatan pembuktian dengan suatu tulisan terletak pada akta aslinya;

Menimbang bahwa untuk menguatkan dalil gugatannya, Penggugat telah mengajukan bukti surat yang diberi tanda P-1 sampai dengan P-12 dan mengajukan 2 (dua) orang bukti saksi;

Hal 31 dari 35 Putusan Perkara PHI No 56/Pdt.Sus-PHI/2022/PN.Tpg



Menimbang bahwa untuk menguatkan dalil sangkalannya Tergugat 1 telah mengajukan bukti surat yang diberi tanda T1-1 sampai dengan T1-10 dan mengajukan 2 (dua) orang bukti saksi;

Menimbang bahwa untuk menguatkan dalil sangkalannya Tergugat 2 telah mengajukan bukti surat yang diberi tanda T2-1 sampai dengan T2-10 dan mengajukan 2 (dua) orang bukti saksi;

Menimbang bahwa berdasarkan hal-hal tersebut diatas, Majelis Hakim perlu mempertimbangkan terlebih dahulu bukti-bukti yang diajukan oleh para pihak didalam persidangan yang sesuai dengan aslinya dan yang mempunyai hubungan hukum yang kuat dengan pokok perkara, sedangkan bukti-bukti yang tidak relevan untuk selanjutnya tidak akan dipertimbangkan;

Menimbang bahwa untuk selanjutnya Majelis Hakim akan mempertimbangkan petitum gugatan yang diajukan Penggugat;

Menimbang bahwa terhadap petitum gugatan Penggugat angka 1 yang pada pokoknya menyatakan bahwa mengabulkan gugatan Penggugat seluruhnya;

Menimbang bahwa terhadap petitum gugatan Penggugat angka 1 tersebut, dimana Majelis Hakim berpendapat bahwa petitum tersebut akan dipertimbangkan bersamaan dengan amar putusan dibawah ini;

Menimbang bahwa terhadap petitum gugatan Penggugat angka 2 yang pada pokoknya menyatakan bahwa pelanggaran PKWT sah demi hukum menjadi tanggung jawab Tergugat 1;

Menimbang bahwa berdasarkan bukti surat yang disampaikan Penggugat didalam persidangan, bahwa hubungan kerja antara Penggugat dengan Tergugat 1 adalah sebagai berikut:

1. Penggugat bekerja pada Tergugat 1 sejak 10 April 2019 s/d 09 Juli 2019, berdasarkan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu **(Vide Bukti Surat P-1)**;
2. Penggugat bekerja pada Tergugat 1 sejak 10 Juli 2019 s/d 09 Oktober 2019, berdasarkan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu **(Vide Bukti Surat P-2)**;
3. Penggugat bekerja pada Tergugat 1 sejak 10 Januari 2020 s/d 09 April 2020, berdasarkan Surat Keterangan Kerja **(Vide Bukti Surat P-9)**;
4. Penggugat bekerja pada Tergugat 1 sejak 10 April 2020 s/d 09 Oktober 2020, berdasarkan Surat Keterangan Kerja **(Vide Bukti Surat P-10)**;

Menimbang bahwa berdasarkan Pasal 59 ayat (4) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang pada pokoknya menyatakan bahwa PKWT dapat diadakan paling lama 2 (dua) tahun dan hanya boleh diperpanjang 1 (satu) kali untuk paling lama 1 (satu) tahun;

Hal 32 dari 35 Putusan Perkara PHI No 56/Pdt.Sus-PHI/2022/PN.Tpg



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Menimbang bahwa berdasarkan bukti-bukti surat yang diajukan Penggugat didalam persidangan, bahwa hubungan kerja yang terjadi adalah antara Penggugat dengan Tergugat 1 tidak melanggar ketentuan yang berlaku;

Menimbang bahwa berdasarkan fakta-fakta hukum yang terjadi didalam persidangan, maka Majelis Hakim berpendapat bahwa petitum gugatan Penggugat angka 2 tersebut tidak beralasan hukum, untuk itu haruslah dinyatakan ditolak;

Menimbang bahwa terhadap petitum gugatan Penggugat angka 3 yang pada pokoknya menyatakan bahwa hubungan kerja antara Penggugat dengan para Tergugat beralih menjadi hubungan kerja dengan Tergugat 1;

Menimbang bahwa pada petitum gugatan Penggugat angka 2 sudah dinyatakan ditolak, maka Majelis Hakim berpendapat bahwa petitum gugatan Penggugat angka 3 juga haruslah dinyatakan ditolak;

Menimbang bahwa terhadap petitum gugatan Penggugat angka 4 yang pada pokoknya menyatakan bahwa hubungan kerja antara Penggugat dengan Tergugat 1 menjadi PKWTT sejak adanya hubungan kerja;

Menimbang bahwa sebagaimana Pasal 59 ayat (4) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 bahwa perjanjian kerja waktu tertentu yang didasarkan atas jangka waktu tertentu dapat diadakan untuk paling lama 2 (dua) tahun dan hanya boleh diperpanjang 1 (satu) kali untuk jangka waktu paling lama 1 (satu) tahun;

Menimbang bahwa perjanjian kerja waktu tertentu antara Penggugat dengan Tergugat 1 tidak melanggar ketentuan sebagaimana Pasal 59 ayat (4) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003, maka Majelis Hakim berpendapat bahwa petitum gugatan Penggugat angka 4 tersebut tidak beralasan hukum, untuk itu haruslah dinyatakan ditolak;

Menimbang bahwa terhadap petitum gugatan Penggugat angka 5 yang pada pokoknya menyatakan bahwa pengakhiran kontrak kerja terhadap Penggugat dengan dasar alasan masa kontrak kerja telah selesai dan terhadap hak-hak yang wajib diterima oleh Penggugat hingga perkara *a quo* diajukan tidak diberikan oleh Tergugat 1 adalah pelanggaran dengan alasan bertentangan dengan Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan;

Menimbang bahwa perjanjian kerja waktu tertentu antara Penggugat dengan Tergugat 1 tidak melanggar ketentuan sebagaimana Pasal 59 ayat (4) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003, maka Majelis Hakim berpendapat

Hal 33 dari 35 Putusan Perkara PHI No 56/Pdt.Sus-PHI/2022/PN.Tpg

Disclaimer

Kepaniteraan Mahkamah Agung Republik Indonesia berusaha untuk selalu mencantumkan informasi paling kini dan akurat sebagai bentuk komitmen Mahkamah Agung untuk pelayanan publik, transparansi dan akuntabilitas pelaksanaan fungsi peradilan. Namun dalam hal-hal tertentu masih dimungkinkan terjadi permasalahan teknis terkait dengan akurasi dan keterkinian informasi yang kami sajikan, hal mana akan terus kami perbaiki dari waktu ke waktu. Dalam hal Anda menemukan inakurasi informasi yang termuat pada situs ini atau informasi yang seharusnya ada, namun belum tersedia, maka harap segera hubungi Kepaniteraan Mahkamah Agung RI melalui :

Email : kepaniteraan@mahkamahagung.go.id Telp : 021-384 3348 (ext.318)



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

bahwa petitum gugatan Penggugat angka 5 tersebut tidak beralasan hukum, untuk itu haruslah dinyatakan ditolak;

Menimbang bahwa terhadap petitum gugatan Penggugat angka 6 dan angka 7 yang pada pokoknya menyatakan bahwa Tergugat 1 untuk membayar upah selama proses dan uang pesangon kepada Penggugat;

Menimbang bahwa petitum gugatan Penggugat pada angka 4 dan angka 5 telah dinyatakan ditolak, maka Majelis Hakim berpendapat bahwa petitum gugatan Penggugat angka 6 dan angka 7 tidak beralasan hukum, untuk itu haruslah dinyatakan ditolak;

Menimbang bahwa terhadap petitum gugatan Penggugat angka 8 yang pada pokoknya menyatakan bahwa menghukum Tergugat 1 untuk membayar biaya perkara;

Menimbang bahwa setelah Majelis Hakim memperhatikan gugatan Penggugat yang nilainya gugatannya kurang dari Rp150.000.000 (seratus lima puluh juta rupiah), sebagaimana ketentuan Pasal 58 Undang-undang Nomor 2 Tahun 2004, maka biaya yang timbul dalam perkara ini di bebankan kepada Negara;

Menimbang bahwa oleh karena petitum gugatan Penggugat didalam perkara *a quo* dinyatakan ditolak, maka didalam putusan haruslah dinyatakan bahwa gugatan Penggugat dinyatakan ditolak;

Memperhatikan Pasal-pasal didalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial serta peraturan perundangan lain yang bersangkutan;

MENGADILI;

Dalam Eksepsi:

- Menolak permohonan eksepsi para Tergugat untuk seluruhnya;

Dalam Pokok Perkara:

1. Menolak gugatan Penggugat untuk seluruhnya;
2. Membebankan biaya perkara *a quo* kepada Negara.

]Demikianlah diputuskan dalam rapat permusyawaratan Majelis Hakim Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Tanjungpinang, pada hari Senin; tanggal 19 Desember 2022 oleh: Boy Syailendra, S.H., sebagai Hakim Ketua, Suhamadi, S.E, S.H., M.H., dan Kasiaman Pasaribu, S.H. masing-

Hal 34 dari 35 Putusan Perkara PHI No 56/Pdt.Sus-PHI/2022/PN.Tpg



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

masing Hakim Ad Hoc sebagai Hakim Anggota, putusan mana diucapkan pada hari ini: Kamis; tanggal 22 Desember 2022 diucapkan dalam sidang yang terbuka untuk umum oleh Hakim Ketua dan didampingi oleh Hakim Anggota, dan dibantu oleh L. Siregar., selaku Panitera Pengganti dan dihadiri oleh Kuasa Hukum Penggugat dan Kuasa Hukum para Tergugat;

Hakim-Hakim Anggota,

Hakim Ketua Majelis,

Suhadmadi, S.E., S.H., M.H.

Boy Syailendra, S.H.

Kasiaman Pasaribu, S.H.

Panitera Pengganti,

L. Siregar