



PUTUSAN

Nomor 21/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:

Engki Intranando; Warga Negara Indonesia, Pekerjaan Karyawan Swasta, yang beralamat di yang beralamat di III Balai Kel. Lubuk Betingkok Kec. Harau Kabupaten Limapuluh Kota Sumatera Barat, 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, beralamat di Alinson Boutique Resident Blok Applecross No. 10 Kota Batam, Kepulauan Riau, selaku Direktur, untuk selanjutnya memberikan Kuasa Khusus kepada Roland L. Pangaribuan, S.H., Benri Sitorus, S.H., dan Wesly Samuel S. Siburian, 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 15 Februari 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, beralamat di Tanjung Uma RT. 003, RW. 002 Kota Batam, Kepulauan Riau, selaku Direktur, untuk selanjutnya memberikan Kuasa Khusus kepada Roland L. Pangaribuan, S.H., Benri Sitorus, S.H., dan Wesly Samuel S. Siburian, 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

Hal 1 dari 38 Putusan Perkara PHI No 21/Pdt.Sus-PHI/2022/PN.Tpg



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

2A Batam Center Kota Batam, berdasarkan Surat Kuasa Khusus tanggal 15

Februari 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 10 Maret 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 21/Pdt.Sus-PHI/2022/PN.Tpg tanggal 13 April 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. Engki Intranando, dan Penggugat mempunyai hubungan kerja dengan para Tergugat dengan jabatan, upah, awal-akhir kerja dan masa kerja sebagai berikut:

Kronologis Hubungan Kerja								
Nama	Jabatan	Upah Terakhir	Kontrak Kerja			Nama Perusahaan	Ket	Masa Kerja
Engki Intranando	Fitter	5.328.000	19-2-18	s/d	19-5-18	PT. Feen Marine	Kontrak I	1,9
			19-5-18	s/d	18-11-18	PT. Feen Marine	Kontrak II	
			19-11-18	s/d	18-1-19	PT. Feen Marine	Kontrak III	
			19-1-19	s/d	18-5-19	PT. Feen Marine	Kontrak IV	
			19-5-19	s/d	18-11-19	PT. Feen Marine	Kontrak V	

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 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

Hal 2 dari 38 Putusan Perkara PHI No 21/Pdt.Sus-PHI/2022/PN.Tpg



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. Engki Intranando sebanyak 11 orang karyawan, dimana hal ini terbukti Penggugat telah mengajukan surat permohonan perundingan Bipartit kepada para Tergugat pada tanggal 12 November 2020 yang diagendakan pada tanggal 20 November 2020;
4. Bahwa benar para Tergugat telah menerima surat permohonan Bipartite I dari Penggugat yang diagendakan pada tanggal 20 November 2020, akan tetapi pertemuan Bipartite tersebut tidak dapat terlaksana sesuai jadwal yang telah ditentukan karena para Tergugat tidak merespon surat permohonan Bipartite I tersebut, akan tetapi kemudian melalui perwakilan para Tergugat yaitu Bapak Herzy meminta untuk melakukan perundingan Bipartite II yang diagendakan pada tanggal 25 November 2020 dengan catatan hanya 4 (empat) atau 5 (lima) orang perwakilan dari pekerja yang hadir dengan alasan kondisi pandemi Covid-19 dengan lokasi perundingan akan dilaksanakan di Office/Kantor Tergugat 2 yang beralamat di Menara Aria#11 harbour Bay Downtown, Jalan Duyung, Kecamatan Batu Ampar, Kota Batam;
5. Bahwa berdasarkan pada perunding Bipartite I yang dilaksanakan pada tanggal 25 November 2020 sebagaimana yang dijelaskan pada point 4 diatas 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 mempermanentkan dengan alasan para Tergugat telah melanggar aturan yang berlaku, sedangkan pernyataan dari para Tergugat melalui perwakilannya yang hanya dihadiri oleh Bapak Herzy yang mana beliau sekaligus mewakili para Tergugat telah mengakui bahwa untuk pekerja/karyawan yang mengalami 3 (tiga) kali kontrak berturut-turut adalah kesalahan dari Tergugat 1 dalam penerapan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) sedangkan alasan tidak melakukan perpanjangan kontrak dengan alasan pekerjaan sudah sedikit dan kemampuan untuk mempermanentkan tidak memungkinkan serta menawarkan kompensasi

Hal 3 dari 38 Putusan Perkara PHI No 21/Pdt.Sus-PHI/2022/PN.Tpg



pesangon 2 (dua) bulan upah kepada Penggugat, hal ini terbukti pada risalah agenda Bipartit I tanggal 25 November 2020;

6. Bahwa benar pada perundingan Bipartit I belum menemukan kata sepakat antara Penggugat dengan para Tergugat, sehingga perundingan Bipartite II diagendakan pada tanggal 03 Desember 2020 dan dalam perundingan Bipartite II yang dihadiri oleh perwakilan Penggugat dan Kuasanya serta perwakilan para Tergugat yang hadir dalam perundingan, tidak ada kata sepakat yang mana Penggugat menginginkan untuk menjadi karyawan tetap atau permanen dan atau apabila para Tergugat tidak mau berkehendak maka Penggugat meminta agar dibayarkan kompensasi sesuai dengan aturan yang berlaku, akan tetapi para Tergugat melalui perwakilannya yang hanya dihadiri oleh Bapak Herzy yang mana beliau sekaligus mewakili para Tergugat Tetap menawarkan kompensasi pesangon 2 bulan upah saja, dan apabila Penggugat tidak mau tawaran tersebut maka perundingan dinyatakan *Deadlock* atau tidak ada kata sepakat sehingga para pihak dalam perundingan Bipartite II 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 sebagaimana surat tanggal 04 Desember 2020;
8. Bahwa berdasarkan rapat Tripartit atau Mediasi yang dilakukan oleh Dinas Tenaga Kerja pada tanggal 11 Januari 2021 dan tanggal 03 Februari 2021 yang dihadiri oleh Penggugat serta kuasanya dan perwakilan para Tergugat dan kuasanya serta hal mana membahas tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial antara Sdr. Dedi Suli dkk 11 orang dengan para Tergugat mengenai perselisihan hak atas pelanggaran Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) yang dilakukan secara terus menerus tanpa jeda waktu (*break*);
9. Bahwa dalam perundingan Mediasi di Dinas Tenaga kerja sebanyak 2 (dua) kali tidak menghasilkan kata sepakat (*deadlock*) dan untuk itu Dinas Tenaga Kerja Kota Batam telah mengeluarkan Anjuran Nomor: B.378/TK-4/PPHI/III/2021, tanggal 31 Maret 2021 yang intinya:

Menganjurkan:

- 1) Agar pengusaha PT. Feen Marine membayar kepada masing-masing pekerja berupa:
Engki Intrananda;

Hal 4 dari 38 Putusan Perkara PHI No 21/Pdt.Sus-PHI/2022/PN.Tpg



- 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 = $\text{Rp}21.215.000,-$

2) Agar masing-masing pihak memberikan tanggapan secara tertulis terhadap anjuran di atas selambat-lambatnya 10 (sepuluh) hari kerja setelah menerima surat ini.

10. Bahwa benar dengan telah dikeluarkannya Anjuran dari Dinas Tenaga Kerja Kota Batam sebagaimana tercantum pada poin 9 (sembilan) 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

11. 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 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 perusahaan 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 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 I dan seluruh hubungan kerja

Hal 5 dari 38 Putusan Perkara PHI No 21/Pdt.Sus-PHI/2022/PN.Tpg



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 4 (empat) kali kontrak dengan masa kerja lebih dari 1 (tahun) tahun 9 (sembilan) bulan;

12. 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 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 dengan Penggugat, sehingga dapat disimpulkan benar adanya hubungan kerja Penggugat dengan Tergugat 2 hanya sebagai upaya pengelabuan hukum 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;

13. Bahwa berdasarkan fakta hukum pada posita angka 1 (satu) sangat jelas dan tidak terbantahkan Penggugat telah dipekerjakan oleh para Tergugat sebagai Operator Laser, 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/PKWTT 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. 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

Hal 6 dari 38 Putusan Perkara PHI No 21/Pdt.Sus-PHI/2022/PN.Tpg



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 I berubah menjadi Hubungan Kerja dengan Perjanjian

Hal 7 dari 38 Putusan Perkara PHI No 21/Pdt.Sus-PHI/2022/PN.Tpg



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:

No	Nama	Awal kerja	Akhir kerja	Masa Kerja (Th)	Upah	Psl 156 Ay (2)		Psl 156 Ay (3)		Psl 156 Ay (4)	Total
1	Engki Intran ando	19 Feb 18	18 Nov 19	1.9	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 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:

Hal 8 dari 38 Putusan Perkara PHI No 21/Pdt.Sus-PHI/2022/PN.Tpg



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

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

Nama	Akhir Kerja	Upah	Pasal 155 Ayat (2) s/d November 2021
Engki Intranando	18 Nov 19	12	4.612.000
Total			55.344.000

Hal 9 dari 38 Putusan Perkara PHI No 21/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*);

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 pekerjakan sampai dengan bulan November 2021 yakni sebesar:

Nama	Akhir Kerja	Upah	Ps1 155 Ayat (2) s/d November 2021
Engki Intranando	18 Nov 19	12	4.612.000
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*);

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:

Uang Pesangon:



N o	Nama	Awal kerja	Akhir kerja	Masa Kerja (Thn)	Upah	Psl 156 Ay (2)	Psl 156 Ay (3)	Psl 156 Ay (4)	Total
1	Engki Intran ando	19 Feb 18	18 Nov 19	1.9	4.612.000	4 18.448.000	-	2.76 7.20 0	21.215.200
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 09 Juni 2022, yang selengkapnya sebagai berikut:

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 Risalah penyelesaian melalui mediasi, Anjuran tertulis Mediator Dinas Tenaga Kerja Kota Batam Nomor: B.378/TK-4/PHI/III/ 2021 tanggal 31 Maret 2021 dan Teregister di Kepaniteraan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Tanjungpinang pada tanggal 02 Agustus 2021 dalam perkara Nomor: 47/Pdt.Sus-PHI/2021/PN.Tpg;
2. Bahwa Majelis Hakim Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Tanjungpinang yang memeriksa, mengadili Perkara Nomor: 47/Pdt.Sus-PHI/2021/PN.Tpg tersebut telah diputuskan dalam sidang yang terbuka untuk umum pada hari Kamis tanggal 04 November 2021, dengan amar putusan sebagai berikut :

Mengadili;

Dalam Eksepsi

- Mengabulkan eksepsi para Tergugat;



Dalam Pokok Perkara

- Menyatakan gugatan para Penggugat tidak dapat diterima;
 - Membebaskan biaya yang timbul dalam perkara ini kepada para Penggugat sejumlah Rp671.500,00;
3. Bahwa berdasarkan putusan Perkara Nomor: 47/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 fotokopi Anjuran atau Risalah penyelesaian Mediator Dinas Tenaga Kerja Kota Batam Nomor B.378/TK-4/PHI/ III/2021 tanggal 31 Maret 2021 adalah menjadi Cacat Formil;

Tentang Risalah Anjuran sebagai Syarat Formilalitas 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: B.378/TK-4/PHI/III/ 2021 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 dengan melampirkan Risalah penyelesaian melalui mediasi tersebut sebagaimana tertuang dalam Putusan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Tanjungpinang Nomor: 47/Pdt.Sus-PHI/2021/PN.Tpg tanggal 04 November 2021;

Hal 12 dari 38 Putusan Perkara PHI No 21/Pdt.Sus-PHI/2022/PN.Tpg



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 tidak dapat diterima (*niet ontvankelijk verklaard*), Vide Pasal 83 UU No. 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial;
7. Bahwa Risalah penyelesaian melalui Mediasi atau Surat Anjuran sebagai lampiran dalam pengajuan gugatan di Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Tanjung Pinang dengan Register Perkara Nomor: 47/Pdt.Sus-PHI/2021/PN.Tpg dan telah diputuskan dalam sidang yang terbuka untuk umum pada tanggal 04 november 2021 dengan amar putusan, Dalam Eksepsi: "Mengabulkan eksepsi para Tergugat"; Dalam Pokok Perkara: "Menyatakan gugatan para Penggugat tidak dapat diterima";
8. 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 wajib terlebih dahulu kembali menempuh proses penyelesaian melalui Bipartit dan Tripartit sesuai dengan mekanisme dan prosedur penyelesaian perselisihan hubungan industrial sebagaimana dimaksud Pasal 136 UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan Jo. Pasal 3 ayat (1), Pasal 4 ayat (1) dan (2), Pasal 13 dan Pasal 14 UU No.2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, guna memperoleh Anjuran tertulis atau Risalah penyelesaian kembali untuk menjadikan lampiran Pengajuan Gugatan yang baru, sehingga dengan demikian sangatlah wajar, layak dan berkepatutan serta berdasar bila perkara perselisihan *a quo* yang diajukan Penggugat terhadap Tergugat 1 adalah cacat formil;
9. 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;
10. Bahwa hal ini kiranya dapat menjadi pertimbangan bagi Yang Mulia Majelis Hakim yang mengadili, memeriksa dan memutus perkara *a quo*;
11. 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

Hal 13 dari 38 Putusan Perkara PHI No 21/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)



Penggugat ditolak atau setidaknya tidak dapat diterima (*Niet Onvankelijk Verklaard*);

Tentang Legalitas Obyek Gugatan Penggugat Kabur “*Obscuur libel*”

12. Bahwa setelah Tergugat mempelajari dengan seksama surat Gugatan Penggugat tertanggal 10 Maret 2022 dan telah didaftarkan di Kantor Kepaniteraan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Tanjungpinang tanggal 13 April 2022, dengan dilampiri fotokopi Anjuran atau Risalah penyelesaian Mediator Dinas Tenaga Kerja Kota Batam Nomor B.378/TK-4/PHI/ III/2021 tanggal 31 Maret 2021 karena ASLI Anjuran dimaksudkan sebelumnya telah pernah dilampirkan sewaktu oleh pekerja mengajukan surat Gugatan secara kolektif sebanyak 11 (sebelas) orang sesuai nama-nama tercantum dalam Surat Anjuran tersebut dan perkaranya telah diputuskan oleh Majelis Hakim Pengadilan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Tanjungpinang Nomor: 47/Pdt.Sus-PHI/2021/PN.Tpg tanggal 28 Oktober 2021;
13. Bahwa berdasarkan alasan-alasan hukum yang Penggugat uraikan dengan dalil-dalil sebagaimana pada butir 1 s/d 10 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 sebagai landasan dasar hukum tuntutan dalam pengajuan gugatan pemutusan hubungan kerja kepada Tergugat 1 dan fakta ini telah sangat tidak berdasar dan tidak ada korelasi serta relevansinya terhadap alasan sebagai dasar atau yang dijadikan alasan dalam pengajuan gugatan pemutusan hubungan kerja karena pada saat pencatatan perselisihan di Dinas Tenaga Kerja Kota Batam telah selesai menyeluruh dan tuntas dengan telah dikeluarkannya Anjuran serta telah dijadikan lampiran dalam pengajuan gugatan dalam perkara *a quo* yang telah pernah diajukan sebelumnya secara kolektif termasuk nama Penggugat sendiri didalamnya;
14. 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: 47/Pdt.Sus-PHI/2021/PN.Tpg yang diputuskan

Hal 14 dari 38 Putusan Perkara PHI No 21/Pdt.Sus-PHI/2022/PN.Tpg



Majelis Hakim pada tanggal 28 Oktober 2021 (termasuk nama Penggugat tercantum didalamnya), hal mana juga telah secara jelas dan tegas diuraikan dalam eksepsi Tergugat 1 sebagaimana tercantum dalam putusan *a quo* halaman 45 dari 49 yakni:

- 1) Bahwa gugatan para Penggugat kabur dan tidak jelas, dimana menyebutkan pekerjaan dilakukan oleh para Penggugat terus menerus tanpa jeda waktu akan tetapi di dalam gugatan tersebut para Penggugat melampirkan kontrak kontrak dan masa berakhirnya kontrak dari para Penggugat, maka gugatan para Penggugat tidak jelas dan kabur (*obscuur libel*);
 - 2) Bahwa para Penggugat dalam gugatannya menyatakan bahwa PT. Feen Marine dan PT. DVE Marine Engineering seolah-olah satu kesatuan, akan tetapi secara hukum para Penggugat mengakui bahwa PT. Feen Marine dan PT. DVE Marine Engineering adalah masing-masing Badan Hukum yang berdiri sendiri. Hal ini dapat dilihat dalam penentuan gugatan yang menyebut PT. Feen Marine Tergugat 1 dan PT. DVE Marine Engineering Tergugat 2;
 - 3) Bahwa berdasarkan dalil-dalil eksepsi tersebut diatas, para Tergugat mohon kepada Majelis Hakim Pengadilan Hubungan Industrial yang menyidangkan dan memeriksa serta mengadili perkara ini berkenan kiranya menyatakan gugatan para Penggugat ditolak atau setidaknya tidaknya tidak dapat diterima (*niet onvankelijk verklaard*);
15. Bahwa terhadap eksepsi Tergugat 1 (poin 1 s/d 3) tersebut sebagaimana tercantum dalam pertimbangan hukum Majelis Hakim perkara *a quo* maka untuk selanjutnya Majelis Hakim berdasarkan seluruh pertimbangan hukum tersebut diatas dalam putusan halaman 44 dan 45 dari 46 menyatakan:
- Menimbang, bahwa selain itu petitum gugatan para Penggugat angka 2 agar menyatakan hubungan kerja antara para Penggugat dengan para Tergugat menjadi hubungan kerja dengan status PKWTT atau menjadi karyawan tetap sejak adanya hubungan kerja, sedangkan pada petitum gugatan angka 4 agar menyatakan hubungan kerja para Penggugat beralih menjadi hubungan kerja dengan Tergugat 1, menurut Majelis Hakim antara petitum gugatan angka 2 dan petitum gugatan angka 4 para Penggugat tidak jelas atau kabur;
- Menimbang, bahwa berdasarkan seluruh pertimbangan hukum tersebut diatas, Majelis Hakim berkesimpulan gugatan para Penggugat tidak jelas atau kabur sehingga gugatan para Penggugat tidak dapat diterima (*niet onvankelijk verklaard*) dengan demikian eksepsi para Tergugat beralasan hukum dan dapat dikabulkan;

Hal 15 dari 38 Putusan Perkara PHI No 21/Pdt.Sus-PHI/2022/PN.Tpg



Menimbang, bahwa oleh karena eksepsi para Tergugat dikabulkan, maka tanpa perlu lagi memeriksa dan mempertimbangkan pokok perkara, Majelis Hakim harus menyatakan gugatan para Penggugat tidak dapat diterima (*niet onvankelijk verklaard*);

16. 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 PT. Feen Marine Tergugat 1 dan PT. DVE Marine Engineering 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 hukum gugatan Penggugat adalah kabur (*obscuur libel*) karena tidak mempunyai kepastian dasar hukum (*rechtsgnonden*) dan dasar fakta (*feitelijkegronden*) yang memadai yang dapat dipertanggungjawabkan dihadapan hukum;

17. Bahwa Hukum 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";

18. 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

Hal 16 dari 38 Putusan Perkara PHI No 21/Pdt.Sus-PHI/2022/PN.Tpg



gugatan itu kabur (*obscur libel*) yang berakibat gugatan tidak dapat diterima”;

19. 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”;
20. Berdasarkan alasan hukum dan Yurisprudensi tersebut, sangat jelas dan tegas serta berdasar bahwa gugatan Penggugat merupakan gugatan kabur (*obscur libel*) oleh karena itu menjadi cukup alasan bagi Yang Mulia Majelis Hakim untuk menyatakan gugatan penggugat tidak dapat diterima;
21. 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 pula telah tidak memenuhi syarat formil Hukum Acara PPHI sesuai perundang-undangan yang berlaku;
22. 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 *a quo* yang menyidangkan perkara ini berkenan kiranya menyatakan gugatan Penggugat ditolak atau setidaknya-tidaknya tidak dapat diterima (*niet onvankelijke verklaard*);
23. Bahwa untuk itu dalam perkara *aquo*. segala tindakan hukum Penggugat dalam persidangan *a quo* 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

Hal 17 dari 38 Putusan Perkara PHI No 21/Pdt.Sus-PHI/2022/PN.Tpg



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 dan 2 dalam pokok perkara, yang menyatakan Penggugat telah bekerja pada para Tergugat sejak tanggal 10 Januari 2018 s/d tanggal 04 Desember 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:

- 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;
- 3) Bahwa dalam dalil gugatan Penggugat pada posita 1 menerangkan bahwa Penggugat hanya bekerja dengan Tergugat 1 yang dengan jelas Penggugat terangkan dalam gugatan Penggugat, bahwa sehingga dengan jelas dan terbukti secara Hukum bahwa Penggugat mengajukan gugatan yang sangat mengada-ada dan di rekayasa demi mengelabui fakta-fakta hukum yang sebenarnya, dan ditariknya Tergugat 2 tidak ada hubungan dengan pokok perkara gugatan Penggugat; bahwa

Hal 18 dari 38 Putusan Perkara PHI No 21/Pdt.Sus-PHI/2022/PN.Tpg



Penggugat pernah bekerja pada PT. PPS yang dalam hal ini Penggugat tidak tarik dalam Perkara ini dan secara jelas Penggugat tidak pernah bekerja pada Tergugat 1 secara berturut-turut;

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 I membantah dengan tegas dalil Penggugat pada butir 3 s/d 10 dalam pokok perkara yang pada pokoknya menyatakan: 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 B.378/TK-4/PHI/ III/2021 tanggal 31 Maret 2021 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 memberikan tawaran 2 (bulan) Upah;

2) Bahwa Proses Penyelesaian yang terjadi sebelum adanya gugatan dari Penggugat adalah Proses Tripartit/mediasi pada Dinas Tenaga Kerja Kota Batam dan dikeluarkannya Anjuran atau Risalah penyelesaian Mediasi Dinas Tenaga Kerja Kota Batam Nomor: B.378/TK-4/PHI/ III/2021 tanggal 31 Maret 2021 terhadap 11 (sebelas) orang pekerja termasuk nama Penggugat tersebut secara

Hal 19 dari 38 Putusan Perkara PHI No 21/Pdt.Sus-PHI/2022/PN.Tpg



fakta dan hukum tidak ada koorelasi dan relevansinya lagi untuk dijadikan pembuktian proses penyelesaian dalam perkara *a quo* karena sebelumnya telah menjadi uraian fakta peristiwa dan hubungan-hubungan hukum dan telah menjadikannya lampiran Syarat Formalitas pada saat oleh 11 (sebelas) orang pekerja (termasuk nama Penggugat) mengajukan Gugatan secara Kolektif dalam Perkara Nomor: 47/Pdt.Sus-PHI/2021/PN.Tpg tanggal 04 November 2021;

- 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 PT. Feen Marine dan PT. DVE Marine Engineering 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 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 PT. Feen Marine, bahwa sudah terlebih dahulu ada PT. Pratama Pacific Shipyard (PPS) yang beberapa Penggugat secara Kolektif dalam pekerjaannya juga pernah Kontrak Kerja Di area pekerjaan Feen Marine, setelah PT. Pertama Pasifik Shipyard tidak lagi berada di Areal kerja PT. Feen Marine, dikarenakan telah mendapat lokasi baru yang berada di daerah Sungai Lekop, Kota Batam;
8. Bahwa Tergugat 1 dengan tegas membantah dalil Penggugat pada butir 11 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

Hal 20 dari 38 Putusan Perkara PHI No 21/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)



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 masing-masing 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 perusahaan 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 Penggugat 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

Hal 21 dari 38 Putusan Perkara PHI No 21/Pdt.Sus-PHI/2022/PN.Tpg



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 I 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 tidak terlalu lama sehingga telah tepat dan benar antara Tergugat I 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 R.I 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;
 - 1) PKWT untuk pekerjaan yang sekali selesai atau sementara sifatnya adalah PKWT yang didasarkan atas selesainya pekerjaan tertentu;
 - 4) Dalam PKWT yang didasarkan atas selesainya pekerjaan tertentu harus dicantumkan batasan suatu pekerjaan dinyatakan selesai;
 - 5) Dalam hal PKWT dibuat berdasarkan selesainya pekerjaan tertentu namun karena kondisi tertentu pekerjaan tersebut belum dapat diselesaikan, dapat dilakukan pembaharuan PKWT;
 - 6) Pembaharuan sebagaimana dimaksud dalam ayat (5) dilakukan setelah melebihi masa tenggang waktu 30 (tiga puluh) hari setelah berakhirnya perjanjian kerja;

Hal 22 dari 38 Putusan Perkara PHI No 21/Pdt.Sus-PHI/2022/PN.Tpg



- 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 I 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 : KEP.100/MEN/VI/2004 Tentang Ketentuan Pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT), sehingga dengan berakhirnya PKWT antara Tergugat 1 dengan Penggugat untuk periode dari tanggal 08 November 2019 s/d 07 Februari 2020 secara hukum dapat diperpanjang untuk PKWT selanjutnya dari tanggal 08 Februari 2020 s/d 07 Mei 2020;
- 4) Bahwa dengan berakhirnya PKWT antara Tergugat 1 dengan Penggugat untuk periode jangka waktu dari tanggal 08 Februari 2020 s/d 07 Mei 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;
- 5) Bahwa untuk selanjutnya bilamana Penggugat berlanjut hubungan kerjanya dengan Tergugat 2 yang juga dilakukan berdasarkan PKWT maka hal tersebut tidak ada hubungan hukumnya dan bukanlah merupakan tanggung jawab Tergugat 1;
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 kamuplase yang tidak berdasarkan fakta dan hukum:
Fakta:

Hal 23 dari 38 Putusan Perkara PHI No 21/Pdt.Sus-PHI/2022/PN.Tpg



- 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 I 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;
 - 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 baik Feen Marine dan PT. DVE Marine Engineering 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

Hal 24 dari 38 Putusan Perkara PHI No 21/Pdt.Sus-PHI/2022/PN.Tpg



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 pruduk adalah customize dan tidak bisa diproduksi secara massal degan 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 1 tanggap 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;
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 Onvankelijke 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 09 Juni 2022, yang selengkapnya sebagai berikut:

A. Dalam Eksepsi;

1. Bahwa penyelesaian perselisihan oleh Penggugat terhadap Tergugat 2 sama sekali tidak pernah dilakukan Bipartit dan juga tidak pernah pihak perusahaan menawarkan upah 2 (dua) bulan gaji terhadap penggugat, sebagaimana mana dalam gugatan penggugat yang mengatakan bahwa perusahaan pernah menawarkan 2 (dua) bulan upah kepada para penggugat, hal itu jelas menga-ada dan tidak pernah terjadi;
2. Bahwa mulai dari berproses penyelesaian PHK oleh Tergugat 2 mediasi di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Kepulauan Riau 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;
3. 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;
4. Gugatan Kabur (*Error In Objek*) Bahwa Gugatan para Penggugat bertentangan satu sama lainnya yang mana pekerjaanya terus menerus dan para Penggugat mendalilkan pada Gugatannya dan memuat kontrak para Penggugat dan juga memuat berakhirnya masa kontrak para Penggugat;
5. 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;
6. Bahwa gugatan Penggugat kabur dan tidak jelas, di mana menyebutkan pekerjaan dilakukan oleh para Penggugat terus menerus tanpa ada jeda waktu, akan tetapi di dalam gugatan tersebut Penggugat melampirkan kontrak kontrak dan masa berakhirnya kontrak dari para Penggugat. Maka gugatan Penggugat tidak jelas dan kabur (*obscuur libel*);
7. Bahwa Para Penggugat dalam gugatannya menyatakan bahwa PT. Feen Marine dan PT. DVE Marine Engineering seolah-olah adalah satu kesatuan, akan tetapi secara hukum Para Penggugat mengakui bahwa

Hal 26 dari 38 Putusan Perkara PHI No 21/Pdt.Sus-PHI/2022/PN.Tpg



PT. Feen Marine dan PT. DVE Marine Engineering 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;

8. Bahwa berdasarkan dalil-dalil Eksepsi tersebut diatas, Tergugat 2 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 PT. Feen Marine dan PT. DVE Marine Engineering 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,

Hal 27 dari 38 Putusan Perkara PHI No 21/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)



bahwa karena menggunakan slip gaji yang sama sudah bisa menyatakan bahwa baik Feen Marine dan PT. DVE Marine Engineering adalah Perusahaan yang sama, yang mana Ketika bekerja pada perusahaan 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 ikatan perjanjian kerja diantara 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;

5. 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.

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 Para Penggugat tidak dapat diterima (*Niet Onvankelijk Verklaard*);

II. Dalam Pokok Perkara:

- Menerima dan mengabulkan segala dalil yang Tergugat 2 ajukan;
- Menolak Gugatan Para 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, pihak Penggugat menyampaikan repliknya pada tanggal 13 Juni 2022 dan para Tergugat menyampaikan dupliknya pada tanggal 23 Juni 2022;

Hal 28 dari 38 Putusan Perkara PHI No 21/Pdt.Sus-PHI/2022/PN.Tpg



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-8 dengan perincian sebagai berikut:

1. P-1; fotokopi Perjanjian Kerja Waktu Tertentu antara Penggugat dengan Tergugat 1, periode 19 Februari 2018 – 19 Mei 2018;
2. P-2; fotokopi Perjanjian Kerja Waktu Tertentu antara Penggugat dengan Tergugat 1, periode 19 Mei 2018 – 18 November 2018;
3. P-3; fotokopi Attendance Daily Report dari Tergugat 1, atas nama Penggugat, periode 21 Okt - 20 November 2018;
4. P-4; fotokopi Attendance Daily Report dari Tergugat 1, atas nama Penggugat, periode 21 Nov - 20 Desember 2018;
5. P-5; fotokopi Attendance Daily Report dari Tergugat 1, atas nama Penggugat, periode 21 Dec - 20 Januari 2019;
6. P-6; fotokopi Perjanjian Kerja Waktu Tertentu antara Penggugat dengan Tergugat 1, periode 19 Januari 2019 – 18 Mei 2019;
7. P-7; fotokopi Perjanjian Kerja Waktu Tertentu antara Penggugat dengan Tergugat 1, periode 19 Mei 2019 – 18 November 2019;
8. P-8; fotokopi Risalah Perundingan Bipartiti tanggal 25 November 2020;

Menimbang bahwa bukti-bukti surat yang diajukan oleh Penggugat tersebut setelah dicocokkan dengan aslinya, ternyata cocok dengan aslinya, kecuali bukti surat 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 T1-12 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;
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;

Hal 29 dari 38 Putusan Perkara PHI No 21/Pdt.Sus-PHI/2022/PN.Tpg



6. T1-6; fotokopi Bukti Pemotongan Pajak Penghasilan 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 Konfirmasi NTPN MPN/SPM/MP3, atas nama Tergugat 1;
9. T1-9; fotokopi Rekening Koran Tergugat 1 Tahun 2019;
10. T1-10; fotokopi Perjanjian Kerja Untuk Waktu Tertentu antara M. Husni Rajali dengan PT. Pertama Pacific Shipyard, periode 15 Oktober 2018 s/d 14 April 2019;
11. T1-11; fotokopi Surat Keterangan Kerja dari PT. Pertama Pacific Shipyard, atas nama Emerson Ria Napitupulu;
12. T1-12; fotokopi Histori Saldo Tenaga Kerja Tahun 2022, atas nama Penggugat;

Menimbang bahwa bukti-bukti surat yang diajukan oleh Tergugat 1 tersebut setelah dicocokkan dengan aslinya ternyata cocok, kecuali bukti surat cocok dengan aslinya, dan bukti surat T1-7, T1-9 dan T1-12 yang merupakan print out;

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 T2-8 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 Konfirmasi NTPN MPN/SPM/MP3, atas nama Tergugat 2;
7. T2-7; fotokopi Rekening Koran Tergugat 2 Tahun 2019;
8. T2-8; fotokopi Histori Saldo Tenaga Kerja Tahun 2022, atas nama Penggugat;

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



Menimbang bahwa untuk menguatkan dalil gugatannya, Penggugat mengajukan 2 (dua) orang saksi yang bernama Dedi Ariansyah dan M. Husni Rajali, saksi sebelum memberikan kesaksian bersumpah didepan persidangan, yang pada pokoknya menerangkan sebagai berikut:

- 1) Dedi Ariansyah;
 - Bahwa saksi kenal dengan Penggugat dan para Tergugat;
 - Bahwa saksi pernah bekerja pada Tergugat 1 dan Tergugat 2 lebih dari 3 tahun;
 - Bahwa saksi sebelum dikontrak, mengalami masa percobaan selama 3 bulan;
 - Bahwa saksi ikut dalam perundingan bersama para Tergugat didalam mewakili pekerja yang bermasalah sebanyak 11 orang, termasuk Penggugat;
 - Bahwa saksi diperlihatkan bukti surat P-7, P-8 dan P-11 dan saksi membenarkan bahwa Ahmad Herji adalah pekerja dari Tergugat 1 dan Tergugat 2;
 - Bahwa setahu saksi, Penggugat di PHK karena habis kontrak;
- 2) M. Husni Rajali;
 - Bahwa saksi tidak kenal dengan Penggugat dan para Tergugat;
 - Bahwa saksi pernah bekerja pada para Tergugat sejak 12 Januari 2018 s/d 15 Januari 2021;
 - Bahwa saksi sebelum dikontrak, mengalami masa percobaan selama 3 bulan;
 - Bahwa saksi tidak pernah diberikan salinan kontrak kerja oleh para Tergugat;
 - Bahwa saksi tidak pernah diberikan surat pengalaman kerja dari para Tergugat;

Menimbang bahwa untuk menguatkan dalil sangkalannya, para Tergugat mengajukan 2 (dua) orang saksi yang bernama Rapel Parulian Sinaga dan Emerson Ria Napitupulu, saksi sebelum memberikan kesaksian berjanji didepan persidangan, yang pada pokoknya menerangkan sebagai berikut:

- 1) Rapel Parulian Sinaga;
 - Bahwa saksi tidak kenal Penggugat dan kenal dengan para Tergugat;
 - Bahwa saksi bekerja pada para Tergugat dengan perincian sebagai berikut:
 - Bekerja pada Tergugat 1 kira-kira 2 tahun;
 - Bekerja pada Tergugat 2 kira-kira 6 bulan, dan



- Bekerja pada PT. PPS selama 1 bulan, karena lokasi perusahaan berpindah dan saksi tidak ikut pindah;
 - Bahwa setahu saksi sebelum kontrak kerja tidak ada masa percobaan;
 - Bahwa perbedaan antara Tergugat 1 dengan Tergugat 2 adalah terletak pada wokshopnya;
 - Bahwa saksi menerima upah dari pemberi kerja;
- 2) Emerson Ria Napitupulu;
- Bahwa saksi tidak kenal dengan Penggugat dan kenal dengan para Tergugat;
 - Bahwa saksi pernah bekerja pada Tergugat 1, Tergugat 2 dan pada PT. PPS;
 - Bahwa saksi menerima upah dari pemberi kerja;
 - Bahwa lokasi workshop antara Tergugat 1 dengan Tergugat 2 ada dalam 1 lokasi, tetapi tempatnya berbeda;
 - Bahwa saksi waktu mencairkan BPJS dengan surat pengantar dari masing-masing perusahaan.

Menimbang bahwa para pihak telah mengajukan kesimpulannya pada tanggal 21 Juli 2022;

Menimbang bahwa untuk singkatnya segala sesuatu yang terjadi dalam persidangan yang tercatat dalam berita acara sidang seluruhnya harus dianggap bagian dari dan merupakan satu kesatuan dengan putusan ini;

Menimbang bahwa akhirnya para pihak tidak mengajukan apa-apa lagi dan mohon putusan;

TENTANG PERTIMBANGAN HUKUM

Dalam Eksepsi:

Menimbang bahwa didalam jawabannya, Tergugat 1 menyampaikan eksepsi yang pada pokoknya sebagai berikut:

1. Tentang gugatan Penggugat "*Ne Bis In Idem*"
 - Bahwa terhadap perkara yang sama telah pernah mengajukan surat gugatan secara kolektif dengan surat gugatan tanggal 10 Juni 2021 yang dilampiri risalah/anjuran Nomor B.378/TK-4-PHI/III/2021 tanggal 31 Maret 2021 dan teregister di Kepaniteraan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Tanjungpinang pada tanggal 02 Agustus 2021 dalam Perkara Nomor 47/Pdt.Sus-PHI/2021/PN.Tpg dan telah diputuskan dalam sidang yang terbuka untuk umum tanggal 04 November 2021, sebagai berikut:

Dalam Eksepsi:

Hal 32 dari 38 Putusan Perkara PHI No 21/Pdt.Sus-PHI/2022/PN.Tpg



- Mengabulkan eksepsi para Tergugat;

Dalam Pokok Perkara:

- Menyatakan gugatan para Penggugat tidak dapat diterima;
- Membebaskan biaya yang timbul dalam perkara ini kepada para Penggugat sejumlah Rp.671.500,00;

Menimbang bahwa terhadap eksepsi tersebut, Penggugat dalam repliknya menyampaikan bahwa pada pokoknya mengenai gugatan Penggugat *Ne bis In Idem* disebabkan gugatan Penggugat sudah pernah digugat sebelumnya, dengan mengutip ketentuan Pasal 1917 KUHPerdata merupakan dalil yang salah karena putusan perkara tersebut adalah Putusan NO (*niet ontvankelijke verklaard*), sehingga belum memeriksa pokok perkara;

Menimbang bahwa terhadap eksepsi tersebut dan terhadap dalil bantahan Penggugat dalam repliknya, maka Majelis Hakim berpendapat bahwa Putusan Perkara PHI Nomor 47/Pdt.Sus-PHI/2021/PN.Tpg, yang diputuskan pada tanggal 28 Oktober 2021 yang amar putusannya menyatakan bahwa gugatan para Penggugat tidak dapat diterima (*niet onvankelijk verklaard*) masih belum memiliki kekuatan hukum tetap, dan Penggugat dapat mengajukan gugatan kembali, sehingga eksepsi tersebut tidak beralasan hukum untuk itu haruslah dinyatakan ditolak;

2. Risalah anjuran sebagai syarat formalitas gugatan cacat formil;

- Bahwa anjuran atau risalah mediasi Nomor B.378/TK-4/PHI/III/2021 tersebut sebanyak 11 orang dan telah mengajukan gugatan sebagaimana tertuang dalam putusan Nomor 47/Pdt.Sus-PHI/2021/PN.Tpg, tanggal 04 November 2021, sebagaimana Pasal 83 UU Nomor 2 tahun 2004, maka pengajuan gugatan Penggugat adalah cacat hukum.

Menimbang bahwa terhadap eksepsi tersebut, Penggugat dalam repliknya menyampaikan bahwa Tergugat 1 tidak menyebutkan dan menjelaskan aturan hukum mana yang dipakai sebagai dalil;

Menimbang bahwa terhadap eksepsi tersebut dan terhadap dalil bantahan Penggugat dalam repliknya, maka Majelis Hakim berpendapat bahwa eksepsi tersebut tidak beralasan hukum untuk itu haruslah dinyatakan ditolak;

3. Legalitas obyek gugatan Penggugat kabur (*obscuur libels*);

- Bahwa Tergugat 1 pada pokoknya menyatakan bahwa lerigalitas obyek gugatan Penggugat kabur karena anjuran yang dilampirkan dalam gugatan perkara *a quo* pernah dilampirkan pada perkara sebelumnya, dan anjuran yang dilampirkan dalam perkara *a quo* hanya berupa fotokopi;

Hal 33 dari 38 Putusan Perkara PHI No 21/Pdt.Sus-PHI/2022/PN.Tpg



Menimbang bahwa terhadap eksepsi tersebut, Penggugat dalam repliknya menyatakan bahwa pada pokoknya Tergugat 1 tidak dapat membuktikan secara yuridis formil maupaun materiil, yang menjadi kabur dalam gugatan Penggugat;

Menimbang bahwa terhadap dalil eksepsi tersebut dan terhadap dalil bantahan Penggugat dalam repliknya, maka Majelis Hakim berpendapat bahwa berdasarkan Pasal 83 ayat (1) Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 dan tidak ada aturan hukum yang membatasi tentang penggunaan anjuran atau anjuran harus asli, dengan demikian eksepsi tersebut tidak beralasan hukum dan untuk itu haruslah dinyatakan ditolak;

Menimbang bahwa demikian halnya Tergugat 2 dalam jawabannya telah menyampaikan eksepsi yang antara lain pada pokoknya sebagai berikut:

- Bahwa penyelesaian perselisihan antara Penggugat terhadap Tergugat 2 sama sekali tidak pernah dilakukan secara bipartit dan perusahaan tidak pernah menawarkan 2 bulan upah kepada Penggugat;

Menimbang bahwa terhadap eksepsi tersebut, Penggugat dalam repliknya menyatakan membantah karena syarat utama dilakukan mediasi adalah harus sudah dilakukan perundingan bipartit, sebagaimana Pasal 4 ayat (1) dan ayat (2) UU Nomor 2 Tahun 2004;

Menimbang bahwa terhadap dalil eksepsi tersebut dan terhadap dalil bantahan Penggugat dalam repliknya, maka Majelis Hakim berpendapat bahwa eksepsi tersebut masih memerlukan pembuktian lebih lanjut, untuk itu haruslah dinyatakan ditolak;

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 1,9 tahun dan upah terakhir sejumlah Rp5.328.000,00 dengan perincian hubungan kerja sebagai berikut:

Hal 34 dari 38 Putusan Perkara PHI No 21/Pdt.Sus-PHI/2022/PN.Tpg



- 1) 19 Feb 2018 – 19 Mei 2018 bekerja pada Tergugat 1, kontrak ke-1;
- 2) 19 Mei 2018 – 18 Nov 2018 bekerja pada Tergugat 1, kontrak ke-2;
- 3) 19 Nov 2018 – 18 Jan 2019 bekerja pada Tergugat 1, kontrak ke-3;
- 4) 19 Jan 2019 – 18 Mar 2019 bekerja pada Tergugat 1, kontrak ke-4;
- 5) 19 Mar 2019 – 18 Nov 2019 bekerja pada Tergugat 1, kontrak ke-5;

Menimbang bahwa berdasarkan ketentuan Pasal 1865 KUHPerdata 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 KUHPerdata 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-8 dan 2 (dua) orang bukti saksi, dan Tergugat 1 telah mengajukan bukti surat yang diberi tanda T1-1 sampai dengan T1-12 dan 2 (dua) orang bukti saksi, sedangkan Tergugat 2 telah mengajukan bukti surat yang diberi tanda T2-1 sampai dengan T2-8 dan 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, berupa Perjanjian Kerja untuk Waktu Tertentu (PKWT), adalah sebagai berikut:

Hal 35 dari 38 Putusan Perkara PHI No 21/Pdt.Sus-PHI/2022/PN.Tpg



1. PKWT Penggugat dengan Tergugat 1, periode 19 Februari 2018 s/d 19 Mei 2018, **(Vide Bukti Surat P-1);**
2. PKWT Penggugat dengan Tergugat 1, periode 19 Mei 2018 s/d 18 November 2018, **(Vide Bukti Surat P-2);**
3. PKWT Penggugat dengan Tergugat 1, periode 19 Januari 2019 s/d 18 November 2019, **(Vide Bukti Surat P-6);**
4. PKWT Penggugat dengan Tergugat 1, periode 19 Mei 2019 s/d 18 November 2019, **(Vide Bukti Surat P-7);**

Menimbang bahwa berdasarkan bukti-bukti surat yang diajukan Penggugat didalam persidangan, bahwa hubungan kerja yang terjadi adalah antara Penggugat dengan Tergugat 1 tidak terjadi secara terus menerus;

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

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

Menimbang bahwa petitum gugatan Penggugat pada angka 2, oleh Majelis Hakim telah dinyatakan ditolak maka petitum gugatan Penggugat angka 3 haruslah dinyatakan ditolak;

Menimbang bahwa terhadap petitum gugatan Penggugat angka 4 yang pada pokoknya menyatakan bahwa hubungan kerja antara Penggugat dengan Tergugat 1 menjadi 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 tersebut tidak beralasan hukum, untuk itu haruslah dinyatakan ditolak;



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

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 bahwa petitum gugatan Penggugat 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;

Hal 37 dari 38 Putusan Perkara PHI No 21/Pdt.Sus-PHI/2022/PN.Tpg



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 Kamis; tanggal 28 Juli 2022 oleh: Boy Syailendra, S.H., sebagai Hakim Ketua, Suhamadi, S.E, S.H., M.H., dan Yasokhi Zalukhu, S.H. masing-masing Hakim Ad Hoc sebagai Hakim Anggota, putusan mana diucapkan pada hari ini: Senin; tanggal 08 Agustus 2022 diucapkan dalam sidang yang terbuka untuk umum oleh Hakim Ketua dan didampingi oleh Hakim Anggota, dan dibantu oleh Tiurma Melvaria Sitompul, S.H., M.H., selaku Panitera Pengganti dan dihadiri oleh Kuasa Hukum Penggugat dan Kuasa Hukum para Tergugat;

Hakim-Hakim Anggota,

Hakim Ketua Majelis,

Suhamadi, S.E., S.H., M.H

Boy Syailendra, S.H.,

Yasokhi Zalukhu, S.H.,

Panitera Pengganti,

Tiurma Melvaria Sitompul, S.H., M.H.,