



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

PUTUSAN

Nomor 4/Pdt.Sus-PHI/2019/PN Mtr.

DEMI KEADILAN BERDASARKAN KETUHANAN YANG MAHA ESA

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

1. **FRETSY RESIMANUK**, warga negara Indonesia, tempat/ tgl. lahir: Mataram, 6 Desember 1981, beralamat di Jalan KH. Dewantara Nomor 22 Bagirati, Karang Taliwang, Cakranegara, NIK : 5271030612810001, untuk selanjutnya disebut Penggugat I;
2. **SUSPRA YOGI**, warga negara Indonesia, tempat/ tgl. lahir: Mataram, 21 Juli 1977, beralamat di Jalan DR. Wahidin Nomor 43 Rembiga, Selaparang, NIK : 5271052107770002, untuk selanjutnya disebut Penggugat II;
3. **AGUSTINUS**, warga negara Indonesia, tempat/ tgl. lahir: Sandakan, 5 Agustus 1970, beralamat di Jalan Otomotif Raya GG Blazer Nomor 10 BTN GRIY Senteluk Batu Layar, NIK : 520114508700004, untuk selanjutnya disebut Penggugat III;
4. **R. INDRA GUNAWAN**, warga negara Indonesia, tempat/ tgl. lahir: Ujung Pandang, 19 Nopember 1985, beralamat di BTN Pengsong Indah, Perampuan, Labuapi, NIK : 5201081911850001, untuk selanjutnya disebut Penggugat IV;
5. **SILVESTER HYRONIMUS NAI**, warga negara Indonesia, tempat/ tgl. lahir: Flores, 26 Desember 1978, beralamat di Jalan Industri GG Linggarjati Tangsi Ampenan Selatan, NIK : 5271012612780005, untuk selanjutnya disebut Penggugat V;
6. **I NYOMAN ANJASMARA W**, warga negara Indonesia, tempat/ tgl. lahir: Mataram, 26 Juni 1982, beralamat di Dusun Lendang Bajur, NIK : 5201092606820005, untuk selanjutnya disebut Penggugat VI;
7. **LALU SUKARNO**, warga negara Indonesia, tempat/ tgl. lahir: Kuta, 11 Juli 1983, beralamat di Ketapang, Kuta, Pujut Lombok Tengah, NIK : 5202041107830001, untuk selanjutnya disebut Penggugat VII;
8. **AKHMAD AMTHORI**, warga negara Indonesia, tempat/ tgl. lahir: Praya, 26 Pebruari 1977, beralamat di Jalan Jatisela BTN Javana Regency Blok B Nomor 3 Jatisela Gunung Sari, NIK : 5201090107770575, untuk selanjutnya disebut Penggugat VIII;

yang semuanya diwakili oleh **HAMDAN, SH., M.Kn.**, Advokat/ Pengacara yang berkantor pada Kantor Advokat Hamdan Law Office &

Halaman 1 dari 26 Putusan PHI Nomor 4/Pdt.Sus-PHI/2019/PN Mtr.

Disclaimer

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

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



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id
Kamarsuganik Kubur Demung Nomor 88 X, Ireng Lauk, Desa Jati Sela, Kecamatan Gunung Sari, Kabupaten Lombok Barat, provinsi Nusa Tenggara Barat, berdasarkan Surat Kuasa Khusus Nomor : 010/HLO/SK/Pdt/V/2019 tanggal 18 Mei 2019, yang selanjutnya disebut sebagai PARA PENGGUGAT;

lawan:

PT. EXPRESS RINJANI UTAMA, yang berkedudukan di Jalan Diponegoro Nomor 10 A Sayang-Sayang, kota Mataram, provinsi Nusa Tenggara Barat, dalam hal ini memberikan kuasa kepada **I Gusti Lanang Ardika, I Wayan Sudiadnyana dan Darwis**, karyawan PT. Express Rinjani Utama, beralamat di Jl. Diponegoro Nomor 10A Sayang-sayang, Kec. Cakranegara, kota Mataram, berdasarkan Surat Kuasa Khusus Nomor : 032.17.02./SK/ERU/VI/2019 tanggal 17 Juni 2019, yang kemudian mensubstitusikan kepada **Johanes Gea, S.H.** berdasarkan Surat Kuasa Khusus tanggal 16 Juli 2019, dan kemudian mensubstitusikannya lagi kepada **Mohammad Prianto Madelar, S.H.,M.H.** berdasarkan Surat Kuasa Khusus tanggal 24 Juli 2019, untuk selanjutnya disebut sebagai TERGUGAT;

Pengadilan Hubungan Industrial tersebut;

Setelah membaca berkas perkara beserta surat-surat yang bersangkutan;

Setelah mendengar keterangan kedua belah pihak yang berperkara;

TENTANG DUDUK PERKARA

Menimbang, bahwa Para Penggugat dengan surat gugatan tanggal 23 Mei 2019 yang dilampiri anjuran atau risalah penyelesaian, yang diterima dan didaftarkan di Kepaniteraan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Mataram pada tanggal 23 Mei 2019 dalam Register Nomor:4/Pdt.Sus-PHI/2019/PN Mtr, telah mengajukan gugatan sebagai berikut:

1. Bahwa Para Penggugat adalah karyawan yang berkedudukan di Jln. Diponegoro No 10 A Sayang-Sayang, Kota Mataram, Provinsi Nusa Tenggara Barat, sebuah perusahaan yang bergerak di bidang Jasa pelayanan Transportasi;
2. Bahwa Para Penggugat adalah karyawan yang bekerja pada Tergugat dengan masa kerja sebagai berikut:
 - Fretsy Resimanuk, mulai bekerja sejak Januari 2013 sampai dengan Desember 2018 dengan posisi/jabatan terakhir adalah sebagai Sopir di PT. Express Rinjani Utama;

Halaman 2 dari 26 Putusan PHI Nomor 4/Pdt.Sus-PHI/2019/PN Mtr.



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

- Suspa Sopir, mulai bekerja sejak bulan Juni 2009 sampai dengan Desember 2018 dengan posisi/jabatan terakhir adalah sebagai Sopir di PT. Express Rinjani Utama;
- Agustinus, mulai bekerja sejak bulan Juni 2009 sampai dengan Desember 2018 dengan posisi/jabatan terakhir adalah sebagai Sopir di PT. Express Rinjani Utama;
 - R. Indra Gunawan, mulai bekerja sejak bulan Juni 2011 sampai dengan Juni 2017 dengan posisi/jabatan terakhir adalah sebagai Sopir di PT. Express Rinjani Utama;
 - Silvester Hyronimus Nai, mulai bekerja sejak bulan Juni 2009 sampai dengan Desember 2018 dengan posisi/jabatan terakhir adalah sebagai Sopir di PT. Express Rinjani Utama;
 - I Nyoman Anjasmara W, mulai bekerja sejak bulan Januari 2011 sampai dengan Desember 2018 dengan posisi/jabatan terakhir adalah sebagai Sopir di PT. Express Rinjani Utama;
 - Lalu Sukarno, mulai bekerja sejak bulan Januari 2011 sampai dengan Desember 2018 dengan posisi/jabatan terakhir adalah sebagai Sopir di PT. Express Rinjani Utama;
 - Akhmad Amthori, mulai bekerja sejak bulan Januari 2011 sampai dengan Desember 2018 dengan posisi/jabatan terakhir adalah sebagai Sopir di PT. Express Rinjani Utama;
3. Bahwa tugas dan tanggung jawab Para Penggugat sebagai sopir adalah mengantarkan Tamu atau wisatawan dari tempat di jemput sampai di tujuan atau dari tempat dijemput sampai tujuan bolak balik dan atau sesuai dengan keperluan tamu atau berdasarkan perintah Tergugat kemana Para Penggugat ditugaskan;
4. Bahwa peraturan jam kerja yang diberlakukan oleh Tergugat adalah mulai pukul 08.00 WIT (masuk kerja) hingga sore hari/malam hari tergantung pada volume pekerjaan dan lokasi pekerjaan yang mengharuskan Para Penggugat bekerja melebihi waktu kerja yang normal;
5. Bahwa selama Para Penggugat bekerja pada Tergugat, Para Penggugat melakukan kewajibannya sebagai sopir sesuai dengan ketentuan kerja yang diberlakukan oleh Tergugat dan selama bekerja Para Penggugat telah menunjukkan kondite yang baik, hal tersebut dapat dilihat bahwa selama bekerja Para Penggugat tidak pernah melakukan pelanggaran atau perbuatan yang merugikan Tergugat sehingga mendapatkan teguran atau Surat Peringatan Tertulis baik SP1 hingga SP3;
6. Bahwa pada tanggal 16 Desember 2018 Para Penggugat hadir pada pukul 11.30 WIT diberitahukan lewat Telephone atau WA kalau Para Penggugat di PHK oleh Tergugat tanpa sebab atau alasan yang jelas Para Penggugat yang selanjutnya Tergugat menyuruh/memerintahkan Para Penggugat agar berhenti bekerja;

Halaman 3 dari 26 Putusan PHI Nomor 4/Pdt.Sus-PHI/2019/PN Mtr.

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)



putusan. 7. Bahwa telah ada perintah Tergugat agar Para Penggugat berhenti bekerja

8. Bahwa sejak pemberitahuan itu Para Penggugat menjadi bingung dan segala hak hak karyawan tidak diberikan kepada Para Penggugat oleh Tergugat;
9. Bahwa Pemutusan Hubungan Kerja yang dilakukan oleh Tergugat kepada Para Penggugat sangat merugikan Para Penggugat, sehingga Para Penggugat mengajukan permohonan untuk mediasi permasalahan yang terjadi antara Para Penggugat dengan Tergugat kepada Dinas Tenaga Kerja Kota Mataram tertanggal 21 Maret 2019, 01 April 2019 dan 11 April 2019 namun tidak tercapai kesepakatan, dalam pertemuan mediasi yang dilaksanakan pada tanggal 11 April 2019, Tergugat menerangkan bahwa sesuai dengan isi Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) bila berakhir hubungan kerja tidak terjadi tuntutan;
10. Bahwa tindakan Tergugat yang memutuskan hubungan kerja terhadap para Penggugat yang memiliki masa kerja 8 (delapan) tahun dengan alasan bahwa hubungan kerja tersebut adalah Perjanjian Kerja Waktu Tertentu jelas bertentangan dengan Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Pasal 59 : (4). Selanjutnya, pembaharuan perjanjian kerja waktu tertentu hanya dapat diadakan setelah melebihi masa tenggang waktu 30 (tiga puluh) hari berakhirnya perjanjian kerja waktu tertentu yang lama dan pembaharuan perjanjian kerja waktu tertentu ini hanya boleh dilakukan 1 (satu) kali dan paling lama 2 (dua) tahun;
11. Bahwa Perjanjian kerja untuk waktu tertentu yang tidak memenuhi sebagaimana disebutkan dalam dalil Para Penggugat pada point (9) maka berdasarkan Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Pasal 59 : (7) maka demi hukum menjadi perjanjian kerja waktu tidak tertentu (PKWTT). Dengan demikian, Para Penggugat dengan masa kerja 8 (delapan) tahun yang bekerja terus menerus tanpa terputus maka demi hukum menjadi pekerja dengan status karyawan tetap;
12. Bahwa selaku penengah/mediator Dinas Tenaga Kerja Kota Mataram telah memeriksa dan mendengarkan seluruh keterangan dari masing masing pihak yaitu Pihak Para Penggugat dan Tergugat, sehingga pihak mediator mengeluarkan Anjuran Nomor: 560/080/ NAKER/V/2010, tertanggal 8 Mei 2019;

Halaman 4 dari 26 Putusan PHI Nomor 4/Pdt.Sus-PHI/2019/PN Mtr.



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

- putusan.mahkamahagung.id pihak Dinas Tenaga Kerja Kota Mataram telah memberikan anjurannya, Tergugat tetap tidak memiliki itikad baik untuk membayarkan hak-hak Para Penggugat;
14. Bahwa gugatan ini diajukan karena Perselisihan Hubungan Industrial yang terjadi antara Para Penggugat dan Tergugat tidak terjadi penyelesaian meskipun telah ditempuh upaya bipartit dan mediasi (tripartit). Maka berdasarkan ketentuan pasal 14 ayat (1) Undang-undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial yang berbunyi: "...Dalam hal anjuran tertulis sebagaimana dimaksud dalam pasal 13 ayat (2) harus ditolak oleh salah satu pihak atau para pihak, maka para pihak atau salah satu pihak dapat melanjutkan penyelesaian perselisihan ke Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Mataram." Para Penggugat memiliki dasar untuk mengajukan gugatan ke Pengadilan Hubungan Industrial Mataram pada Pengadilan Negeri Mataram guna memperoleh keputusan mengenai atas perselisihan hubungan industrial yang terjadi antara Para Penggugat dengan Tergugat;
15. Bahwa dari uraian dalil-dalil gugatan yang disampaikan oleh Para Penggugat diatas maka, tindakan yang dilakukan oleh Tergugat telah bertentangan dengan Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan pasal 59 Ayat (1), ayat (2), ayat (4), ayat (5) dan ayat (6) sudah sepatutnya secara hukum Penggugat mohon kepada yang mulia Ketua Pengadilan Hubungan Industrial Pada Pengadilan Negeri Mataram melalui Majelis Hakim yang memeriksa dan mengadili perkara aquo, menyatakan hubungan industrial antara Penggugat sebagai Pekerja/ Karyawan dan Tergugat sebagai Perusahaan adalah Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT);
16. Bahwa dikarenakan Tergugat telah melakukan pelanggaran pasal 161 ayat (1) dan pasal 164 ayat (3) Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, menyatakan : "Pemutusan hubungan kerja dengan alasan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) pekerja/buruh berhak mendapat uang pesangon 2 (dua) kali ketentuan pasal 156 ayat (2), uang penghargaan masa kerja 3 (tiga) kali ketentuan pasal 156 ayat (3), dan uang penggantian hak sesuai ketentuan pasal 156 ayat (4);
17. Bahwa oleh karena adanya PHK yang dilakukan oleh Tergugat yang bertentangan dengan ketentuan pasal 161 ayat (1) dan pasal 164 ayat (3) Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, maka berdasarkan ketentuan pasal 156 ayat 2, 3 dan 4 Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Para Penggugat berhak atas uang pesangon, uang penghargaan masa kerja, dan uang penggantian hak berdasarkan anjuran

Halaman 5 dari 26 Putusan PHI Nomor 4/Pdt.Sus-PHI/2019/PN Mtr.

Disclaimer

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



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id Dinas Tenaga Kerja Kota Mataram dengan perincian

sebagai berikut:

✓ **Fretsy Resemanuk**

UMK Tahun 2019 : Rp2.013.165,00

Masak Kerja : 6 Tahun 3 bulan

Pesangon : 2 (Rp2.013.165,00 X 7) = Rp28.184.310,00

Penghargaan masa kerja : 3 X Rp2.013.165,00 = Rp6.039.495,00

Penggantian hak 15% : Rp28.184.310,00 + Rp6.039.495,00

15 % X Rp34.223.805,00

Rp5.133.571,00

Total Rp28.184.310,00 + Rp6.039.495,00 + Rp5.133.571,00

= Rp39.357.376,00 (tiga puluh sembilan juta

tiga ratus lima puluh tujuh ribu tiga ratus tujuh

puluh enam rupiah)

✓ **Agustinus**

UMK Tahun 2019 : Rp2.013.165,00

Masak Kerja : 9 Tahun 11 bulan

Pesangon : 2 (Rp2.013.165,00 X 9) = Rp36.236.970,00

Penghargaan masa kerja : 3 X Rp2.013.165,00 = Rp6.039.495,00

Penggantian hak 15% : Rp36.236.970,00 + Rp6.039.495,00+

15 % X Rp42.276.465,00

Rp6.341.470,00

Total Rp.36.236.970,00 + Rp6.039.495,00 + Rp6.341.470,00

= Rp48.617.935,00 (empat puluh delapan juta

enam ratus tujuh belas ribu sembilan ratus

tiga puluh lima)

✓ **Silverster Hyronimus Nai**

UMK Tahun 2019 : Rp2.013.165,00

Masak Kerja : 9 Tahun 11 bulan

Pesangon : 2 (Rp2.013.165,00 X 9) = Rp36.236.970,00

Penghargaan masa kerja : 3 X Rp2.013.165,00 = Rp6.039.495,00

Penggantian hak 15% : Rp36.236.970,00 Rp6.039.495,00

15 % X Rp42.276.465,00

Rp6.341.470,00

Total Rp36.236.970,00 + Rp6.039.495,00 + Rp6.341.470,00

= Rp48.617.935,00 (empat puluh delapan juta

enam ratus tujuh belas ribu sembilan ratus tiga

puluh lima)

✓ **Suspra Yogi**

UMK Tahun 2019 : Rp2.013.165,00

Masak Kerja : 9 Tahun 11 bulan

Pesangon : 2 (Rp2.013.165,00 X 9) = Rp36.236.970,00

Penghargaan masa kerja : 3 X Rp2.013.165,00 = Rp6.039.495,00

Penggantian hak 15% : Rp36.236.970,00 Rp6.039.495,00

15 % X Rp42.276.465,00

Rp6.341.470,00

Total Rp36.236.970,00+ Rp6.039.495,00+ Rp6.341.470,00

= Rp48.617.935,00 (empat puluh delapan juta

enam ratus tujuh belas ribu sembilan ratus tiga

puluh lima)

✓ **R. Indra Gunawan**

UMK Tahun 2019 : Rp2.013.165,00

Masak Kerja : 6 Tahun

Pesangon : 2 (Rp2.013.165,00 X 9) = Rp28.184.310,00

Halaman 6 dari 26 Putusan PHI Nomor 4/Pdt.Sus-PHI/2019/PN Mtr.

Disclaimer

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

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



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Penghargaan masa kerja : $3 \times \text{Rp}2.013.165,00 = \text{Rp}6.039.495,00$
Penggantian hak 15% : $\text{Rp}28.184.310,00 + \text{Rp}6.039.495,00$
 $15\% \times \text{Rp}34.223.805,00$
 $\text{Rp}5.133.571,00$

Total $\text{Rp}28.184.310,00 + \text{Rp}6.039.495,00 + \text{Rp}5.133.571,00$
 $= \text{Rp}23.151.397,00$ (dua puluh tiga juta
seratus lima puluh satu ribu tiga ratus
sembilan puluh tujuh rupiah)

✓ **Lalu Sukarno**

UMK Tahun 2019 : $\text{Rp}2.013.165,00$
Masak Kerja : 8 Tahun
Pesangon : $2 (\text{Rp}2.013.165,00 \times 9) = \text{Rp}36.236.970,00$
Penghargaan masa kerja : $3 \times \text{Rp}2.013.165,00 = \text{Rp}6.039.495,00$
Penggantian hak 15% : $\text{Rp}36.236.970,00 + \text{Rp}6.039.495,00$
 $15\% \times \text{Rp}42.276.465,00$
 $\text{Rp}6.341.470,00$

Total $\text{Rp}36.236.970,00 + \text{Rp}6.039.495,00 + \text{Rp}6.341.470,00$
 $= \text{Rp}48.617.935,00$ (empat puluh delapan juta
enam ratus tujuh belas ribu sembilan ratus tiga
puluh lima)

✓ **I Nyoman Anjasmara Wijaya**

UMK Tahun 2019 : $\text{Rp}2.013.165,00$
Masak Kerja : 8 Tahun
Pesangon : $2 (\text{Rp}2.013.165,00 \times 9) = \text{Rp}36.236.970,00$
Penghargaan masa kerja : $3 \times \text{Rp}2.013.165,00 = \text{Rp}6.039.495,00$
Penggantian hak 15% : $\text{Rp}36.236.970,00 + \text{Rp}6.039.495,00$
 $15\% \times \text{Rp}42.276.465,00$
 $\text{Rp}6.341.470,00$

Total $\text{Rp}36.236.970,00 + \text{Rp}6.039.495,00 + \text{Rp}6.341.470,00$
 $= \text{Rp}48.617.935,00$ (empat puluh delapan juta
enam ratus tujuh belas ribu sembilan ratus tiga
puluh lima)

✓ **Akhmad Amthori**

UMK Tahun 2019 : $\text{Rp}2.013.165,00$
Masak Kerja : 8 Tahun
Pesangon : $2 (\text{Rp}2.013.165,00 \times 9) = \text{Rp}36.236.970,00$
Penghargaan masa kerja : $3 \times \text{Rp}2.013.165,00 = \text{Rp}6.039.495,00$
Penggantian hak 15% : $\text{Rp}36.236.970,00 + \text{Rp}6.039.495,00$
 $15\% \times \text{Rp}42.276.465,00$
 $\text{Rp}6.341.470,00$

Total $\text{Rp}36.236.970,00 + \text{Rp}6.039.495,00 + \text{Rp}6.341.470,00$
 $= \text{Rp}48.617.935,00$ (empat puluh delapan juta
enam ratus tujuh belas ribu sembilan ratus tiga
puluh lima)

Total keseluruhan kewajiban Tergugat untuk membayar kepada Para
Penggugat atas hak uang pesangon, uang penghargaan masa kerja, dan
uang penggantian hak sebesar $\text{Rp}354.216.383,00$ (tiga ratus lima puluh
empat juta dua ratus enam belas ribu tiga ratus delapan puluh tiga
rupiah);

Halaman 7 dari 26 Putusan PHI Nomor 4/Pdt.Sus-PHI/2019/PN Mtr.

Disclaimer

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



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id. belum ada putusan dari lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial mengenai pemutusan hubungan Para Penggugat, maka Para Penggugat maupun Tergugat tetap harus melakukan kewajibannya masing-masing, Tergugat tidak lagi memberikan kepada Para Penggugat upah perbulan April 2018, hal ini harus berdasarkan Pasal 155 ayat (2) Undang- Undang No. 13 Tentang Ketenagakerjaan yang berbunyi:

"Selama putusan lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial belum ditetapkan, baik pengusaha maupun pekerja/buruh harus tetap melaksanakan segala kewajibannya" maka Tergugat wajib membayar upah proses terhadap Para Penggugat yang total berjumlah sebesar Rp144.000.000,00 (seratus empat puluh empat juta rupiah) dengan perincian :

(Upah terakhir per bulan = Rp2.000.000,00) Juli 2019 s.d April 2019 = 9 bulan x Rp2.000.000,00 = Rp18.000.000,00 x 8 = Rp144.000.000,00 (seratus empat puluh empat juta rupiah);

19. Bahwa dikarenakan Para Penggugat dapat mendalilkan Tergugat melanggar Pasal 169 ayat (1) huruf a dan e Undang- Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, maka sudah layak dan patut Tergugat untuk membayarkan seluruh hak- hak normatif kepada Penggugat sebagaimana yang tertulis dalam Pasal 156 ayat 1, 2, 3 dan 4 Undang Undang No.13 Tahun 2003;
20. Bahwa untuk menjamin pelaksanaan isi putusan dalam perkara a quo, sesuai dengan Pasal 180 HIR Para Penggugat mohon kepada Ketua Pengadilan Hubungan Industrial Pada Pengadilan Negeri Mataram melalui Majelis Hakim yang memeriksa dan mengadili perkara ini menghukum Tergugat untuk membayar uang paksa (dwangsom) sebesar Rp8.000.000,00 (delapan juta rupiah) untuk setiap hari keterlambatan melaksanakan putusan dalam perkara a quo;
21. Bahwa karena gugatan Para Penggugat dalam perkara a quo didasarkan atas bukti-bukti yang otentik, maka Para Penggugat mohon agar putusan dalam perkara a quo dapat dijalankan terlebih dahulu (uitvoerbaar bij voorraad) meskipun ada upaya hukum kasasi ;
22. Bahwa berdasarkan dalil-dalil gugatan tersebut di atas, Para Penggugat mohon kepada Ketua Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Mataram c/q Majelis Hakim yang memeriksa dan mengadili perkara aquo berkenan memutuskan sebagai berikut :

PRIMAIR :

1. Mengabulkan Gugatan Para Penggugat untuk seluruhnya;

Halaman 8 dari 26 Putusan PHI Nomor 4/Pdt.Sus-PHI/2019/PN Mtr.



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

2. Menyatakan Hubungan Kerja antara Para Penggugat dan Tergugat adalah Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu;
3. Menyatakan Tergugat telah melakukan perbuatan yang bertentangan dengan Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan Pasal 169 ayat (1) huruf a dan e;
4. Menyatakan Hubungan Kerja antara Para Penggugat dan Tergugat telah berakhir karena Putusan Hubungan Industrial;
5. Menghukum Tergugat untuk membayar hak-hak normatif kepada Para Penggugat sesuai dengan perhitungan di dalam Pasal 156 ayat (1), (2), (3) dan (4) Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan; hak uang pesangon, uang penghargaan masa kerja, dan uang penggantian hak sebesar **Rp354.216.383,00 (tiga ratus lima puluh empat juta dua ratus enam belas ribu tiga ratus delapan puluh tiga rupiah);**
6. Menghukum Tergugat untuk membayar upah proses Para Penggugat sebesar **Rp144.000.000,00** (seratus empat puluh empat juta rupiah);
7. Menghukum Tergugat untuk membayar uang paksa (dwangsom) sebesar Rp8.000.000,00 (delapan juta rupiah) untuk setiap hari keterlambatan melaksanakan putusan dalam perkara aquo;
8. Menyatakan putusan dalam perkara aquo dapat dijalankan terlebih dahulu (Uitvoerbaar bij voorraad) meskipun ada upaya hukum kasasi;
9. Membebaskan biaya-biaya yang timbul dalam perkara a quo kepada Negara;

SUBSIDAIR:

Atau apabila ketua Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Mataram c/q Majelis Hakim yang memeriksa dan mengadili perkara a quo berpendapat lain mohon putusan yang seadil-adailnya menurut hukum (ex aequo et bono);

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

Menimbang, bahwa Majelis Hakim telah mengupayakan perdamaian diantara para pihak;

Menimbang, bahwa oleh karena upaya perdamaian tidak berhasil, pemeriksaan perkara dilanjutkan dengan pembacaan Surat Gugatan yang isinya tetap dipertahankan oleh Para Penggugat;

Menimbang, bahwa terhadap gugatan Para Penggugat tersebut pihak Tergugat memberikan Jawaban pada pokoknya sebagai berikut :

DALAM EKSEPSI

Halaman 9 dari 26 Putusan PHI Nomor 4/Pdt.Sus-PHI/2019/PN Mtr.

Disclaimer

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



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id
GUGATAN PREMATURE KARENA PARA PENGUGAT TIDAK MENERAPKAN PASAL 59 AYAT (7) UNDANG-UNDANG REPUBLIK INDONESIA NOMOR 13 TAHUN 2003 TENTANG KETENAGAKERJAAN("UUK") SEBAGAIMANA MESTINYA, SEBELUM MENGAJUKAN GUGATAN

1. Pada bagian posita poin 11 Gugatan, Para Penggugat mendalilkan bahwa Perjanjian Kerja Untuk Waktu Tertentu ("PKWT") dengan Tergugat tidak memenuhi UUK sehingga berdasarkan Pasal 59 ayat(7) UUK, perjanjian kerja waktu tertentu tersebut "demi hukum" berubah menjadi Perjanjian Kerja Untuk Waktu Tidak Tertentu ("PKWTT"). Dalil tersebut tentunya terlalu dini (*premature*) dan mengada-ngada.
2. Majelis Hakim Yang Terhormat, Para Penggugat gagal memahami dan menerapkan Pasal 59 ayat(7) UUK yang mana ketentuan didalamnya telah mengalami penegasan makna frasa "demi hukum" melalui Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 7/PUU-XII/2014 tanggal 4 November 2015 ("Putusan MK No.7").
3. Bahwa Putusan MK No.7 mempertegas frasa "demi hukum" yang dimaksud dalam Pasal 59 ayat(7) UUK sehingga frasa "demi hukum" tidak boleh dimaknai bahwa saat terjadi pelanggaran PKWT maka otomatis (tanpa ada proses pemeriksaan) status hubungan kerja berubah menjadi PKWTT. Untuk membuat terang mengenai hal tersebut, dibawah ini kami kutip poin 1.2 amar Putusan MK No. 7:

"Frasa "demi hukum" dalam Pasal 59 ayat (7) 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 "Pekerja/buruh dapat meminta pengesahan nota pemeriksaan pegawai pengawas ketenagakerjaan kepada Pengadilan Negeri setempat dengan syarat:

- 1. Telah dilaksanakan perundingan bipartit namun perundingan bipartit tersebut tidak mencapai kesepakatan atau salah satu pihak menolak untuk berunding; dan*
 - 2. Telah dilakukan pemeriksaan oleh pegawai pengawas ketenagakerjaan berdasarkan peraturan perundang-undangan".*
4. Sangat jelas dan tidak terbantahkan bahwa makna "demi hukum" berdasarkan Pasal 59 ayat(7) UUK tersebut tidak otomatis dengan sendirinya merubah hubungan kerja yang semula PKWT menjadi PKWTT tanpa terlebih dahulu menempuh tahapan-tahapan secara kumulatif

Halaman 10 dari 26 Putusan PHI Nomor 4/Pdt.Sus-PHI/2019/PN Mtr.



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id
berikut: (i) pengundian bipartit; (ii) dilakukan pemeriksaan oleh pegawai pengawas ketenagakerjaan yang menghasilkan nota pemeriksaan; (iii) nota pemeriksaan tersebut telah memperoleh penetapan oleh Pengadilan Negeri setempat.

5. Bahwa terkait dengan implementasi frasa “*dem i hukum*” dalam Pasal 59 ayat(7) UUK yang telah diperjelas oleh Putusan MK No. 7, prosedur pengajuannya lebih lanjut telah diatur dalam Pasal 34 ayat(1) dan (4) Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Republik Indonesia Nomor 33 Tahun 2016 tentang Tata Cara Pengawasan Ketenagakerjaan (“**Permenaker 33/2016**”), yakni apabila pekerja ingin memperoleh penetapan nota pemeriksaan dari Pengadilan Negeri setempat pekerja dimaksud terlebih dahulu harus mengajukan permohonan tertulis kepada Kepala Dinas Provinsi. Ketentuan mana dikutip berikut ini:

Pasal 34 ayat(1) Permenaker 33/2016:

“Pengawas Ketenagakerjaan dapat membuat Nota Pemeriksaan Khusus yang hanya memuat perjanjian kerja waktu tertentu dan/atau penyerahan sebagian pelaksanaan pekerjaan kepada Perusahaan lain”.

Pasal 34 ayat(4) Permenaker 33/2016:

“Dalam hal Pekerja/Buruh bermaksud meminta pengesahan Nota Pemeriksaan Khusus sebagaimana dimaksud pada ayat (1) ke pengadilan negeri, Pekerja/Buruh dapat mengajukan permohonan tertulis kepada Kepala Dinas Provinsi”.

6. Sebelum Para Penggugat mengajukan Gugatan, seharusnya berdasarkan Pasal 59 ayat(7) UUK yang dipertegas oleh Putusan MK No. 7 serta Pasal 34 ayat(1) dan (4) Permenaker 33/2016, Para Penggugat haruslah terlebih dahulu melakukan hal berikut ini:

1. Diperolehnya Nota Pemeriksaan Khusus dari Pengawas Ketenagakerjaan Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Nusa Tenggara Barat (“Disnakertrans Prov NTB”) yang pada pokoknya menyatakan Tergugat telah melakukan pelanggaran perjanjian kerja untuk waktu tertentu. Faktanya, hingga sampai Gugatan ini diajukan belum pernah ada Nota Pemeriksaan Khusus dimaksud;
2. Diajukannya permohonan tertulis kepada Kepala Disnakertrans Prov NTB agar Nota Pemeriksaan Khusus memperoleh penetapan dari Pengadilan Negeri(PN) Mataram. Faktanya, hal ini tidak terpenuhi sebab Nota Pemeriksaan Khusus tersebut tidak pernah ada maka tentunya tidak pernah ada juga permohonan untuk ditetapkan oleh PN Mataram; dan

Halaman 11 dari 26 Putusan PHI Nomor 4/Pdt.Sus-PHI/2019/PN Mtr.

Disclaimer

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



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id
Diperagukan pada Penetapan atas Nota Pemeriksaan Khusus dari PN Mataram. Faktanya, penetapan tersebut belum pernah ada.

7. Oleh karena tahapan di atas tidak dilakukan atau tidak diperoleh oleh Para Penggugat, maka terbukti bahwa Gugatan Para Penggugat ini terlalu dini (*premature*) dan terburu-buru. Berdasarkan hal tersebut, Tergugat mohon kepada Majelis Hakim Yang Terhormat untuk menyatakan Gugatan tidak dapat diterima atau setidaknya-tidaknya menolak Gugatan.

II. GUGATAN TIDAK JELAS (*OBSCUR LIBEL*) KARENA MENGGABUNGKAN PERSELISIHAN HAK DENGAN PERSELISIHAN PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA (PHK).

8. Bahwa Gugatan ini sangat membingungkan dan tidak jelas, sebab Para Penggugat menggabungkan antara sengketa/perselisihan mengenai hak dan PHK, sehingga hal yang dituntut oleh Para Penggugat menjadi tidak jelas bahkan bertentangan satu dengan lainnya.
9. Dalam Gugatan pada bagian posita poin 9, Para Penggugat mempermasalahkan mengenai sengketa/perselisihan PHK yakni sebagaimana dikutip berikut: "Bahwa Pemutusan Hubungan Kerja yang dilakukan oleh Tergugat kepada Para Penggugat sangat merugikan Para Penggugat". Berdasarkan dalil tersebut, Para Penggugat dalam Gugatan pada bagian petitum poin 4 kemudian memohonkan agar Majelis Hakim menyatakan hubungan kerja antara Para Penggugat dan Tergugat telah berakhir.
10. Gugatan ini kemudian menjadi tidak jelas, membingungkan dan kabur sebab Para Penggugat menggabungkan sengketa/perselisihan PHK dengan sengketa/perselisihan hak dalam Gugatan. Hal tersebut tercermin secara jelas dalam Gugatan pada bagian posita poin 11 seperti dikutip berikut: "Bahwa Perjanjian kerja untuk waktu tertentu yang tidak memenuhi sebagaimana disebutkan dalam dalil Para Penggugat pada point (9) maka berdasarkan Undang- Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Pasal 59 : (7).....".
11. Bahwa berdasarkan dalil yang berkaitan dengan pelaksanaan perjanjian kerja untuk waktu tertentu di atas, dalam Gugatan pada bagian petitum poin 2 Para Penggugat kemudian meminta agar Majelis Hakim menyatakan hubungan kerja antara Para Penggugat dan Tergugat adalah Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu. Artinya, Para Penggugat meminta agar tetap bekerja pada Tergugat dengan status sebagai pekerja yang terikat dengan Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu.
12. Undang- Undang Republik Indonesia Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial ("UU PHI") telah secara

Halaman 12 dari 26 Putusan PHI Nomor 4/Pdt.Sus-PHI/2019/PN Mtr.

Disclaimer

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



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id antara sengketa mengenai PHK dengan perselisihan hak sebagaimana dikutip dalam Pasal 1 angka 2 dan Pasal 1 angka 4 UU PHI berikut:

Pasal 1 angka 2 UU PHI:

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

Pasal 1 angka 4 UU PHI:

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

13. Dalil Para Penggugat terkait PKWT yang berubah menjadi PKWTT dan tuntutan agar status Para Penggugat dijadikan PKWTT jelas-jelas merupakan cakupan dari Perselisihan Hak berdasarkan Pasal 1 angka 2 UU PHI.
14. Dilain sisi, Para Penggugat mendalilkan terkait dugaan PHK oleh Tergugat yang tidak sesuai undang-undang dan merugikan Para Penggugat. Atas dalil tersebut Para Penggugat lalu menuntut agar hubungan kerja berakhir. Dalil dan tuntutan demikian jelaslah merupakan cakupan dari sengketa/perselisihan PHK berdasarkan Pasal 1 angka 4 UU PHI.
15. Maka, terbukti Gugatan tidak jelas sebab Para Penggugat mencampuradukkan perselisihan hak dengan perselisihan PHK. Berdasarkan hal tersebut, Tergugat mohon agar Majelis Hakim Yang Terhormat menyatakan Gugatan tidak dapat diterima sebab Gugatan tidak jelas.

III. GUGATAN TIDAK JELAS (OBSCUR LIBEL) SEBAB ALASAN PHK YANG DITUDUHKAN OLEH PARA PENGGUGAT TERHADAP TERGUGAT TIDAK JELAS.

16. Bahwa selain tidak jelasnya Gugatan sebab mencampuradukkan sengketa/perselisihan hak dengan PHK, Gugatan juga menjadi semakin tidak jelas sebab alasan PHK yang didalilkan oleh Para Penggugat terhadap Tergugat tidak jelas dan bahkan bertentangan satu dengan yang lainnya.
17. Ketidakjelasan dimaksud terdapat pada bagian posita poin 17 Gugatan. Pada poin dimaksud, Para Penggugat menuduh Tergugat telah melakukan

Halaman 13 dari 26 Putusan PHI Nomor 4/Pdt.Sus-PHI/2019/PN Mtr.

Disclaimer

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



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id
PHK yang bertentangan dengan Pasal 161 ayat(1) UUK dan melakukan
PHK yang bertentangan dengan Pasal 164 ayat(3) UUK.

18. Mohon menjadi perhatian Majelis Hakim Yang Terhormat, PHK berdasarkan Pasal 161 UUK adalah PHK yang dilakukan oleh karena pekerja/buruh melakukan pelanggaran terhadap perjanjian kerja; peraturan perusahaan; atau perjanjian kerja sama. Kompensasi yang diperoleh buruh/pekerja atas dasar PHK pada ketentuan Pasal 161 UUK ini adalah uang pesangon dan penghargaan masa kerja sebanyak 1 kali ketentuan Pasal 156 UUK.
19. Sedangkan, alasan PHK yang didasarkan pada Pasal 164 ayat(3) UUK adalah, perusahaan tutup bukan karena mengalami kerugian selama 2 tahun berturut-turut atau bukan karena keadaan memaksa (*force majeure*) melainkan perusahaan tutup karena melakukan efisiensi. Atas alasan ini maka kompensasi berupa pesangon dapat diperoleh sebanyak 2 kali ketentuan Pasal 156 UUK.
20. Majelis Hakim Yang Terhormat, terbukti bahwa alasan PHK berdasarkan Pasal 161 dan Pasal 164 UUK tidak bersesuaian dan tidak terkait satu sama lain. Oleh karena itu, dalil Para Penggugat yang menuduh telah di PHK dengan alasan Pasal 161 dan Pasal 164 UUK tidak jelas, kabur dan membingungkan bahkan saling bertentangan satu sama lainnya. Sebab, alasan PHK serta besaran kompensasi yang boleh diminta berdasarkan Pasal 161 UUK berbeda dengan alasan PHK serta besaran kompensasi yang boleh diminta berdasarkan Pasal 164 UUK.
21. Berdasarkan uraian tersebut, Tergugat memohon kepada Majelis Hakim Yang Terhormat untuk menyatakan Gugatan tidak dapat diterima sebab tidak jelas (*obscur libel*).

IV. GUGATAN CACAT FORMIL SEBAB TIDAK DISERTAI DENGAN LAMPIRAN RISALAH PENYELESAIAN MEDIASI

22. Gugatan yang disampaikan kepada Tergugat melalui Relaas Panggilan dari Pengadilan Negeri Mataram Nomor 4/Pdt.Sus-PHI/2019/PN Mtr tertanggal 27 Mei 2019 tidak disertai dengan lampiran risalah penyelesaian mediasi.
23. Bahwa pengajuan Gugatan yang tidak disertai dengan lampiran risalah penyelesaian mediasi seharusnya tidak dapat diterima sebab bertentangan ketentuan Pasal 83 ayat(1) UU PHI, sebagaimana dikutip dibawah ini:
Pasal 83 ayat(1) UU PHI

Halaman 14 dari 26 Putusan PHI Nomor 4/Pdt.Sus-PHI/2019/PN Mtr.

Disclaimer

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



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id yang tidak dilampiri risalah penyelesaian melalui mediasi atau konsiliasi, maka hakim Pengadilan Hubungan Industrial wajib mengembalikan gugatan kepada penggugat”.

24. Ketentuan di atas kemudian dipertegas oleh Mahkamah Konstitusi melalui Putusan Nomor 68/PUU-XIII/2015 tanggal 29 September 2015 dalam pertimbangan hukumnya halaman 20 point [3.11.8] sebagaimana dikutip berikut:

Pertimbangan Hukum Mahkamah Konstitusi:

“bahwa anjuran tertulis bukan syarat formil dalam pengajuan gugatan di Pengadilan Hubungan Industrial. Sedangkan Risalah Penyelesaian Mediasi atau Konsiliasi merupakan syarat formil dalam pengajuan gugatan di Pengadilan Hubungan Industrial...”

25. Berdasarkan uraian tersebut, Tergugat mohon kepada Majelis Hakim Yang Terhormat untuk menyatakan Gugatan tidak dapat diterima karena Gugatan tidak disertai dengan lampiran risalah penyelesaian mediasi, sehingga Gugatan bertentangan dengan pasal 83 Ayat (1) UU PHI.

DALAM POKOK PERKARA

I. TERGUGAT TIDAK MELAKUKAN PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA YANG BERTENTANGAN DENGAN PASAL 161 AYAT (1) UUK

26. Pada bagian posita poin 16 dan 17 gugatan, Para Penggugat menuduh Tergugat telah melakukan PHK yang bertentangan dengan Pasal 161 ayat(1) UUK. Tuduhan ini harus ditolak karena tidak sesuai dengan fakta hukum yang sesungguhnya.
27. Merujuk kepada Pasal 161 ayat(1) UUK, PHK dilakukan oleh perusahaan dengan dasar pekerja/karyawan telah melakukan pelanggaran terhadap perjanjian kerja; peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama. Lebih lanjut sebelum perusahaan melakukan PHK, karyawan yang melanggar tersebut terlebih dahulu diberikan surat peringatan pertama, kedua dan ketiga secara berturut-turut yang masing-masing berlaku selama 6 bulan.
28. Faktanya, walaupun 4 orang dari antara Para Penggugat telah melakukan pelanggaran dengan tidak menyetorkan uang dari *costumer* (tamu) kepada Tergugat, hubungan kerja putus bukan berdasarkan Pasal 161 ayat(1) UUK karena Tergugat tidak pernah mengeluarkan surat peringatan pertama, kedua atau ketiga terhadap Para Penggugat.

Halaman 15 dari 26 Putusan PHI Nomor 4/Pdt.Sus-PHI/2019/PN Mtr.



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan 20, berdasarkan gugatan tersebut, maka tuduhan PHK yang bertentangan dengan Pasal 161 ayat(1) UUK tidak terbukti dan haruslah ditolak. Maka dari itu, beralasan secara hukum bagi Majelis Hakim Yang Terhormat untuk menolak Gugatan.

II. TERGUGAT TIDAK MELAKUKAN PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA YANG BERTENTANGAN DENGAN PASAL 164 AYAT(3) UUK.

30. Pada bagian posita poin 16 dan 17 Gugatan, Para Penggugat juga menuduh Tergugat telah melakukan PHK yang bertentangan dengan Pasal 164 ayat(3) UUK. Tuduhan ini pun haruslah ditolak karena tidak sesuai dengan fakta hukum yang sesungguhnya.
31. Bahwa berdasarkan Pasal 164 ayat(3) UUK jo. Putusan MK No: 19/PUU-IX/2015 tertanggal 20 Juni 2015 putusnya hubungan kerja antara perusahaan dengan pekerjanya dapat terjadi apabila perusahaan tersebut memang dalam keadaan tutup permanen atau tutup untuk tidak sementara waktu.
32. Faktanya, sejak saat perkara *a quo* ini berlangsung hingga sampai hari ini, Tergugat tidak dalam keadaan tutup permanen atau tutup untuk tidak sementara waktu. Maka oleh karena tuduhan PHK yang melanggar Pasal 164 ayat(3) UUK tersebut tidak terbukti dan sangatlah dipaksakan, berdasar secara hukum bagi Majelis Hukum Yang Terhormat untuk menolak Gugatan.

III. TUNTUTAN PARA PENGGUGAT YANG DIDASARKAN PADA PASAL 164 AYAT(3) UUK KELIRU DAN BERTENTANGAN DENGAN HUKUM

33. Bahwa permintaan pesangon, uang penghargaan masa kerja dan penggantian yang diajukan oleh Para Penggugat mendasarkan pada Pasal 164 ayat(3) UUK yakni uang pesangon sebesar 2 (dua) kali ketentuan Pasal 156 ayat(2), uang penghargaan masa kerja 1 (satu) kali ketentuan Pasal 156 ayat(3) dan uang penggantian hak sebesar 1 (satu) kali ketentuan Pasal 156 ayat(4) UUK.
34. Bahwa permintaan tersebut bertentangan dengan fakta yang sesungguhnya dan didasarkan pada pemahaman Para Penggugat yang keliru dalam menerapkan Pasal 164 ayat(3) UUK yang mana frasa "tutup" telah dipertegas oleh Mahkamah Konstitusi menjadi tutup permanen atau tutup untuk tidak sementara waktu. Untuk membuat terang hal ini, berikut kami kutip Pasal 164 ayat(3) UUK dan pertimbangan hukum Majelis Hakim Mahkamah Konstitusi Putusan MK No: 19/PUU-IX/2015 Tertanggal 20 Juni 2015.
Pasal 164 ayat(3) UUK:

Halaman 16 dari 26 Putusan PHI Nomor 4/Pdt.Sus-PHI/2019/PN Mtr.

Disclaimer

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



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

Putusan Pengadilan 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 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)".

Pertimbangan Hukum Mahkamah Konstitusi Poin [3.23] Pada Putusan MK No: 19/PUU-IX/2015 Tertanggal 20 Juni 2015

"Menimbang bahwa dengan demikian, Mahkamah perlu menghilangkan ketidakpastian hukum yang terkandung dalam norma Pasal 164 ayat(3) UU 13/2003 guna menegakkan keadilan dengan menentukan bahwa frasa "perusahaan tutup" dalam Pasal 164 ayat(3) UU 13/2003 tetap konstitusional sepanjang dimaknai "perusahaan tutup permanen atau perusahaan tutup tidak untuk sementara waktu". Dengan kata lain frasa "perusahaan tutup" tersebut adalah bertentangan dengan UUD 1945 sepanjang tidak dimaknai "perusahaan tutup permanen atau perusahaan tutup tidak untuk sementara waktu".

35. Faktanya, pada saat Gugatan ini berlangsung, Tergugat tidak dalam keadaan tutup permanen atau tutup tidak untuk sementara waktu. Berdasarkan hal tersebut, permintaan Para Penggugat dengan didasarkan pada Pasal 164 ayat(3) UUK keliru dan bertentangan dengan hukum. Maka, Tergugat mohon agar Majelis Hakim Yang Terhormat menolak Gugatan.

IV. TUNTUTAN UPAH PROSES BERTENTANGAN DENGAN SURAT EDARAN MAHKAMAH AGUNG NOMOR 3 TAHUN 2018

36. Dalam poin 6 bagian petitum Gugatan, Para Penggugat meminta agar Majelis Hakim menghukum Tergugat untuk membayar upah proses. Bahwa permintaan upah proses tersebut dalam perkara ini haruslah ditolak sebab bertentangan dengan Surat Edaran Nomor 3 Tahun 2018 Tentang Pemberlakuan Rumusan Hasil Rapat Pleno Kamar Mahkamah Agung Tahun 2018 Sebagai Pedoman Pelaksanaan Tugas Bagi Pengadilan ("SEMA 3/2018").
37. Poin II huruf B angka 1 SEMA 3/2018 menegaskan bahwa pekerja tidak berhak atas upah proses apabila terjadi PHK yang didalamnya terjadi perubahan PKWT menjadi PKWTT. Ketentuan tersebut bersesuaian

Halaman 17 dari 26 Putusan PHI Nomor 4/Pdt.Sus-PHI/2019/PN Mtr.



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id tuntutan Para Penggugat yang meminta perubahan status kerja dari PKWT dan PKWTT sekaligus meminta dilakukan PHK. Maka, berdasarkan hal tersebut, Para Penggugat tidak berhak atas upah proses. Ketentuan tersebut dikutip di bawah ini:

Poin II huruf B angka 1 SEMA 3/2018

“Dalam hal terjadi perubahan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) menjadi Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT), pekerja tidak berhak atas Upah Proses apabila terjadi Pemutusan Hubungan Kerja (PHK)”.

38. Berdasarkan uraian tersebut, Tergugat memohon kepada Majelis Hakim Yang Terhormat untuk menolak tuntutan uang paksa Para Penggugat sebab tidak sesuai dengan SEMA 3/2018.

V. PERMINTAAN UANG PAKSA (DWANGSOM) TIDAK SAH SECARA HUKUM

39. Dalam Gugatan Para Penggugat meminta agar Tergugat dihukum untuk membayar uang paksa (*dwangsom*) sebesar Rp 8.000.000,- (delapan juta Rupiah) untuk setiap hari keterlambatan melaksanakan putusan yakni berupa pembayaran kepada Para Penggugat. Permintaan ini haruslah bertentangan dengan hukum sebab Para Penggugat menuntut pembayaran uang pesangon, penghargaan masa kerja dan penggantian hak kepada Tergugat.
40. Majelis Hakim Yang Terhormat, *dwangsom* tidak dapat dituntut bersama-sama dengan tuntutan pembayaran uang berdasarkan Pasal 606a *Reglement op de Rechtsvordering* (“RV”) yang secara lengkap menyebutkan sebagai berikut:
- “Sepanjang suatu keputusan hakim mengandung hukuman untuk sesuatu yang lain daripada membayar sejumlah uang, maka dapat ditentukan bahwa sepanjang atau setiap kali terdakwa tidak memenuhi hukuman tersebut, olehnya harus diserahkan sejumlah uang yang besarnya ditetapkan dalam keputusan hakim, dan uang tersebut dinamakan uang paksa.”*
41. Bahwa ketentuan Pasal 606a RV tersebut selanjutnya telah diperkuat dengan berbagai Yurisprudensi Mahkamah Agung yang telah digunakan sebagai acuan dari berbagai Putusan Hakim dalam perkara pedata, yaitu Yurisprudensi Mahkamah Agung No. 79/Sip/1972 dan No. 307k/Sip/1976.

Halaman 18 dari 26 Putusan PHI Nomor 4/Pdt.Sus-PHI/2019/PN Mtr.

Disclaimer

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



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan 42. Berdasarkan hal-hal tersebut, maka Tergugat mohon kepada Majelis Hakim Yang Terhormat untuk menolak permintaan uang paksa (*dwangsom*) tersebut karena bertentangan dengan hukum.

VI. PERMOHONAN PUTUSAN SERTA MERTA TIDAK SAH SECARA HUKUM

43. Pada poin 8 bagian petitum Gugatan, Para Penggugat meminta agar putusan *a quo* dapat dijalankan terlebih dahulu meskipun ada upaya hukum kasasi. Permintaan putusan serta merta demikian haruslah ditolak karena tidak memenuhi syarat yang diatur secara tegas dalam Angka 4 Surat Edaran Mahkamah Agung RI Nomor 3 Tahun 2000.
44. Bahwa, Angka 4 Surat Edaran Mahkamah Agung RI Nomor 3 Tahun 2000 menegaskan putusan serta merta tidak dapat dijatuhkan, kecuali memenuhi hal-hal berikut ini:
- Gugatan didasarkan pada bukti surat autentik atau surat tulisan tangan (*handschrift*) yang tidak dibantah kebenaran tentang isi dan tandangannya, yang menurut Undang-Undang tidak mempunyai kekuatan bukti;
 - Gugatan tentang hutang-piutang yang jumlahnya sudah pasti dan tidak dibantah;
 - Gugatan tentang sewa-menyewa tanah, rumah, gudang dan lain-lain, dimana hubungan sewa-menyewa sudah habis/ lampau, atau Penyewa terbukti melalaikan kewajibannya sebagai Penyewa yang beritikad baik;
 - Pokok gugatan mengenai tuntutan pembagian harta perkawinan (*gono-gini*) setelah putusan mengenai gugatan cerai mempunyai kekuatan hukum tetap;
 - Dikabulkannya gugatan provisional, dengan pertimbangan hukum yang tegas dan jelas serta memenuhi Pasal 332 RV;
 - Gugatan berdasarkan putusan yang telah memperoleh kekuatan hukum yang tetap (*in kracht van gewisjde*) dan mempunyai hubungan dengan pokok gugatan yang diajukan;
 - Pokok sengketa mengenai *bezitrecht*.
45. Bahwa dalam perkara *a quo*, tidak ada satupun yang memenuhi tujuh persyaratan yang diatur pada Angka 4 Surat Edaran Mahkamah Agung di atas. Maka berdasar secara hukum bagi Majelis Hakim Yang Terhormat untuk menolak permintaan putusan serta merta tersebut.
- Berdasarkan hal-hal sebagaimana diuraikan diatas, sangat beralasan berdasarkan hukum Tergugat mohon kiranya Yang Terhormat Majelis Hakim

Halaman 19 dari 26 Putusan PHI Nomor 4/Pdt.Sus-PHI/2019/PN Mtr.



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan yang memeriksa dan memutus perkara *a quo* untuk berkenan memberikan putusan sebagai berikut:

MENGADILI :

DALAM EKSEPSI

1. Mengabulkan Eksepsi Tergugat untuk seluruhnya;
2. Menyatakan Gugatan Para Penggugat tidak dapat diterima.

DALAM POKOK PERKARA

1. Menolak Gugatan Para Penggugat untuk seluruhnya;
2. Menghukum Para Penggugat untuk membayar biaya perkara *a quo*.

Atau apabila Majelis Hakim berpendapat lain, maka mohon dapat diberikan putusan berdasarkan kepatutan dan keadilan (*ex aequo et bono*).

Menimbang, bahwa selanjutnya segala sesuatu yang termuat dalam berita acara persidangan perkara ini, untuk menyingkat putusan ini dianggap telah termuat dan menjadi bagian yang tidak terpisahkan dengan putusan ini;

Menimbang, bahwa akhirnya para pihak menyatakan tidak ada hal-hal yang diajukan lagi dan mohon putusan;

TENTANG PERTIMBANGAN HUKUM

DALAM EKSEPSI

Menimbang, bahwa Tergugat dalam jawabannya telah menyampaikan eksepsi, sehingga akan dipertimbangkan terlebih dahulu sebelum mempertimbangkan materi pokok perkara;

Menimbang, bahwa Eksepsi Tergugat pada pokoknya adalah sebagai berikut:

- I. **Eksepsi Gugatan Premature**, karena Para Penggugat tidak menerapkan pasal 59 ayat(7) Undang- Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan sebagaimana mestinya sebelum mengajukan gugatan;

Menimbang, bahwa Tergugat dalam eksepsinya menyatakan bahwa dalil dari Para Penggugat yang mendalilkan bahwa Perjanjian Kerja untuk Waktu Tertentu (PKWT) dengan Tergugat tidak memenuhi undang-undang ketenagakerjaan sehingga berdasarkan pasal 59 ayat(7) undang-undang ketenagakerjaan berubah menjadi Perjanjian Kerja untuk Waktu Tidak Tertentu (PKWTT) adalah terlalu dini (*premature*), karena dengan adanya Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 7/PUU-XII/2014 tanggal 4 November 2015 maka

Halaman 20 dari 26 Putusan PHI Nomor 4/Pdt.Sus-PHI/2019/PN Mtr.



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan mahkamah agung tidak boleh dimaknai bahwa saat terjadi pelanggaran PKWT maka otomatis status hubungan kerja berubah menjadi PKWTT tanpa ada proses pemeriksaan sebagaimana ketentuan Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Republik Indonesia Nomor 33 Tahun 2016 tentang Tata Cara Pengawasan Ketenagakerjaan, sehingga gugatan Para Penggugat terlalu dini (premature) oleh karenanya dinyatakan tidak dapat diterima;

II. Eksepsi Gugatan Tidak Jelas (Obscuur Libel), karena menggabungkan perselisihan hak dengan perselisihan pemutusan hubungan kerja (PHK):

Menimbang, bahwa gugatan Para Penggugat tidak jelas, karena Para Penggugat menggabungkan antara perselisihan hak yaitu mengenai tuntutan agar status Para Penggugat berubah dari PKWT menjadi PKWTT sesuai petitum poin 2, yang digabungkan dengan perselisihan pemutusan hubungan kerja sesuai petitum gugatan poin 4, sehingga hal yang dituntut oleh Para Penggugat menjadi tidak jelas bahkan bertentangan satu dengan lainnya;

III. Eksepsi Gugatan Tidak Jelas (Obscuur Libel), sebab alasan PHK yang dituduhkan Para Penggugat terhadap Tergugat tidak jelas:

Menimbang, bahwa gugatan Para Penggugat tidak jelas, sebab alasan PHK dan besaran kompensasi yang didalilkan Para Penggugat tidak jelas, kabur dan membingungkan bahkan saling bertentangan satu dengan lainnya. Di satu sisi, Para Penggugat menuduh bahwa PHK yang dilakukan Tergugat berdasarkan ketentuan Pasal 161 ayat(1) Undang- Undang Ketenagakerjaan Nomor 13 Tahun 2003 yaitu PHK karena pekerja/buruh melakukan pelanggaran terhadap perjanjian kerja, peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama dengan kompensasi berupa uang pesangon dan penghargaan masa kerja sebanyak 1 kali ketentuan pasal 156 Undang- Undang Ketenagakerjaan Nomor 13 Tahun 2003. Sedangkan di sisi lain, PHK didasarkan pada ketentuan pasal 164 ayat (3) yaitu PHK karena perusahaan tutup, bukan karena mengalami kerugian 2 tahun berturut-turut atau bukan karena keadaan memaksa (force majeure) tetapi perusahaan melakukan efisiensi sehingga pesangon dapat diperoleh sebanyak 2 kali ketentuan pasal 156 Undang- Undang Ketenagakerjaan Nomor 13 Tahun 2003. Oleh karenanya gugatan menjadi tidak jelas (obscur libel) dan gugatan menjadi tidak layak untuk diterima;

IV. Eksepsi Gugatan Cacat Formil, sebab tidak disertai dengan lampiran risalah penyelesaian mediasi:

Menimbang, bahwa Tergugat dalam eksepsinya mendalilkan bahwa gugatan yang disampaikan kepada Tergugat melalui Relaas Panggilan dari Pengadilan Negeri Mataram Nomor 4/Pdt.Sus-PHI/2019/PN Mtr tertanggal 27
Halaman 21 dari 26 Putusan PHI Nomor 4/Pdt.Sus-PHI/2019/PN Mtr.



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan Mahkamah Agung RI

Menimbang, bahwa dengan lampiran risalah penyelesaian mediasi bersamaan dengan tanggal didaftarkan gugatan yaitu tanggal 23 Mei 2019. Ketentuan pasal 83 ayat(1) UU PHI yang kemudian dipertegas dengan Putusan Mahkamah Konstitusi No.68/PUU-XIII/2015 tanggal 29 September 2015 pada intinya menyatakan bahwa pengajuan gugatan di Pengadilan Hubungan Industrial disertai dengan Risalah Penyelesaian Mediasi sebagai syarat formil, sedangkan risalah penyelesaian mediasi baru diajukan Para Penggugat pada saat pembuktian (vide Bukti P10.2), oleh karenanya gugatan harus tidak boleh diterima;

Menimbang, bahwa atas keseluruhan eksepsi Tergugat perihal **eksepsi gugatan premature, eksepsi gugatan tidak jelas (obscuur libel) dan eksepsi gugatan cacat formil tersebut**, Para Penggugat dalam repliknya telah membantah dengan menerangkan hal-hal yang pada pokoknya adalah sebagai berikut:

Bahwa gugatan Para Penggugat tersebut dibuat setelah dilakukannya 2 (dua) kali perundingan Bipartite yaitu tanggal 31/1/2019 dan tanggal 11/2/2019 yang dilaksanakan berdasarkan Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi tentang Pedoman Penyelesaian Hubungan Industrial melalui Bipartit Nomor: PER.31/MEN/XII/2008 dan telah dilaksanakan mediasi oleh Mediator Hubungan Industrial tanggal 21 Maret 2019, tanggal 1 April 2019 dan tanggal 11 April 2019. Dalam pengajuan gugatan juga telah sesuai dengan syarat yaitu dengan melampirkan Surat Anjuran Pemerintah Kota Mataram Dinas Tenaga Kerja Kota Mataram Nomor: 560/080/NAKER/V/2019 tertanggal 08 Mei 2019 dan Risalah Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial tertanggal 08 Mei 2019 yang kesemuanya telah diserahkan ke bagian pendaftaran Pengadilan;

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

Menimbang, bahwa terhadap eksepsi **Gugatan Premature** karena Para Penggugat tidak menerapkan Pasal 59 ayat (7) Undang- Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan sebagaimana mestinya sebelum mengajukan gugatan dan **Eksepsi Gugatan Tidak Jelas (Obscuur Libel)** karena menggabungkan perselisihan hak dengan perselisihan pemutusan hubungan kerja (PHK), maka Majelis Hakim berpendapat bahwa oleh karena eksepsi Tergugat tersebut telah masuk materi pokok perkara maka sesuai ketentuan pasal 57 UU No.2 Tahun 2004 Jo. pasal 162 RBg/ 136 HIR

Halaman 22 dari 26 Putusan PHI Nomor 4/Pdt.Sus-PHI/2019/PN Mtr.

Disclaimer

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



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan mahkamah agung go id
akan dipertimbangkan bersama-sama dengan materi pokok perkara, sehingga eksepsi Tergugat dinyatakan tidak dapat diterima;

Menimbang, bahwa terhadap eksepsi **Gugatan Cacat Formil**, sebab tidak disertai dengan lampiran risalah penyelesaian mediasi, maka setelah Majelis Hakim memeriksa berkas-berkas dalam perkara ini, sebagaimana surat gugatan yang didaftarkan Para Penggugat pada tanggal 23 Mei 2019 telah dilengkapi dengan Surat Asli Anjuran Mediator Hubungan Industrial Nomor: 560/080/NAKER/V/2019 tertanggal 8 Mei 2019 dari Dinas Tenaga Kerja Kota Mataram dan Risalah Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial tertanggal 8 Mei 2019 sesuai Chek list Pendaftaran Gugatan di Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Mataram pada gugatan No:4/Pdt.Sus-PHI/2019/PN Mtr tertanggal 23 Mei 2019. Hal ini membuktikan bahwa secara formil sudah memenuhi syarat bagi Para Penggugat untuk menyampaikan gugatan sebagaimana diatur dalam ketentuan Pasal 14 dan Pasal 83 ayat(1) Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004, oleh karenanya eksepsi Tergugat dinyatakan ditolak.

Menimbang, bahwa terhadap eksepsi **Gugatan Tidak Jelas (Obscuur Libel)**, sebab alasan PHK yang dituduhkan Para Penggugat terhadap Tergugat tidak jelas, maka Majelis Hakim berpendapat bahwa alasan PHK yang dituduhkan kepada Tergugat sebagaimana posita surat gugatan Para Penggugat pada angka 16 dan 17 pada pokoknya sebagai berikut:

- Pasal 161 ayat (1) adalah PHK karena pekerja/buruh melakukan pelanggaran terhadap perjanjian kerja, peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama;
- Pasal 164 ayat (3) adalah PHK karena perusahaan tutup, bukan karena mengalami kerugian 2 tahun berturut-turut atau bukan karena keadaan memaksa (force majeure) tetapi perusahaan melakukan efisiensi;

Dari uraian pasal-pasal tersebut di atas menunjukkan adanya ketidakjelasan yang mana alasan PHK dari Para Penggugat, didasarkan pada Pasal 161 ayat(1) ataukah Pasal 164 ayat(3) Undang- Undang Ketenagakerjaan Nomor 13 Tahun 2003, bahkan kompensasi PHK dari kedua pasal tersebut juga berbeda.

Menimbang, bahwa di sisi lain posita surat gugatan Para Penggugat pada angka 19 yang identik dengan petitum (tuntutan) Para Penggugat angka 3 pada pokoknya bahwa Tergugat telah melanggar ketentuan Pasal 169 ayat(1) huruf a dan e Undang- Undang Ketenagakerjaan Nomor 13 Tahun 2003, yang berisi ketentuan bahwa pekerja/ buruh dapat mengajukan permohonan
Halaman 23 dari 26 Putusan PHI Nomor 4/Pdt.Sus-PHI/2019/PN Mtr.

Disclaimer

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



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id
hubungan industrial dalam hal pengusaha melakukan perbuatan sebagai berikut:

- Huruf a yaitu menganiaya, menghina secara kasar atau mengancam pekerja/buruh;
- Huruf e yaitu memerintahkan pekerja/buruh untuk melaksanakan pekerjaan di luar yang diperjanjikan;

Menimbang, bahwa berdasarkan pertimbangan hukum tersebut diatas, Majelis Hakim berpendapat bahwa dasar hukum sebagai kejadian atau peristiwa yang mendasari gugatan dalam perkara aquo tidak jelas sebagaimana posita angka 16, angka 17 atau angka 19. Sedangkan petitum (tuntutan) gugatan pada angka 3 hanya sesuai dengan posita angka 19 saja, tetapi tidak bersesuaian dengan posita surat gugatan angka 16 dan 17. Surat gugatan Para Penggugat dalam perkara a quo tidak memenuhi syarat sebagai gugatan yang jelas dan terang, karena terdapat ketidaksinkronan antara petitum tidak didukung oleh posita, bahwa berdasarkan ketentuan Pasal 57 UU No.2 Tahun 2004 dan berdasarkan Putusan MA RI Nomor 720K/Pdt/1997, Putusan MA RI Nomor 1075K/Sip/1982, Putusan MA RI Nomor 565K/Sip/1973, Putusan MA RI No.566K/Sip/1973, oleh karenanya gugatan tersebut tidak jelas (obscuur libel), sehingga gugatan Para Penggugat harus dinyatakan tidak dapat diterima (niet onvankelijke verklaard);

Menimbang, bahwa berdasarkan pertimbangan tersebut di atas, maka eksepsi Tergugat yang menyatakan gugatan Para Penggugat tidak jelas (obscuur libel) adalah cukup beralasan dan karenanya patut untuk dikabulkan;

DALAM POKOK PERKARA

Menimbang, bahwa oleh karena eksepsi Tergugat dikabulkan, sehingga gugatan Para Penggugat sudah seharusnya dinyatakan tidak dapat diterima (niet onvankelijke verklaard) ;

Menimbang, bahwa karena gugatan Para Penggugat dinyatakan tidak dapat diterima (niet onvankelijke verklaard), maka gugatan dalam pokok perkara tidak perlu dipertimbangkan lebih lanjut;

Menimbang, bahwa oleh karena gugatan Para Penggugat dinyatakan tidak dapat diterima (niet onvankelijke verklaard) dan nilai gugatan di atas Rp150.000.000,00 (seratus lima puluh juta rupiah), maka berdasarkan ketentuan Pasal 58 Undang- Undang Nomor 2 Tahun 2004 biaya perkara dibebankan kepada Para Penggugat sejumlah Rp.341.000,00 (Tiga ratus empat puluh satu ribu rupiah) ;

Memperhatikan, ketentuan-ketentuan dalam Rbg, Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian

Halaman 24 dari 26 Putusan PHI Nomor 4/Pdt.Sus-PHI/2019/PN Mtr.

Disclaimer

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



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan persidangan hubungan industrial dan peraturan-peraturan lain yang bersangkutan;

MENGADILI:

DALAM EKSEPSI

1. Mengabulkan eksepsi Tergugat;
2. Menyatakan gugatan Para Penggugat tidak jelas (obscuur libel);

DALAM POKOK PERKARA:

1. Menyatakan gugatan Para Penggugat tidak dapat diterima (niet onvankelijk verklaard);
2. Membebankan biaya perkara yang timbul dari perkara ini kepada Para Penggugat sejumlah Rp.341.000,00 (Tiga ratus empat puluh satu ribu rupiah)

Demikian diputuskan dalam sidang permusyawaratan Majelis Hakim Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Mataram, pada hari Selasa, tanggal 27 Agustus 2019, oleh kami, Isnurul Syamsul Arif, S.H.,M.Hum., sebagai Hakim Ketua, Dari Triastutie, S.H.,M.H. dan Hijri Samsuri, S.H.,M.H. masing-masing sebagai Hakim Anggota, yang ditunjuk berdasarkan Surat Penetapan Ketua Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Mataram Nomor 4/Pdt.Sus-PHI/2019/PN Mtr tanggal 23 Mei 2019, putusan tersebut pada hari itu juga, diucapkan dalam persidangan terbuka untuk umum oleh Hakim Ketua dengan dihadiri oleh para Hakim Anggota tersebut, Agus Susantijo, Panitera Pengganti dan kuasa Para Penggugat dan kuasa Tergugat;

Hakim Anggota,

Hakim Ketua,

Dari Triastutie, S.H.,M.H.

Isnurul Syamsul Arif, S.H.,M.Hum.

Hijri Samsuri, S.H.,M.H.

Panitera Pengganti,

Agus Susantijo

Perincian biaya :

- | | |
|---------------------|------------------|
| 1. Pendaftaran..... | : Rp. 30.000,00 |
| 2. Proses | : Rp. 50.000,00 |
| 3. Panggilan | : Rp. 225.000,00 |

Halaman 25 dari 26 Putusan PHI Nomor 4/Pdt.Sus-PHI/2019/PN Mtr.



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id..	: Rp. 20.000,00
5. Redaksi	: Rp. 10.000,00
6. Meterai	: Rp. 6.000,00
Jumlah.....	: Rp. 341.000,00

(Tiga ratus empat puluh satu ribu rupiah)