



**P U T U S A N**

**Nomor 19/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 perselisihan hubungan industrial dalam tingkat pertama, telah menjatuhkan putusan sebagai berikut dalam perkara antara:

EPI ALPIAN, kelahiran Kota Donok, 10 Mei 1969, laki-laki, kewarganegaraan Indonesia, pekerjaan Karyawan Swasta, alamat Tiban I Blok D No. 27, kelurahan Patam Lestari, kecamatan Sekupang, kota Batam, provinsi Kepulauan Riau, dalam perkara ini memberi kuasa kepada KORNELIS BOLI BALAWANGA, S.H., HENDRI IRAWAN, S.H. dan DOMINIKUS JAWA, S.H., Para Advokat dan Konsultan Hukum dari KORNELIS BALAWANGA & HENDRI AK (KBHAK) LAW OFFICE, beralamat di Ruko Mega Legenda 2, Blok B-2, No. 21, kelurahan Baloi Permai, Batam Kota, Kota Batam, berdasarkan Surat Kuasa Khusus No. 61/SKK-KBHAK/VI/2021, Pada tanggal 11 Juni 2021, yang selanjutnya disebut sebagai Penggugat;

**Lawan**

PT. FORTUNE MITRA ABADI, diwakili oleh ABDI NEGARA ABADI selaku Direktur Utama, dalam hal ini memberikan kuasa kepada : JOHAN HARMIWADI S., S.H., ERIC GHESTANO KANDOW, S.H., adalah advokat / Konsultan Hukum dari FIRMA HUKUM JOHAN SEMBIRING & REKAN yang beralamat di Graha Pena Lt 8 Ruang 805-1 AQ, Kelurahan Teluk Keriting, Kecamatan Batam Kota 29461, Kota Batam, Propinsi Kepulauan Riau, berdasarkan Surat Kuasa Khusus tanggal 16 Mei 2022, yang selanjutnya disebut sebagai TERGUGAT;

**Pengadilan Hubungan Industrial** pada Pengadilan Negeri tersebut;

Setelah membaca berkas dalam perkara ini;

Setelah mendengar keterangan dari Penggugat dan Tergugat;

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

*Halaman 1 dari 26 halaman, Putusan PHI Nomor 19/Pdt.Sus-PHI/2022/PN.Tpg*



**TENTANG DUDUK PERKARA**

Menimbang bahwa Penggugat dengan Surat Gugatannya tanggal 21 Februari 2022 yang dilampiri anjuran atau risalah penyelesaian, yang diterima dan didaftarkan di Kepaniteraan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Tanjungpinang pada tanggal 14 Maret 2022 dengan Register Nomor 19/Pdt.Sus-PHI/2022/PN.Tpg yang pada pokoknya adalah sebagai berikut :

1. Bahwa Penggugat adalah pekerja/buruh yang telah bekerja secara terus menerus di PT. FORTUNE MITRA ABADI terhitung sejak bulan Juni tahun 2004 sampai dengan tanggal 31 Januari 2020 dengan jabatan sebagai staf administrasi dan Office Boy;
2. Bahwa sejak pertama kali Penggugat mulai bekerja tidak ada perjanjian kerja secara tertulis antara Penggugat dan Tergugat sehingga status Penggugat adalah Pekerja Tetap atau pekerja dengan Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT) sesuai dengan ketentuan Pasal 57 ayat (1) dan ayat (2) Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan yang berbunyi:  
Ayat (1): "Perjanjian kerja untuk waktu tertentu dibuat secara tertulis serta harus menggunakan Bahasa Indonesia dan huruf Latin".  
Ayat (2): "Perjanjian kerja untuk waktu tertentu yang dibuat secara tidak tertulis bertentangan dengan ketentuan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dinyatakan sebagai Perjanjian Kerja Untuk Waktu Tidak Tertentu";
3. Bahwa setelah Penggugat bekerja selama 16 (enam belas) tahun 7 (tujuh) bulan secara terus menerus, pada bulan Februari tahun 2020, Tergugat melakukan pemutusan hubungan kerja secara sepihak tanpa membayar hak-hak ketenagakerjaan Penggugat berupa uang pesangon, penghargaan masa kerja serta uang penggantian hak sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku;
4. Bahwa pada saat dilakukan Pemutusan Hubungan Kerja secara sepihak, Penggugat hanya diberikan Surat Keterangan Kerja nomor : 002/FMA-HRD/SK/I/2020, tertanggal 31 Januari 2020, yang ditandatangani oleh Kepala Kantor atas nama Abdi Negara Sutanto, yang pada pokoknya menerangkan bahwa Penggugat telah bekerja di tempat Tergugat terhitung sejak bulan Juni tahun 2004 sampai dengan tanggal 31 Januari 2020,

*Halaman 2 dari 26 halaman, Putusan PHI Nomor 19/Pdt.Sus-PHI/2022/PN.Tpg*



# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

5. Bahwa dengan adanya perselisihan pemutusan hubungan kerja secara sepihak, Penggugat telah melakukan upaya Bipartit dan dilanjutkan dengan upaya Tripartit melalui mediasi dengan mediator pada kantor Dinas Tenaga Kerja Kota Batam, namun tetap tidak tercapai kesepakatan antara Penggugat dan Tergugat;
6. Bahwa oleh karena tidak tercapainya kesepakatan penyelesaian perselisihan pemutusan hubungan kerja melalui mediasi, maka mediator pada Dinas Tenaga Kerja Kota Batam telah mengeluarkan Anjuran melalui surat nomor : B.913/TK-4/PPHI/X/2021, tertanggal 30 September 2021 yang pada pokoknya menganjurkan kepada Tergugat :

“Agar pengusaha PT. Fortune Mitra Abadi membayarkan pekerja Epi Alpian berupa :

  - Uang pesagon 9 x Rp. 4.130.279,- x 2 = Rp. 54.537.381,-
  - Uang pengahargaan masa kerja 5 x Rp. 4.130.279,- = Rp. 42.417.963,-
  - Uang penggantian perumahan, pengobatan dan perawatan 15% x Rp. 96.955.344,- = Rp. 14.543.301,6

Jumlah = Rp. 111.498.645,6”;
7. Bahwa Penggugat telah menunjukan itikad baik agar penyelesaian perselisihan pemutusan hubungan kerja antara Penggugat dan Tergugat dilakukan secara kekeluargaan, sehingga setelah diterbitkan Anjuran dari Mediator Dinas Tenaga Kerja Kota Batam, Penggugat melalui Kuasa Hukum telah meminta Tergugat untuk bertemu secara langsung sebanyak 2 (dua) kali dan melakukan perundingan serta bernegosiasi penyelesaian hak-hak Penggugat tersebut, namun Tergugat tetap tidak memiliki itikad baik untuk menyelesaikan permasalahan secara kekeluargaan dan terkesan hanya mengulur-ulur waktu;
8. Bahwa oleh karenanya sangat patut dan wajar guna memperjuangkan hak dan rasa keadilan bagi Penggugat serta demi kepastian hukum, Penggugat mengajukan gugatan perselisihan pemutusan hubungan kerja dalam perkara *a quo* ke Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Tanjung Pinang sesuai dengan ketentuan Undang-Undang Republik Indonesia No. 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial;
9. Bahwa oleh karena pemutusan hubungan kerja *a quo* belum sah secara hukum dan Tergugat dalam hal ini tidak mengindahkan sama sekali

Halaman 3 dari 26 halaman, Putusan PHI Nomor 19/Pdt.Sus-PHI/2022/PN.Tpg



ketentuan Pasal 155 ayat (1), ayat (2) dan ayat (3) UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dengan tidak membayar upah selama putusan lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial *in casu* belum berkekuatan hukum tetap, maka dengan mengacu pada SEMA Nomor 3 Tahun 2015 Tentang Pemberlakuan Rumusan Hasil Rapat Pleno Kamar Mahkamah Agung Tahun 2015 Sebagai Pedoman Pelaksanaan Tugas Bagi Pengadilan Jo Putusan Mahkamah Konstitusi No. 37/PUU-IX/2011 tentang upah proses yang menyatakan :

"Pasca Putusan MK Nomor 37/PUU-IX/2011, tertanggal 19 September 2011 terkait dengan upah proses maka isi amar putusan adalah MENGHUKUM PENGUSAHA MEMBAYAR UPAH PROSES SELAMA 6 BULAN. Kelebihan waktu dalam proses PHI sebagaimana dimaksud dalam Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian perselisihan Hubungan Industrial bukan lagi menjadi tanggung jawab para Pihak"

Dan seterusnya berpedoman pula pada *Jurisprudensi* Putusan No. 01/Pdt.Sus-PHI/2019/PN.Tpg, maka patut dan wajib bagi Tergugat untuk membayar upah Proses Penyelesaian kepada Penggugat selama 6 (enam) bulan upah, dengan rincian perhitungan sebagai berikut:

Upah Proses 6 (Enam) Bulan Upah = 6 x Rp. 4.130.279,-

Total= Rp. 24.781.674,- (Dua Puluh Empat Juta Tujuh Ratus Delapan Puluh Satu Ribu Enam Ratus Tujuh Puluh Empat Rupiah);

10. Bahwa berdasarkan uraian fakta dan dalil-dalil Penggugat di atas, maka sesuai dengan anjuran Mediator pada Dinas Tenaga Kerja Kota Batam dan ketentuan sebagaimana dimaksud dalam Undang-Undang Republik Indonesia No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, maka Tergugat berkewajiban membayar hak-hak Penggugat berupa :

- a) uang pesangon sebesar 2 (dua) kali ketentuan pasal 156 ayat (2) huruf g, uang penghargaan masa kerja 1 (satu) kali ketentuan pasal 156 ayat (3) huruf b, uang penggantian hak sesuai ketentuan pasal 156 ayat (4), yang mana jika ditotalkan jumlahnya sebesar Rp. 111.498.645,- (seratus sebelas juta empat ratus Sembilan puluh delapan ribu enam ratus empat puluh lima rupiah); ditambah dengan,



# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

- b) Upah Proses selama 6 (enam) bulan Upah total sebesar Rp. 24.781.674,- (Dua Puluh Empat Juta Tujuh Ratus Delapan Puluh Satu Ribu Enam Ratus Tujuh Puluh Empat Rupiah);

Total kewajiban Tergugat a + b = Rp. 136.280.319,- (Seratus Tiga Puluh Enam Juta Dua Ratus Delapan Puluh Ribu Tiga Ratus Sembilan Belas Rupiah)

Berdasarkan uraian tersebut di atas, Penggugat dengan hormat memohon kepada Ketua Pengadilan Hubungan Industrial/ Majelis Hakim yang memeriksa perkara *a quo* di Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Tanjung Pinang untuk memanggil kedua belah pihak, memeriksa dan mengadili perkara *a quo* dengan amar putusan yang berbunyi sebagai berikut :

1. Mengabulkan gugatan Penggugat untuk seluruhnya;
2. Menyatakan status hubungan kerja Penggugat dan Tergugat adalah Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT) dan perbuatan Tergugat yang melakukan pemutusan hubungan kerja (PHK) terhadap Penggugat merupakan PHK sepihak tanpa membayar kompensasi PHK, sehingga bertentangan dengan Undang-Undang Republik Indonesia No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan;
3. Menyatakan "PUTUS" hubungan kerja antara Penggugat dengan Tergugat oleh Pengadilan, terhitung sejak 6 (enam) bulan Penggugat setelah diberhentikan bekerja secara sepihak oleh Tergugat;
4. Menghukum Tergugat untuk membayar kompensasi PHK sepihak dan Upah Proses kepada Penggugat berupa hak-hak Pengugat sebagai berikut :
  - a. Uang pesangon sebesar 2 (dua) kali ketentuan Pasal 156 ayat (2) huruf g UU RI No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan : Rp. 54.537.381,-;
  - b. Uang penghargaan masa kerja 1 (satu) kali ketentuan Pasal 156 ayat (3) huruf b UU RI No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan : Rp. 42.417.963,-;
  - c. Uang penggantian hak sesuai ketentuan Pasal 156 ayat (4) UU RI No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan : Rp. 14.543.301,-;
  - d. Uang Upah Proses selama 6 (enam) bulan upah kerja : Rp. 24.781.674,-;

Halaman 5 dari 26 halaman, Putusan PHI Nomor 19/Pdt.Sus-PHI/2022/PN.Tpg



# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Total kewajiban Tergugat: Rp. 136.280.319,- (Seratus Tiga Puluh Enam Juta Dua Ratus Delapan Puluh Ribu Tiga Ratus Sembilan Belas Rupiah);

## 5. Membebaskan biaya perkara kepada Negara.

Apabila majelis hakim yang memeriksa dan mengadili perkara *a quo* berpendapat lain mohon putusan yang seadil-adilnya (*ex aequo et bono*).

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

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

Menimbang bahwa atas gugatan Penggugat tersebut di atas, pihak Tergugat telah mengajukan jawaban tanggal 23 Mei 2022, yakni sebagai berikut :

Bahwa TERGUGAT menolak dengan tegas setiap, semua dan seluruh dalil, fakta, bukti, saksi dan dasar hukum yang di ajukan oleh Penggugat dalam Gugatan *a quo* kecuali yang secara tegas dan nyata di akui kebenarannya oleh Tergugat;

## DALAM EKSEPSI

### EKSEPSI PERTAMA, Gugatan *Premature (exception dilatoria)*

Bahwa obyek perkara pada gugatan *Aquo* dalam posita dan petitumnya adalah adanya tuntutan terhadap hak daripada penerima kerja dalam hal ini adalah Penggugat, yang dimana merupakan karyawan PT. Fortune Mitra Abadi, dan hingga saat ini masih menjadi karyawan dari PT. Fortune Mitra Abadi;

Penggugat meminta untuk membayarkan hak pesangon yang dimana hak tersebut dengan tegas hanya diberikan kepada pekerja yang telah di putus baik sepihak melalui pemberi kerja maupun melalui Putusan Pengadilan Hubungan Industrial sebagaimana yang dimaksud Pasal 151 ayat 3 pada Undang-undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

Bahwa Penggugat mendalilkan telah dilaksanakan Pemutusan Hubungan Kerja berdasarkan Surat Keterangan Kerja Nomor: 002/FMA-HRD/SK/I/20 sementara itu Tergugat tidak pernah sama sekali menerbitkan Surat Pemutusan Hubungan

Halaman 6 dari 26 halaman, Putusan PHI Nomor 19/Pdt.Sus-PHI/2022/PN.Tpg



# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Kerja kepada Penggugat dan tidak pernah dilaksanakannya Bipartit oleh karena itu status Penggugat masih merupakan pekerja dari Tergugat;

Bahwa berdasarkan uraian dalil-dalil Eksepsi tersebut diatas gugatan Penggugat masih terlalu dini sehingga merupakan *Premature (exception dilatoria)* maka sudah seharusnya dan sepatutnya gugatan Penggugat ditolak atau setidaknya dinyatakan tidak dapat diterima (*Niet Ontvankelijke Verklard atau N.O*);

EKSEPSI KEDUA, Gugatan Penggugat Kabur (*OBSCUUR LIBEL*)

Bahwa setelah membaca seluruh posita dan petitum gugatan Penggugat, gugatan tersebut tidak menerangkan dan menjelaskan secara rinci mengenai peristiwa hukum yang terjadi sehingga surat gugatan Penggugat tidak terang atau isinya gelap (*onduidelijk*). Padahal agar gugatan dianggap memenuhi syarat formil, dalil gugatan harus terang dan jelas atau tegas (*duidelijk*);

Bahwa posita gugatan Penggugat bertentangan atau tidak saling mendukung dengan Petitum gugatan, antara lain Petitum nomor :

3. Menyatakan "PUTUS" hubungan kerja antara Penggugat dengan Tergugat oleh Pengadilan, terhitung sejak 6 (enam) bulan penggugat setelah di berhentikan bekerja secara sepihak oleh Tergugat;
5. Membebankan biaya perkara kepada Negara"

Bahwa sudah sangat jelas Petitum gugatan Penggugat pada Nomor 3 dan 5 tersebut di atas tidak ada diuraikan oleh Penggugat di dalam posita gugatannya, oleh karena itu gugatan Penggugat secara hukum harus dinyatakan sebagai gugatan *obscuur libel*, hal tersebut sesuai dengan berdasarkan kaidah hukum:

- Yurisprudensi Mahkamah Agung RI Nomor 720 K/Pdt/1997 yang kaidah hukumnya: "Petitum tidak didukung posita mengakibatkan gugatan kabur";
- Yurisprudensi Mahkamah Agung RI Nomor 28 K/Sip/1973 yang kaidah hukumnya: "karena *rechtsfeiten* bertentangan dengan petitum, maka gugatan harus dinyatakan kabur dan karenanya harus ditolak"
- Yurisprudensi Mahkamah Agung RI Nomor 67 K/Sip/1972 yang kaidah hukumnya: "Dalam hal dalil-dalil Penggugat asal tidak selaras dan bertentangan dengan petitum-petitumnya, maka gugatan tersebut harus dinyatakan kabur dan putusan *Judex Facti* harus dibatalkan"

Bahwa berdasarkan uraian dalil-dalil Eksepsi tersebut diatas maka sudah

Halaman 7 dari 26 halaman, Putusan PHI Nomor 19/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](mailto:kepaniteraan@mahkamahagung.go.id) Telp : 021-384 3348 (ext.318)



# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

seharusnya dan sepatutnya gugatan Penggugat ditolak atau setidaknya tidak dinyatakan tidak dapat diterima (*Niet Ontvankelijke Verklard atau N.O*);

## DALAM POKOK PERKARA

1. Tergugat tetap kepada dalil - dalil yang telah dipaparkan dalam Eksepsi dan merupakan satu kesatuan yang tidak dapat dipisahkan dengan dalil - dalil dalam pokok perkara dalam jawaban ini;
2. Tergugat menolak dan menyangkal dengan tegas seluruh dalil - dalil gugatan yang diajukan Penggugat di dalam gugatannya tertanggal 21 Februari 2022, terkecuali yang diakui secara tegas oleh Tergugat;
3. Bahwa tidak benar Tergugat telah melaksanakan Pemutusan Hubungan Kerja berdasarkan Keterangan Kerja Nomor: 002/FMA-HRD/SK/II/20 tertanggal 31 Januari 2020 karena keterangan kerja tersebut untuk digunakan pencairan dana Jamsostek sesuai permintaan dari Tergugat;
4. Bahwa Tergugat sampai saat ini telah lalai dalam melaksanakan pekerjaannya kepada Tergugat dengan tidak pernah lagi masuk kerja kepada Tergugat;
5. Bahwa selama ini Tergugat tidak pernah menerima panggilan resmi dari Penggugat untuk melaksanakan Bipartit dan Tripartit;
6. Bahwa Mediator pada Dinas Tenaga Kerja Kota Batam yang telah mengeluarkan Surat Anjuran Nomor : B.913/TK-4/PPHI/X/2021, tertanggal 30 September 2021 sifatnya hanya anjuran yang tidak mengikat kecuali anjuran tersebut di sepakati oleh para pihak;

## PETITUM:

Berdasarkan segala sesuatu tersebut diatas, maka dengan ini kami selaku Tergugat mohon kepada majelis hakim yang memeriksa perkara ini berkenan memutuskan sebagai berikut:

## DALAM EKSEPSI

1. Mengabulkan eksepsi Tergugat;
2. Menyatakan gugatan Penggugat tidak dapat diterima (*niet onvankelijke verklaard*);

## DALAM POKOK PERKARA

1. Menolak gugatan Penggugat untuk seluruhnya;

Halaman 8 dari 26 halaman, Putusan PHI Nomor 19/Pdt.Sus-PHI/2022/PN.Tpg



2. Menghukum Penggugat untuk membayar biaya perkara ini;

Atau bilamana Yang Mulia Majelis Hakim yang memeriksa dan mengadili perkara a quo berpendapat lain, mohon putusan yang seadil-adilnya dalam peradilan yang baik dan benar (ex aequo et bono);

Menimbang bahwa atas jawaban Tergugat dimaksud, Penggugat mengajukan repliknya pada tanggal 30 Mei 2022 yang pada pokoknya menyatakan tetap pada gugatannya, sedangkan Tergugat mengajukan dupliknya pada tanggal 2 Juni 2022 yang pada pokoknya juga tetap pada jawabannya;

Menimbang bahwa untuk menguatkan dalil gugatannya Penggugat telah mengajukan bukti P - 1 sampai dengan P - 20 sebagai berikut :

1. Foto copy Surat Keterangan Kerja Nomor. 002/FMA-HRD/SK/I/20, Tanggal 31 Januari 2020, selanjutnya diberi tanda P - 1;
2. Foto copy Slip Gaji bulan Oktober 2019 yang dibayarkan pada tanggal 23 Januari 2020, selanjutnya diberi tanda P-2;
3. Foto copy Slip Gaji bulan November 2019 yang dibayarkan pada tanggal 23 Januari 2020, selanjutnya diberi tanda P-3;
4. Foto copy Slip Gaji Terakhir yakni bulan Desember 2019, yang dibayarkan pada tanggal 23 Januari 2020, selanjutnya diberi tanda P-4;
5. Foto copy Surat peringatan untuk segera pergi dari tanah dan bangunan milik PT. CIKITSU BANGUN PERSADA (grup perusahaan Tergugat), tanggal 17 Juni 2021. selanjutnya diberi tanda P-5;
6. Foto copy Surat peringatan Kedua dan Terakhir segera pergi dari tanah dan bangunan milik PT. CIKITSU BANGUN PERSADA (grup perusahaan Tergugat), tanggal 24 Juni 2021, selanjutnya diberi tanda P-6;
7. Foto copy surat Permintaan Perundingan Bipartit Pertama, Nomor 01/VI/2021 tanggal 28 Juni 2021 dari Penggugat kepada Tergugat, selanjutnya diberi tanda P-7;
8. Foto copy Tanda terima Surat Permintaan Perundingan Pertama Nomor 01/VI/2021, tanggal 28 Juni 2021, diterima oleh security atas nama IRZA, selanjutnya diberi tanda P-8;
9. Foto copy Surat Permintaan Perundingan Bipartit Kedua, Nomor 02/VII/2021 tertanggal 1 Juli 2021 dari Penggugat kepada Tergugat, selanjutnya diberi tanda P-9;
10. Foto copy Tanda terima surat Permintaan Perundingan Kedua Nomor: 02/VII/2021 tanggal 1 Juli 2021 diterima oleh security atas nama VINSENSIUS KIA BORO, selanjutnya diberi tanda P-10;

*Halaman 9 dari 26 halaman, Putusan PHI Nomor 19/Pdt.Sus-PHI/2022/PN.Tpg*



# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

11. Foto copy Surat Permintaan Perundingan Bipartit Ketiga, Nomor 03/VII/2021 tertanggal 7 Juli 2021 dari Penggugat kepada Tergugat, selanjutnya diberi tanda P-11;
12. Foto copy Tanda Surat Permintaan Perundingan Bipartit Ketiga, Nomor 03/VII/2021 tertanggal 7 Juli 2021 diterima oleh security atas nama SAHLAN ALI, selanjutnya diberi tanda P-12;
13. Foto copy Risalah Perundingan Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial secara Bipartit, selanjutnya diberi tanda P-13;
14. Foto copy Permohonan Pencatatan Perselisihan Hubungan Industrial tertanggal 14 Juli 2021, selanjutnya diberi tanda P-14;
15. Foto copy Surat Panggilan pertama dari Dinas Tenaga Kerja Kota Batam dengan Nomor : B.761/TK-4/PPHI/VIII/2021 tertanggal 3 Agustus 2021, selanjutnya diberi tanda P-15;
16. Foto copy Tanda terima surat Panggilan Pertama dari Dinas Tenaga Kerja Kota Batam dengan Nomor : B.761/TK-4/PPHI/VIII/2021 tanggal 3 Agustus 2021, selanjutnya diberi tanda P-16;
17. Foto copy Surat Panggilan kedua dari Dinas Tenaga Kerja Kota Batam dengan Nomor : B.804/TK-4/PPHI/VIII/2021 tertanggal 20 Agustus 2021, selanjutnya diberi tanda P-17;
18. Foto copy Tanda terima surat Panggilan kedua dari Dinas Tenaga Kerja Kota Batam dengan Nomor : B.804/TK-4/PPHI/VIII/2021 tertanggal 20 Agustus 2021, selanjutnya diberi tanda P-18;
19. Foto copy Anjuran dari Dinas Tenaga Kerja Kota Batam Nomor : B.913/TK-4/PPHI/X/2021, tertanggal 30 September 2021, selanjutnya diberi tanda P-19;
20. Foto copy Tanda terima Surat Anjuran dari Dinas Tenaga Kerja Kota Batam Nomor : B.913/TK-4/PPHI/X/2021, tertanggal 4 Oktober 2021

Menimbang bahwa bukti-bukti surat diatas telah dibubuhi materai yang cukup dan Fotocopy bukti-bukti surat tersebut telah pula dicocokkan dengan aslinya dan telah sesuai dengan aslinya di persidangan kecuali bukti P - 2, P - 3, P - 4, P - 7, P - 8, P - 9, P - 10, P - 11, P - 13, P - 20, tidak dapat menunjukan aslinya dipersidangan;

Menimbang bahwa selain bukti surat tersebut, Penggugat tidak menghadirkan saksi walaupun Majelis Hakim telah memberikan kesempatan untuk itu;

Halaman 10 dari 26 halaman, Putusan PHI Nomor 19/Pdt.Sus-PHI/2022/PN.Tpg



# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Menimbang bahwa untuk mempertahankan dalil sangkalannya pihak Tergugat tidak mengajukan bukti-bukti surat meskipun Majelis Hakim sudah memberikan kesempatan untuk itu:

Menimbang bahwa meskipun Tergugat tidak mengajukan bukti surat Tergugat menghadirkan saksi 2 orang atas nama ENDRAWATI dan NANDI ROMANSYAH;

Saksi Endrawati dan Nandi Romansyah dibawah sumpah memberikan keterangan sebagai berikut;

- Bahwa saksi kerja dari tahun 2005 akhir s/d sekarang di sumber mitra
- Bahwa Penggugat dulu bekerja sebagai Office Boy dan sekarang sudah tidak bekerja lagi,;
- Bahwa saksi nandi Romansyah bekerja di PT. Cikitsu
- Bahwa didalam Group ada beberapa perusahaan diantaranya
  1. PT. Fortune Mitra Abadi
  2. PT. Sumber Mitra
  3. PT. Cikitsu
  4. PT. Sumber Propertindo.
  5. PT. From Line
  6. PT. Jus Deling

Menimbang bahwa selanjutnya Penggugat dan Tergugat masing-masing mengajukan kesimpulannya pada tanggal 13 Juni 2022;

Menimbang bahwa untuk singkatnya uraian putusan ini maka segala sesuatu yang telah dicatat dalam berita acara persidangan dianggap seluruhnya merupakan bagian yang tak terpisahkan dari putusan ini;

Menimbang bahwa akhirnya para pihak menyatakan tidak ada hal-hal yang diajukan lagi di dalam perkara ini dan selanjutnya memohon untuk putusan;

## TENTANG PERTIMBANGAN HUKUM

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

Menimbang bahwa bersamaan dengan jawaban Tergugat telah mengajukan eksepsi pada pokoknya adalah sebagai berikut :

*Halaman 11 dari 26 halaman, Putusan PHI Nomor 19/Pdt.Sus-PHI/2022/PN.Tpg*



## Dalam Eksepsi:

EKSEPSI PERTAMA, Gugatan Premature (exception dilatoria)

1. Bahwa obyek perkara pada gugatan Aquo dalam posita dan petitumnya adalah adanya tuntutan terhadap hak daripada penerima kerja dalam hal ini adalah Penggugat, yang dimana merupakan karyawan PT. Fortune Mitra Abadi, dan hingga saat ini masih menjadi karyawan dari PT. Fortune Mitra Abadi;
2. Bahwa Penggugat mendalilkan telah dilaksanakan Pemutusan Hubungan Kerja berdasarkan Surat Keterangan Kerja Nomor: 002/FMA-HRD/SK/I/20 sementara itu Tergugat tidak pernah sama sekali menerbitkan Surat Pemutusan Hubungan Kerja kepada Penggugat dan tidak pernah dilaksanakannya Bipartit oleh karena itu status Penggugat masih merupakan pekerja dari Tergugat;

EKSEPSI KEDUA, Gugatan Penggugat Kabur (OBSCUUR LIBEL)

1. Bahwa setelah membaca seluruh posita dan petitum gugatan Penggugat, gugatan tersebut tidak menerangkan dan menjelaskan secara rinci mengenai peristiwa hukum yang terjadi sehingga surat gugatan Penggugat tidak terang atau isinya gelap (*onduidelijk*). Padahal agar gugatan dianggap memenuhi syarat formil, dalil gugatan harus terang dan jelas atau tegas (*duidelijk*);

Bahwa posita gugatan Penggugat bertentangan atau tidak saling mendukung dengan Petitum gugatan, antara lain Petitum nomor :

4. *Menyatakan "PUTUS" hubungan kerja antara Penggugat dengan Tergugat oleh Pengadilan, terhitung sejak 6 (enam) bulan penggugat setelah di berhentikan bekerja secara sepihak oleh Tergugat;*
6. *Membebaskan biaya perkara kepada Negara"*

Bahwa sudah sangat jelas Petitum gugatan Penggugat pada Nomor 3 dan 5 tersebut di atas tidak ada diuraikan oleh Penggugat di dalam posita gugatannya, oleh karena itu gugatan Penggugat secara hukum harus dinyatakan sebagai gugatan *obscuur libel*,

Bahwa berdasarkan uraian dalil-dalil Eksepsi tersebut diatas masih terlalu dini sehingga merupakan Premature (exception dilatoria) dan Petitum gugatan Penggugat pada Nomor 3 dan 5 tersebut di atas tidak ada diuraikan oleh Penggugat di dalam posita gugatannya, oleh karena itu gugatan Penggugat secara hukum harus dinyatakan sebagai gugatan *obscuur libel*, maka sudah

*Halaman 12 dari 26 halaman, Putusan PHI Nomor 19/Pdt.Sus-PHI/2022/PN.Tpg*



# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

seharusnya dan sepatutnya gugatan Penggugat ditolak atau setidaknya tidak dinyatakan tidak dapat diterima (Niet Ontvankelijke Verklard atau N.O);

Menimbang, bahwa terhadap dalil-dalil eksepsi Tergugat tersebut, Penggugat dalam repliknya mendalilkan pada pokoknya hal-hal berikut ini.

Bahwa Penggugat dengan tegas menolak dan keberatan atas legal standing Tergugat, karena faktanya masa jabatan Direktur yang menjadi wakil Tergugat dalam Perkara a quo telah daluarsa sehingga mengakibatkan legal standing Tergugat menjadi cacat,

Bahwa oleh karena tugas dan tanggung jawab Direksi begitu besar serta konsekuensi hukum yang terjadi akibat setiap perbuatan/tindakan Direksi, maka sudah sepatutnya Legal Standing dari seorang Direksi harus memenuhi persyaratan peraturan perundang-undangan. Sementara itu dalam perkara a quo, Saudara Abdi Susanto Negara yang bertindak untuk dan atas nama PT. Fortune Mitra Abadi selaku Direktur Utama Perseroan yang memberikan kuasa kepada Kuasa Hukumnya ternyata telah habis masa jabatannya ( Daluwarsa ), hal ini ternyata dalam Akta Perseroan tentang pengangkatan Abdi Negara Susanto sebagai Direktur Utama selama 5 (lima) tahun sejak tahun 2010 ( dan tentu saja berakhir 5 (lima) tahun kemudian yang diperlihatkan oleh Tergugat di muka Pengadilan bersama-sama Majelis Hakim dan Penggugat pada saat sidang pada tanggal 19 Mei 2022 dan apabila setelah habisnya masa jabatan tersebut tidak pernah dilakukan pembaharuan atau pergantian jabatan direksi sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan, maka Direksi tersebut tidak lagi memiliki kapasitas untuk mewakili Tergugat di muka Pengadilan, sehingga oleh karena Legal Standing Tergugat tidak sah, maka sudah sepatutnya kehadiran pihak yang mengatasnamakan Tergugat dalam persidangan perkara a quo dan turut pula seluruh Eksepsi dan Jawaban Tergugat pada sidang terdahulu harus ditolak oleh Majelis hakim Yang Mulia.

## DALAM EKSEPSI

EKSEPSI Tergugat tentang Gugatan Premature (exception dilatoria)

Bahwa Tergugat pada pokoknya mendalilkan gugatan Penggugat premature karena Penggugat hingga saat ini masih menjadi karyawan Tergugat. Bahwa dalil Tergugat tersebut sangat bertentangan dengan fakta bahwa Penggugat tidak lagi dipekerjakan oleh Tergugat ( disuruh berhenti bekerja ) sejak Tergugat menerbitkan Surat Keterangan Kerja nomor : 002/FMA-HRD/SK/1/2020, tanggal 31 Januari 2020, yang ditandatangani oleh Kepala Kantor atas nama Abdi Negara Susanto, yang pada pokoknya menerangkan

*Halaman 13 dari 26 halaman, Putusan PHI Nomor 19/Pdt.Sus-PHI/2022/PN.Tpg*



# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

bahwa Penggugat telah bekerja ditempat Tergugat terhitung sejak bulan Juni tahun 2004 sampai dengan tanggal 31 Januari 2020 dan sejak itu pula Penggugat tidak lagi menerima upah kerja seperti biasanya saat Penggugat masih bekerja dan oleh karena Eksepsi Tergugat in casu tidak benar maka sepatutnya eksepsi tersebut ditolak oleh Majelis Hakim yang Mulia;

## EKSEPSI Tergugat tentang Gugatan Penggugat Kabur (*OBSCUUR LIBEL*)

Bahwa Penggugat telah menyusun posita gugatan berdasarkan fakta hukum secara sistematis, Gugatan Penggugat juga telah memenuhi syarat formil karena menguraikan dalil gugatan secara terang, jelas dan tegas (duidelijk) dan saling terkait antara Posita dan Petitum gugatan dan Posita dan Petitum Gugatan saling berhubungan erat satu sama lain yang menjadikan gugatan Penggugat sudah sangat terang benderang tentang duduk persoalan yang terjadi, dengan demikian sepatutnya eksepsi tersebut ditolak oleh Majelis Hakim yang Mulia;

Menimbang, bahwa terhadap dalil-dalil Replik Penggugat tersebut, Tergugatnya dalam dupliknya mendalilkan pada pokoknya hal-hal berikut ini.

## TENTANG LEGAL STANDING TERGUGAT

Bahwa sudah sangat jelas Undang-undang Perseroan Terbatas tidak menetapkan jangka waktu masa jabatan direktur untuk dapat menduduki jabatannya. Penjelasan pada Pasal 94 ayat (3) dan Pasal 111 ayat (3) Undang-Undang Nomor 40 tahun 2007 tentang Perseroan Terbatas ("UU PT") hanya mengatur anggota Direksi dan Dewan Komisaris diangkat untuk jangka waktu tertentu dan dapat diangkat kembali.

Bahwa sesuai dengan Anggaran Dasar Perusahaan jabatan Direksi berakhir apabila :

- Mengundurkan diri sesuai ketentuan ayat (8);
- Tidak lagi memenuhi persyaratan perundang-undangan yang berlaku;
- Meninggal dunia;
- Diberhentikan berdasarkan keputusan Rapat Umum Pemegang Saham;

Bahwa oleh karena Direksi tidak ada satupun memenuhi syarat berakhirnya masa jabatan tersebut, oleh karenanya Legal Standing Tergugat adalah sah dan dapat mewakili Tergugat di dalam persidangan;

## EKSEPSI Tergugat tentang Gugatan Premature (exception dilatoria)

Halaman 14 dari 26 halaman, Putusan PHI Nomor 19/Pdt.Sus-PHI/2022/PN.Tpg



# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Bahwa kembali Tergugat jelaskan sampai saat ini Tergugat tidak pernah sama sekali menerbitkan Surat Pemutusan Hubungan Kerja kepada Penggugat oleh karena itu status Penggugat masih merupakan pekerja dari Tergugat;

Bahwa Surat Keterangan Kerja Nomor: 002/FMA-HRD/SK/I/20 tertanggal 31 Januari 2020 adalah surat yang di keluarkan oleh Tergugat atas dasar permintaan dari Penggugat sendiri sehingga belum adanya Pemutusan Hubungan Kerja kepada Penggugat;

Bahwa berdasarkan Pasal 151 ayat 3 yang berbunyi :

“Dalam hal perundingan sebagaimana dimaksud dalam ayat 2 benar-benar tidak menghasilkan persetujuan, pengusaha hanya dapat memutuskan hubungan kerja dengan pekerja/buruh setelah memperoleh peetapan dari lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial”

Maka sudah sangat jelas bahwa gugatan yang diajukan oleh Penggugat bertentangan dengan Pasal 1 angka 17 Undang-undang Nomor 02 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, yang dikarenakan Tergugat belum memutuskan untuk melakukan pemutusan hubungan kerja dan baik Penggugat maupun Tergugat juga tidak pernah mengajukan permohonan pemutusan hubungan kerja maupun memohonkan untuk di lakukan pemutusan hubungan kerja;

Bahwa berdasarkan uraian dalil-dalil Eksepsi tersebut diatas gugatan Penggugat masih terlalu dini sehingga merupakan Premature (exception dilatoria) maka sudah seharusnya dan sepatutnya gugatan Penggugat ditolak atau setidaknya dinyatakan tidak dapat diterima (Niet Ontvankelijke Verklard atau N.O);

**EKSEPSI Tergugat tentang Gugatan Penggugat Kabur (OBSCUUR LIBEL)**

Bahwa surat gugatan Penggugat sudah sangat jelas tidak menerangkan dan menjelaskan secara rinci mengenai peristiwa hukum yang terjadi sehingga surat gugatan Penggugat tidak terang atau isinya gelap (*onduidelijk*), hal ini diakui sendiri oleh Penggugat di dalam Repliknya yang menyatakan bahwa gugatan menjadi singkat, padat dan dapat menerangkan pokok perkara karena ternyata faktanya surat gugatan Penggugat tidak menerangkan dengan jelas;

Menimbang, bahwa setelah Majelis Hakim membaca dan mencermati dengan seksama gugatan dan Replik Penggugat dan Jawaban dan sekaligus Eksepsi dan Duplik yang diajukan oleh Tergugat terhadap gugatan Penggugat

*Halaman 15 dari 26 halaman, Putusan PHI Nomor 19/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](mailto:kepaniteraan@mahkamahagung.go.id) Telp : 021-384 3348 (ext.318)



tersebut maka Majelis Hakim akan mempertimbangkan eksepsi dari Tergugat satu demi satu;

Menimbang, bahwa terhadap eksepsi Pertama Tergugat mengenai Gugatan *Premature (exception dilatoria)* yang mendalilkan bahwa Tergugat tidak pernah sama sekali menerbitkan Surat Pemutusan Hubungan Kerja kepada Penggugat dan tidak pernah dilaksanakannya Bipartit oleh karena itu status Penggugat masih merupakan pekerja dari Tergugat dan hingga saat ini Penggugat masih menjadi karyawan dari PT. Fortune Mitra Abadi Majelis Hakim akan memberikan pertimbangan sebagai berikut bahwa oleh karena materi eksepsi Tergugat sudah masuk dalam pokok perkara dan membutuhkan pembuktian lebih lanjut maka akan dipertimbangan bersamaan dengan pokok perkara dengan demikian eksepsi Tergugat mengenai Gugatan *Premature (exception dilatoria)* tidak dapat dikabulkan;

Menimbang, bahwa terhadap eksepsi Kedua mengenai Gugatan Penggugat Kabur (*OBSCUUR LIBEL*) posita dan petitum gugatan Penggugat, gugatan tersebut tidak menerangkan dan menjelaskan secara rinci mengenai peristiwa hukum yang terjadi sehingga surat gugatan Penggugat tidak terang atau isinya gelap (*onduidelijk*). Padahal agar gugatan dianggap memenuhi syarat formil, dalil gugatan harus terang dan jelas atau tegas (*duidelijk*) dan posita gugatan Penggugat bertentangan atau tidak saling mendukung dengan Petitum gugatan bahwa setelah Majelis Hakim membaca dan mencermati gugatan Penggugat sudah sangat jelas dan rinci dan sangat terang benderang sehingga sudah memenuhi syarat formil karena Dinastengakerja kota Batam sudah mengeluarkan anjuran Nomor : B.913/TK-4/PPHI/X/2021 tanggal 30 September 2021 berdasarkan Undang-undang nomor 2 tahun 2004 tentang penyelesaian perselisihan hubungan industrial pasal 4 ayat (1) dan (2) yang isinya sebagai berikut;

- (1) Dalam hal perundingan bipartit gagal sebagaimana dimaksud dalam Pasal 3 ayat (3), maka salah satu atau kedua belah pihak mencatatkan perselisihannya kepada instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan setempat dengan melampirkan bukti bahwa upaya-upaya penyelesaian melalui perundingan bipartit telah dilakukan.
- (2) Apabila bukti-bukti sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) tidak dilampirkan, maka instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan mengembalikan berkas untuk dilengkapi paling lambat dalam waktu 7 (tujuh) hari kerja terhitung sejak tanggal diterimanya pengembalian berkas.



Dengan demikian Majelis Hakim berpendapat bahwa Perundingan Bipartit sudah diupayakan oleh Penggugat namun salah satu pihak menolak untuk berunding atau telah dilakukan perundingan tetapi tidak mencapai kesepakatan, maka perundingan bipartit dianggap gagal dan Penggugat sudah melampirkan bukti bahwa upaya-upaya penyelesaian melalui perundingan bipartit telah dilakukan dan instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan tidak mengembalikan berkas untuk dilengkapi maka Majelis Hakim Berpendirian bahwa dengan dikeluarkannya anjuran Nomor : B.913/TK-4/PPHI/X/2021 tanggal 30 September 2021 dianggap sudah memenuhi syarat formil dengan demikian terhadap eksepsi Kedua mengenai Gugatan Penggugat Kabur (OBSCUUR LIBEL) tidak beralasan dan sudah sepatutnya ditolak;

Menimbang, bahwa mengenai Penggugat dengan tegas menolak dan keberatan atas legal standing Tergugat, karena faktanya masa jabatan Direktur yang menjadi wakil Tergugat dalam Perkara a quo telah daluarsa sehingga mengakibatkan legal standing Tergugat menjadi cacat setelah Majelis Hakim membaca dan mempelajari Anggaran Dasar Perusahaan pasal 16 ayat 4 bahwa Anggota Direksi diangkat oleh Rapat umum Pemegang Saham, masing-masing untuk jangka waktu 5 (lima) tahun dan dengan tidak mengurangi hak Rapat Umum Pemegang Saham untuk memberhentikannya sewaktu-waktu dan ayat 9 yang isinya bahwa Jabatan anggota Direksi berakhir apabila:

- Mengundurkan diri sesuai ketentuan ayat (8);
- Tidak lagi memenuhi persyaratan perundang-undangan yang berlaku;
- Meninggal dunia;
- Diberhentikan berdasarkan keputusan Rapat Umum Pemegang Saham;

Menimbang bahwa oleh karena Direksi tidak ada yang Mengundurkan diri dan masih memenuhi persyaratan perundang-undangan yang berlaku dan tidak ada yang meninggal dunia dan tidak ada yang diberhentikan berdasarkan keputusan Rapat Umum Pemegang Saham maka Majelis Hakim berpendapat bahwa Legal Standing Tergugat adalah sah dan dapat mewakili Tergugat di dalam persidangan;

#### DALAM POKOK PERKARA;

Menimbang bahwa yang menjadi pokok permasalahan dalam perkara ini adalah mengenai tuntutan Penggugat yang menyatakan bahwa Penggugat telah bekerja secara terus menerus di PT. FORTUNE MITRA ABADI terhitung sejak bulan Juni tahun 2004 sampai dengan tanggal 31 Januari 2020 dengan jabatan sebagai staf administrasi dan Office Boy dan sejak pertama kali Penggugat

*Halaman 17 dari 26 halaman, Putusan PHI Nomor 19/Pdt.Sus-PHI/2022/PN.Tpg*



## Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

mulai bekerja tidak ada perjanjian kerja secara tertulis antara Penggugat dan Tergugat kemudian setelah Penggugat bekerja selama 15 (lima belas) tahun 7 (tujuh) bulan secara terus menerus, pada bulan Februari tahun 2020, Tergugat melakukan pemutusan hubungan kerja secara sepihak tanpa membayar hak-hak ketenagakerjaan Penggugat berupa uang pesangon, penghargaan masa kerja serta uang penggantian hak sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku dan pada saat dilakukan Pemutusan Hubungan Kerja secara sepihak, Penggugat hanya diberikan Surat Keterangan Kerja nomor : 002/FMA-HRD/SK/I/2020, tertanggal 31 Januari 2020, yang ditandatangani oleh Kepala Kantor atas nama Abdi Negara Sutanto, yang pada pokoknya menerangkan bahwa Penggugat telah bekerja di tempat Tergugat terhitung sejak bulan Juni tahun 2004 sampai dengan tanggal 31 Januari 2020 sehingga Penggugat berkeberatan diputus hubungan kerjanya oleh Tergugat dengan meminta Tergugat untuk menghukum Tergugat untuk membayar hak-hak Penggugat berupa, uang pesangon sebesar 2 (dua) kali ketentuan pasal 156 ayat (2) huruf g, uang penghargaan masa kerja 1 (satu) kali ketentuan pasal 156 ayat (3) huruf b, uang penggantian hak sesuai ketentuan pasal 156 ayat (4) serta upah selama proses penyelesaian perselisihan hubungan industrial berlangsung sesuai dengan Ketentuan Undang-undang No. 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan sedangkan Tergugat berpendirian bahwa Penggugat sampai saat ini telah lalai dalam melaksanakan pekerjaannya kepada Tergugat dengan tidak pernah lagi masuk kerja kepada Tergugat dan tidak benar Tergugat telah melaksanakan Pemutusan Hubungan Kerja berdasarkan Keterangan Kerja Nomor: 002/FMA-HRD/SK/I/20 tertanggal 31 Januari 2020 karena keterangan kerja tersebut untuk digunakan pencairan dana Jamsostek sesuai permintaan dari Tergugat;

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

Menimbang bahwa untuk menguatkan dalil gugatannya Penggugat telah mengajukan bukti-bukti surat yang diberi tanda P-1 sampai dengan P - 20 dan Penggugat tidak menghadirkan saksi walaupun majelis hakim sudah memberikan kesempatan untuk itu;

Menimbang bahwa untuk mempertahankan dalil sangkalannya pihak Tergugat tidak mengajukan bukti-bukti surat walaupun Majelis Hakim telah memberikan kesempatan untuk itu; dan Tergugat menghadirkan saksi 2 orang atas nama ENDRAWATI dan NANDI ROMANSYAH;

Halaman 18 dari 26 halaman, Putusan PHI Nomor 19/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)



Menimbang bahwa terhadap bukti-bukti yang diajukan oleh Penggugat dan Tergugat tersebut, untuk selanjutnya Majelis Hakim hanya akan mempertimbangkan bukti-bukti yang relevan atau memiliki hubungan hukum yang kuat dengan pembuktian terhadap pokok perkara ini, sedangkan bukti-bukti yang tidak relevan tidak akan dipertimbangkan;

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

1. Apakah status Penggugat selaku pekerja kontrak (PKWT) atau pekerja tetap (PKWTT) ?
2. Apakah Pemutusan Hubungan Kerja yang dilakukan Tergugat kepada Penggugat sudah sesuai dengan Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan?
3. Apakah Penggugat berhak atas hak-haknya sebagaimana diatur dalam Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan?

Menimbang, bahwa mengenai pokok permasalahan angka 1 ( satu ) di atas majelis Hakim akan memberikan pertimbangan sebagai berikut untuk menentukan apakah Status Penggugat selaku pekerja kontrak (PKWT) atau pekerja tetap (PKWTT)?

Menimbang, bahwa berdasarkan vide bukti P - 1 perihal bukti surat keterangan Kerja No. 022/FMA-HRD/SK/I/20 membuktikan bahwa Penggugat merupakan Karyawan / Staff diperusahaan Tergugat terhitung mulai Juni 2004 s/d 31 Januari 2020 dan sejak pertama kali Penggugat mulai bekerja tidak ada perjanjian kerja secara tertulis antara Penggugat dan Tergugat;

Menimbang, bahwa ketentuan peraturan perundang-undangan yang mengatur secara khusus mengenai Perjanjian Kerja Waktu Tertentu yang dibuat tidak tertulis bertentangan dengan ketentuan sebagaimana Pasal 57 ayat (1) dinyatakan sebagai perjanjian kerja untuk waktu tidak tertentu, diantaranya adalah pasal 57 ayat (2) Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan

Menimbang, bahwa berdasarkan ketentuan pasal 57 ayat (2) Undang-Undang nomor: 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan selengkapny berbunyi sebagai berikut Perjanjian kerja untuk waktu tertentu yang dibuat tidak tertulis bertentangan dengan ketentuan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dinyatakan sebagai perjanjian kerja untuk waktu tidak tertentu.



Menimbang, bahwa dari ketentuan tersebut diatas dan dikaitkan dengan perkara ini dapat disimpulkan bahwa Hubungan Kerja antara Penggugat dengan Tergugat tidak ada ikatan kontrak kerja sejak awal bekerja, sehingga status Hubungan Kerja antara Penggugat dengan Tergugat menjadi Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu ( PKWTT ) Permanen sejak adanya hubungan kerja dengan demikian Petitum Gugatan Penggugat angka 2 dapat dikabulkan.

Menimbang, bahwa dari Jawab – menjawab antara kedua belah pihak dihubungkan dengan bukti-bukti yang disampaikan di persidangan, maka terdapat fakta-fakta hukum sebagai berikut :

Menimbang, bahwa berdasarkan vide bukti P – 2, P – 3, P - 4 perihal bukti Slip gaji Penggugat bulan Oktober 2019, November 2019, dan Slip Gaji Terakhir Penggugat bulan Desember 2019 yang dibayarkan pada tanggal 23 Januari 2020 dimana Penggugat mendapatkan upah sebesar Rp.2.685.000,- ( dua juta enam ratus delapan puluh lima ribu rupiah ) dan berdasarkan Bukti P – 1 perihal surat keterangan Kerja No. 002/FMA-HRD/SK/1/20 tanggal 31 Januari 2020 didalam surat Keterangan tersebut tercantum Penggugat bekerja Mulai Juni 2004 s.d 31 Januari 2020, oleh karena Penggugat terakhir bekerja Januari 2020 sedangkan Upah Minimum Kota Batam tahun 2020 berdasarkan Keputusan Gubernur Kepulauan Riau Nomor : 1047 Tahun 2019 tanggal 21 November 2019 adalah sebesar Rp.4.130.279 empat juta seratus tiga puluh ribu dua ratus tujuh puluh Sembilan rupih ), bahwa Tergugat membayar Upah Penggugat dibawah Upah Minimum Kota Batam tahun 2020 dengan demikian Majelis Hakim menetapkan Upah Penggugat sesuai dengan Upah Minimum Kota Batam tahun 2020 sebesar Rp.4.130.279 empat juta seratus tiga puluh ribu dua ratus tujuh puluh Sembilan rupih ),

Menimbang, bahwa dengan demikian Majelis Hakim berkesimpulan hubungan kerja antara Penggugat dengan Tergugat bersifat tetap dengan upah Penggugat berdasarkan Upah Minimum Kota Batam tahun 2020 adalah sebesar Rp. 4.130.279,-; ( empat juta seratus tiga puluh ribu dua ratus tujuh puluh sembilan rupiah ) dengan masa kerja 15 (lima belas ) tahun 7 ( tujuh ) bulan

Menimbang bahwa selanjutnya, Majelis Hakim akan mempertimbangkan pokok gugatan pada angka 2 tersebut yakni, apakah Pemutusan Hubungan Kerja yang dilakukan oleh Tergugat kepada Penggugat sudah berdasarkan Undang-undang Nomor 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan ?

Menimbang bahwa sebagai konsekwensi hukum dari hubungan kerja antara Penggugat dengan Tergugat yang terikat berdasarkan Perjanjian Kerja

*Halaman 20 dari 26 halaman, Putusan PHI Nomor 19/Pdt.Sus-PHI/2022/PN.Tpg*



## Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Waktu Tidak Tertentu maka untuk melakukan pemutusan hubungan kerja atau mengakhiri hubungan kerja antara Penggugat dengan Tergugat harus tetap mengacu pada ketentuan yang telah diatur didalam peraturan Perundang-undangan yang berlaku;

Menimbang bahwa sesuai dengan ketentuan Pasal 151 ayat (3) Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, menyatakan bahwa Pengusaha hanya dapat melakukan pemutusan hubungan kerja kepada pekerja setelah memperoleh penetapan dari lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial, dan berdasarkan ketentuan Pasal 155 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, pemutusan hubungan kerja tanpa penetapan dari lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial sebagaimana dimaksud dalam Pasal 151 ayat (3), batal demi hukum;

Menimbang bahwa dari seluruh pertimbangan tersebut dapat diketahui bahwa PHK yang dilakukan oleh Tergugat terhadap Penggugat belum memperoleh penetapan dari lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial sehingga pemutusan hubungan kerja yang dilakukan oleh Tergugat kepada Penggugat adalah batal demi hukum;

Menimbang, bahwa oleh karena Pemutusan Hubungan Kerja yang dilakukan Tergugat kepada Penggugat karena alasan yang tidak jelas maka Majelis Hakim berpendapat bahwa Penggugat di PHK karena alasan Efisiensi dan berdasarkan ketentuan pasal 164 ayat (3) Undang-undang No.13 tahun 2003 yang menyatakan bahwa 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).

Menimbang, bahwa oleh karena Pemutusan Hubungan Kerja yang dilakukan Tergugat kepada Penggugat bukan karena Penggugat melakukan kesalahan tetapi karena Perusahaan melakukan Efisiensi sedangkan Pasal 164 ayat 3 berdasarkan putusan Mahkamah konstitusi No. 19/PUU-IX/2011 menyatakan bahwa Pasal 164 ayat 3 tidak berkekuatan hukum mengikat sepanjang tidak dimaknai perusahaan tutup permanen atau tutup tidak untuk sementara waktu, dengan demikian Pemutusan hubungan kerja yang dilakukan Tergugat kepada Penggugat

Halaman 21 dari 26 halaman, Putusan PHI Nomor 19/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](mailto:kepaniteraan@mahkamahagung.go.id) Telp : 021-384 3348 (ext.318)



dengan alasan efisiensi tidak dapat dikabulkan, namun demikian Penggugat dalam gugatannya tidak keberatan di putus hubungan kerjanya dengan meminta Tergugat membayar hak-hak Penggugat sesuai dengan Undang-undang No. 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan,

Menimbang, bahwa berdasarkan uraian pertimbangan diatas maka majelis hakim berkesimpulan bahwa hubungan kerja antara Penggugat dengan Tergugat dapat di putus berdasarkan putusan pengadilan hubungan industrial;

Menimbang, bahwa dengan demikian dengan berpedoman pada permohonan subsider yang diajukan oleh Penggugat dan Tergugat dalam gugatan dan jawabannya yang memohon kepada Majelis Hakim untuk menjatuhkan putusan yang seadil-adilnya apabila Majelis Hakim berpendapat lain, maka selanjutnya Majelis Hakim akan memutus perkara ini berdasarkan rasa keadilan dan kepatutan sebagaimana diatur didalam Pasal 100 Undang-undang Nomor 2 tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, dalam situasi dan kondisi seperti ini Undang-undang memberikan kewenangan kepada Majelis Hakim untuk mencari jalan keluar yang terbaik dan bermanfaat bagi kedua belah pihak;

Menimbang, bahwa di dalam aline ke III Penjelasan Umum UU No. 2 tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, menyebutkan, "Hubungan antara pekerja/buruh dan pengusaha merupakan hubungan yang didasari oleh kesepakatan para pihak untuk mengikatkan diri dalam suatu hubungan kerja secara suka rela. Dalam hal salah satu pihak tidak menghendaki lagi untuk terikat dalam hubungan kerja tersebut maka sulit bagi para pihak untuk tetap mempertahankan hubungan yang harmonis, oleh karena itu perlu dicari jalan keluar yang terbaik bagi kedua belah pihak untuk menentukan bentuk penyelesaiannya....";

Menimbang, bahwa sejalan dengan penjelasan undang-undang No.2 tahun 2004 dan putusan Mahkamah Agung RI diatas Pasal 10 Konvensi ILO No.158 Tahun 1982 pada pokoknya meyebutkan apabila badan yang berwenang menilai PHK terhadap pekerja tidak sah maka badan tersebut berwenang memerintahkan pengusaha untuk mempekerjakan kembali pekerja atau dapat pula menghukum pengusaha untuk membayar kompensasi yang memadai atau bantuan serupa lainnya yang mungkin dianggap tepat menurut Majelis Hakim penyelesaian yang adil, tepat dan realistis dalam perkara ini adalah dengan menyatakan "PUTUS" hubungan kerja antara Penggugat dengan Tergugat terhitung sejak putusan ini diucapkan, berdasarkan



# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

ketentuan pasal 164 ayat (3) Undang-undang No.13 tahun 2003 mewajibkan kepada Tergugat untuk membayar uang kompensasi PHK kepada Penggugat 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)., dengan demikian Petitum Gugatan Penggugat angka 3 dan 4 dapat dikabulkan,

Menimbang, bahwa mengacu pada ketentuan pasal 157 ayat (1) dan (3) UU No. 13 tahun 2003 bahwa komponen upah Penggugat yang dapat digunakan sebagai dasar perhitungan uang pesangon, uang penghargaan masa kerja, uang penggantian hak dan upah Penggugat selama proses PHK serta hak-hak lainnya adalah sebesar upah Penggugat sebagaimana telah dipertimbangkan diatas;

Menimbang bahwa selanjutnya, Majelis Hakim akan mempertimbangkan pokok gugatan pada angka 3 tersebut yakni apakah Penggugat berhak atas hak-haknya sebagaimana diatur dalam Undang-undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan sebagai berikut;

Menimbang, bahwa pokok gugatan pada angka 2 telah ditetapkan oleh majelis hakim bahwa hubungan kerja antara Penggugat dengan Tergugat dapat diputus berdasarkan putusan pengadilan hubungan industrial maka majelis hakim akan mempertimbangkan mengenai uang kompensasi atas pengakhiran hubungan kerja tersebut;

Menimbang, bahwa terhadap status hubungan kerja Penggugat dengan Tergugat telah dipertimbangkan sebagaimana tersebut diatas;

Menimbang, bahwa sesuai dengan ketentuan Pasal 156 ayat (1) Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 mengamanatkan bahwa " dalam hal terjadi pemutusan hubungan kerja, pengusaha diwajibkan membayar uang pesangon dan atau uang penghargaan masa kerja dan uang penggantian hak yang seharusnya diterima;"

Menimbang, bahwa berdasarkan pertimbangan tersebut diatas majelis hakim berpendirian bahwa oleh karena Pemutusan Hubungan Kerja yang dilakukan Tergugat kepada Penggugat bukan karena Penggugat melakukan kesalahan berdasarkan ketentuan pasal 164 ayat (3) Undang-undang No.13 tahun 2003 mewajibkan kepada Tergugat untuk membayar uang kompensasi PHK kepada Penggugat 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) UU No.13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan,

*Halaman 23 dari 26 halaman, Putusan PHI Nomor 19/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](mailto:kepaniteraan@mahkamahagung.go.id) Telp : 021-384 3348 (ext.318)



# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Menimbang, bahwa berdasarkan Pasal 97 Undang-undang Nomor 2 Tahun 2004 menyebutkan bahwa: “ Dalam putusan Pengadilan Hubungan Industrial di tetapkan kewajiban yang harus dilakukan dan/atau hak yang harus diterima oleh para pihak atau salah satu pihak atas setiap penyelesaian perselisihan hubungan industrial;”

Menimbang, bahwa sebelum menetapkan kewajiban yang harus dilakukan dan/atau yang harus diterima oleh para pihak atau salah satu pihak, majelis hakim akan mempertimbangkan hal-hal sebagai berikut;

Menimbang, bahwa mengenai tuntutan upah proses Penggugat selama proses penyelesaian Pemutusan Hubungan Kerja maka Majelis Hakim berpendapat bahwa berdasarkan rasa keadilan bagi kedua belah pihak sebagaimana dimaksud ketentuan Pasal 100 Undang-undang Nomor 2 tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial maka Penggugat mendapatkan upah proses sebesar 6 bulan x upah Penggugat dengan perhitungan sebagai berikut; 6 bulan x Upah Penggugat

$6 \times \text{Rp. } 4.130.279,- = \text{Rp. } 24.781.674$

(Dua Puluh Empat Juta Tujuh Ratus Delapan Puluh Satu Ribu Enam Ratus Tujuh Puluh Empat Rupiah);,

berdasarkan uraian pertimbangan di atas sehingga Petitum Penggugat angka 4 dapat di kabulkan;

Menimbang bahwa berdasarkan pertimbangan-pertimbangan yang telah terurai diatas, maka majelis hakim akan menetapkan kewajiban Tergugat untuk membayar uang kompensasi kepada Penggugat dan hak-hak lainnya sebagai akibat dari pengakhiran hubungan kerja yang dilakukan oleh Tergugat kepada Penggugat, sebagai berikut;

Menimbang bahwa masa kerja Penggugat sebagai pekerja terhitung sejak bulan Juni 2004 s/d 31 Januari 2020 adalah 15 ( lima belas ) tahun 7 ( tujuh ) bulan dengan upah perbulan sebesar Rp. 4.130.279,- maka uang kompensasi pemutusan hubungan kerja yang wajib dibayar Tergugat kepada Penggugat adalah sebagai berikut :

- |  |                   |
|--|-------------------|
| a. Uang pesangon $9 \times \text{Rp. } 4.130.279 \times 2$               | = Rp. 74.345.022. |
| b. Uang Penghargaan Masa Kerja $5 \times \text{Rp. } 4.130.279 \times 1$ | = Rp. 20.651.395. |
| c. Uang pengganti Hak 15% $\times \text{Rp. } 94.996.417$                | =Rp. 14,249,462.  |
| d. Upah Proses $6 \text{ bulan} \times \text{Rp. } 4.130.279$            | =Rp. 24,781,674,  |
| Jumlah   | =Rp.134,027,553,  |

( seratus tiga puluh empat juta dua puluh tujuh ribu lima ratus lima puluh tiga rupiah )

Halaman 24 dari 26 halaman, Putusan PHI Nomor 19/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](mailto:kepaniteraan@mahkamahagung.go.id) Telp : 021-384 3348 (ext.318)



# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Menimbang, bahwa berdasarkan uraian pertimbangan di atas sehingga Petitum Penggugat angka 4 dapat dikabulkan dengan perubahan perhitungan sebagai mana diuraikan diatas;

Menimbang, bahwa bentuk penyelesaian diatas dipilih oleh Majelis Hakim dengan pertimbangan sebagai berikut: karena Penggugat dalam kedudukannya sebagai pekerja tidak memiliki kesalahan atau pelanggaran hukum sehingga adalah wajar apabila Tergugat dihukum untuk membayar uang kompensasi PHK sesuai ketentuan normatif;

Menimbang bahwa hubungan kerja antara Penggugat dengan Tergugat demi hukum menjadi PKWTT dan majelis hakim berdasarkan rasa keadilan dan kepatutan telah menyatakan Putus Hubungan kerja antara Tergugat dengan Penggugat dengan memerintahkan tergugat untuk membayar kompensasi sesuai ketentuan Normatif maka berdasarkan uraian pertimbangan di atas maka gugatan Penggugat harus dinyatakan di kabulkan seluruhnya;

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

Menimbang bahwa oleh karena gugatan Penggugat dikabulkan seluruhnya, sedangkan nilai gugatan dalam perkara a quo dibawah Rp. 150.000.000,- (seratus lima puluh juta rupiah), maka sebagaimana diatur dalam Pasal 58 Undang-undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial maka biaya yang timbul dalam perkara ini di bebaskan kepada Negara dengan demikian Petitum gugatan Penggugat angka 5 beralasan untuk di kabulkan;

Mengingat Undang-undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Undang-undang Nomor 2 tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial dan serta ketentuan peraturan Perundang-undangan lain yang bersangkutan ;

## MENGADILI

### Dalam Eksepsi

- Menolak Eksepsi Tergugat untuk seluruhnya;

### Dalam Pokok Perkara

1. Mengabulkan gugatan Penggugat untuk seluruhnya;;

*Halaman 25 dari 26 halaman, Putusan PHI Nomor 19/Pdt.Sus-PHI/2022/PN.Tpg*



# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

2. Menyatakan status hubungan kerja Penggugat dan Tergugat berdasarkan Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT);
3. Menyatakan Putus Hubungan Kerja antara Tergugat dengan Penggugat sejak putusan ini dibacakan;
4. Menghukum Tergugat membayar kepada Penggugat upah proses, uang pesangon, uang penghargaan masa kerja, uang pengganti hak sejumlah Rp.134,027,553,- ( seratus tiga puluh empat juta dua puluh tujuh ribu lima ratus lima puluh tiga rupiah )
5. Membebankan biaya perkara yang timbul dari perkara ini kepada Negara;

Demikianlah diputuskan dalam rapat permusyawaratan Majelis Hakim Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Tanjungpinang pada hari Senin, 13 Juni 2022, oleh JUSTIAR RONAL, SH. selaku Ketua, YASOKHI ZALUKHU, SH dan HOUSNI MUBARAQ, SH masing-masing Hakim Ad Hoc sebagai Hakim-hakim Anggota dan dibacakan dalam sidang yang terbuka untuk umum pada hari Senin, 4 Juli 2022 oleh Hakim Ketua dengan didampingi Hakim-Hakim Anggota tersebut dan dibantu oleh Hj.Ulfah Henny, Panitera Pengganti dan dihadiri oleh Kuasa Penggugat dan Kuasa Tergugat;

Hakim Anggota

Hakim Ketua

YASOKHI ZALUKHU, SH

JUSTIAR RONAL, S,

HOUSNI MUBARAQ, SH

Panitera Pengganti

Hj.Ulfah Henny

Halaman 26 dari 26 halaman, Putusan PHI Nomor 19/Pdt.Sus-PHI/2022/PN.Tpg