



# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

## P U T U S A N

Nomor 155/Pdt-Sus.PHI/2021/PN.Srg

### DEMI KEADILAN BERDASARKAN KETUHANAN YANG MAHA ESA

Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Kelas 1A Serang memeriksa dan memutus perkara perselisihan hubungan industrial pada tingkat pertama, menjatuhkan Putusan sebagai berikut dalam perkara Gugatan antara:

**SELAMET S. BUTAR BUTAR**, laki-laki, Warga Negara Indonesia, lahir di Medan pada tanggal 13 Desember 1982, beralamat di Kampung Jati, RT 001 RW 001, Desa Jati Uwung, Kecamatan Cibodas, Kabupaten Tangerang, Propinsi Banten, dalam hal ini memberi kuasa kepada Ardi Kurniawan, Sri Lestari, Itoilah dan Deden Agung Setia dari Dewan Pimpinan Cabang Serikat Pekerja Nasional Kabupaten Tangerang yang beralamat di Komplek Citra Raya Taman Puspita Blok I-16 Nomor 17, Desa Cikupa, Kabupaten Tangerang, Provinsi Banten, berdasarkan Surat Kuasa Khusus tertanggal 15 November 2021 yang telah didaftarkan di Kepaniteraan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Kelas 1A Serang pada hari Selasa tanggal 30 November 2021, dibawah Register 546/ SK.HUK/ PHI/ 2021/ PN.Serang, untuk selanjutnya disebut sebagai **Penggugat**;

#### Lawan

**PT Mulia Cemerlang Abadi Multi Industry**, suatu perseroan terbatas yang didirikan dan tunduk pada hukum Republik Indonesia, yang beralamat di Jalan Industri

Halaman 1 dari 60 Putusan Nomor 155/Pdt.Sus-PHI/2021/PNSrg



# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

KM 12, Kampung Cirewed, Desa Sukadamai, RT 001, RW 004, Kecamatan Cikupa, Kabupaten Tangerang, Propinsi Banten, yang diwakili oleh Lee Siak Heang, selaku Direktur PT Mulia Cemerlang Abadi Multi Industry, yang dalam ini memberikan kuasa kepada Liyanto Wijaya, S.H., Melati D.S Siregar, S.H., Nikki Krisadtyo, S.H., LL.M., Putra Sean Oswald, S.H., Ilham Pangeran Kevianto, S.H., Insan Fernaldi Lubis, S.H., Muhammad Abdul Jabar, S.H., Para Advokat dan Calon Advokat berkantor pada UMBRA Startegic Legal Solutions, beralamat di Telkom Landmark Tower, Tower II, Lantai 49, Jalan Gatot Subroto Kavling 52, Jakarta Selatan, berdasarkan Surat Kuasa Khusus tanggal 27 Desember 2021, yang telah didaftarkan di Kepaniteraan Pengadilan Perselisihan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Kelas 1A Serang pada hari Rabu tanggal 5 Januari 2022, dengan register Nomor 7/ SK.HUK/ PHI/ 2022/ PN.Srg., selanjutnya disebut sebagai **Tergugat**;

Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri tersebut;

Setelah membaca berkas perkara beserta surat-surat yang bersangkutan;

Setelah mendengar para pihak yang berperkara;

Setelah melihat bukti-bukti dan mendengarkan keterangan Saksi-Saksi yang diajukan pihak yang berperkara;

## TENTANG DUDUK PERKARA

Halaman 2 dari 60 Putusan Nomor 155/Pdt.Sus-PHI/2021/PNSrg



# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Menimbang, bahwa Penggugat dengan surat Gugatan tertanggal 24 November 2021, yang dilengkapi dengan Surat Anjuran Nomor 567/ 7390 - Disnaker / 2020 dari Dinas Tenaga Kerja Pemerintah Kabupaten Tangerang, yang diterima dan didaftarkan di Kepaniteraan Perselisihan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Kelas 1A Serang pada tanggal 30 November 2021 dalam Register Nomor 155/Pdt.Sus-PHI/2021/PN.Srg, telah mengajukan Gugatan sebagai berikut:

## DASAR GUGATAN

1. Bahwa Dinas Tenaga Kabupaten Tangerang telah mengeluarkan surat anjuran Nomor: 567/7390/Disnaker/2020 tertanggal 04 Desember 2020 yang pada amarnya menganjurkan sebagai berikut:
  - ✓ Hubungan kerja antara PT. Mulia Cemerlang Abadi dengan Sdr. Selamat R. Butar Butar dapat berakhir setelah memperoleh penetapan dari Lembaga Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.
  - ✓ Agar pengusaha PT. Mulia Cemerlang Abadi dengan Sdr. Selamat R. Butar Butar selama putusan Lembaga Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial belum ditetapkan, baik pengusaha maupun pekerja harus tetap melaksanakan segala kewajibannya.
2. Bahwa Penggugat menerima anjuran *a quo*, dan telah mengirimkan surat jawaban anjuran kepada mediator hubungan industrial Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Tangerang Nomor. 002/PSP SPN/MCA/I/2021.
3. Bahwa untuk mempertahankan hak-hak Penggugat dan demi adanya kepastian hukum, dengan ini Penggugat mengajukan gugatan perselisihan hubungan industrial di Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Serang.

## FAKTA-FAKTA HUKUM

1. Bahwa Penggugat (Sdr. Selamat R. Butar Butar) telah bekerja dengan Tergugat (PT. Mulia Cemerlang Abadi) sejak tanggal 01 Juni 2009 dibagian Cutting jabatan operator, dengan upah terakhir bulan Juli 2020 sebesar Rp. 4.416.683,00,- (empat juta empat ratus enam belas ribu enam ratus delapan puluh tiga rupiah).

Halaman 3 dari 60 Putusan Nomor 155/Pdt.Sus-PHI/2021/PNSrg



# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

2. Bahwa Penggugat mulai masuk bekerja di PT. Mulia Cemerlang Abadi sebagai pekerja tetap di bagian cutting sejak tanggal 01 Juni 2009 dengan menerima upah sebesar Rp. 1.055.400.00 (satu juta lima puluh lima ribu empat ratus rupiah), kemudian pada tanggal 18 Mei 2015 Tergugat merubah status Penggugat (Sdr. Selamat R. Butar butar) dari pekerja tetap menjadi Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) yaitu dari tanggal 18 Mei 2015 sampai dengan 17 November 2016.
3. Bahwa faktanya sejak tanggal 18 November 2016 Penggugat masih bekerja pada Tergugat yang setiap bulan menerima upah sebesar Rp. 3.202.740.00 (tiga juta dua ratus dua ribu tujuh ratus empat puluh rupiah), seharusnya jika mengikuti ketentuan masa berlakunya PKWT, maka semestinya Penggugat pada tanggal 18 November 2016 sudah tidak dibolehkan lagi bekerja dengan alasan kontrak sudah habis.
4. Bahwa pada tanggal 04 Juli 2018 Tergugat menerbitkan PKWT Penggugat dari tanggal 04 Juli 2018 sampai dengan 03 Juli 2019, yang kemudian diperpanjang dengan PKWT dari tanggal 03 Juli 2019 sampai dengan tanggal 30 Juli 2020.
5. Bahwa fakta-fakta poin 2, 3 dan 4 tersebut diatas diakui oleh Tergugat sebagaimana keterangan Tergugat dengan cara menjelaskan langsung kepada pegawai mediator Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Tangerang pada saat mediasi di kantor Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Tangerang pada tanggal 11 Agustus 2020.
6. Bahwa Penggugat menolak pemutusan hubungan kerja yang dilakukan oleh Tergugat karena melanggar Pasal 59 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 jo Pasal 81 point 15 Undang-Undang Cipta Kerja perubahan dari Undang-Undang 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan yang berbunyi “ Ketentuan Pasal 59 berubah sehingga berbunyi sebagai berikut:  
*(1) Perjanjian kerja untuk waktu tertentu hanya dapat dibuat untuk pekerjaan tertentu yang menurut jenis dan sifat atau kegiatan pekerjaannya akan selesai dalam waktu tertentu, yaitu sebagai berikut : a.*

Halaman 4 dari 60 Putusan Nomor 155/Pdt.Sus-PHI/2021/PNSrg



# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

[putusan.mahkamahagung.go.id](http://putusan.mahkamahagung.go.id)

*Pekerjaan yang sekali selesai atau yang sementara sifatnya. (b) pekerjaan yang diperkirakan penyelesaiannya dalam waktu yang tidak terlalu lama, c. Pekerjaan yang bersifat musiman, d. Pekerjaan yang berhubungan dengan produk baru, kegiatan baru, atau produk tambahan yang masih dalam percobaan atau penjajakan; atau e. Pekerjaan yang jenis sifat atau kegiatannya tidak tetap. (2) Perjanjian kerja untuk waktu tertentu tidak dapat diadakan untuk pekerjaan yang bersifat tetap. (3) Perjanjian kerja untuk waktu tertentu yang tidak memenuhi ketentuan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dan ayat (2) demi hukum menjadi perjanjian kerja waktu tidak tertentu".*

7. Bahwa akibat dari batal demi hukumnya Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) menjadi Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT) berlaku sejak Penggugat diterima bekerja pada Tergugat.
8. Bahwa Penggugat dipekerjakan di bagian produksi yang pengerjaannya terus menerus bukan sementara sifat atau jenisnya.
9. Bahwa dikarenakan hubungan kerja Penggugat dengan Tergugat adalah berstatus PKWTT, maka pemutusan hubungan kerja yang dilakukan Tergugat adalah PHK sepihak yang merupakan tindakan sewenang-wenang.
10. Bahwa pada prinsipnya Penggugat siap melaksanakan tugas tanpa ada suatu permasalahan apapun sebagaimana pada tempat yang biasa Penggugat melaksanakan tugas dan kewajibannya, namun oleh Tergugat tidak diperbolehkan untuk melakukannya.
11. Bahwa sebagaimana Pasal 93 ayat (2) huruf e Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan yang berbunyi "Ketentuan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) tidak berlaku, dan pengusaha wajib membayar upah apabila: e. pekerja/buruh bersedia melakukan pekerjaan yang telah dijanjikan tetapi pengusaha tidak mempekerjakannya, baik karena kesalahan sendiri maupun halangan yang seharusnya dapat



# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

*dihindari pengusaha*", maka kewajiban Tergugat untuk membayar upah Penggugat wajib tetap dilaksanakan sebagaimana mestinya.

12. Bahwa akibat dari kesewenang-wenangan yang dilakukan oleh Tergugat, maka Penggugat mengalami kerugian berupa upah yang belum diterima dari bulan Agustus 2020 sampai dengan Maret 2022, THR tahun 2021, yang diperkirakan sebesar Rp. 92.750.343,00 (sembilan puluh dua juta tujuh ratus lima puluh ribu tiga ratus empat puluh tiga rupiah) dengan rincian:  
Bulan Agustus - Desember 2020 yaitu sebesar Rp. 4.416.683,00 x 5 = Rp. 22.083.415,00. (dua puluh dua juta delapan puluh tiga ribu empat ratus lima belas rupiah).  
Bulan Januari - Desember 2021 yaitu sebesar Rp. 4.416.683,00 x 12 = Rp. 53.000.196,00. (lima puluh tiga juta seratus sembilan puluh enam rupiah).  
THR tahun 2021 sebesar Rp. 4.416.683,00,- (empat juta empat ratus enam belas ribu enam ratus delapan puluh tiga rupiah).  
Bulan Januari - Maret 2022 yaitu sebesar Rp. 4.416.683,00 x 3 = Rp. 13.250.049,00. (tiga belas juta dua ratus lima puluh ribu empat puluh sembilan rupiah).
13. Menghukum Tergugat sebagaimana point 11 untuk membayar keseluruhannya secara tunai sebesar Rp. 92.750.343,00 (sembilan puluh dua juta tujuh ratus lima puluh ribu tiga ratus empat puluh tiga rupiah).

## DALAM PROVISI

1. Mengabulkan permohonan provisi yang dimohonkan Penggugat untuk seluruhnya.
2. Memerintahkan Tergugat untuk memperkerjakan kembali dan menempatkan pada posisi semula Penggugat.
3. Menghukum Tergugat untuk membayar upah dan THR tahun 2021 Penggugat sebesar Rp. 92.750.343,00 (sembilan puluh dua juta tujuh ratus lima puluh ribu tiga ratus empat puluh tiga rupiah) dengan rincian:





# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Bulan Agustus - Desember 2020 yaitu sebesar Rp. 4.416.683,00 x 5 = Rp.

22.083.415,00. (dua puluh dua juta delapan puluh tiga ribu empat ratus lima belas rupiah).

Bulan Januari - Desember 2021 yaitu sebesar Rp. 4.416.683,00 x 12 = Rp.

53.000.196,00. (lima puluh tiga juta seratus sembilan puluh enam rupiah).

THR tahun 2021 sebesar Rp. 4.416.683,00,- (empat juta empat ratus enam belas ribu enam ratus delapan puluh tiga rupiah).

Bulan Januari - Maret 2022 yaitu sebesar Rp. 4.416.683,00 x 3 = Rp. 13.2

50.049,00. (tiga belas juta dua ratus lima puluh ribu empat puluh sembilan rupiah).

## DALAM POKOK PERKARA:

1. Mengabulkan gugatan Penggugat untuk seluruhnya.
2. Memerintahkan Tergugat untuk memperkerjakan kembali dan menempatkan pada posisi semula Penggugat.
3. Memerintahkan Tergugat untuk membayar upah dan THR tahun 2021 Penggugat sebesar Rp. 92.750.343,00 (sembilan puluh dua juta tujuh ratus lima puluh ribu tiga ratus empat puluh tiga rupiah) dengan rincian:

Bulan Agustus - Desember 2020 yaitu sebesar Rp. 4.416.683,00 x 5 = Rp.

22.083.415,00 (dua puluh dua juta delapan puluh tiga ribu empat ratus lima belas rupiah).

Bulan Januari - Desember 2021 yaitu sebesar Rp. 4.416.683,00 x 12 = Rp.

53.000.196,00. (lima puluh tiga juta seratus Sembilan puluh enam rupiah).

THR tahun 2021 sebesar Rp. 4.416.683,00,- (empat juta empat ratus enam belas ribu enam ratus delapan puluh tiga rupiah).

Bulan Januari - Maret 2022 yaitu sebesar Rp. 4.416.683,00 x 3 = Rp. 13.2

50.049,00. (tiga belas juta dua ratus lima puluh ribu empat puluh sembilan rupiah).

4. Menghukum Tergugat untuk membayar seluruh biaya perkara yang timbul.

## SUBSIDAIR

Apabila majelis hakim berpendapat lain, mohon kiranya diberikan putusan yang seadil-adilnya (*ex aequo et bono*).



# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

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

Menimbang, bahwa Majelis Hakim telah mengupayakan perdamaian diantara Para Pihak namun tidak berhasil;

Menimbang, bahwa oleh karena itu pemeriksaan perkara dilanjutkan dengan pembacaan surat Gugatan yang isinya tetap dipertahankan oleh Penggugat;

Menimbang, bahwa atas Gugatan Penggugat tersebut, Tergugat telah mengajukan Eksepsi dan Jawaban pada tanggal 12 Januari 2022 sebagai berikut:

1. Tergugat menolak dengan tegas setiap dan seluruh dalil Penggugat dalam Gugatan, kecuali yang secara tegas dan nyata diakui dan diterima kebenarannya oleh Tergugat.
2. Sebelum Tergugat menyampaikan Jawaban, guna membantah setiap dan seluruh dalil Penggugat dalam Gugatan, Tergugat akan terlebih dahulu menyampaikan latar belakang perkara *a quo* sebagaimana diuraikan dalam angka I di bawah ini.
3. Mohon perhatian Majelis Hakim yang Terhormat bahwa penggunaan Undang-Undang No. 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja (UU No. 11/2020) dalam Gugatan tidak tepat adanya oleh karena perselisihan dalam perkara *a quo* timbul dari peristiwa hukum sebelum berlakunya UU No. 11/2020. Oleh karenanya, Tergugat mengesampingkan penggunaan UU No. 11/2020 dalam menyampaikan Jawaban ini.

## I. LATAR BELAKANG

- A. Penggugat Telah Sebelumnya Menggugat Tergugat, Namun Gugatan Tersebut Telah Dinyatakan Tidak Dapat Diterima
  1. Penggugat bersama-sama dengan Ahmad Yani sebelumnya telah menggugat Tergugat dalam Perkara No. 65/ Pdt.Sus-PHI/ 2021/ PN.Srg. (Perkara No. 65). Pada tanggal 18 Oktober 2021, Majelis Hakim dalam Perkara No. 65 menyatakan bahwa gugatan Penggugat dan Ahmad Yani tidak dapat diterima (*niet ontvankelijke verklaard*). Penggugat dan Ahmad Yani tidak mengajukan upaya hukum terhadap putusan Perkara No. 65 sehingga putusan tersebut telah berkekuatan hukum tetap.
  2. Setelah gugatan Perkara No. 65 dinyatakan tidak dapat diterima, Penggugat dan Ahmad Yani mengajukan gugatan lagi, namun kali

Halaman 8 dari 60 Putusan Nomor 155/Pdt.Sus-PHI/2021/PNSrg





## Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

[putusan.mahkamahagung.go.id](http://putusan.mahkamahagung.go.id)

ini dilakukan secara terpisah, dimana Gugatan ini terdaftar dalam Perkara No. 155/Pdt.SUS-PHI/2021/PN.Srg dan gugatan Ahmad Yani terdaftar dalam Perkara No. 151/Pdt.SUS-PHI/2021/PN.Srg.

3. Disini jelas terlihat niat Penggugat dan Ahmad Yani yang sengaja menggunakan sistem peradilan pada Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Serang (PHI Serang) untuk menyusahkan Tergugat dengan mengajukan kembali gugatan secara terpisah. Apabila Penggugat dan Ahmad Yani sungguh-sungguh mencari keadilan dan merasa bahwa putusan Perkara No. 65 tidak tepat, mengapa tidak mengajukan upaya hukum? Atau apabila Penggugat dan Ahmad Yani sungguh-sungguh mencari keadilan dan hendak mengajukan gugatan baru, mengapa dulu dilakukan dalam satu perkara tetapi sekarang dilakukan dalam dua perkara berbeda? Maka sudah jelas lah terlihat niat Penggugat dan Ahmad Yani untuk menyalahgunakan sistem peradilan untuk menyusahkan Tergugat dengan mengajukan gugatan-gugatan ini.
4. Terlebih lagi, alasan gugatan dalam Perkara No. 65 dinyatakan tidak dapat diterima adalah karena gugatan Penggugat dan Ahmad Yani dinyatakan kabur. Majelis hakim dalam Perkara No. 65 menyatakan:

*"Menimbang, bahwa Majelis Hakim dalam posita yang harusnya menjadi dasar dan fakta hukum Gugatan Para Penggugat tidak menemukan dalil jelas mengenai sejak kapan hubungan kerja terjadi, sejak kapan hubungan kerja waktu tertentu antara Penggugat I dan Penggugat II didalilkan menjadi hubungan kerja waktu tidak tertentu serta kapan hubungan kerja itu putus dan dalam kualifikasi apa PHK terjadi, lebih lanjut Majelis Hakim juga menemukan fakta dalam petitum Gugatan, Para Penggugat juga tidak memohonkan tentang sejak kapan hubungan kerja antara Penggugat I dan Penggugat II berubah menjadi hubungan kerja waktu tidak tertentu dan sejak kapan PHK nya dimohonkan terjadi tetapi meminta kompensasi sebagai akibat hukum putusnya hubungan kerja tanpa juga menjelaskan dasar perhitungan kompensasi PHK nya tersebut, sebab dalam norma kompensasi PHK salah satu unsur pokok adalah masa*

Halaman 9 dari 60 Putusan Nomor 155/Pdt.Sus-PHI/2021/PNSrg



# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

*kerja, yang mengenai masa kerja dapat diperhitungkan sejak kapan hubungan kerja terjadi dan kapan putusnya;"*

5. Berdasarkan pertimbangan Putusan No. 65 tersebut, gugatan Penggugat dan Ahmad Yani adalah kabur karena hal-hal berikut ini tidak jelas:
  - a. sejak kapan hubungan kerja terjadi;
  - b. sejak kapan hubungan kerja waktu tertentu antara Para Penggugat didalilkan menjadi hubungan kerja waktu tidak tertentu;
  - c. kapan hubungan kerja putus dan dalam kualifikasi apa PHK terjadi;
  - d. sejak kapan PHK-nya dimohonkan terjadi; dan
  - e. dasar perhitungan kompensasi.
6. Namun, dalam Gugatan ini bukannya Penggugat memperbaiki Gugatannya dengan memberikan penjelasan atas hal-hal yang kabur tersebut, Penggugat malah mengubah pendirian hukum, dalil-dalil dan uraian faktanya semata-mata demi mendapatkan keuntungan melalui sistem peradilan pada PHI Serang.
7. Perbedaan pendirian hukum, dalil-dalil dan uraian fakta Penggugat dalam Gugatan ini dan gugatan dalam Perkara No. 65 adalah sebagai berikut:

Gugatan ini	Perkara No. 65
Upah Penggugat yang disebutkan dalam posita dan petitum adalah sejumlah: <u>Rp. 4.416.683.</u>	Upah Penggugat yang disebutkan dalam petitum adalah sejumlah: <u>Rp. 4.230.792.</u>
Dalam butir 1 dan 2 halaman 2 Gugatan, Penggugat menyatakan bahwa Penggugat mulai bekerja pada Tergugat sejak <u>1 Juni 2009.</u>	Dalam huruf C butir 2 halaman 5 gugatan, Penggugat menyatakan bahwa Penggugat mulai bekerja pada Tergugat sejak <u>28 Januari 2005.</u>
Dalam butir 2 halaman 2 Gugatan, Penggugat menyatakan mulai bekerja sejak 1 Juni 2009 sebagai <u>pekerja tetap.</u>	Dalam butir 4 halaman 4 replik, Penggugat mengakui bahwa PKWT tertanggal 1 Juni 2009 <u>habis masa berlakunya pada tanggal 1 Agustus 2009.</u>
Pada petitum, Penggugat meminta upah dan dipekerjakan kembali.	Pada petitum, Penggugat meminta uang pesangon, uang penghargaan masa kerja dan uang penggantian hak.
8. Petitum dalam Gugatan ini berbeda, sebagai berikut:	dan gugatan dalam Perkara No. 65

Petitum Gugatan ini

Petitum dalam Perkara No. 65

Halaman 10 dari 60 Putusan Nomor 155/Pdt.Sus-PHI/2021/PNSrg



Dalam Provisi

1. Mengabulkan permohonan provisi yang dimohonkan Penggugat untuk seluruhnya.
2. Memerintahkan Tergugat untuk memperkerjakan kembali dan menempatkan pada posisi semula Penggugat.
3. Menghukum Tergugat untuk membayar upah dan THR tahun 2021 Penggugat sebesar 92.750.343,00 (sembilan puluh dua juta tujuh ratus lima puluh ribu tiga ratus empat puluh tiga rupiah) dengan rincian:

Bulan Agustus - Desember 2020 yaitu sebesar Rp. 4.416.683,00 x 5 = Rp. 22.083.415,00 (dua puluh dua juta delapan puluh tiga ribu empat ratus lima belas rupiah).

Bulan Januari - Desember 2021 yaitu sebesar Rp. 4.416.683,00 x 12 = Rp. 53.000.196,00. (lima puluh tiga juta seratus sembilan puluh enam rupiah)

THR tahun 2021 sebesar Rp. 4.416.683,00 (empat juta empat ratus enam belas ribu enam ratus delapan puluh tiga rupiah)

Bulan Januari - Maret 2022 yaitu sebesar Rp. 4.416.683,00 x 3 = Rp. 13.250.049. (tiga belas juta dua ratus lima puluh ribu empat puluh sembilan rupiah)

Tidak ada

Dalam Pokok Perkara

1. Mengabulkan gugatan Penggugat untuk seluruhnya.
2. Memerintahkan Tergugat untuk memperkerjakan kembali dan menempatkan pada posisi semula Penggugat.
1. Menerima dan mengabulkan Gugatan Para Penggugat seluruhnya.
2. Memerintahkan kepada TERGUGAT, Pengusaha PT. Mulia Cemerlang Abadi Multi Industry untuk:  
Sdr. Slamet R Butar Butar  
a. Agar TERGUGAT PT. Mulia Cemerlang Abadi Multi Industry memberikan kepada Sdr Slamet R Butar Butar yaitu uang Pesangon, Uang Penghargaan Masa Kerja dan Uang Penggantian Hak sesuai dengan Pasal 156 Undang-undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan



dengan rincian sebagai berikut:

- 1) Uang Pesangon  $9 \times 1 \times \text{Rp. } 4.230.792,00 = \text{Rp. } 38.077.128,-$
- 2) Uang Penghargaan Masa Kerja  $4 \times \text{Rp. } 4.230.792,00 = \text{Rp. } 16.923.168,-$   
Jumlah.....Rp. 55.000.296,-
- 3) Uang Pengantian Hak  $15 \% \times \text{Rp. } 55.542.188,- = \text{Rp. } 8.250.044,-$

Total:.....Rp. 63.250.340,-

- b. Agar Perusahaan Memberikan Upah kepada Pekerja selama perselisihan mulai bulan Agustus 2020 s/d putusan PHI  $9 \times \text{Rp. } 4.230.792 = \text{Rp. } 38.077.128,-$
- c. Agar Perusahaan membayar Tunjangan Hari Raya (THR) tahun 2020 sebesar Rp. 4.230.792,-
- d. Agar perusahaan di hukum dengan membayar upah sampai dengan putusan ini keluar.

3. Menghukum Tergugat untuk membayar upah dan THR tahun 2021 Penggugat sebesar 92.750.343,00 (sembilan puluh dua juta tujuh ratus lima puluh ribu tiga ratus empat puluh tiga rupiah) dengan rincian:

Bulan Agustus - Desember 2020 yaitu sebesar Rp.  $4.416.683,00 \times 5 = \text{Rp. } 22.083.415,00$  (dua puluh dua juta delapan puluh tiga ribu empat ratus lima belas rupiah).

Bulan Januari - Desember 2021 yaitu sebesar Rp.  $4.416.683,00 \times 12 = \text{Rp. } 53.000.196,00$ . (lima puluh tiga juta seratus sembilan puluh enam rupiah)

THR tahun 2021 sebesar Rp. 4.416.683,00 (empat juta empat ratus enam belas ribu enam ratus delapan puluh tiga rupiah)

Bulan Januari - Maret 2022 yaitu sebesar Rp.  $4.416.683,00 \times 3 = \text{Rp. } 13.250.049$ . (tiga belas juta dua ratus lima puluh ribu empat puluh sembilan rupiah)

3. Menghukum TERGUGAT untuk membayar uang paksa sebesar Rp. 500.000,- (Empat Ratus Ribu Rupiah) (sic) per hari sejak adanya Keputusan Pengadilan yang mempunyai kekuatan hukum tetap apabila TERGUGAT lalai memenuhi isi Putusan.



# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

4. Menghukum Tergugat untuk membayar seluruh biaya perkara yang timbul.
4. Menyatakan Putusan ini dapat dilaksanakan terlebih dahulu walaupun adanya upaya hukum Kasasi dan Peninjauan Kembali (*uit vorbaar vorraad*).
5. Menghukum TERGUGAT untuk membayar seluruh biaya perkara.

9. Lalu timbul pertanyaan juga, bahwa dalam hal terdapat perbedaan uraian dalam Gugatan ini dengan uraian dalam gugatan dalam Perkara No. 65 – yang mana kah uraian yang benar? Penggugat tidak dapat menggonta-ganti pendiriannya dan mengelabui Majelis Hakim yang Terhormat semata-mata untuk mendapatkan keuntungan sebesar-besarnya.

10. Maka jelas terlihat bahwa Penggugat sama sekali tidak memiliki niat untuk mencari keadilan, melainkan hanya berniat menggunakan PHI Serang untuk mendapatkan keuntungan sebesar-besarnya.

B. Penerapan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) Pada Industri Garmen

11. Tergugat merupakan suatu perseroan terbatas yang berusaha di bidang industri garmen, meliputi antara lain kegiatan manufaktur, ekspor, impor, serta kegiatan terkait lainnya. Produk yang dihasilkan oleh Tergugat berupa antara lain kaos dan baju hangat rajutan dan jaket.

12. Usaha Tergugat bergantung pada pesanan dari pembeli internasional (ekspor), dimana pembeli internasional tersebut akan mengirimkan pesanan pembelian (*purchase order* atau **PO**) kepada perusahaan afiliasi Tergugat yang berkedudukan di luar negeri dan juga kepada Tergugat, untuk kemudian Tergugat tindak lanjuti dengan melakukan kegiatan produksi. Setelah kegiatan produksi selesai, Tergugat kemudian mengirimkan produk tersebut kepada pembeli yang berlokasi di luar negeri.

13. Pesanan yang Tergugat terima dari pembeli internasional tersebut sifatnya fluktuatif oleh karena tergantung pada kebutuhan pasar. Jadi, sifatnya tidak permanen dan bahkan pesanan-pesanan pun dapat dibatalkan. Pada waktu tertentu Tergugat dapat saja dibanjiri dengan pesanan, namun di waktu lain Tergugat juga dapat mengalami penurunan pesanan. Untuk kejelasan, berikut Tergugat tampilkan grafik yang menunjukkan terjadinya peningkatan dan penurunan pesanan di pabrik Tergugat yang berlokasi di Jl.

Halaman 13 dari 60 Putusan Nomor 155/Pdt.Sus-PHI/2021/PNSrg

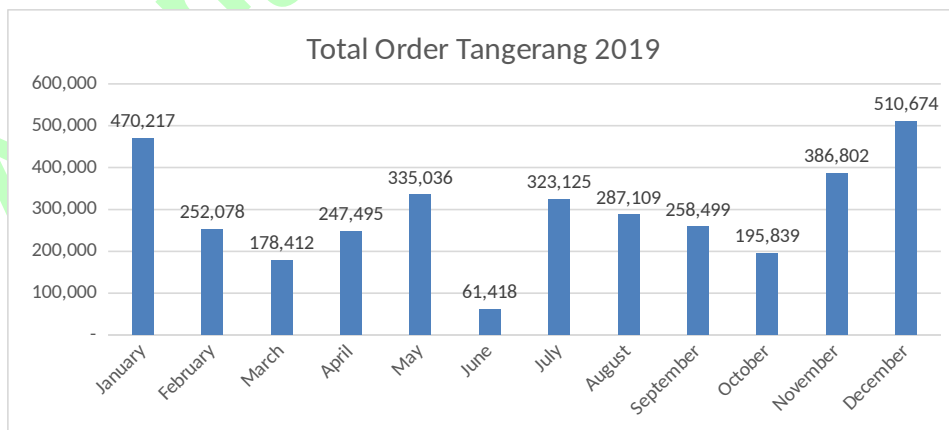


# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Industri Km. 12, Kp. Cirewed, Desa Sukadamai, Kec. Cikupa-Tangerang selama tahun 2019 (Pabrik Tangerang), lokasi kerja Penggugat ketika hubungan kerja Penggugat dengan Tergugat masih berlangsung.

Grafik Fluktuasi Pesanan di Pabrik Tangerang Di Tahun 2019 (Grafik 1)



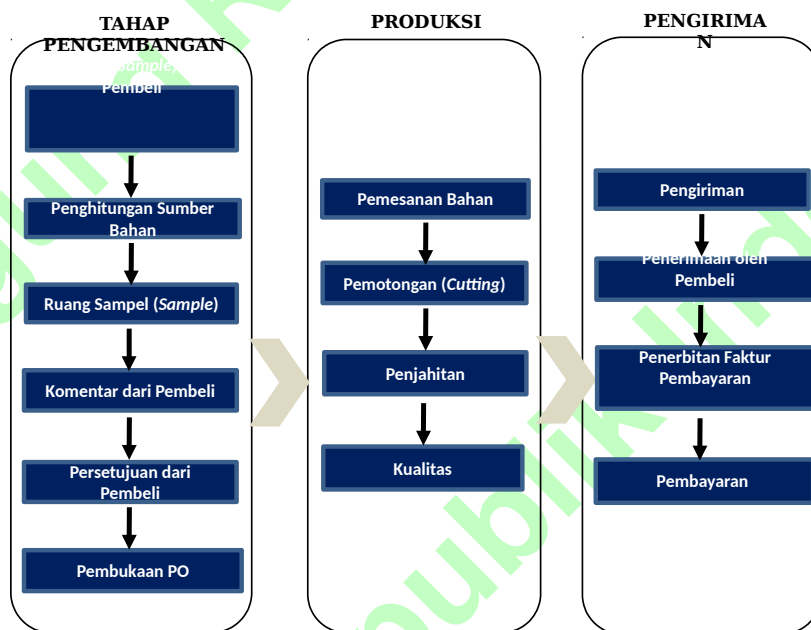
14. Dari Grafik 1 terlihat jelas bahwa terdapat fluktuasi pesanan yang diterima oleh Tergugat, terlebih saat masa pandemi COVID-19, dimana pesanan menurun drastis. Oleh karena itu, sifat pekerjaan di industri garmen tidak dapat dibilang tetap, melainkan sementara, sehingga merupakan hal yang wajar bagi Tergugat untuk menerapkan PKWT<sup>1</sup> bagi para pekerja Tergugat, termasuk Penggugat.
15. Untuk menghasilkan sebuah produk hingga selesai, Tergugat melewati tiga tahapan besar, yaitu: (i) tahap pengembangan, (ii) tahap produksi dan (iii) tahap pengiriman sebagaimana terlihat dari alur proses produksi di bawah ini:

<sup>1</sup> Untuk kejelasan, istilah PKWT yang berlaku pada Tergugat adalah Kesepakatan Kerja Waktu Tertentu.





Alur Proses Produksi (Alur 2)



16. Dari Alur 2 tersebut terlihat bahwa pekerjaan yang dilakukan oleh Penggugat, yaitu *cutting* (pemotongan), merupakan bagian dari rangkaian proses produksi. Dan sebagaimana Tergugat telah jelaskan di atas, karena rangkaian proses produksi tergantung dari pesanan yang sifatnya fluktuatif, maka pada dasarnya *cutting* juga dapat dipandang sebagai pekerjaan yang sementara sifatnya dan tidak tetap. Jika tidak ada PO dari pembeli internasional, maka pekerjaan *cutting* pun tidak berjalan (*job order-specific*). Namun, jika PO diterima, maka perkiraan waktu yang diperlukan untuk menyelesaikan pekerjaan tertentu atas PO tersebut adalah sekitar 1 hingga 3 bulan saja. Apabila PO baru diterima setelah PO yang lama selesai, PO baru tersebut tidak ada hubungannya dengan PO sebelumnya. Hal ini jelas menandakan sifat pekerjaan yang sementara dan sekali selesai. Oleh karenanya wajar jika hubungan kerja Penggugat dan Tergugat diatur dalam suatu PKWT.

C. Kronologis Hubungan Kerja Penggugat dengan Tergugat

17. Sejak awal Penggugat bekerja pada Tergugat sampai dengan jangka waktu kerja berdasarkan perjanjian kerjanya berakhir, Penggugat bekerja dengan status hubungan kerja PKWT, dimana setiap PKWT mencakup status Penggugat sebagai pekerja baru dan pekerjaan baru, berdasarkan PO-PO baru, yang berbeda dan



# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

tidak ada kaitannya dengan pekerjaan berdasarkan PKWT sebelumnya. Oleh karena itu, pernyataan Penggugat dalam butir 2 halaman 2 Gugatan bahwa Penggugat sejak 1 Juni 2009 sebagai pekerja tetap adalah pernyataan yang menyesatkan. Bahkan, sebagaimana Tergugat jelaskan pada butir 7 di atas, dalam Perkara No. 65, Penggugat sendiri mengakui bahwa PKWT tertanggal 1 Juni 2009 berakhir masa berlakunya pada tanggal 1 Agustus 2009. Oleh karena itu, Tergugat mensomir Penggugat untuk membuktikan bahwa Penggugat merupakan pekerja tetap sejak 1 Juni 2009.

18. Status Penggugat sebagai pekerja baru ditandai dengan terdapatnya nomor induk kepegawaian (NIK) yang baru untuk setiap periode kerja sebagaimana tersebut di bawah ini:

Periode Kerja	NIK
28 Januari 2005 – 31 Juli 2007	0600062
01 Juni 2009 – 01 Agustus 2009	0606994
01 Mei 2012 – 31 Maret 2015	1102851
18 Mei 2015 – 17 Mei 2018	1305247
04 Juli 2018 – 30 Juli 2020	1308683

19. Pada butir 1 s.d. 4 halaman 2 Gugatan, Penggugat berusaha memberikan kesan bahwa Penggugat secara terus menerus bekerja pada Tergugat dari 1 Juni 2009 hingga 30 Juli 2020. Hal tersebut sangat menyesatkan karena terdapat banyak jeda dalam masa kerja Penggugat sebagaimana terlihat dalam kronologis hubungan kerja antara Penggugat dan Tergugat berikut ini:

- Pada tanggal 28 Januari 2005, Penggugat mulai bekerja pada Tergugat sebagai operator di bagian *cutting* dan kemudian mengundurkan diri dari Tergugat pada tanggal 31 Juli 2007.
- Setelah selang waktu selama 1 tahun 10 bulan, Penggugat kembali melamar secara lisan untuk bekerja pada Tergugat, dan ia mulai bekerja pada Tergugat sebagai operator di bagian *cutting* pada tanggal 1 Juni 2009. Penggugat dipekerjakan untuk jangka waktu 2 bulan, untuk membantu memenuhi pesanan jangka pendek yang berakhir pada tanggal 1 Agustus 2009.
- Setelah selang waktu 2 tahun 9 bulan, Penggugat kembali melamar secara lisan untuk bekerja pada Tergugat, dan

Halaman 16 dari 60 Putusan Nomor 155/Pdt.Sus-PHI/2021/PNSrg



# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

pada tanggal 1 Mei 2012, Penggugat mulai bekerja pada Tergugat sebagai operator di bagian *cutting* yang kemudian berakhir pada tanggal 31 Maret 2015.

- (d) Setelah selang waktu lebih dari 1 bulan, dengan surat lamaran tertanggal 15 Mei 2015, Penggugat kembali melamar untuk bekerja pada Tergugat. Kemudian pada tanggal 18 Mei 2015, Penggugat mulai bekerja pada Tergugat sebagai *cutterman* di bagian *cutting* dan berakhir pada tanggal 17 Mei 2018.
- (e) Kemudian, Penggugat melamar kembali untuk bekerja pada Tergugat dengan surat lamaran tertanggal 3 Juli 2018. Pada tanggal 4 Juli 2018, Penggugat mulai bekerja sebagai operator di bagian *cutting* dan berakhir pada tanggal 30 Juli 2020.
- (f) Setelah hubungan antara Penggugat dan Tergugat berakhir, Penggugat bahkan telah mencairkan BPJS Ketenagakerjaannya secara penuh pada tanggal 24 September 2020, yang mana apabila Penggugat masih bekerja pada Tergugat seharusnya hanya dapat mencairkan setengahnya. Hal ini menunjukkan bahwa Penggugat telah memahami bahwa ia tidak lagi merupakan karyawan Tergugat. Dengan demikian, Penggugat juga seharusnya tidak dapat melanjutkan bekerja di Tergugat apa lagi meminta upah dan THR dari Tergugat sejak PKWT-nya berakhir. Hal ini menunjukkan niat Penggugat yang mengajukan Gugatan hanya semata-mata untuk mendapatkan keuntungan sebesar-besarnya.
- (g) Pada tanggal 15 April 2021 Penggugat kemudian bersama-sama dengan Ahmad Yani mengajukan gugatan dalam Perkara No. 65. Gugatan tersebut dinyatakan tidak dapat diterima oleh PHI Serang, yang mana putusan tersebut telah berkekuatan hukum tetap.

20. Selain itu, perlu menjadi catatan bahwa Penggugat tidak pernah datang ke Tergugat untuk bekerja ke area perusahaan Tergugat pada setiap jeda waktu pekerjaan. Sehingga, Penggugat seharusnya memahami bahwa Penggugat adalah pekerja dengan PKWT. Penggugat juga tidak pernah mempermasalahkan PKWT-nya dan baru mempermasalahkan hal tersebut ketika berakhirnya PKWT Penggugat terakhir, yaitu pada 30 Juli 2020, hanya untuk

Halaman 17 dari 60 Putusan Nomor 155/Pdt.Sus-PHI/2021/PNSrg

## 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

memberi kesan bahwa telah terjadi pemutusan hubungan kerja terhadap Penggugat secara sepihak, padahal tidak demikian halnya sebagaimana Tergugat telah uraikan pada butir 19 di atas.

21. Untuk memudahkan pembacaan dan pemahaman atas kronologis hubungan kerja Penggugat, berikut Tergugat sampaikan ringkasan kronologis hubungan kerja tersebut dalam bentuk tabel:

Tabel Kronologis Hubungan Kerja Penggugat dan Tergugat (Tabel 3)

Periode Kerja	Dasar	Bagian	Jabatan	Alasan Berakhir
28 Januari 2005 – 31 Juli 2007 (2 tahun 6 bulan)	PKWT	Cutting	Operator	Mengundurkan diri
Jeda (1 tahun 10 bulan)				
1 Juni 2009 – 1 Agustus 2009 (2 bulan)	PKWT	Cutting	Operator	Habis kontrak
Jeda (2 tahun 9 bulan)				
1 Mei 2012 – 31 Maret 2015 (2 tahun 11 bulan)	PKWT	Cutting	Operator	Habis kontrak
Jeda (1 bulan 2 minggu)				
18 Mei 2015 – 17 Mei 2018 (3 tahun)	PKWT	Cutting	Cuttermen	Habis kontrak
Jeda (1 bulan 2 minggu)				
4 Juli 2018 – 30 Juli 2020 (2 tahun 1 bulan)	PKWT	Cutting	Operator	Habis kontrak

22. Jika dilihat dari Tabel 3 tersebut di atas, tampak jelas bahwa hubungan kerja antara Penggugat dan Tergugat memiliki ciri-ciri sebagai berikut: (i) memiliki beberapa jeda, (ii) setiap periode kerja tidak ada yang melebihi 3 tahun dan (iii) setiap periode kerja dan jeda berbeda-beda jangka waktunya. Jeda-jeda ini melebihi 30 hari yang memenuhi ketentuan dalam Pasal 59 ayat (6) UU No. 13/2003 dan Pasal 3 ayat (6) Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor KEP-100/MEN/VI/2004 Tahun 2004 tentang Ketentuan Pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (Kemenakertrans Nomor KEP-100/2004), yang berlaku pada saat pelaksanaan PKWT-PKWT tersebut. Selain itu, Penggugat sudah tidak bekerja lagi pada Tergugat setelah 30 Juli 2020. Bila jeda waktu yang dijelaskan dalam Tabel 3 ditambah dengan waktu antara hari terakhir Penggugat bekerja hingga tanggal Jawaban ini diajukan, Penggugat tidak bekerja pada Tergugat selama 6 tahun 4 bulan. Kendati demikian, Penggugat

Halaman 18 dari 60 Putusan Nomor 155/Pdt.Sus-PHI/2021/PNSrg



# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

mengajukan permintaan pembayaran seakan-akan Penggugat terus bekerja tanpa jeda sampai dengan saat ini. Perlu dicatat pula bahwa berdasarkan Pasal 93 ayat (1) UU No. 13/2003, upah tidak dibayar apabila pekerja/buruh tidak melakukan pekerjaan. Selain itu, pengecualian-pengecualian dalam Pasal 93 ayat (2) UU No. 13/2003 juga tidak berlaku disini sehingga tidak ada alasan untuk Penggugat meminta upah tersebut.

23. Selain itu, Tergugat tidak pernah melakukan pemutusan hubungan kerja secara sepihak. Melainkan, hal tersebut dikarenakan berakhirnya jangka waktu kerja Penggugat pada Tergugat sebagaimana telah disepakati sendiri secara sukarela oleh Penggugat dalam Pasal 10 dan bagian akhir PKWT yang berbunyi sebagai berikut:

## *"Pasal 10*

*Pihak Kedua/Pekerja secara otomatis berhenti bilamana perjanjian kontrak ini telah berakhir, tanpa mendapat pesangon dalam bentuk apapun dari perusahaan.*

...

*Demikianlah Kesepakatan Kerja Waktu Tertentu (Kontrak Kerja) ini dibuat dan ditandatangani oleh kedua belah pihak dalam keadaan sehat walafiat lahir dan batin tanpa tekanan ataupun paksaan dari pihak manapun..."* (cetak tebal dan garis bawah merupakan penekanan oleh Tergugat)

24. Sehingga terbukti dengan jelas bahwa berdasarkan ketentuan tersebut di atas, berakhirnya hubungan ketenagakerjaan Penggugat dengan Tergugat adalah terjadi demi hukum, bukan karena penetapan secara sepihak dari Tergugat.
25. Lebih lanjut, mohon perhatian Majelis Hakim yang Terhormat akan hal-hal sebagai berikut:
- (a) Selama Penggugat bekerja pada Tergugat, tidak pernah sekalipun Penggugat menyampaikan keluhan kesah bahwa dirinya dipekerjakan berdasarkan PKWT. Padahal, Penggugat dimungkinkan untuk menyampaikan keluhan kesah tentang hubungan kerjanya berdasarkan PKWT sebagaimana diatur dalam (i) Perjanjian Kerja Bersama antara PT Mulia Cemerlang Abadi Multi Industry dengan Serikat Pekerja Nasional dan Kesatuan Serikat Pekerja Nasional Periode 2017-2019 yang ditetapkan tanggal 26 Oktober 2017 dan Periode 2019-2020 berdasarkan Surat

Halaman 19 dari 60 Putusan Nomor 155/Pdt.Sus-PHI/2021/PNSrg





# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Kesepakatan Perpanjangan tanggal 25 Oktober 2019 (Perjanjian Kerja Bersama), yang secara khusus diatur dalam Pasal 6 tentang Pengakuan Hak-Hak Pengusaha dan Hak-Hak Serikat Pekerja dan Pasal 60 tentang Tata Cara Penyampaian dan Penyelesaian Keluh Kesah; (ii) Kebijakan Perusahaan tentang Hak-Hak Karyawan yang ditetapkan tanggal 25 Agustus 2009 sebagaimana diubah pada 19 November 2012, yang secara khusus diatur dalam Pasal 3; dan (iii) Kebijakan Perusahaan tentang Dialog dan Keluh Kesah Karyawan yang ditetapkan tanggal 24 Agustus 2009 sebagaimana diubah pada 19 November 2012. Walaupun Tergugat telah membuat suatu sistem dan prosedur untuk menampung dan menindaklanjuti setiap keluhan kesah dari pekerja, Penggugat sama sekali tidak pernah mengajukan keluhan kesah mengenai status dirinya sebagai pekerja PKWT kepada Tergugat selama ini.

- (b) Penggugat merupakan salah satu anggota Serikat Pekerja Nasional (SPN) Kabupaten Tangerang. Sehingga seharusnya keluhan kesah tersebut, jika pun ada, dapat didiskusikan bersama dengan SPN untuk ditindaklanjuti bersama-sama dengan Tergugat. Anehnya, kesempatan yang cukup besar tersebut justru tidak pernah digunakan oleh Penggugat, dan sebaliknya, isu status pekerja PKWT dan keabsahan berakhirnya PKWT timbul belakangan setelah jangka waktu PKWT Penggugat terakhir, yaitu Kesepakatan Kerja Waktu Tertentu No. 825/MCA/CT/2019 tertanggal 3 Juli 2019, berakhir.
  - (c) Penggugat secara sukarela kerap mengajukan (4 kali pengajuan) lamaran untuk bekerja pada Tergugat dan dipekerjakan sebagai pekerja PKWT oleh Tergugat, hal mana seharusnya tidak dilakukan apabila Penggugat memang merasa keberatan dengan kebijakan Tergugat yang mempekerjakan dirinya berdasarkan PKWT.
26. Berdasarkan uraian di atas terbukti dengan jelas bahwa Penggugat telah beritikad buruk, dengan berupaya membuat Tergugat untuk memberikan sejumlah pembayaran tertentu dengan mengajukan Gugatan yang tidak berdasar ini.
27. Perlu diingat juga bahwa Penggugat secara sukarela telah 4 kali melamar kerja kepada Tergugat hal mana seharusnya tidak

Halaman 20 dari 60 Putusan Nomor 155/Pdt.Sus-PHI/2021/PNSrg





# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

dilakukan apabila Penggugat memang merasa keberatan dengan kebijakan Tergugat yang mempekerjakan dirinya berdasarkan PKWT.

28. Putusan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Bandung No. 152/Pdt.Sus-PHI/2020/PN.Bdg. tertanggal 4 November 2020 (Putusan 152), yang dikuatkan Putusan Mahkamah Agung No. 317 K/Pdt.Sus-PHI/2021 tertanggal 7 April 2021, yang berkenaan dengan pelaku usaha dalam industri garmen juga, majelis hakim menyatakan:

*"... buyer yang bergonta-ganti dengan jenis/corak/model/design/motif pesanan yang berbeda-beda yang mana bila buyer tersebut tidak memesan kepada Tergugat maka sewaktu-waktu perusahaan Tergugat bisa saja tidak berproduksi, dengan kata lain produk yang dihasilkan perusahaan Tergugat sepenuhnya tergantung kepada pesanan/order;*

*Menimbang, bahwa telah diakui oleh saksi-saksi yang diajukan oleh Para Penggugat maupun Tergugat serta dibuktikan Tergugat dalam bukti T-7, T-9, T-12, T-16 dan T-19, sebahagian Para Penggugat telah bekerja di perusahaan lain setelah perjanjian kerjanya berakhir, dapat diartikan Para Penggugat telah menyadari hubungan kerjanya dengan Tergugat telah terputus karena berakhirnya perjanjian kerja, sehingga hal yang tidak sepantasnya Para Penggugat menyatakan hubungan kerjanya belum pernah berakhir, terlebih lagi menuntut upah dari Tergugat sedangkan dari perusahaan tempat bekerjanya juga telah memberi upah;"* (cetak tebal dan garis bawah merupakan penekanan oleh Tergugat)

29. Dalam perkara ini, jenis/corak/model/design/motif pesanan yang diterima Tergugat adalah berbeda-beda dan apabila tidak terdapat pesanan, Tergugat bisa saja tidak berproduksi, dengan kata lain produk yang dihasilkan perusahaan Tergugat sepenuhnya tergantung kepada pesanan/order, sebagaimana Tergugat jelaskan dalam butir 11 s.d. 16 di atas.
30. Selanjutnya, sama seperti pada Putusan 152, dalam perkara ini, Penggugat juga telah menyadari bahwa Penggugat adalah pekerja PKWT. Pada Putusan 152, para penggugat dalam perkara tersebut telah bekerja pada perusahaan lain, yang mana majelis

Halaman 21 dari 60 Putusan Nomor 155/Pdt.Sus-PHI/2021/PNSrg



# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

hakim menyimpulkan bahwa para penggugat telah menyadari bahwa PKWT para penggugat telah berakhir. Hal ini dapat dianalogikan dengan perkara ini di mana Penggugat juga telah menyadari bahwa PKWT Penggugat telah berakhir yang dapat dilihat dari fakta bahwa setelah PKWT Penggugat berakhir, Penggugat tidak lagi datang untuk bekerja, setelah itu mengajukan lamaran baru, dan untuk setiap periode kerja mendapatkan NIK baru sebagaimana Tergugat jelaskan dalam butir 17 s.d. 27 di atas.

31. *Sebagai catatan*, sebagaimana telah diuraikan pada Tabel 3 di atas, PKWT dengan periode kerja 28 Januari 2005 – 31 Juli 2007 berakhir dikarenakan Penggugat mengundurkan diri dari Tergugat atas kemauannya sendiri. Terkait pengunduran diri Penggugat pada tanggal 31 Juli 2007, oleh karena Penggugat telah mengakhiri PKWT sebelum waktunya, maka berdasarkan Pasal 62 UU No. 13/2003, seharusnya justru Penggugat yang memiliki kewajiban untuk memberikan kompensasi kepada Tergugat sebesar sisa PKWT yang belum dibayar.
32. Berdasarkan uraian di atas, terlihat dengan jelas itikad buruk Penggugat dalam mengajukan Gugatan ini. *Pertama*, Penggugat secara sengaja menyembunyikan fakta-fakta penting dalam Gugatannya, antara lain mengenai pengunduran diri yang pernah dilakukan, jeda pekerjaan, dan lamaran yang berulang kali dilakukan. Jelas bahwa Gugatan diajukan demi mendapatkan keuntungan sebesar-besarnya. *Selain itu*, apabila Penggugat benar-benar percaya bahwa haknya telah dilanggar dengan bekerja pada Tergugat, Penggugat seharusnya tidak melamar kembali pada Tergugat, atau setidaknya tidaknya mengajukan keluhan kepada Tergugat. Namun sebaliknya, terlihat dengan jelas itikad buruk Penggugat yang justru mengajukan Gugatan tidak berdasar ini, *setelah beberapa tahun bekerja pada Tergugat*, untuk mendapatkan keuntungan sebesar-besarnya.
- D. Keabsahan Berakhirnya Jangka Waktu PKWT Penggugat
33. Dari uraian di atas, terlihat jelas bahwa sebenarnya tidak terdapat isu mengenai status Penggugat yang merupakan mantan pekerja PKWT, baik dari segi pekerjaan yang memang sementara dan sekali selesai sifatnya, maupun dari segi periode kerja Penggugat yang tidak pernah melebihi 3 tahun per periode kerja.

Halaman 22 dari 60 Putusan Nomor 155/Pdt.Sus-PHI/2021/PNSrg



# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

34. Oleh karena itu, setiap dan seluruh PKWT antara Penggugat dengan Tergugat adalah sah, termasuk berakhirnya setiap PKWT dimana Tergugat tidak “menetapkan” atau “memutus secara sepihak” hubungan kerja dengan Penggugat. Pemutusan hubungan kerja adalah terjadi dalam hal hubungan ketenagakerjaan berdasarkan PKWT diberhentikan sebelum jangka waktu yang telah disepakati. Namun, dalam kasus ini tidak terdapat pemutusan hubungan kerja karena berakhirnya hubungan ketenagakerjaan Penggugat dan Tergugat adalah akibat jangka waktu yang telah disepakati telah habis.

35. Hal tersebut di atas pun diatur dalam Pasal 61 ayat (1) dan Pasal 62 UU No. 13/2003 yang mengatur sebagai berikut:

Pasal 61 UU No. 13/2003

*“(1) Perjanjian kerja berakhir apabila:*

*...*

*b. berakhirnya jangka waktu perjanjian kerja;*

*...”*

Pasal 62 UU No. 13/2003

*“Apabila salah satu pihak mengakhiri hubungan kerja sebelum berakhirnya jangka waktu yang ditetapkan dalam perjanjian kerja waktu tertentu, ...”*

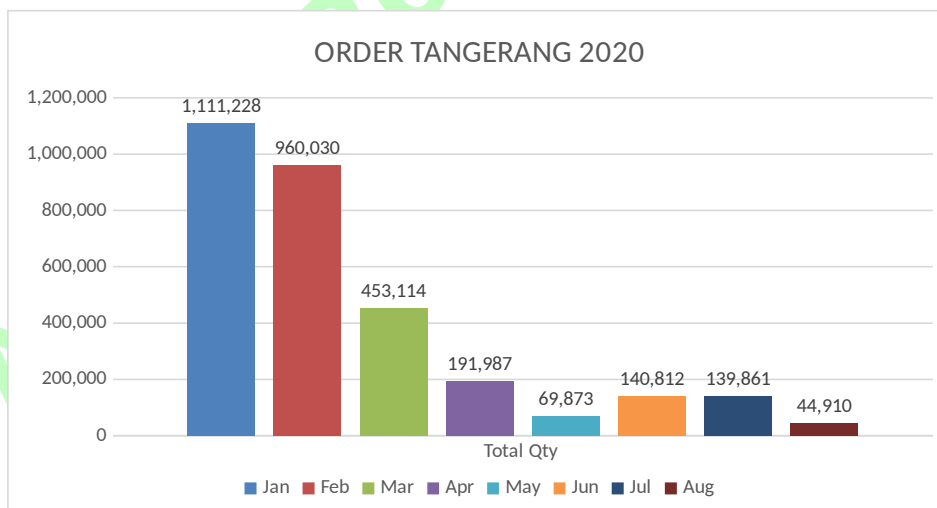
36. Tergugat pun tidak dapat dipaksakan untuk memperpanjang PKWT atau mempekerjakan kembali Penggugat. Lebih lanjut, Tergugat pun memiliki dasar yang jelas untuk tidak mempekerjakan Penggugat kembali, yaitu karena terjadinya penurunan pesanan secara terus menerus akibat pandemi COVID-19. Bahkan, setelah bulan Agustus 2020, Pabrik Tangerang berhenti produksi dan ekspor. Berikut adalah grafik yang menjelaskan pemesanan yang diterima Pabrik Tangerang:



# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Grafik Penurunan Pesanan di Pabrik Tangerang Pada Tahun 2020 (Grafik 5)



37. Mengingat bahwa berhentinya hubungan kerja antara Penggugat dan Tergugat adalah akibat berakhirnya PKWT, Penggugat tidak dapat meminta pembayaran upah dan THR, sebagaimana dijelaskan lebih lanjut dalam butir 85 s.d. 88 di bawah. Hal ini karena berhentinya hubungan kerja Penggugat dan Tergugat telah disepakati oleh Penggugat sendiri dalam PKWT-nya, sebagaimana dijelaskan pada butir 19 di atas.

## II. DALAM EKSEPSI

- A. Gugatan Harus Dinyatakan Tidak Dapat Diterima (*Niet Onvankelijeverklaard*) Karena Gugatannya Kabur (*Obscuur Libel*)

38. Gugatan yang diajukan oleh Penggugat sangat kabur karena:

- posita yang dijabarkan oleh Penggugat dalam Gugatan *bertentangan satu dengan lainnya*;
- isi posita Gugatan *tidak berkorelasi* dengan petitum dan *bahkan bertentangan* dengan petitum; dan
- petitum Gugatan menuntut hal-hal yang *tidak dijelaskan dasarnya* dalam posita.

39. Gugatan yang kabur (*obscur libel*) patut dinyatakan tidak dapat diterima (*niet onvankelijeverklaard*). Retnowulan Sutanto dalam bukunya, *Hukum Acara Perdata* (CV Mandar Maju, 2005, hal. 17) menjelaskan seperti berikut:

*"Dalam surat gugatan harus pula dilengkapi dengan petitum, yaitu hal-hal apa yang diinginkan atau diminta oleh penggugat untuk diputuskan, ditetapkan dan diperintahkan Hakim. Petitum ini harus lengkap dan jelas, karena bagian dari surat gugatan ini yang terpenting. Apabila petitum tidak*

Halaman 24 dari 60 Putusan Nomor 155/Pdt.Sus-PHI/2021/PNSrg



# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

*jelas atau tidak sempurna dapat berakibat tidak diterimanya petitum tersebut. Demikian pula gugatan yang berisi pernyataan-pernyataan yang bertentangan satu sama lain disebut obscur libel (gugatan yang tidak jelas atau gugatan kabur), yang berakibat tidak diterimanya atau ditolaknya gugatan tersebut." (cetak tebal dan garis bawah merupakan penekanan oleh Tergugat)*

40. Sudikno Mertokusumo dalam bukunya, *Hukum Acara Perdata Indonesia* (Cahaya Atma Pustaka, 2013, hal. 57), menjelaskan salah satu batasan gugatan yang kabur sebagai berikut:

*"Arti obscur libel itu sendiri adalah "tulisan yang tidak terang". Adapun yang dimaksud adalah gugatan yang berisi pernyataan-pernyataan yang bertentangan satu sama lain (Stein, 1973: 94). Pada umumnya, gugatan yang mengandung obscur libel berakibat tidak dapat diterimanya gugatan." (cetak tebal dan garis bawah merupakan penekanan oleh Tergugat)*

41. Berikut Tergugat uraikan lebih lanjut alasan Gugatan Penggugat sangat kabur.

B.1. Posita Bertentangan Satu Dengan Lainnya

42. Gugatan mengandung cacat di mana posita yang dibuat Penggugat mengandung beberapa pernyataan yang saling bertentangan. Posita yang saling bertentangan sudah sepatutnya menjadikan Gugatan menjadi kabur. Berikut adalah bagian-bagian posita yang bertentangan satu dengan lainnya:

*1) Penggugat di satu sisi mengakui bahwa PKWT Penggugat telah habis, tetapi di bagian lain mendalilkan bahwa Tergugat telah melakukan pemutusan hubungan kerja yang sama sekali tidak dijelaskan oleh Penggugat*

43. Pada butir 4 bagian "Fakta-Fakta Hukum" halaman 2 Gugatan, Penggugat mengakui bahwa PKWT Penggugat berlaku "sampai dengan 30 Juli 2020". Lalu, kemudian pada butir 6 dan 9 halaman 2 dan 3 Gugatan, Penggugat tiba-tiba menyebutkan bahwa Tergugat telah melakukan "pemutusan hubungan kerja" dan bahwa pemutusan tersebut merupakan "PHK sepihak yang merupakan tindakan sewenang-wenang".
44. Perlu ditekankan bahwa Penggugat sama sekali tidak menjelaskan bagaimana pemutusan hubungan kerja yang didalilkannya tersebut dilakukan. Tanpa penjelasan apapun tiba-tiba pada butir 6

Halaman 25 dari 60 Putusan Nomor 155/Pdt.Sus-PHI/2021/PNSrg





# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

halaman 2 Gugatan Penggugat berdalil bahwa Tergugat telah melakukan pemutusan hubungan kerja. Selanjutnya, bagaimana dapat dikatakan telah terjadi "PHK sepihak yang merupakan tindakan sewenang-wenang" apabila Penggugat sendiri mengakui bahwa PKWT Penggugat telah habis masa keberlakuannya dalam butir 4 halaman 2 Gugatan?

45. Mohon perhatian Majelis Hakim yang Terhormat bahwa pada butir sebelumnya, Penggugat hanya menjabarkan hubungan hukum antara Penggugat dan Tergugat tanpa memberikan penjelasan bagaimana pemutusan hubungan kerja dilakukan oleh Tergugat.

46. Yurisprudensi Mahkamah Agung menjelaskan bahwa suatu gugatan adalah kabur apabila posita tidak menjelaskan kejadian yang menjadi dasar gugatan:

Putusan Mahkamah Agung No. 1149 K/Sip/1970 tanggal 17 April 1971, yang mengandung kaidah hukum sebagai berikut:

*"Kaidah Hukum: Posita (fundamentum petendi) tidak menjelaskan dasar hukum (rechtsgrond) dan kejadian yang mendasari gugatan (vide Pasal 8 RV), maka gugatan kabur."*

47. Sebagai catatan, pada bagian A butir 6 halaman 4 pada gugatan Perkara No. 65, Penggugat mendalilkan bahwa Penggugat "*dilarang untuk datang ke area perusahaan (TERGUGAT) untuk melaksanakan pekerjaan sebagaimana mestinya*". Walaupun tuduhan tersebut tidak terbukti, tuduhan tersebut digunakan sebagai dasar untuk Penggugat berdalil bahwa Tergugat telah melakukan pemutusan hubungan kerja dalam Perkara No. 65. Sekarang Penggugat tidak lagi menyebutkan dalil tersebut tetapi hal tersebut berdampak pada Gugatan menjadi kabur karena tidak jelas tindakan apa yang Tergugat lakukan yang dapat dikatakan sebagai tindakan pemutusan hubungan kerja.

48. Sebagaimana akan dijelaskan dalam bagian pokok perkara pada butir 85 s.d. 88 di bawah, dalam perkara ini memang tidak terjadi pemutusan hubungan kerja karena yang terjadi adalah PKWT Penggugat telah habis masa keberlakuannya, sebagaimana Penggugat sendiri pun akui dalam butir 4 halaman 2 Gugatan.

49. Oleh karena itu, sudah jelas bahwa posita dalam Gugatan saling bertentangan sehingga patut dinyatakan kabur oleh Majelis Hakim yang Terhormat. Bila pun tidak bertentangan, sudah sepatutnya Gugatan dinyatakan kabur karena Penggugat mendalilkan telah

Halaman 26 dari 60 Putusan Nomor 155/Pdt.Sus-PHI/2021/PNSrg





# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

terjadi pemutusan hubungan kerja tanpa memberikan penjelasan bagaimana pemutusan tersebut dilakukan.

2) *Penggugat di satu sisi mendalilkan bahwa PKWT batal demi hukum, tetapi di bagian lain mendalilkan bahwa dalam hal demikian PKWT demi hukum menjadi PKWTT*

50. Pada butir 7 halaman 3 Gugatan, Penggugat mendalilkan bahwa “akibat dari batal demi hukumnya *Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT)*” tetapi selanjutnya mendalilkan “*menjadi Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT)*”. Tidak jelas apakah dalil Penggugat dalam hal ini apakah PKWT Penggugat:

(a) batal demi hukum; atau

(b) demi hukum menjadi PKWTT.

51. Pasal 59 ayat (7) UU No. 13/2003 mengatur bahwa “*Perjanjian kerja untuk waktu tertentu yang tidak memenuhi ketentuan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1), ayat (2), ayat (4), ayat (5), dan ayat (6) maka demi hukum menjadi perjanjian kerja waktu tidak tertentu.*” Namun, tidak ada ketentuan bahwa sebuah PKWT batal demi hukum dan demi hukum menjadi PKWTT.

52. Menurut Subekti dalam bukunya *Hukum Perjanjian* (Intermasa, 2005, hal. 20), apabila suatu perjanjian batal demi hukum, maka perjanjian tersebut dianggap tidak pernah ada dan para pihak dikembalikan pada keadaan sebelum perjanjian tersebut dibuat. Dengan kata lain, dengan Penggugat mendalilkan bahwa PKWT antara Penggugat dan Tergugat batal demi hukum, Penggugat meminta agar Penggugat dikembalikan pada keadaan sebelum Penggugat bekerja pada Tergugat dimana Penggugat bukan merupakan pekerja Tergugat sama sekali. Yang mana apabila hal tersebut dikabulkan malah justru merugikan Penggugat karena harus mengembalikan segala upah yang telah diterima selama ini.

53. Dari kutipan-kutipan Gugatan tersebut di atas, terlihat jelas terjadi pertentangan antara dalil Penggugat bahwa PKWT batal demi hukum (dianggap tidak pernah ada) dan PKWT demi hukum merupakan PKWTT. Oleh karena itu, jelas bahwa Gugatan tidak memenuhi syarat formil gugatan dan patut dinyatakan tidak diterima.

B.2. Posita Bertentangan dengan Petitum

54. Gugatan juga mengandung cacat di mana posita dan petitum saling bertentangan dan mengakibatkan Gugatan menjadi kabur

Halaman 27 dari 60 Putusan Nomor 155/Pdt.Sus-PHI/2021/PNSrg



# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

karena seharusnya petitum didasari oleh hal-hal yang didalilkan dalam posita.

55. Yurisprudensi Mahkamah Agung jelas menunjukkan bahwa suatu gugatan harus dinyatakan tidak dapat diterima apabila posita bertentangan dengan petitum. Yurisprudensi Mahkamah Agung tersebut antara lain terdiri dari:

Putusan Mahkamah Agung No. 1075 K/Sip/1980, tanggal 8 Desember 1982, yang mengandung kaidah hukum sebagai berikut:

*"Kaidah Hukum: Pengadilan Tinggi tidak salah menerapkan hukum, karena petitum bertentangan dengan posita, lalu gugatan dinyatakan tidak dapat diterima."*

Putusan Mahkamah Agung No. 67 K/Sip/1972 tanggal 13 Agustus 1972, yang menyatakan sebagai berikut:

*"bahwa berhubungan dengan apa yang dipertimbangkan di atas, karena dalil-dalil penggugat asal tidak selaras/bertentangan dengan petitum-petitumnya dan putusan Pengadilan Negeri/Pengadilan Tinggi tidak cukup memberi alasan, maka putusan-putusan Pengadilan Tinggi dan Pengadilan Negeri harus dibatalkan dan Mahkamah Agung akan mengadili sendiri perkara ini yaitu dengan menolak gugatan penggugat asal sekarang tergugat dalam kasasi." (cetak tebal dan garis bawah merupakan penekanan oleh Tergugat)*

- 1) *Penggugat dalam positanya beralih bahwa Penggugat adalah berstatus PKWTT, tetapi dalam petitumnya tidak meminta hubungan kerja demi hukum menjadi PKWTT*

56. Pada butir 9 halaman 3 Gugatan, Penggugat mendalilkan bahwa *"hubungan kerja Penggugat dengan Tergugat adalah berstatus PKWTT"*. Namun, dalam petitumnya, Penggugat hanya meminta pembayaran upah dan THR tanpa terlebih dahulu meminta ditetapkan sebagai pekerja PKWTT.

57. Hal tersebut menunjukkan bahwa posita dan petitum Penggugat tidak saling mendukung. Mahkamah Agung dalam putusannya No. 281 K/Pdt.Sus-PHI/2019 tanggal 9 April 2019 menyatakan:

*"Bahwa namun demikian pertimbangan Judex Facti perlu diperbaiki bahwa alasan gugatan tidak dapat diterima bukan karena Penggugat telah mangkir kerja sejak 2015, hal ini tidak ada dasar hukumnya melainkan karena*

Halaman 28 dari 60 Putusan Nomor 155/Pdt.Sus-PHI/2021/PNSrg



# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

*gugatan Penggugat kabur dengan pertimbangan dalam dalil gugatan mendalilkan hubungan kerja berdasar perjanjian kerja waktu tidak tertentu (PKWTT) tetapi dalam petitum meminta pesangon tanpa terlebih dahulu meminta hubungan kerja demi hukum menjadi perjanjian kerja waktu tidak tertentu (PKWTT)."* (cetak tebal dan garis bawah merupakan penekanan oleh Tergugat)

58. Oleh karena itu, jelas bahwa Gugatan adalah kabur karena dalam posita Penggugat mendalilkan bahwa ia adalah pekerja PKWTT, tetapi dalam petitumnya Penggugat hanya meminta pembayaran tanpa terlebih dahulu meminta hubungan kerja demi hukum menjadi hubungan PKWTT.

2) *Penggugat dalam positanya berdalih bahwa Penggugat adalah berstatus PKWTT, tetapi dalam petitumnya tidak meminta upah selama jeda*

59. Pada butir 2 dan 7 halaman 2 dan 3 Gugatan, Penggugat mendalilkan bahwa Penggugat mulai bekerja "*sebagai pekerja tetap di bagian cutting sejak tanggal 01 Juni 2009*" dan mendalilkan bahwa "*Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT) berlaku sejak Penggugat diterima bekerja pada Tergugat*". Namun, dalam petitum, Penggugat hanya meminta pembayaran upah dari Agustus 2020.

60. Sebagaimana dijelaskan pada Tabel 3 pada butir 21 di atas, sejak 1 Juni 2009 (yaitu waktu yang Penggugat dalilkan merupakan pertama kalinya Penggugat diterima bekerja) terdapat jeda-jeda pekerjaan sebagai berikut:

(a) antara 1 Agustus 2009 s.d. 1 Mei 2012 (jeda 2 tahun 9 bulan);

(b) antara 31 Maret 2015 s.d. 18 Mei 2015 (jeda 1 bulan 2 minggu);

(c) antara 17 Mei 2018 s.d. 4 Juli 2018 (jeda 1 bulan 2 minggu).

61. Lalu bila Penggugat menganggap dirinya adalah pekerja PKWTT sejak 1 Juni 2009, mengapa Penggugat tidak meminta upah selama jeda-jeda di atas tersebut? Apabila Penggugat benar-benar merasa bahwa Penggugat adalah pekerja tetap sejak 1 Juni

Halaman 29 dari 60 Putusan Nomor 155/Pdt.Sus-PHI/2021/PNSrg



# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

2009, maka seharusnya Penggugat juga meminta upah selama jeda-jeda tersebut di atas, dan tidak hanya dari Agustus 2020.

62. Oleh karena itu, Gugatan adalah kabur karena pertentangan antara posita dan petitum, yaitu apabila Penggugat memang benar merupakan pekerja PKWTT sejak pertama kali dipekerjakan oleh Tergugat pada 1 Juni 2009, maka seharusnya petitum pun mengikuti dan meminta upah untuk jeda-jeda tersebut.

3) *Penggugat dalam posita-nya berdalih bahwa Penggugat adalah berstatus PKWTT, tetapi dalam petitumnya meminta agar Penggugat dipekerjakan kembali*

63. Pada butir 9 halaman 3 Gugatan, Penggugat mendalilkan bahwa "hubungan kerja Penggugat dengan Tergugat adalah berstatus PKWTT". Namun, dalam petitumnya, Penggugat meminta agar Penggugat dipekerjakan kembali.

64. Hal ini saling bertentangan karena apabila memang Penggugat selama ini merupakan pekerja PKWTT yang hubungan ketenagakerjaannya dengan Tergugat tidak terputus (*quod non*), maka Penggugat tidak perlu dipekerjakan kembali. Dengan Penggugat meminta Tergugat untuk mempekerjakan Penggugat kembali, Penggugat telah mengakui bahwa hubungan ketenagakerjaannya dengan Tergugat telah terputus. Dan dengan merujuk pada butir 4 halaman 2 Gugatan, terputusnya hubungan tersebut adalah karena PKWT Penggugat telah habis masa berlakunya.

65. Oleh karena itu, jelas bahwa Gugatan adalah kabur karena dalam posita Penggugat mendalilkan bahwa ia adalah pekerja PKWTT, tetapi dalam petitumnya malah meminta dipekerjakan kembali.

B.3. Petitum meminta hal yang tidak dijelaskan dalam posita

66. Posita tidak hanya harus selaras dengan petitum, tetapi juga harus menjelaskan mengapa petitum selayaknya dikabulkan. Apabila posita tidak memberikan penjelasan untuk petitum, maka gugatan tersebut adalah kabur.

67. Hal ini diakui oleh yurisprudensi Mahkamah Agung No. 720 K/Pdt/1997, tanggal 9 Maret 1999, yang menyatakan sebagai berikut:

*"Petitum suatu gugatan perdata harus didasarkan dan didukung oleh positum/dalil-dalil gugatannya yang diuraikan secara jelas, sehingga akan nampak adanya hubungan yang berkaitan satu sama lain dengan petitumnya.*

Halaman 30 dari 60 Putusan Nomor 155/Pdt.Sus-PHI/2021/PNSrg



# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

*Bilamana hubungan antara positem dengan petitum, tidak ada atau tidak jelas, maka menjadikan gugatan tersebut adalah kabur, sehingga menurut hukum acara perdata, gugatan yang berkualitas demikian itu, harus dinyatakan: "tidak dapat diterima." (cetak tebal dan garis bawah merupakan penekanan oleh Tergugat)*

**1)** *Posita tidak menjelaskan mengenai dasar permintaan upah hingga bulan Maret 2022.*

- 68.** Dalam posita dan petitumnya Penggugat meminta pembayaran upah hingga bulan Maret 2022 dengan dasar argumentasi bahwa Penggugat adalah pekerja dengan status PKWTT. Bilapun Penggugat merupakan pekerja PKWTT yang berhak menerima upah dari Tergugat (*quod non*), tidak jelas dasar Penggugat meminta upah untuk bulan Desember 2021, Januari 2022, Februari 2022, dan Maret 2022. Gugatan diajukan pada tanggal 24 November 2021, tetapi Penggugat tidak hanya meminta upah untuk waktu yang telah lewat, tetapi juga meminta upah untuk waktu yang akan datang. Permintaan ini tentu melanggar ketentuan Pasal 93 ayat (1) UU No. 13/2003 yang mengatur bahwa upah tidak dibayar apabila pekerja/buruh tidak melakukan pekerjaan.
- 69.** Hal ini tentu tidak masuk akal. Karena bilapun Penggugat bekerja pada Tergugat selama ini, tidak ada dasar apa pun untuk Penggugat meminta empat bulan gaji di muka sebelum waktunya. Penggugat juga sama sekali tidak memberikan dasar yang dapat membenarkan permintaan ini. Bila tuntutan upah di masa depan seperti ini dapat diminta, lantas timbul pertanyaan: sejauh apa di masa depan permintaan upah dapat diminta? Hal ini tentu sangat tidak berdasar dan tidak dapat dimintakan.
- 70.** Yurisprudensi Mahkamah Agung secara konsisten menunjukkan bahwa suatu gugatan adalah kabur dan harus dinyatakan tidak dapat diterima apabila permohonan ganti kerugian tidak didukung perincian. Dalam hal ini, standar pembuktian yang sama seharusnya digunakan dalam permohonan pembayaran upah. Pasal 57 UU No. 2/2004 mengatur bahwa hukum acara yang berlaku pada PHI adalah Hukum Acara Perdata yang berlaku pada pengadilan dalam lingkungan peradilan umum, kecuali yang diatur secara khusus dalam UU No. 2/2004.

Halaman 31 dari 60 Putusan Nomor 155/Pdt.Sus-PHI/2021/PNSrg





# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

71. UU No. 2/2004 tidak mengatur mengenai beban pembuktian sehubungan dengan pembayaran upah. Oleh karena itu, Majelis Hakim yang Terhormat dapat merujuk pada hukum acara perdata umum beserta putusan-putusan peradilan umum berikut yang menjelaskan bahwa suatu gugatan adalah kabur dan harus dinyatakan tidak dapat diterima apabila permohonan ganti kerugian tidak didukung perincian:

Putusan Mahkamah Agung No. 492 K/Sip/1970, tanggal 16 Desember 1970, yang menyatakan sebagai berikut:

*"bahwa setelah melihat alasan-alasan hukum dalam gugatan dihubungkan dengan perincian dari tuntutan, menurut pendapat Mahkamah Agung gugatan konpensi harus dinyatakan tidak dapat diterima atas dasar gugatan yang tidak sempurna, setidaknya-tidaknya apa yang dituntut kurang jelas, umpamanya tuntutan-tuntutan:*

*sub a:*

*...*

*sub e: karena dalam dalil-dalil gugatan penggugat tidak secara konkrit (tegas) dirumuskan ganti-rugi sejumlah Rp1.000.000,- itu dengan perincian kerugian-kerugian apa saja, maka tuntutan sub e pula harus dinyatakan tidak dapat diterima"* (cetak tebal dan garis bawah merupakan penekanan oleh Tergugat)

Putusan Mahkamah Agung No. 598 K/Sip/1971, tanggal 18 Desember 1971, yang mengandung kaidah hukum sebagai berikut:

*"Kaidah Hukum: Gugatan dimana Penggugat tidak dapat membuktikan secara rinci adanya dan besarnya kerugian yang diderita harus ditolak."*

Putusan Mahkamah Agung No. 1057 K/Sip/1973, tanggal 25 Maret 1976, yang mengandung kaidah hukum sebagai berikut:

*"Kaidah Hukum: Karena tuntutan ganti rugi tidak diperinci, gugatan ganti rugi tersebut harus dinyatakan tidak dapat diterima."*

Putusan Mahkamah Agung No. 19 K/Sip/1983, tanggal 3 September 1983, yang menyatakan sebagai berikut:

*"bahwa oleh karena gugatan ganti rugi tersebut tidak diperinci dan lagi pula belum diperiksa oleh judex factie,*





# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

*maka gugatan ganti rugi tersebut dinyatakan tidak dapat diterima"*

72. Karena jumlah upah yang disebutkan dalam petitum Penggugat tidak didukung oleh perhitungan atau perincian dalam posita, sudah jelas bahwa Gugatan adalah kabur.

2) Penggugat meminta putusan provisi tanpa mengajukan dasar atau alasan apapun

73. Sebagaimana telah dijelaskan di butir 66 dan 67 di atas, suatu petitum harus didukung oleh dalil-dalil dalam posita. Dalam hal ini Penggugat meminta putusan provisi. Namun, posita Penggugat sama sekali tidak memberikan penjelasan atau alasan mengapa petitum tersebut selayaknya dikabulkan.

74. Oleh karena itu, berdasarkan hal-hal yang diuraikan di atas jelas terbukti menurut hukum bahwa Gugatan kabur, dan oleh karenanya sudah sepantasnya menurut hukum Majelis Hakim yang Terhormat menolak Gugatan untuk seluruhnya atau setidaknya menyatakan Gugatan tidak dapat diterima (*niet onvankelijkeverklaard*).

## III. DALAM POKOK PERKARA

75. Tergugat mohon agar hal-hal yang telah Tergugat sampaikan dalam bagian Eksepsi di atas secara *mutatis mutandis* dianggap termasuk dan merupakan satu kesatuan yang tidak terpisahkan dengan bagian Pokok Perkara ini.

76. Tergugat menolak dengan tegas setiap dan seluruh dalil Penggugat dalam Gugatan yang pada pokoknya menyatakan bahwa Penggugat merupakan pekerja tetap.

A. Penerapan PKWT Terhadap Hubungan Kerja Antara Penggugat dan Tergugat Telah Sesuai dengan Hukum dan Peraturan Perundang-undangan yang Berlaku

77. Dalam butir 8 halaman 3 Gugatan, Penggugat pada pokoknya mendalilkan bahwa Tergugat tidak dapat menerapkan PKWT pada Penggugat karena pekerjaan Penggugat bersifat "*terus menerus bukan sementara sifat atau jenisnya*". Namun demikian, Penggugat tidak mampu menguraikan alasan mengapa pekerjaannya merupakan pekerjaan yang bersifat terus menerus. Sebagaimana Tergugat uraikan dalam butir 12 s.d. 16 di atas, sifat dari pekerjaan Penggugat (Pekerjaan Penggugat) adalah bersifat tidak tetap dan dapat tunduk pada PKWT.

Halaman 33 dari 60 Putusan Nomor 155/Pdt.Sus-PHI/2021/PNSrg



# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

78. Pekerjaan Penggugat juga jelas-jelas bukan merupakan pekerjaan tetap oleh karena hal-hal berikut ini:

Alasan	Dasar Hukum	Penjelasan
Pekerjaan Penggugat <i>tidak memenuhi</i> unsur pekerjaan bersifat tetap sebagaimana diatur dalam penjelasan Pasal 59 ayat (2) UU No. 13/2003.	Penjelasan Pasal 59 ayat (2) UU No. 13/2003 mengatur sebagai berikut: "Yang dimaksud dengan pekerjaan yang bersifat tetap dalam ayat ini adalah pekerjaan yang sifatnya <u>terus menerus, tidak terputus-putus, tidak dibatasi waktu dan merupakan bagian dari suatu proses produksi dalam satu perusahaan atau pekerjaan yang bukan musiman.</u> "	Kendati sebagian besar Pekerjaan Penggugat adalah pada bagian produksi ( <i>cutting</i> ), namun sifat pekerjaan tersebut tidaklah terus menerus, melainkan terputus-putus dan dibatasi waktu oleh karena dalam butir 21 di atas terlihat jelas bahwa Pekerjaan Penggugat memiliki periode kerja dan jeda.
Pekerjaan Penggugat <i>memenuhi</i> unsur-unsur pekerjaan yang sementara atau sekali selesai sifatnya sebagaimana diatur dalam Pasal 59 ayat (1) (a) dan (b) UU No. 13/2003 dan Pasal 3 ayat (1) dan (2) Kemenakertrans Nomor KEP-100/2004.	Pasal 59 ayat (1) (a) dan (b) UU No. 13/2003 yang mengatur sebagai berikut: "Perjanjian kerja untuk waktu tertentu hanya dapat dibuat untuk pekerjaan tertentu yang <u>menurut jenis dan sifat atau kegiatan pekerjaannya akan selesai dalam waktu tertentu, yaitu:</u> a. Pekerjaan yang <u>sekali selesai</u> atau yang <u>sementara sifatnya</u> ; b. Pekerjaan yang <u>diperkirakan penyelesaiannya dalam waktu yang tidak terlalu lama dan paling lama 3 (tiga) tahun; ...</u> "  Ketentuan dalam pasal tersebut di atas, diatur lebih lanjut dalam Pasal 3 Kemenakertrans Nomor KEP-100/2004 yang mengatur sebagai berikut: <sup>2</sup> "1. PKWT untuk pekerjaan yang sekali selesai atau sementara sifatnya adalah PKWT yang <u>didasarkan atas selesainya pekerjaan tertentu.</u> 2. PKWT sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) <u>dibuat untuk paling lama 3</u>	Sebagaimana Tergugat jelaskan dalam butir 12 di atas, Pekerjaan Penggugat untuk setiap periode kerja didasarkan atas sejumlah PO, dimana jika seluruh pekerjaan berdasarkan PO-PO tersebut telah selesai, maka periode kerja Penggugat saat itu juga berakhir.  Ketika Penggugat kembali bekerja pada Tergugat setelah adanya jeda, Pekerjaan Penggugat dilakukan berdasarkan PO-PO yang berbeda, yang tidak ada sangkut pautnya dengan PO-PO pada periode kerja sebelumnya. Artinya setiap periode kerja Penggugat bukan merupakan suatu pembaharuan, melainkan suatu periode kerja yang berbeda, yang tidak ada sangkut pautnya dengan periode kerja sebelumnya. Hal ini juga terlihat dari kebijakan Tergugat yang memperlakukan Penggugat sebagai pekerja baru setiap kali Penggugat kembali bekerja pada Tergugat, yaitu dengan memberikan NIK yang berbeda-beda

<sup>2</sup> Tergugat hanya akan mencantumkan ayat-ayat yang relevan dari pasal terkait.



# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Alasan	Dasar Hukum	Penjelasan
	(tiga tahun.”	sebagaimana Tergugat jelaskan pada butir 18 di atas. Selain itu, mengingat pada dasarnya Pekerjaan Penggugat per PO dapat diselesaikan dalam kurun waktu yang singkat (sekitar 1 hingga 3 bulan), maka rata-rata PO-PO yang dikerjakan dalam kurun waktu tertentu tidak pernah melebihi jangka waktu 3 tahun sebagaimana terlihat pada butir 21 di atas.
Pekerjaan Penggugat dapat dilakukan untuk memenuhi pesanan atau target tertentu sebagaimana diatur dalam Pasal 5 Kemenakertrans Nomor KEP-100/2004.	Pasal 5 Kemenakertrans Nomor KEP-100/2004 yang mengatur sebagai berikut: “1. Pekerjaan-pekerjaan yang harus dilakukan untuk memenuhi pesanan atau target tertentu dapat dilakukan dengan PKWT sebagai pekerjaan musiman. 2. PKWT yang dilakukan untuk pekerjaan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) hanya diberlakukan untuk pekerja/buruh yang melakukan pekerjaan tambahan.”	Sebagaimana Tergugat jelaskan pada butir 13 di atas, ada kalanya Tergugat dibanjiri dengan pesanan dari pembeli internasional. Dalam hal ini Tergugat berada dalam kondisi memenuhi pesanan atau target tertentu dimana Penggugat dapat diwajibkan untuk melakukan pekerjaan tambahan untuk sementara waktu.

79. Pekerjaan yang bergantung pada pesanan yang berubah-ubah dan terdapat jeda waktu antara periode kontrak merupakan “pekerjaan sementara” yang dapat dilakukan dengan PKWT sesuai dengan pertimbangan Majelis Hakim dalam Putusan Pengadilan Negeri Bandung No. 29/Pdt.Sus-PHI/2016/PN Bdg, tanggal 30 Maret 2016, yang telah dikuatkan dengan Putusan Mahkamah Agung No. 642K/Pdt.Sus-PHI/2016, tanggal 23 Agustus 2016, sebagai berikut:

“Menimbang, bahwa berdasarkan pertimbangan-pertimbangan hukum tersebut di atas, dimana lama (tenggang waktu) order pekerjaan dari customer perusahaan lain yang diperoleh Penggugat tidaklah stabil, dan jumlah atau volume pekerjaan yang dikerjakan

Halaman 35 dari 60 Putusan Nomor 155/Pdt.Sus-PHI/2021/PNSrg



# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

*Penggugat adalah berubah-ubah setiap tahun, dan dari satu periode kontrak (PKWT) ke periode kontrak (PKWT) berikutnya terdapat jeda waktu (tidak ada hubungan kerja antara Penggugat dengan Para Tergugat) atau berlaku system off, maka PKWT antara Penggugat dengan Para Tergugat adalah sesuai dengan ketentuan Pasal 59 UU No. 13 Tahun 2003 dan karenanya pengakhiran hubungan kerja Para Tergugat adalah sah sesuai ketentuan Pasal 61 ayat (1) huruf b UU No. 13 Tahun 2003."*

80. Lebih lanjut, alasan lainnya mengapa Pekerjaan Penggugat bukan merupakan pekerjaan tetap adalah karena pekerjaan tersebut tidak diatur dalam Kemenakertrans Nomor KEP.233/MEN/2003 tanggal 31 Oktober 2003 tentang Jenis dan Sifat Pekerjaan Yang Dijalankan Secara Terus Menerus (Kemenakertrans Nomor KEP.233/2003) sebagai pekerjaan yang menurut jenis dan sifatnya harus dilaksanakan secara terus menerus.
81. Berdasarkan Pasal 3 Kemenakertrans Nomor KEP.233/2003, pekerjaan yang menurut jenis dan sifatnya harus dilaksanakan secara terus menerus terdiri dari:
- (a) Pekerjaan di bidang pelayanan jasa kesehatan;
  - (b) Pekerjaan di bidang pelayanan jasa transportasi;
  - (c) Pekerjaan di bidang jasa perbaikan alat transportasi;
  - (d) Pekerjaan di bidang usaha pariwisata;
  - (e) Pekerjaan di bidang jasa pos dan telekomunikasi;
  - (f) Pekerjaan di bidang penyediaan tenaga listrik, jaringan pelayanan air bersih (PAM), dan penyediaan bahan bakar minyak dan gas bumi;
  - (g) Pekerjaan di usaha swalayan, pusat perbelanjaan, dan sejenisnya;
  - (h) Pekerjaan di bidang media masa;
  - (i) Pekerjaan di bidang pengamanan;
  - (j) Pekerjaan di bidang konservasi; dan

Halaman 36 dari 60 Putusan Nomor 155/Pdt.Sus-PHI/2021/PNSrg



# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

- (k) Pekerjaan-pekerjaan yang apabila dihentikan akan mengganggu proses produksi, merusak bahan, dan termasuk pemeliharaan/perbaikan alat produksi.

Dari daftar pekerjaan di atas, Pekerjaan Penggugat tidak masuk dalam kategori pekerjaan yang menurut jenis dan sifatnya harus dilaksanakan secara terus menerus menurut Kemenakertrans Nomor KEP.233/2003.

82. Dalam hal ini, Majelis Hakim dalam Putusan Pengadilan Negeri Bandung No. 111/G/2011/PHI.PN.BDG, sebagaimana dikuatkan dengan Putusan Mahkamah Agung No. 481K/PDT.SUS/2012 juga menggunakan ketentuan dalam Pasal 3 Kemenakertrans Nomor KEP.233/2003 untuk menentukan jenis dan sifat pekerjaan terus menerus, dimana dalam pertimbangannya, pekerjaan yang tidak tercakup dalam Kemenakertrans Nomor KEP.233/2003 yang dikuatkan dengan fakta bahwa pekerja bekerja secara terputus-putus, merupakan pekerjaan sementara. Berikut Tergugat kutipkan bunyi pertimbangan tersebut.

*"Menimbang, bahwa berdasarkan Pasal 59 ayat (2), ayat (3), ayat (4) dan ayat (5) serta ayat (6) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 yang pada pokoknya berbunyi "PKWT untuk pekerjaan yang bersifat tetap dan perpanjangan haruslah dengan jeda waktu" serta berdasarkan Pasal 3 Kepmenakertrans R.I Nomor : KEP-233/MEN/2003 yang berbunyi "Jenis dan sifat pekerjaan yang dijalankan secara terus menerus adalah pekerjaan dibidang jasa pelayanan Jasa Kesehatan, Transportasi, pariwisata ..... dst, sehingga terbukti pekerjaan pembuatan lemari plastik, kursi plastik dan laci plastik tidak termasuk jenis dan sifat pekerjaannya secara terus menerus, sehingga dalil Para Penggugat yang menyatakan pekerjaan yang dilaksanakan dalam kegiatan untuk menghasilkan barang pada Perusahaan Tergugat secara terus menerus tidak berdasar hukum disamping para Penggugat bekerja berdasarkan perjanjian kerja terputus-putus dalam beberapa perjanjian kerja dan Para Penggugat dipanggil bekerja kembali dengan perjanjian kerja baru sesuai dengan kebutuhan Perusahaan Tergugat apabila banyaknya order serta perpanjangan Perjanjian Kerja*

Halaman 37 dari 60 Putusan Nomor 155/Pdt.Sus-PHI/2021/PNSrg





# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

*Waktu Tertentu dilakukan dengan jeda waktu sebagaimana pula diterangkan oleh saksi para Penggugat dan Tergugat, maka dengan demikian Bukti P-1 sampai dengan bukti P-19 Perjanjian Kerja Waktu Tertentu ( PKWT) yang dibuat dan ditanda tangani oleh Para Penggugat dan Tergugat tidak bertentangan dengan Pasal 59 Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 Jo Kepmenakertrans R.I. Nomor KEP-100/MEN/VI/2004;”*

83. Dengan demikian, pekerjaan Penggugat yang tidak termasuk dalam pekerjaan sebagaimana dimaksud pada Pasal 3 Kemenakertrans Nomor KEP.233/2003 dengan dikuatkan fakta bahwa pekerjaan Penggugat memiliki jeda sebagaimana Tergugat uraikan dengan jelas pada butir 21 di atas, merupakan pekerjaan sementara yang dapat dilakukan dengan PKWT.
84. Berdasarkan uraian pada butir 78 s.d. 83 di atas, nampak secara jelas bahwa Pekerjaan Penggugat bukan merupakan pekerjaan yang bersifat tetap, namun bersifat sementara. Oleh karenanya, PKWT Tergugat tidak melanggar ketentuan ketenagakerjaan sebagaimana Penggugat dalilkan pada butir 6 halaman 2 Gugatan, melainkan telah memenuhi ketentuan hukum yang berlaku (termasuk Pasal 1320 Kitab Undang-Undang Hukum Perdata (KUHPerdata) dan Pasal 52 dan Pasal 59 ayat (1) dan (2) UU No. 13/2003) sehingga PKWT tidak batal demi hukum dan/atau tidak berubah menjadi PKWTT sebagaimana didalilkan Penggugat pada butir 7 halaman 3 Gugatan.
85. Sebagai akibatnya, berdasarkan Pasal 1338 KUHPerdata, PKWT tersebut mengikat dan berlaku terhadap Penggugat dan Tergugat layaknya undang-undang bagi Penggugat dan Tergugat, dimana Pasal 10 dan bagian akhir dari PKWT tersebut mengatur sebagai berikut:

## *“Pasal 10*

*Pihak Kedua/Pekerja secara otomatis berhenti bilamana perjanjian kontrak ini telah berakhir, tanpa mendapat pesangon dalam bentuk apapun dari perusahaan.*

*...*

*Demikianlah Kesepakatan Kerja Waktu Tertentu (Kontrak Kerja) ini dibuat dan ditandatangani oleh kedua belah pihak dalam keadaan sehat walafiat lahir dan batin tanpa tekanan ataupun paksaan dari pihak manapun...”*

*Halaman 38 dari 60 Putusan Nomor 155/Pdt.Sus-PHI/2021/PNSrg*

### Disclaimer

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





# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

86. Berdasarkan ketentuan di atas jelas bahwa dengan berakhirnya periode kerja Penggugat pada tanggal 30 Juli 2020, maka hubungan kerja antara Penggugat dan Tergugat demi hukum – tanpa diperlukannya lagi penetapan dari PHI – berakhir, sehingga dalam hal ini Tergugat sama sekali tidak melakukan PHK secara sepihak sebagaimana Penggugat dalilkan dalam butir 6 dan 9 halaman 2 dan 3 Gugatan.
87. Penggugat, sebagaimana telah menyepakati ketentuan dalam Pasal 10 dan bagian akhir dari PKWT secara bebas dan sukarela, berdasarkan Pasal 1338 ayat (3) KUHPdata wajib melaksanakannya dengan itikad baik, yaitu tidak akan dan tidak berhak untuk mendapat pesangon dalam bentuk apapun dari perusahaan.
88. Berakhirnya periode kerja tersebut pada butir 86 di atas juga diatur dalam Pasal 61 ayat (1) huruf b UU No. 13/2003 yang berbunyi sebagai berikut:

*“Pasal 61*

*(1) Perjanjian kerja berakhir apabila:*

*...*

*(b) berakhirnya jangka waktu perjanjian kerja;*

*...”*

89. Perlu dicatat oleh Majelis Hakim yang Terhormat bahwa dalil Penggugat pada butir 10 dan 11 halaman 3 Gugatan bahwa Penggugat *“siap melaksanakan tugas tanpa ada suatu permasalahan”* sehingga *“kewajiban Tergugat untuk membayar upah Penggugat wajib tetap dilaksanakan sebagaimana mestinya”* adalah dalil yang mengada-ada. Untuk mendukung dalilnya, Penggugat merujuk pada Pasal 93 ayat (2) huruf e. UU No. 13/2003 (seharusnya Pasal 93 ayat (2) huruf f. UU No. 13/2003).
90. Suatu kata kunci yang tidak dipertimbangkan Penggugat dalam membuat dalilnya adalah bahwa Pasal 93 ayat (2) huruf f. UU No. 13/2003 hanya berlaku dalam hal terdapat *“pekerjaan yang telah dijanjikan”*. Dalam kasus ini tidak ada hal yang dijanjikan oleh Tergugat kepada Penggugat. Melainkan, sebagaimana Tergugat uraikan pada butir 86, apabila Penggugat dan Tergugat hendak merujuk pada PKWT antara Penggugat dan Tergugat, maka masa kerja Tergugat berakhir pada tanggal 30 Juli 2020 dan tidak ada janji dari Tergugat bahwa Penggugat akan diberikan pekerjaan lagi.

*Halaman 39 dari 60 Putusan Nomor 155/Pdt.Sus-PHI/2021/PNSrg*



# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

91. Berdasarkan uraian di atas, oleh karena PKWT antara Penggugat dan Tergugat berakhir secara sah sebagaimana Tergugat uraikan dalam butir 85 s.d. 88 di atas, maka Penggugat tidak berhak atas pembayaran upah dan THR sebagaimana dituntut dalam petitum di Gugatan.

92. Adapun terkait anjuran dari Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Tangerang (No. 567/7671/Disnaker/2020 tertanggal 26 Desember 2020), Tergugat berpandangan bahwa anjuran tersebut sama sekali tidak mengikat Majelis Hakim yang Terhormat dalam memeriksa dan memutus perkara *a quo* sehingga dapat dikesampingkan oleh Majelis Hakim yang Terhormat dalam memeriksa dan memutus perkara *a quo*.

## B. Putusan Provisi

93. Permohonan putusan provisi yang diajukan oleh Penggugat adalah tidak berdasar dan patut ditolak.

94. Sebagaimana dijelaskan pada butir 73 dan 74 di atas, Penggugat sama sekali tidak menjelaskan dasar hukum dan alasan untuk Majelis Hakim yang Terhormat mengeluarkan putusan provisi. Oleh karena itu sudah selayaknya permintaan Penggugat tersebut ditolak.

95. Bila pun Majelis Hakim yang Terhormat ingin mempertimbangkan permohonan tersebut, dalam perkara ini tidak ada alasan untuk mengabulkan permohonan tersebut. Hal ini karena persyaratan putusan provisi dalam hukum acara perdata tidak terpenuhi.

96. Putusan provisi diatur dalam Pasal 180 ayat (1) HIR, Pasal 191 RBG, dan Pasal 54-47 RV, sebagai berikut:

*"Ketua pengadilan negeri dapat memerintahkan supaya keputusan itu dijalankan dahulu biarpun ada perlawanan atau bandingan, jika ada surat yang syah, suatu surat tulisan yang menurut aturan yang berlaku dapat diterima sebagai bukti atau jika ada hukuman lebih dahulu dengan keputusan yang sudah mendapat kekuasaan pasti, demikian juga jika dikabulkan tuntutan dahulu, lagi pula di dalam perselisihan tentang hak kepunyaan."*

97. Menurut Pasal 180 ayat (1) HIR, Pasal 191 RBG, dan Pasal 54-47 RV, syarat yang harus dipenuhi adalah gugatan:

- didasarkan atas suatu alas hak yang berbentuk akta otentik;
- didasarkan atas akta di bawah tangan yang diakui atau yang dianggap diakui jika putusan dijatuhkan verstek; atau
- didasarkan pada putusan pengadilan yang telah berkekuatan hukum tetap.

Halaman 40 dari 60 Putusan Nomor 155/Pdt.Sus-PHI/2021/PNSrg

#### 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

98. Selain itu, Mahkamah Agung melalui Surat Edaran Mahkamah Agung Nomor 3 tahun 2000 tertanggal 21 Juni 2000 tentang Putusan Serta Merta (*Uitvoerbaar Bij Voorraad*) dan Provisionil (SEMA 3/2000) juga menyatakan bahwa putusan provisi hanya dapat ditetapkan untuk hal-hal berikut:

- a. *Gugatan didasarkan pada bukti surat autentik atau surat tulisan tangan (handschrift) yang tidak dibantah kebenaran tentang isi dan tanda tangannya, yang menurut Undang-undang tidak mempunyai kekuatan bukti;*
- b. *Gugatan tentang Hutang-Piutang yang jumlahnya sudah pasti dan tidak dibantah;*
- c. *Gugatan tentang sewa menyewa tanah, rumah, gudang dan lain-lain, dimana hubungan sewa menyewanya sudah habis lampau, atau Penyewa yang beritikad baik;*
- d. *Pokok gugatan mengenai tuntutan pembagian harta perkawinan (gono-gini) setelah mengenai putusan mengenai gugatan cerai mempunyai kekuatan hukum tetap;*
- e. *Dikabulkannya gugatan Provisionil, dengan pertimbangan hukum yang tegas dan jelas serta memenuhi Pasal 332 RV;*
- f. *Gugatan berdasarkan putusan yang telah memperoleh kekuatan hukum tetap (in kracht van gewijsde) dan mempunyai hubungan dengan pokok gugatan yang diajukan;*
- g. *Pokok sengketa mengenai bezitsrecht."*

99. Mahkamah Agung juga menyatakan bahwa telah menyatakan bahwa hakim harus berhati-hati dalam menetapkan putusan provisi dan hanya dapat dilakukan apabila pihak yang mengajukan memberikan jaminan, sebagaimana diatur dalam Surat Edaran Mahkamah Agung Nomor 4 tahun 2001 tertanggal 20 Agustus 2001 tentang Permasalahan Serta Merta (*Uitvoerbaar Bij Voorraad*) dan Provisionil (SEMA 4/2001) yang menyatakan:

*"Berhubungan dengan hal tersebut, sekali lagi ditegaskan agar Majelis Hakim yang memutus perkara Serta Merta hendaknya berhati hati dan dengan sungguh-sungguh memperhatikan dan berpedoman pada Surat Edaran*

Halaman 41 dari 60 Putusan Nomor 155/Pdt.Sus-PHI/2021/PNSrg



## Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

[putusan.mahkamahagung.go.id](http://putusan.mahkamahagung.go.id)

*Mahkamah Agung (SEMA) No. 3 Tahun 2000 tentang Putusan Serta Merta (Uitvoerbaar Bij Voorraad) dan Provisionil terutama yang berkaitan dengan pelaksanaan Putusan Serta Merta (Uitvoerbaar Bij Voorraad) dan Provisionil tersebut.*

*Setiap kali akan melaksanakan Putusan Serta Merta (Uitvoerbaar Bij Voorraad) harus disertai penetapan sebagaimana diatur dalam butir 7 SEMA No. 3 Tahun 2000 yang menyebutkan:*

*"Adanya pemberian jaminan yang nilainya sama dengan nilai barang/obyek eksekusi sehingga tidak menimbulkan kerugian pada pihak lain apabila ternyata dikemudian hari dijatuhkan putusan yang membatalkan putusan Pengadilan Tingkat Pertama".*

*Tanpa jaminan tersebut, tidak boleh ada pelaksanaan putusan serta merta." (cetak tebal dan garis bawah merupakan penekanan oleh Tergugat)*

- 100.** Dalam perkara *a quo* Gugatan tidak didasarkan oleh hal-hal sebagaimana diatur dalam Pasal 180 ayat (1) HIR, Pasal 191 RBG, dan Pasal 54-47 RV, maupun SEMA 3/2000. Selain itu, Penggugat juga tidak memberikan jaminan untuk putusan provisi yang dimintakannya sebagaimana diharuskan berdasarkan SEMA 3/2000 dan SEMA 4/2001.
- 101.** Oleh karena itu, tidak ada alasan bagi Majelis Hakim yang Terhormat untuk mengabulkan permohonan putusan provisi Penggugat.



# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Berdasarkan hal-hal yang diuraikan di atas, Tergugat dengan ini mohon agar Majelis Hakim yang Terhormat, yang memeriksa dan memutus perkara ini berkenan untuk menjatuhkan putusan atau penetapan dengan amar sebagai berikut:

## DALAM EKSEPSI

1. Menerima Eksepsi Tergugat untuk seluruhnya.
2. Menyatakan Gugatan tidak dapat diterima (*niet ovankeijke verklaard*).

## DALAM POKOK PERKARA

1. Menolak Gugatan untuk seluruhnya.
  2. Menyatakan bukti-bukti yang diajukan oleh Tergugat sah secara hukum.
  3. Menghukum Penggugat untuk membayar seluruh biaya perkara ini.
- Atau, apabila Majelis Hakim yang Terhormat berpendapat lain, maka Tergugat mohon agar dapat dijatuhkan putusan yang seadil-adilnya (*ex aequo et bono*).

Menimbang, bahwa terhadap Eksepsi dan Jawaban dari Tergugat tersebut, Para Penggugat menanggapi dalam Replik yang diajukan pada tanggal 19 Januari 2022, yang pada pokoknya menolak semua dalil Eksepsi dan Jawaban dari Tergugat tersebut;

Menimbang, bahwa atas Replik dari Penggugat tersebut Tergugat menanggapi dalam Duplik nya pada tanggal 26 Januari 2022;

Menimbang, bahwa selanjutnya untuk memperkuat dalil Gugatannya dan membantah Eksepsi serta Jawaban Tergugat, Penggugat mengajukan bukti-bukti surat yang telah diberi materai cukup dan telah dicocokkan dengan aslinya atau fotokopinya, diberi tanda bukti P-1 sampai dengan P-5, sebagai berikut:

1. Fotokopi sesuai asli berupa Kartu Tanda Pengenal Karyawan PT Mulia Cemerlang Abadi Multi Industri atas nama Penggugat, diberi tanda P-1;
2. Fotokopi sesuai asli berupa Kartu Peserta BPJS Ketenagakerjaan atas nama Penggugat, diberi tanda P-2;
3. Fotokopi dari fotokopi berupa Slip Gaji Bulan Oktober Tahun 2018 atas nama Penggugat, diberi tanda P-3;
4. Fotokopi sesuai asli berupa Kesepakatan Kerja Waktu Tertentu antara Penggugat dan Tergugat tertanggal 4 Juli 2018, diberi tanda P-4;
5. Fotokopi sesuai asli berupa Kesepakatan Kerja Waktu Tertentu antara Penggugat dan Tergugat tertanggal 3 Juli 2019, diberi tanda P-5;

Halaman 43 dari 60 Putusan Nomor 155/Pdt.Sus-PHI/2021/PNSrg





# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

[putusan.mahkamahagung.go.id](http://putusan.mahkamahagung.go.id)

Menimbang, bahwa selanjutnya Penggugat menyatakan sudah cukup dengan bukti-bukti surat yang diajukannya dan tidak mengajukan Saksi;

Menimbang, bahwa Tergugat untuk menguatkan dalil Eksepsi dan Jawabannya juga mengajukan bukti-bukti surat bertanda T-1 sampai dengan T-26 yang telah diperiksa dan dicocokkan sesuai asli atau fotokopinya dan telah diberi materai cukup, sebagai berikut:

1. Fotokopi sesuai asli berupa Putusan Pengadilan Hubungan Industrial Pada Pengadilan Negeri Serang (PHI Serang) No. 65/Pdt.Sus-PHI/2021/PN.Srg. tertanggal 18 Oktober 2021 (Perkara No. 65)., diberi tanda T-1;
2. Fotokopi dari fotokopi berupa Kutipan buku *Hukum Acara Perdata* oleh Retnowulan Sutanto (CV Mandar Maju, 2009, hal. 17), diberi tanda T-2;
3. Fotokopi dari fotokopi berupa Kutipan buku *Hukum Acara Perdata Indonesia* oleh Sudikno Mertokusumo (Cahaya Atma Pustaka, 2013, hal. 57), diberi tanda T-3;
4. Fotokopi dari fotokopi berupa Kutipan buku *Hukum Perjanjian* oleh Subekti (Intermasa, 2005, hal. 20), diberi tanda T-4;
5. Fotokopi dari fotokopi berupa Kutipan buku Kumpulan Kaidah Hukum Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia Tahun 1953-2008 Berdasarkan Penggolongannya oleh Hulman Panjaitan, S.H., M.H. (2017, Prenada Media, hal. 37, 39, 79, 80, dan 148), diberi tanda T-5;
6. Fotokopi dari fotokopi berupa Putusan Mahkamah Agung Nomor 67 K/Sip/1972, tanggal 13 Agustus 1972, diberi tanda T-6;
7. Fotokopi dari print out berupa Putusan Mahkamah Agung Nomor 281 K/Pdt.Sus-PHI/2019 tanggal 9 April 2019, diberi tanda T-7;
8. Fotokopi dari fotokopi berupa Putusan Mahkamah Agung Nomor 492 K/Sip/1970, tanggal 16 Desember 1970, diberi tanda T-8;
9. Fotokopi dari fotokopi berupa Putusan Mahkamah Agung Nomor 19 K/Sip/1983, tanggal 3 September 1983, diberi tanda T-9;
10. Fotokopi dari fotokopi berupa Contoh *Purchase Order* Tergugat., diberi tanda T-10;

Halaman 44 dari 60 Putusan Nomor 155/Pdt.Sus-PHI/2021/PNSrg





# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

[putusan.mahkamahagung.go.id](http://putusan.mahkamahagung.go.id)

11. Fotokopi dari print out berupa Grafik Fluktuasi Pesanan di Pabrik Tangerang di Tahun 2019, diberi tanda T-11;
12. Fotokopi dari fotokopi berupa Alur Proses Produksi, diberi tanda T-12;
13. Fotokopi dari fotokopi berupa Grafik Penurunan Pesanan di Pabrik Tangerang Pada Tahun 2020, diberi tanda T-13;
14. Fotokopi dari fotokopi berupa Bukti terkait NIK dan periode kerja Penggugat, diberi tanda T-14;
15. Fotokopi dari fotokopi berupa Perjanjian Kerja Bersama periode 2017-2019 tanggal 26 Oktober 2017 (PKB 2017-2019), diberi tanda T-15;
16. Fotokopi dari fotokopi berupa Surat Kesepakatan tanggal 25 Oktober 2019 mengenai perpanjangan PKB 2017-2019 sampai 25 Oktober 2020, diberi tanda T-16;
17. Fotokopi dari fotokopi berupa Perjanjian Kerja Bersama periode 2019-2020 (PKB 2019-2020) diberi tanda T-17;
18. Fotokopi dari fotokopi berupa Kebijakan Perusahaan Atas Hak-Hak Karyawan yang ditetapkan tanggal 25 Agustus 2009 sebagaimana diubah pada 19 November 2012, diberi tanda T-18;
19. Fotokopi dari fotokopi berupa Kebijakan Perusahaan tentang Dialog dan Keluh Kesah Karyawan yang ditetapkan tanggal 24 Agustus 2009 sebagaimana diubah pada 19 November 2012., diberi tanda T-19;
20. Fotokopi dari fotokopi berupa Kebijakan Perusahaan tentang Dialog dan Keluh Kesah Pekerja yang ditetapkan tanggal 1 Agustus 2018, diberi tanda T-20;
21. Fotokopi dari fotokopi berupa Lamaran kerja Penggugat tertanggal 18 Mei 2015 dan 4 Juli 2018, diberi tanda T-21;
22. Fotokopi dari fotokopi berupa Putusan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Bandung No. 152/Pdt.Sus-PHI/2020/PN.Bdg. tertanggal 4 November 2020, diberi tanda T-22.1;
23. Fotokopi dari fotokopi berupa Putusan Mahkamah Agung Nomor 317 K/Pdt.Sus-PHI/2021 tertanggal 7 April 2021, diberi tanda T-22.2;

Halaman 45 dari 60 Putusan Nomor 155/Pdt.Sus-PHI/2021/PNSrg

#### Disclaimer

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



## Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

24. Fotokopi dari fotokopi berupa Putusan Pengadilan Negeri Bandung Nomor 29/Pdt.Sus-PHI/2016/PN Bdg, tanggal 30 Maret 2016, diberi tanda T-23.1;
25. Fotokopi dari fotokopi berupa Putusan Mahkamah Agung Nomor 642K/Pdt.Sus-PHI/2016, tanggal 23 Agustus 2016, diberi tanda T-23.2;
26. Fotokopi dari fotokopi berupa Putusan Pengadilan Negeri Bandung Nomor 111/G/2011/PHI.PN.BDG tertanggal 5 Januari 2012, diberi tanda T-24.1;
27. Fotokopi dari fotokopi berupa Putusan Mahkamah Agung Nomor 481K/PDT.SUS/2012 tertanggal 10 September 2012, diberi tanda T-24.2;
28. Fotokopi dari fotokopi berupa Surat penolakan atas Anjuran Disnaker sehubungan dengan mediasi dengan Penggugat, diberi tanda T-25;
29. Fotokopi dari fotokopi berupa Bukti Pencairan Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS) Ketenagakerjaan tanggal 24 September 2020, diberi tanda T-26;

Menimbang, bahwa Tergugat untuk menguatkan dalil-dalil Jawabannya selain mengajukan bukti-bukti surat tersebut juga mengajukan 1 (satu) orang Saksi atas nama Dian Yustika, yang dibawah sumpah memberikan keterangan sebagai berikut:

- Dian Yustika,
- Bahwa Saksi bekerja di Tergugat sebagai Senior Merchandiser yang tugasnya pokoknya berkomunikasi dengan buyer tentang harga dan sample produk, setelah harga dan sample disetujui Buyer memberikan rencana produksi, kemudian setelah purchase order diserahkan ke bagian produksi;
- Bahwa rencana produksi isinya pokoknya mengenai jumlah dan kapan atau jangka waktu produksinya;
- Bahwa jangka waktu biasanya 6 bulan;
- Bahwa dalam satu rencana produksi bisa terdiri dari 20 sampai ratusan purchase order;
- Bahwa biasanya dalam satu rencana produksi dengan purchase order ada fluktuasi jumlah sekitar 30%;



# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

- Bahwa bukti T-11 dan T-13 dibenarkan Saksi, orderan tiap bulan naik turun, karena orderannya tidak pasti, trend order akan meningkat di pertengahan dan akhir tahun;
- Bahwa orderan tergantung pasar;
- Bahwa di bukti T-13 ada penurunan order karena dampak pandemi Covid-19;
- Bahwa Saksi bekerja di Tergugat sejak tahun 2018;
- Bahwa produksi Tergugat dari awal dan sampai sekarang hanya garment;

Menimbang, bahwa karena para pihak yang berperkara menyatakan cukup dengan pembuktiannya, selanjutnya Penggugat dan Tergugat masing-masing mengajukan Kesimpulannya pada tanggal 21 Maret 2022;

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

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

## TENTANG PERTIMBANGAN HUKUM

### DALAM PROVISI

Menimbang, bahwa Penggugat dalam Gugatannya mengajukan Gugatan Provisi sebagaimana diuraikan dalam Gugatannya yang pokoknya memohonkan kepada Majelis Hakim untuk memerintahkan Tergugat untuk memperkerjakan kembali dan menempatkan pada posisi semula Penggugat dan menghukum Tergugat untuk membayar upah dan THR tahun 2021 Penggugat sejumlah Rp9 2.750.343,00 (sembilan puluh dua juta tujuh ratus lima puluh ribu tiga ratus empat puluh tiga rupiah);

Menimbang, bahwa Tergugat dalam jawabannya pokoknya menolak Gugatan Provisi Penggugat tersebut dan memohonkan kepada Majelis Hakim untuk menyatakan menolak Gugatan Provisi Penggugat;

Menimbang, bahwa Majelis Hakim setelah membaca seksama Gugatan Penggugat *a quo* berpendapat apa yang dimohonkan Penggugat tersebut merupakan pokok perkara dalam perselisihan hubungan industrial *a quo*, sebab

Halaman 47 dari 60 Putusan Nomor 155/Pdt.Sus-PHI/2021/PNSrg



## Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

[putusan.mahkamahagung.go.id](http://putusan.mahkamahagung.go.id)

itu untuk memeriksa dan menimbanginya sudah masuk dalam pokok perkaranya yang tentunya bukan tindakan pendahuluan dan mendesak, disamping itu, setelah diperhatikan dengan seksama ternyata keseluruhan bukti-bukti yang diajukan oleh Penggugat untuk dapat dikabulkannya suatu Putusan Provisi dimaksud tidaklah tepat atau belum memenuhi persyaratan sebagaimana ditentukan dalam Pasal 180 Ayat (1) *Het Herziene Indonesisch Reglement (HIR)* dan Pasal 96 UU PPHI untuk dapat dikabulkannya suatu Putusan Provisi, maka Majelis Hakim berpendapat beralasan hukum untuk menolak Gugatan Provisi Penggugat tersebut;

### DALAM EKSEPSI

Menimbang, bahwa Tergugat dalam Jawabannya mengajukan Eksepsi terhadap Gugatan Penggugat sebagaimana diuraikan dalam Jawabannya yang pokoknya mendalilkan Gugatan Penggugat adalah Gugatan yang kabur atau tidak jelas (*obscuur libel*) karena posita Gugatan Penggugat bertentangan satu sama lainnya, bertentangan dengan petitumnya dan petitum meminta hal yang tidak dijelaskan dalam posita, sehingga Tergugat memohonkan kepada Majelis Hakim untuk menyatakan Gugatan Penggugat tidak dapat diterima atau *niet ontvankelijke verklaard*;



# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Menimbang, bahwa Penggugat menanggapi Eksepsi Tergugat tersebut dalam Repliknya pokoknya menolak dalil-dalil Eksepsi tentang Gugatan yang kabur atau tidak jelas (*obscuur libel*) dan memohonkan agar Majelis Hakim menolak Eksepsi Tergugat tersebut;

Menimbang, bahwa Majelis Hakim setelah mempelajari seksama Gugatan Penggugat tersebut berpendapat apa yang didalilkan Penggugat dalam posita Gugatannya tidaklah bertentangan satu dengan yang lainnya pun demikian dengan yang dimohonkan dalam positanya, akan tetapi untuk menilai kebenaran dalilnya tentunya sudah harus mempertimbangkan bukti-bukti yang diajukan para pihak yang berselisih serta menyinggung pokok perkaranya, sebab itu tidaklah cukup alasan untuk menyatakan Gugatan Penggugat kabur atau tidak jelas (*obscuur libel*), karenanya Majelis Hakim menolak Eksepsi Tergugat tersebut dan melanjutkan pemeriksaan pada pokok perkaranya;

## DALAM POKOK PERKARA

Menimbang, bahwa Gugatan *a quo* adalah mengenai perselisihan PHK sebagaimana diuraikan Penggugat dalam Gugatannya tersebut diatas;

Menimbang, bahwa pada pokoknya Penggugat mendalilkan Penggugat / Selamat R. Butar Butar telah bekerja dengan Tergugat / PT Mulia Cemerlang Abadi Multi Industry sejak tanggal 1 Juni 2009 dibagian Cutting jabatan operator upah sejumlah Rp1.055.400,00 (satu juta lima puluh lima ribu empat ratus rupiah), kemudian pada tanggal 18 Mei 2015 Tergugat merubah status Penggugat dari pekerja tetap menjadi Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) dengan periode 18 Mei 2015 sampai dengan 17 November 2016 tetapi pada tanggal 18 November 2016 Penggugat masih bekerja pada Tergugat dan setiap bulan menerima upah sejumlah Rp3.202.740,00 (tiga juta dua ratus dua ribu tujuh ratus empat puluh rupiah);

Menimbang, bahwa pada tanggal 4 Juli 2018 Tergugat menerbitkan PKWT Penggugat dari tanggal 4 Juli 2018 sampai dengan 3 Juli 2019, yang kemudian diperpanjang dengan PKWT dari tanggal 3 Juli 2019 sampai dengan tanggal 30 Juli 2020 dengan upah terakhir bulan Juli 2020 sebesar Rp4.416.683,00 (empat juta empat ratus enam belas ribu enam ratus delapan puluh tiga ru

Halaman 49 dari 60 Putusan Nomor 155/Pdt.Sus-PHI/2021/PNSrg



# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

piah) dan kemudian putus hubungan kerja nya yang ditolak oleh Penggugat karena Tergugat telah melanggar Pasal 59 Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (UU Ketenagakerjaan) juncto Pasal 81 poin 15 Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja sehingga PKWT Penggugat menjadi Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT) sejak Penggugat diterima bekerja pada Tergugat.

Menimbang, bahwa sebab itu Penggugat mendalilkan dalam petitumnya meminta untuk dipekerjakan kembali dan karena Peggugat selaku pekerja tetap mau bekerja tetapi tidak dipekerjakan oleh Tergugat juga memohonkan pembayaran upah selama tidak dipekerjakan dari bulan Agustus 2020 sampai dengan Maret 2022, Tunjangan Hari Raya (THR) tahun 2021, yang diperkirakan sejumlah Rp92.750.343,00 (sembilan puluh dua juta tujuh ratus lima puluh ribu ti ga ratus empat puluh tiga rupiah);

Menimbang, bahwa Tergugat pada pokoknya menolak Gugatan Penggugat tersebut dengan mendasarkan dalilnya hubungan kerja antara Penggugat dan Tergugat adalah sebagai berikut:

Periode Kerja	Dasar	Bagian	Jabatan	Alasan Berakhir
28 Januari 2005 – 31 Juli 2007 (2 tahun 6 bulan)	PKWT	Cutting	Operator	Mengundurkan diri
Jeda (1 tahun 10 bulan)				
1 Juni 2009 – 1 Agustus 2009 (2 bulan)	PKWT	Cutting	Operator	Habis kontrak
Jeda (2 tahun 9 bulan)				
1 Mei 2012 – 31 Maret 2015 (2 tahun 11 bulan)	PKWT	Cutting	Operator	Habis kontrak
Jeda (1 bulan 2 minggu)				
18 Mei 2015 – 17 Mei 2018 (3 tahun)	PKWT	Cutting	Cuttermen	Habis kontrak
Jeda (1 bulan 2 minggu)				
4 Juli 2018 – 30 Juli 2020 (2 tahun 1 bulan)	PKWT	Cutting	Operator	Habis kontrak

Menimbang, bahwa Tergugat selain hubungan kerja antara Penggugat dan Tergugat sebagaimana dirincikan diatas juga mendalilkan bahwa usaha Tergugat berbasis pesanan dari buyer sehingga produksinya berfluktuasi tergantung pesanan, sebab itu tidak melanggar ketentuan ketenagakerjaan dan dapat melakukan hubungan kerja dalam ikatan PKWT dengan Penggugat;

Menimbang, bahwa Tergugat memohonkan dalam petitumnya agar Majelis Hakim menolak Gugatan Penggugat untuk seluruhnya;





# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

[putusan.mahkamahagung.go.id](http://putusan.mahkamahagung.go.id)

Menimbang, bahwa baik Penggugat maupun Tergugat subsider memohonkan untuk putusan yang seadil-adilnya apabila Majelis Hakim berpendapat lain;

Menimbang, bahwa Majelis Hakim berpendapat hal pokok dalam perkara perselisihan PHK *a quo* adalah apakah hubungan kerja antara Penggugat dengan Tergugat PKWTT sejak semula hubungan kerja terjadi?;

Menimbang, bahwa Majelis Hakim dalam memutus perkara perselisihan PHK *a quo* selain jawab jinawab kedua belah pihak juga memperhatikan ketentuan Pasal 100 Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (UU PPHI), dalam mengambil keputusan Majelis Hakim mempertimbangkan hukum, perjanjian yang ada, kebiasaan dan keadilan;

Menimbang, bahwa Majelis Hakim dalam menimbang perkara perselisihan hubungan industrial *a quo* memperhatikan waktu (*tempus*) peristiwa hukum perselisihan hubungan industrial *a quo* terjadi, sehingga dalam menimbang selain memperhatikan peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan yang lama juga akan memperhatikan Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja (UU Cipta Kerja) beserta ketentuan turunannya disahkan berlaku;

Menimbang, bahwa memperhatikan ketentuan dalam Pasal 163 *Het Herziene Indonesisch Reglement (HIR)* juncto Pasal 1865 *Burgerlijk Wetboek Voor Indonesie (BW)* maka bagi pihak yang mendalilkan mempunyai suatu hak atau membantah hak orang lain berkewajiban untuk membuktikan maka beban untuk membuktikan kebenaran dalil masing-masing pihak berada pada Penggugat dan Tergugat;

Menimbang, bahwa memperhatikan alat bukti Tergugat bertanda T-25 berupa fotokopi Surat penolakan atas Anjuran Disnaker sehubungan dengan mediasi dengan Penggugat dan memperhatikan Surat Anjuran Nomor 567/7390-Disnaker 2020 yang menjadi kelengkapan Gugatan Penggugat, Majelis Hakim berpendapat terbukti perkara perselisihan *a quo* sudah memenuhi ketentuan Pasal 5, Pasal 14, Pasal 81 dan Pasal 83 UU PPHI untuk

Halaman 51 dari 60 Putusan Nomor 155/Pdt.Sus-PHI/2021/PNSrg



# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

diupayakan penyelesaiannya di Pengadilan Hubungan Industrial pada  
Pengadilan Negeri Serang;

Menimbang, bahwa memperhatikan alat bukti Penggugat bertanda P-1 berupa Kartu Tanda Pengenal Karyawan PT Mulia Cemerlang Abadi Multi Industri atas nama Penggugat tercatat tanggal masuk Penggugat 18 Mei 2015 dengan NIK 1305247, yang mengenai bukti tersebut disanggah Tergugat dengan alat bukti bertanda T-14 berupa fotokopi Bukti terkait NIK dan periode kerja Penggugat yang diperincikan sebagai berikut:

Periode Kerja	Ikatan	Bagian	Jabatan	Alasan Berakhir
28 Januari 2005 – 31 Juli 2007 (2 tahun 6 bulan)	PKWT	Cutting	Operator	Mengundurkan diri
1 Juni 2009 – 1 Agustus 2009 (2 bulan)	PKWT	Cutting	Operator	Habis kontrak
1 Mei 2012 – 31 Maret 2015 (2 tahun 11 bulan)	PKWT	Cutting	Operator	Habis kontrak
18 Mei 2015 – 17 Mei 2018 (3 tahun)	PKWT	Cutting	Cuttermen	Habis kontrak
4 Juli 2018 – 30 Juli 2020 (2 tahun 1 bulan)	PKWT	Cutting	Operator	Habis kontrak

Terhadap bukti T-14 tersebut Majelis Hakim memperhatikan kesesuaian dengan bukti P-4 dan P-5 berupa PKWT dari 4 Juli 2018 sampai dengan 3 Juli 2019 dan 3 Juli 2019 sampai dengan 30 Juli 2020, yang juga berkesesuaian dengan bukti Tergugat bertanda T-21 berupa fotokopi Lamaran kerja Penggugat tertanggal 18 Mei 2015 dan 4 Juli 2018, alat bukti Penggugat bertanda P-3 berupa fotokopi Slip Gaji Bulan Oktober Tahun 2018 atas nama Penggugat dan alat bukti Penggugat bertanda P-2 berupa Kartu Peserta BPJS Ketenagakerjaan atas nama Penggugat, memperhatikan kesesuaian bukti-bukti tersebut, maka terbukti bahwa terdapat hubungan kerja antara Penggugat dan Tergugat yang diikat dalam hubungan kerja Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) dalam periode 28 Januari 2005 sampai dengan 30 Juli 2020 yang sesuai fakta dari bukti-bukti tersebut hubungan PKWT antara Penggugat dan Tergugat terjadi beberapa kali putus - sambung, baik diakibatkan oleh Penggugat mengundurkan diri ataupun berakhirnya PKWTnya dan fakta pula antara satu periode hubungan PKWT dengan periode lainnya terdapat koridor waktu atau jeda serta Penggugat melamar bekerja kembali kepada Tergugat;

Menimbang, bahwa memperhatikan alat bukti Tergugat bertanda T-10 berupa fotokopi Contoh *Purchase Order* Tergugat, alat bukti Tergugat bertanda T-11 berupa Grafik Fluktuasi Pesanan di Pabrik Tangerang di Tahun 2019, alat



# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

bukti Tergugat bertanda T-12 berupa fotokopi Alur Proses Produksi, alat bukti Tergugat bertanda T-13 berupa fotokopi Grafik Penurunan Pesanan di Pabrik Tangerang Pada Tahun 2020 dan kesesuaian dengan keterangan Saksi Dian Yustika, maka terbukti bahwa Tergugat perusahaan yang bergerak dibidang garment dengan sifat produksi berdasarkan pesanan dari *buyer* yang menggunakan jasa serta fasilitas produksi Tergugat untuk membuat barang pesannya;

Menimbang, bahwa memperhatikan alat bukti Tergugat bertanda T-15 berupa fotokopi Perjanjian Kerja Bersama periode 2017-2019 tanggal 26 Oktober 2017 (PKB 2017-2019), alat bukti Tergugat bertanda T-16 berupa fotokopi Surat Kesepakatan tanggal 25 Oktober 2019 mengenai perpanjangan PKB 2017-2019 sampai 25 Oktober 2020, alat bukti Tergugat bertanda T-17 berupa fotokopi Perjanjian Kerja Bersama periode 2019-2020 (PKB 2019-2020), alat bukti Tergugat bertanda T-18 berupa fotokopi Kebijakan Perusahaan Atas Hak-Hak Karyawan yang ditetapkan tanggal 25 Agustus 2009 sebagaimana diubah pada 19 November 2012, alat bukti Tergugat bertanda T-19 berupa fotokopi Kebijakan Perusahaan tentang Dialog dan Keluh Kesah Karyawan yang ditetapkan tanggal 24 Agustus 2009 sebagaimana diubah pada 19 November 2012 dan alat bukti Tergugat bertanda T-20 berupa fotokopi Kebijakan Perusahaan tentang Dialog dan Keluh Kesah Pekerja yang ditetapkan tanggal 1 Agustus 2018, maka terbukti pula bahwa di Tergugat terdapat peraturan ketenagakerjaan yang bersifat otonom;

Menimbang, bahwa terhadap uraian fakta dari bukti-bukti yang diajukan kedua belah pihak yang berselisih tersebut Majelis Hakim juga menimbang ketentuan ketenagakerjaan yang berlaku dimana dalam periode hubungan kerja PKWT dari 28 Januari 2005 sampai dengan 30 Juli 2020 UU Cipta Kerja dan aturan turunannya belum berlaku maka untuk menimbanginya digunakan ketentuan UU Ketenagakerjaan sebelum berlakunya UU Cipta Kerja;

Menimbang, bahwa memperhatikan ketentuan perundang-undangan ketenagakerjaan yang berlaku, Majelis Hakim berpendapat bahwa Para Pihak yang terikat dalam Perjanjian Kerja wajib menghormati perjanjian yang



## Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

dibuatnya sebagaimana ketentuan Pasal 1338 *Burgerlijk Wetboek Voor Indonesie (BW)* dalam azas *pacta sunt servanda* yang diadopsi oleh UU Ketenagakerjaan dalam Pasal 55 yang bunyinya:

*"Perjanjian kerja tidak dapat ditarik kembali dan/atau diubah, kecuali atas persetujuan para pihak."*

Bahwa karenanya klausul-klausul yang diperjanjikan dalam Perjanjian Kerja antara Para Penggugat dengan Tergugat tidaklah dapat diingkari begitu saja kecuali atas persetujuan para pihak;

Menimbang, bahwa selanjutnya mengenai Perjanjian Kerja diatur dalam Pasal 56 UU Ketenagakerjaan yang bunyinya:

- (1) *Perjanjian kerja dibuat untuk waktu tertentu atau untuk waktu tidak tertentu.*
- (2) *Perjanjian kerja untuk waktu tertentu sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) didasarkan atas :*
  - a. *Jangka waktu; atau*
  - b. *Selesainya suatu pekerjaan tertentu."*

Bahwa memperhatikan ketentuan dalam Pasal 56 UU Ketenagakerjaan tersebut suatu hubungan kerja dapat dibuat dalam ikatan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) ataupun Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT) dan mengenai ikatan PKWT dapat dibuat berdasarkan jangka waktu atau selesainya suatu pekerjaan tertentu;

Menimbang, bahwa mengenai syarat-syarat PKWT diatur dalam Pasal 57, Pasal 58 dan Pasal 59 UU Ketenagakerjaan, adapun Pasal 59 UU Ketenagakerjaan bunyinya sebagai berikut:

- (1) *Perjanjian kerja untuk waktu tertentu hanya dapat dibuat untuk pekerjaan tertentu yang menurut jenis dan sifat atau kegiatan pekerjaannya akan selesai dalam waktu tertentu, yaitu:*
  - a. *Pekerjaan yang sekali selesai atau yang sementara sifatnya;*
  - b. *Pekerjaan yang diperkirakan penyelesaiannya dalam waktu yang tidak terlalu lama dan paling lama 3 (tiga) tahun;*
  - c. *Pekerjaan yang bersifat musiman; atau*



## Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

[putusan.mahkamahagung.go.id](http://putusan.mahkamahagung.go.id)

*d. Pekerjaan yang berhubungan dengan produk baru, kegiatan baru, atau produk tambahan yang masih dalam percobaan atau penjajakan.*

*(2) Perjanjian kerja untuk waktu tertentu tidak dapat diadakan untuk pekerjaan yang bersifat tetap.*

*(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.*

*(5) Pengusaha yang bermaksud memperpanjang perjanjian kerja waktu tertentu tersebut, paling lama 7 (tujuh) hari sebelum perjanjian kerja waktu tertentu berakhir telah memberitahukan maksudnya secara tertulis kepada pekerja/buruh yang bersangkutan.*

*(6) Pembaruan perjanjian kerja waktu tertentu hanya dapat diadakan setelah melebihi masa tenggang waktu 30 (tiga puluh) hari berakhirnya perjanjian kerja waktu tertentu yang lama, pembaruan perjanjian kerja waktu tertentu ini hanya boleh dilakukan 1 (satu) kali dan paling lama 2 (dua) tahun.*

*(7) Perjanjian kerja untuk waktu tertentu yang tidak memenuhi ketentuan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1), ayat (2), ayat (4), ayat (5), dan ayat (6) maka demi hukum menjadi perjanjian kerja waktu tidak tertentu.*

*(8) Hal-hal lain yang belum diatur dalam pasal ini akan diatur lebih lanjut dengan Keputusan Menteri."*

Bahwa memperhatikan ketentuan dalam Pasal 59 UU Ketenagakerjaan dapat diartikan mengenai PKWT karena selesainya pekerjaan tertentu sebagaimana dimaksud dalam Pasal 56 Ayat (2) huruf b UU Ketenagakerjaan diatur khusus di Pasal 59 Ayat (1) sedangkan berdasarkan jangka waktu sebagaimana dimaksud dalam Pasal 56 Ayat (2) huruf a UU Ketenagakerjaan diatur khusus di Pasal 59 Ayat (4) UU Ketenagakerjaan, bahwa PKWT berdasarkan jangka waktu dapat diadakan untuk paling lama 2 (dua) tahun dan dapat diperpanjang satu kali untuk jangka waktu paling lama 1 (satu) tahun, ketentuan Pasal 59 Ayat (2) UU Ketenagakerjaan mengenai PKWT tidak boleh dilakukan untuk pekerjaan yang





# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

[putusan.mahkamahagung.go.id](http://putusan.mahkamahagung.go.id)

bersifat tetap mengatur secara umum kedua dasar PKWT tersebut, demikian

juga Pasal 59 Ayat (3), Ayat (5), Ayat (6) dan Ayat (8) UU Ketenagakerjaan;

Bahwa merujuk pada Pasal 59 Ayat (3) dan Ayat (6) UU Ketenagakerjaan,

PKWT dapat dilakukan pembaharuan untuk jangka waktu paling lama 2 tahun

setelah melebihi tenggang 30 hari atau diperjanjikan lain oleh para pihak;

Bahwa mengenai Pasal 59 Ayat (7) UU Ketenagakerjaan berdasarkan Putusan

Mahkamah Konstitusi Nomor 7/PUU-XII/2014 frasa demi hukum 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 melaksanakan 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.

Karenanya dimaknai pelanggaran terhadap ketentuan PKWT yang diatur dalam

Pasal 59 UU Ketenagakerjaan sebagaimana yang diatur dalam Pasal 59 Ayat 7

dimana Perjanjian kerja untuk waktu tertentu yang tidak memenuhi ketentuan

sebagaimana dimaksud dalam ayat (1), ayat (2), ayat (4), ayat (5), dan ayat (6)

tidaklah serta merta menjadi hubungan kerja Perjanjian Kerja Waktu Tidak

Tertentu lagi, harus ada proses pendahuluan dari instansi teknis yang

bertanggung jawab dalam hal ketenagakerjaan untuk melakukan pemeriksaan

terhadap pelanggaran dimaksud untuk kemudian menjadi pertimbangan dalam

proses penyelesaian perselisihan hubungan industrial di Pengadilan Hubungan

Industrial;

Menimbang, bahwa memperhatikan uraian fakta dari bukti tersebut

dimana mengenai PKWT nya tidak pernah diperselisihkan oleh Penggugat dan

memperhatikan uraian mengenai ketentuan PKWT tersebut Majelis Hakim

berpendapat mengenai PKWT sebelum periode 4 Juli 2018 sampai dengan 30

Juli 2020 haruslah dihormati sebab itu sah dan berharga;

Halaman 56 dari 60 Putusan Nomor 155/Pdt.Sus-PHI/2021/PNSrg

#### Disclaimer

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

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

Halaman 56





# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

[putusan.mahkamahagung.go.id](http://putusan.mahkamahagung.go.id)

Menimbang, bahwa selanjutnya mengenai PKWT pada periode 4 Juli 2018 sampai dengan 30 Juli 2020, dengan memperhatikan lamaran kerja Penggugat (vide bukti T-21) maka dimaknai sebagai hubungan kerja baru kembali yang diikat berdasarkan kesepakatan Penggugat dan Tergugat, dalam hubungan kerja baru tersebut dengan memperhatikan bukti P-4, P-5 dan T-14 maka terbukti dalam periode itu terdapat 2 (dua) kali PKWT, yaitu:

1. 4 Juli 2018 sampai dengan 3 Juli 2019 (vide bukti P-4)
2. 3 Juli 2019 sampai dengan 30 Juli 2020 (vide bukti P-5)

Bahwa PKWT tanggal 4 Juli 2018 dimaknai sebagai PKWT pertama dan PKWT tanggal 3 Juli 2019 dimaknai sebagai PKWT kedua atau perpanjangan, sebab itu terbukti PKWT pertama dibuat untuk periode waktu 1 (satu) tahun dan PKWT perpanjangan dibuat untuk periode 1 (satu) tahun lebih atau 12 (dua belas) bulan 27 (dua puluh tujuh) hari;

Menimbang, bahwa terhadap PKWT perpanjangan tersebut dengan memperhatikan ketentuan Pasal 59 angka 4 UU Ketenagakerjaan dimana PKWT perpanjangan hanya dapat dibuat 1 (satu) kali untuk jangka waktu 1 (satu) tahun, maka terbukti PKWT perpanjangan yang dibuat oleh Tergugat melanggar ketentuan normatif sebagaimana diatur dalam Pasal 59 angka 4 UU Ketenagakerjaan tersebut, sebab itu Majelis Hakim berpendapat hubungan kerja antara Penggugat dan Tergugat demi hukum menjadi PKWTT sejak tanggal 3 Juli 2019;

Menimbang, bahwa Majelis Hakim memperhatikan fakta yang muncul dipersidangan melalui bukti T-1 berupa Putusan Pengadilan Hubungan Industrial Pada Pengadilan Negeri Serang (PHI Serang) No. 65/Pdt.Sus-PHI/2021/PN.Srg. tertanggal 18 Oktober 2021 dan alat bukti Tergugat bertanda T-26 berupa fotokopi Bukti Pencairan Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS) Ketenagakerjaan tanggal 24 September 2020, dimana perselisihan Hubungan Industrial antara Penggugat dan Tergugat sudah berlangsung lama dan sudah melalui setidaknya 1 (satu) kali persidangan (vide bukti T-1) serta Penggugat pun sudah mencairkan Jaminan Hari Tua nya (vide bukti T-26), sebab itu dengan menimbang petitum subsider kedua belah pihak yang

Halaman 57 dari 60 Putusan Nomor 155/Pdt.Sus-PHI/2021/PNSrg



# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

berselisih untuk putusan yang seadil-adilnya apabila Majelis Hakim berpendapat lain serta memperhatikan kemanfaatan dan kepastian, maka hubungan kerja antara Penggugat dan Tergugat putus sejak tanggal 30 Juli 2020 dengan membebankan kewajiban pembayaran kompensasi atas putusnya hubungan kerja tersebut sejumlah uang pesangon, uang penghargaan masa kerja dan uang penggantian hak sebagaimana diatur dalam Pasal 156 UU

Ketenagakerjaan yang diperhitungkan sebagai berikut:

PKWTT	:	3 Juli 2019	
Putus Hubungan Kerja	:	30 Juli 2020	
Masa Kerja	:	1 tahun 27 hari	
UMK Kabupaten Tangerang 2020	:	Rp4.168.269,62	
Perhitungan kompensasi PHK			
Uang pesangon	:	2 X 2 X 4.168.269,62	= Rp 16.673.078,48
Uang penghargaan masa kerja	:	-	
Uang penggantian hak	:	15% X 16.673.078,48	= <u>Rp 2.500.961,77</u> +
Total :			Rp 19.174.040,25

(sembilan belas juta seratus tujuh puluh empat ribu empat puluh koma dua puluh lima rupiah);

Menimbang, bahwa sebagaimana uraian Majelis Hakim tersebut dengan memperhatikan petitum subsider para pihak yang berselisih, maka apa yang dimohonkan Penggugat dalam petitum angka 2 dan 4 Gugatannya Majelis Hakim koreksi sebagaimana diuraikan diatas

Menimbang, bahwa mengenai jawab jinawab kedua belah pihak dan bukti-bukti surat kedua belah pihak sekalipun tidak disebutkan dalam pertimbangan hukum ini sepanjang mempunyai relevansi dengan perkara ini maka harus dianggap telah dipertimbangkan pula dalam perkara *a quo*;

Menimbang, bahwa memperhatikan ketentuan Pasal 58 UU PPHI yang bunyinya "Dalam proses beracara di Pengadilan Hubungan Industrial, pihak-pihak yang berperkara tidak dikenakan biaya termasuk biaya eksekusi yang nilai gugatannya dibawah Rp150.000.000,00 (seratus lima puluh juta rupiah)", karena Gugatan Penggugat nilai Gugatannya kurang dari Rp150.000.000,00 (seratus lima puluh juta rupiah) maka biaya perkara yang timbul dibebankan kepada negara sejumlah sebagaimana disebutkan dalam amar putusan ini;

Memperhatikan Pasal 1865 *Burgelijk Wetboek Voor Indonesie (BW)*, Pasal 163 *Het Herziene Indonesisch Reglement (HIR)*, Pasal 55, Pasal 57,

Halaman 58 dari 60 Putusan Nomor 155/Pdt.Sus-PHI/2021/PNSrg



# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

[putusan.mahkamahagung.go.id](http://putusan.mahkamahagung.go.id)

Pasal 59 dan Pasal 156 Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Pasal 5, Pasal 14, Pasal 81 dan Pasal 83 dan Pasal 100 Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (PPHI) serta peraturan perundang-undangan lain yang bersangkutan;

## MENGADILI:

### DALAM PROVISI

- Menolak Gugatan Provisi Penggugat;

### DALAM EKSEPSI

- Menolak Eksepsi Tergugat;

### DALAM POKOK PERKARA

1. Mengabulkan permohonan subsider Penggugat;
2. Menyatakan putus hubungan kerja antara Penggugat dengan Tergugat sejak tanggal 30 Juli 2020;
3. Menghukum Tergugat membayar kompensasi pemutusan hubungan kerja kepada Penggugat tunai sejumlah Rp19.174.040,25 (sembilan belas juta seratus tujuh puluh empat ribu empat puluh koma dua puluh lima rupiah);
4. Membebankan biaya perkara kepada negara sejumlah Rp10.000,00 (sepuluh ribu rupiah) tunai;

Demikian diputuskan dalam sidang permusyawaratan Majelis Hakim Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Kelas 1A Serang, pada hari Senin, tanggal 21 Maret 2022, oleh kami, LILIK SUGIHARTONO, S.H., sebagai Hakim Ketua, RUDY KURNIAWAN, S.H. dan Hj. NUNUNG NURHAYATI, S.H., masing-masing Hakim Ad Hoc sebagai Hakim Anggota berdasarkan penetapan Majelis Hakim Ketua Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Kelas 1A Serang Nomor 155/ Pdt.Sus-PHI/ 2021/ PN.Srg., putusan tersebut diucapkan dalam persidangan terbuka untuk umum pada hari Rabu, tanggal 30 Maret 2022, oleh Hakim Ketua, dengan dihadiri oleh para Hakim Anggota tersebut, dibantu oleh FITRI ICHTIYANTO, S.H., Panitera Pengganti dan dihadiri Kuasa Penggugat dan Kuasa Tergugat.

Halaman 59 dari 60 Putusan Nomor 155/Pdt.Sus-PHI/2021/PNSrg



# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Hakim Anggota,  
RUDY KURNIAWAN, S.H.  
Hj. NUNUNG NURHAYATI, S.H.

Hakim Ketua,  
LILIK SUGIHARTONO, S.H.

Panitera Pengganti,  
FITRI ICHTIYANTO, S.H.

## Perincian biaya:

1. Pendaftaran	Rp 0
2. Proses	Rp 0
3. Panggilan	Rp 0
4. PNPB Panggilan	Rp 0
5. Materai	Rp 10.000,00
6. Redaksi	Rp 0
Jumlah	Rp 10.000,00
(sepuluh ribu rupiah)	