



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

PUTUSAN

Nomor 3/Pdt.Sus-PHI/2019/PN Srg.

DEMI KEADILAN BERDASARKAN KETUHANAN YANG MAHA ESA

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

ENDA JUANDA, lahir di Lebak, tanggal 8 April 1983, beralamat di Kampung Baros, RT 003 RW 003, Desa Kaduagung Barat, Kecamatan Cibadak, Kabupaten Lebak, Provinsi Banten, dalam hal ini memilih domisili hukum di kantor kuasa hukumnya, memberikan kuasa penuh kepada ASEP SAEPULLOH, S.H., M.M., DIDIN MUHIDIN, S.H., HAERUDIN dan RISUMAN, Pengurus Dewan Pimpinan Cabang Serikat Pekerja Nasional Kabupaten Serang, yang beralamat sekretariat di Jalan Raya Jakarta - Serang Kilometer 90,5, Desa Petung, Kecamatan Keragilan, Kabupaten Serang, Provinsi Banten dan Pengurus Pimpinan Serikat Pekerja Serikat Pekerja Nasional (PSP SPN) PT United Kingland, berdasarkan surat kuasa khusus tanggal 8 Desember 2018, yang telah didaftarkan di kepaniteraan Pengadilan Negeri Serang, tanggal 14 Januari 2018, Register Nomor 10/10/SK.HUK/PHI/19/PN Serang, selanjutnya disebut sebagai Penggugat;

lawan

PT UNITED KINGLAND, yang beralamat di Jalan Raya Serang Kilometer 68, Desa Nambo Ilir, Kecamatan Kibin, Kabupaten Serang, Provinsi Banten, selanjutnya disebut sebagai Tergugat;

Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Serang tersebut;

Halaman 1 dari 14 Putusan Nomor 3/Pdt.Sus-PHI/2019/PN Srg.



Setelah membaca berkas perkara beserta surat-surat yang bersangkutan;

Setelah meneliti bukti-bukti;

TENTANG DUDUK PERKARA

Menimbang, bahwa Penggugat dengan surat gugatan tanggal 14 Januari 2019, yang dilampiri anjuran atau risalah penyelesaian, yang diterima dan didaftarkan di Kepaniteraan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Serang pada tanggal 14 Januari 2019 dalam Register Nomor 3/Pdt.Sus-PHI/2019/PN Srg., telah mengajukan gugatan sebagai berikut:

I. DALAM POKOK PERKARA;

1. Bahwa gugatan ini diajukan setelah melewati proses bipartite dan mediasi, sebagaimana disyaratkan oleh Undang-Undang No. 2 tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, dengan demikian gugatan ini dapat diperiksa oleh Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Serang;
2. Bahwa Perusahaan TERGUGAT adalah perusahaan yang memproduksi Ban roda kendaraan dengan merek "KINGLAND" dan memulai beroperasi di Kabupaten Serang – Banten sejak Tahun 2007 dimana sebelumnya Perusahaan TERGUGAT pernah beroperasi di daerah Tangerang - Banten;
3. Bahwa PENGGUGAT menerima upah untuk setiap bulannya sesuai dengan Upah Minimum kabupaten Serang tahun 2016 (Rp. 3.010.500,-) setelah terlebih dahulu dikurangi iuran koprasi, iuran BPJS Ketenagakerjaan dan BPJS Kesehatan;
4. Bahwa TERGUGAT dalam melakukan pembayaran upah kepada PENGGUGAT dan seluruh karyawan yang bekerja di perusahaan TERGUGAT setiap setiap bulannya, dengan cara transfer melalui BANK MANDIRI;
5. Bahwa TERGUGAT ketika melakukan pembayaran upah kepada PENGGUGAT dan seluruh karyawannya tidak memberi tanda terima upah (Slip Gaji) sebagaimana diatur pada Pasal 17 ayat (2) Peraturan Pemerintah Nomor 78 Tahun 2015 Tentang Pengupahan, yang berbunyi:

“Pengusaha wajib memberikan bukti pembayaran Upah yang memuat rincian Upah yang diterima oleh Pekerja/Buruh pada saat Upah dibayarkan”

Halaman 2 dari 14 Putusan Nomor 3/Pdt.Sus-PHI/2019/PN Srg.



- sehingga bukti pembayaran hanya dapat dilihat dari print Rekening Koran Bank Mandiri;
6. Bahwa Perusahaan TERGUGAT dari awal beroperasi hingga sekarang memproduksi Ban Roda Kendaraan dengan merek "KINGLAND", untuk kendaraan sepeda, sepeda motor memproduksi ban luar dan ban dalam, sedangkan untuk produksi Ban kendaraan mobil hanya memproduksi Ban dalam saja;
 7. Bahwa PENGGUGAT telah bekerja di Perusahaan TERGUGAT dari tahun 2007, tepatnya tanggal 22 November 2007 sampai dengan 31 Desember 2016 sebagaimana tertuang pada Surat Keterangan Nomor : 062/HRD-GA/V/2018 yang dibuat oleh TERGUGAT, sehingga dengan demikian PENGGUGAT telah bekerja selama 9 (Sembilan) tahun di perusahaan TERGUGAT sampai terjadinya PHK;
 8. Bahwa PENGGUGAT selama bekerja pada perusahaan TERGUGAT hingga terjadinya PHK tidak pernah ada masalah, dan telah bekerja dengan baik, hal ini terbukti dengan tidak pernah adanya teguran/peringatan baik lisan atau tulisan yang diterima oleh PENGGUGAT;
 9. Bahwa awal terjadinya perselisihan yaitu ketika PENGGUGAT di Putus Hubungan Kerjanya oleh TERGUGAT dengan alasan telah berakhir Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) melalui Surat Pengakhiran Hubungan Kerja dengan Nomor surat: 095/HRD-GA/XII/2016 tertanggal 31 Desember 2016, dan sejak saat itu PENGGUGAT sudah tidak diperbolehkan lagi untuk masuk ke tempat kerja;
 10. Bahwa PENGGUGAT menolak jika TERGUGAT melakukan PHK kepada PENGGUGAT dengan alasan telah berakhirnya PKWT dan menolak jika TERGUGAT beranggapan hubungan kerja antara PENGGUGAT dengan TERGUGAT adalah hubungan kerja dengan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, sebab ketika awal masuk kerja PENGGUGAT tidak pernah menandatangani Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT), serta PENGGUGAT telah bekerja 9 tahun secara terus menerus, sehingga dengan mengacu kepada ketentuan perundang-undangan ketenagakerjaan hubungan kerja antara PENGGUGAT dengan TERGUGAT adalah hubungan kerja dengan Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT);

Halaman 3 dari 14 Putusan Nomor 3/Pdt.Sus-PHI/2019/PN Srg.



11. Bahwa oleh karena Hubungan kerja antara PENGGUGAT dengan TERGUGAT adalah hubungan kerja dengan Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu. maka ketika TERGUGAT melakukan PHK kepada PENGGUGAT, TERGUGAT wajib membayar uang pesangon beserta hak lain sesuai ketentuan perundang-undangan;
12. Bahwa sebagaimana yang telah di sampaikan pada angka (11) diatas, ketika awal masuk kerja PENGGUGAT tidak pernah menandatangani PKWT, sehingga hubungan kerja antara PENGGUGAT dengan TERGUGAT adalah hubungan kerja dengan PKWTT,
13. Bahwa selain PENGGUGAT tidak pernah menandatangani PKWT, juga di Perusahaan TERGUGAT tidak dapat menerapkan sistim kerja kontrak/PKWTT, karena sistim kerja kontrak/PKWT hanya dapat diberlakukan untuk perusahaan tertentu yang memproduksi produk musiman, bersifat sementara, produk baru atau produk tambahan, sebagaimana diatur dalam ketentuan pasal 59 ayat (1) Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan Jo Keputusan Mentri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor 100/Men/VI/2004 tanggal 1 Juni 2004 tentang Ketentuan Pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, yang berbunyi sebagai berikut:
“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***
 - d. ***Pekerjaan yang berhubungan dengan produk baru, kegiatan baru, atau produk tambahan yang masih dalam percobaan atau penjajakan.”***
14. Bahwa terkait dengan apa yang diatur dalam ketentuan pasal 59 ayat (1) Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan Jo Keputusan Mentri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor 100/Men/VI/2004 tersebut, maka sangat jelas bahwa di Perusahaan TERGUGAT tidak dapat diterapkan sistim kerja kontrak/PKWT karena Perusahaan TERGUGAT memproduksi Ban roda kendaraan sudah bertahun-tahun sehingga pembuatan Ban roda

Halaman 4 dari 14 Putusan Nomor 3/Pdt.Sus-PHI/2019/PN Srg.



kendaraan di Perusahaan TERGUGAT bukan merupakan produk baru, pengerjaan Ban roda kendaraan bukanlah bersifat musiman, merupakan produk utama bukan produk tambahan, sehingga tidak ada alasan bagi TERGUGAT untuk menerapkan sistim kerja kontrak/PKWT;

15. Bahwa PENGGUGAT dari awal masuk kerja sampai terjadinya PHK tidak pernah melakukan kesalahan atau melakukan pelanggaran dan PENGGUGAT tidak pernah mendapatkan sanksi apapun ketika masih bekerja, sehingga ketika TERGUGAT melakukan PHK terhadap PENGGUGAT, maka PHK yang dilakukan oleh TERGUGAT adalah termasuk dalam kategori **PHK karena Efisiensi**, oleh karena itu TERGUGAT berkewajiban untuk memberikan hak atas pesangon kepada PENGGUGAT sesuai ketentuan Pasal 164 ayat (3) Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan;
16. Bahwa besarnya uang pesangon yang wajib diberikan oleh TERGUGAT kepada PENGGUGAT berdasarkan Pasal 164 ayat (3) Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan yaitu dengan rincian masing-masing sebagai berikut:

Masa Kerja PENGGUGAT adalah 9 Tahun

Uang pesangon:

$$2 \times \text{ketentuan pasal 156 ayat (2)} = 2 \times 9 \times \text{Rp. 3.010.500} = \text{Rp. 54.189.000,-}$$

Uang Penghargaan Masa Kerja:

$$1 \times \text{Ketentuan pasal 156 ayat (3)} = 1 \times 4 \times \text{Rp. 3.010.500} = \text{Rp. 12.042.000,-}$$

Uang Pengganti Hak:

Uang Pengganti Perumahan serta Pengobatan dan Perawatan 15% dari total uang pesangon dan uang penghargaan masa kerja:

$$15\% \times (\text{Rp.54.189.000,+ Rp. 12.042.000,}) = \text{Rp. 9.934.650,-}$$

Total = **Rp. 76.165.650**, (*Tujuh puluh enam juta seratus enam puluh lima ribu enam ratus lima puluh rupiah*)

II. DALAM PERMOHONAN SITA JAMINAN:

Bahwa guna menjamin dilaksanakannya putusan Majelis Hakim atas perkara ini oleh TERGUGAT, maka PENGGUGAT dengan ini mengajukan permohonan sita jaminan berupa satu Unit kendaraan Mobil jenis box, merk Mitsusubishi, dengan Nomor polisi B 9083 VC milik TERGUGAT;

Halaman 5 dari 14 Putusan Nomor 3/Pdt.Sus-PHI/2019/PN Srg.



III. TUNTUTAN;

Bahwa berdasarkan dalil-dalil yang telah kami sampaikan diatas yang akan dibuktikan kebenarannya dengan bukti-bukti dan akan kami sampaikan pada sidang pembuktian, maka dengan ini kami menyampaikan tuntutan sebagai berikut:

DALAM POKOK PERKARA:

1. Menyatakan menerima dan Mengabulkan Gugatan PENGGUGAT untuk seluruhnya;
2. Menyatakan Hubungan kerja antara PENGGUGAT dengan TERGUGAT adalah hubungan kerja dengan Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu/PKWTT;
3. Menyatakan Putus hubungan kerja antara PENGGUGAT dengan TERGUGAT sejak dikeluarkannya Surat PHK oleh TERGUGAT Nomor 095/HRD-GA/XII/2016 tertanggal 31 Desember 2016;
4. Memerintahkan kepada TERGUGAT untuk membayar uang pesangon kepada PENGGUGAT sebesar Rp. **Rp. 76.165.650**, (*Tujuh puluh enam juta seratus enam puluh lima ribu enam ratus lima puluh rupiah*)
5. Membebankan seluruh biaya yang timbul atas perkara ini kepada TERGUGAT.

DALAM PERMOHONAN SITA JAMINAN:

- Mengabulkan permohonan atas sita jaminan yang di ajukan oleh PENGGUGAT untuk satu Unit kendaraan Mobil jenis box, merk Minsubishi Fuso, dengan Nomor polisi A 8760 milik TERGUGAT;

Atau,

jika Yang Mulia Majelis Hakim berpendapat lain atas perkara ini, maka mohon putusan yang seadil-adilnya.

Menimbang, bahwa pada hari persidangan yang telah ditentukan, untuk Penggugat telah datang menghadap persidangan, akan tetapi Tergugat tidak datang menghadap atau menyuruh orang lain menghadap untuk mewakilinya, meskipun berdasarkan risalah panggilan sidang tanggal 23 Januari 2019, tanggal 30 Januari 2019 dan tanggal 6 Februari 2019 telah dipanggil dengan patut, sedangkan tidak ternyata bahwa tidak datangnya itu disebabkan oleh sesuatu halangan yang sah;



Menimbang, bahwa oleh karena itu pemeriksaan perkara dilanjutkan dengan pembacaan surat gugatan, yang isinya tetap dipertahankan oleh Penggugat serta tidak ada perubahan;

Menimbang, bahwa untuk membuktikan dalil gugatannya, Penggugat mengajukan alat bukti surat sebagai berikut:

1. Fotokopi rekening koran Bank Mandiri atas nama Enda Juanda periode 22 Oktober 2012 s.d. 31 Juli 2016, yang telah diberi meterai yang cukup dan telah disesuaikan dengan asli *print out*, selanjutnya diberi tanda P-1;
2. Fotokopi Informasi Saldo Jaminan Hari Tua Jamsostek atas nama Enda Juanda, yang telah diberi meterai yang cukup dan telah disesuaikan dengan aslinya, selanjutnya diberi tanda P-2;
3. Fotokopi *History* Saldo Tenaga Kerja Periode 2017 BPJS Ketenagakerjaan atas nama Enda Juanda, yang telah diberi meterai yang cukup dan telah disesuaikan dengan asli *print out*, selanjutnya diberi tanda P-3;
4. Fotokopi Pemberitahuan tertanggal 30 Desember 2016 kepada seluruh Satuan Pengaman (Satpam) PT United Kingland atas nama-nama karyawan yang sudah berakhir kontrak kerjanya tanggal 31 Desember 2016, yang telah diberi meterai yang cukup dan telah disesuaikan dengan fotokopinya, selanjutnya diberi tanda P-4;
5. Fotokopi Surat Pengakhiran Hubungan Kerja Nomor 95/HRD-GA/XII/2016 atas nama Enda Juanda sejak 31 Desember 2016, tanggal 31 Desember 2016, yang telah diberi meterai yang cukup dan telah disesuaikan dengan aslinya, selanjutnya diberi tanda P-5;
6. Fotokopi Surat Keterangan Nomor 62/HRD-GA/V/2018 nama Enda Juanda tanggal 21 Mei 2018, yang telah diberi meterai yang cukup dan telah disesuaikan dengan aslinya, selanjutnya diberi tanda P-6;

Menimbang, bahwa selain alat bukti surat bertanda P-1 sampai dengan P-6 tersebut di atas, Penggugat tidak mengajukan saksi;

Menimbang, bahwa di persidangan Kuasa Hukum Penggugat telah mengajukan kesimpulan secara tertulis pada tanggal 11 Februari 2019;

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

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



TENTANG PERTIMBANGAN HUKUM

Menimbang, bahwa maksud dan tujuan gugatan Penggugat adalah sebagaimana tersebut di atas;

Menimbang, bahwa gugatan Penggugat pada pokoknya mendalilkan seperti berikut :

- Bahwa Penggugat bekerja di Tergugat mulai tanggal 22 November 2007 dan upah terakhir yang diterima sesuai Upah Minimum Kabupaten Serang tahun 2016 sejumlah Rp3.010.500 (tiga juta sepuluh ribu lima ratus rupiah);
- Bahwa Penggugat diputus hubungan kerjanya oleh Tergugat dengan alasan perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT) telah berakhir melalui surat Nomor 95/HRD-GA/XII/2016 tanggal 31 Desember 2016 dan sejak itu Penggugat sudah tidak diperbolehkan lagi masuk ke tempat kerja;
- Bahwa Penggugat ketika awal masuk kerja tidak pernah menandatangani PKWT dan telah bekerja selama 9 (sembilan) tahun secara terus menerus sehingga hubungan kerjanya dengan Tergugat menurut ketentuan perundang-undangan ketenagakerjaan adalah perjanjian kerja waktu tidak tertentu (PKWTT), akhirnya Penggugat atas pemutusan hubungan kerja (PHK) tersebut menuntut hak pesangon kepada Tergugat;

Menimbang, bahwa oleh karena jangka waktu dan formalitas menurut hukum telah diindahkan dengan sepatutnya serta gugatan tidak melawan hukum dan bukan tidak beralasan, maka Tergugat yang telah dipanggil dengan sepatutnya akan tetapi tidak datang menghadap di persidangan atau menyuruh orang lain menghadap untuk mewakilinya pada hari sidang yang telah ditentukan pada tanggal tanggal 23 Januari 2019, tanggal 30 Januari 2019 dan tanggal 6 Februari 2019 kemudian ternyata ketidakhadirannya itu tidak disebabkan oleh suatu halangan yang sah maka Pengadilan menganggap bahwa Tergugat tidak mau mempertahankan haknya atas gugatan Penggugat tersebut, sehingga berdasarkan ketentuan Pasal 125 HIR/149 RBg *juncto* Pasal 94 ayat(2) Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, telah cukup alasan bagi Pengadilan untuk menerima gugatan Penggugat dengan putusan tanpa hadirnya Tergugat (*verstek*), dengan demikian acara pemeriksaan perkara *a quo* dilanjutkan dengan tanpa kehadiran pihak Tergugat;

Menimbang, bahwa dari dalil gugatan Penggugat seperti di atas, dapat disimpulkan bahwa yang menjadi pokok perselisihan adalah "ketidaksesuaian

Halaman 8 dari 14 Putusan Nomor 3/Pdt.Sus-PHI/2019/PN Srg.



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

pendapat tentang pengakhiran hubungan kerja Penggugat oleh Tergugat dan ketidaksesuaian pendapat tentang hak yang harus diterima oleh Penggugat dari Tergugat, yang mana Penggugat mendalilkan hubungan kerjanya dengan Tergugat adalah PKWTT bukan PKWT dan Penggugat atas pemutusan hubungan kerja (PHK) oleh Tergugat dengan alasan PKWT telah berakhir kemudian menuntut hak pesangon;

Menimbang, bahwa untuk menjawab pokok perselisihan tersebut di atas maka ditemukan permasalahan "bagaimanakah status pengakhiran hubungan kerja Penggugat oleh Tergugat sebenarnya? dan bagaimanakah hak yang harus diterima oleh Penggugat dari Tergugat?";

Menimbang, bahwa untuk meneguhkan dalil gugatannya, Penggugat telah mengajukan alat bukti berupa bukti surat P-1 sampai dengan P-6;

Menimbang, bahwa terhadap seluruh alat bukti yang diajukan oleh Penggugat maka yang akan diperiksa dan dipertimbangkan sebagai alat pembuktian, hanyalah yang ada relevansinya dengan perkara ini sedangkan alat bukti lainnya dikesampingkan;

Menimbang, bahwa berdasarkan alat bukti yang diajukan, bukti-bukti di persidangan, diperoleh fakta-fakta hukum seperti berikut :

- Bahwa Penggugat sesuai posita gugatan Penggugat angka 7 dan bukti surat P-6 berupa Surat Keterangan Nomor 62/HRD-GAV/2018, terbukti bekerja di PT United Kingland mulai tanggal 22 November 2007 dengan jabatan terakhir sebagai operator *Strainer*;
- Bahwa Penggugat sesuai bukti surat P-5 berupa Surat Pengakhiran Hubungan Kerja Nomor 95/HRD-GA/XII/2016 dan P-6 berupa Surat Keterangan Nomor 62/HRD-GAV/2018, terbukti diputus hubungan kerjanya oleh Tergugat sejak tanggal 31 Desember 2016 dengan dalil PKWT berakhir tanggal 31 Desember 2016;
- Bahwa mencermati anjuran dari Mediator Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Serang Nomor 567/0637-HI/2017 tanggal 9 Maret 2017 yang terlampir di dalam gugatan ini, Penggugat termasuk satu kesatuan dengan DEDE RUSMIN dan EDI SAPUTRA menjadi pihak dari 40 (empat puluh) pekerja/buruh yang berselisih dengan Tergugat berkaitan dengan pemutusan hubungan kerja, yang dimediasi di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Serang sehingga satu kesatuan permasalahan;
- Bahwa Upah Minimum Kabupaten Serang Tahun 2016 sejumlah Rp3.010.500 (tiga juta sepuluh ribu lima ratus rupiah);

Halaman 9 dari 14 Putusan Nomor 3/Pdt.Sus-PHI/2019/PN Srg.

Disclaimer

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



Menimbang, bahwa selanjutnya Majelis Hakim mempertimbangkan permasalahan pokok “bagaimanakah status pengakhiran hubungan kerja Penggugat oleh Tergugat sebenarnya? dan bagaimanakah hak yang harus diterima oleh Penggugat dari Tergugat?”;

Menimbang, bahwa sebelum menjawab permasalahan “bagaimanakah status pengakhiran hubungan kerja Penggugat oleh Tergugat sebenarnya?”, Majelis Hakim akan mempertimbangkan fakta-fakta hukum di atas seperti berikut :

- Bahwa Penggugat mulai bekerja di PT United Kingland pada tanggal 22 November 2007 dengan jabatan terakhir sebagai operator *Strainer* dan diputus hubungan kerjanya oleh Tergugat pada tanggal 31 Desember 2016 dengan dalil PKWT berakhir dan bila PKWT tersebut benar kemudian dikaitkan dengan perhitungan masa kerja Penggugat yang bekerja selama 9 (sembilan) tahun lebih maka PKWT yang diberlakukan tersebut akan bertentangan dengan ketentuan Pasal 59 ayat(1), ayat(2) dan ayat(4) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan sehingga berdasar ketentuan Pasal 59 ayat(7) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan maka PKWT tersebut demi hukum menjadi PKWTT;
- Bahwa untuk perkara yang sama dengan Penggugat dengan pihak DEDE RUSMIN dan EDI SAPUTRA masing-masing telah diputus oleh Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Serang yaitu Putusan Nomor 137/Pdt.Sus-PHI/2018/PN Srg. tanggal 11 Februari 2019 dan Putusan Nomor 146/Pdt.Sus-PHI/2018/PN Srg. tanggal 11 Februari 2019 dengan putusan yang bersesuaian dengan perkara yang sama dengan Penggugat dengan pihak yang berbeda (pihak Tergugat sama yaitu PT United Kingland tetapi pihak Penggugat namanya berbeda-beda) tetapi satu kesatuan penyelesaian telah diputus oleh Mahkamah Agung seperti dalam Putusan Nomor 316 K/Pdt.Sus-PHI/2018, Putusan Nomor 649 K/Pdt.Sus-PHI/2018, Putusan Nomor 102 K/Pdt.Sus-PHI/2018 dan Putusan Nomor 767 K/Pdt.Sus-PHI/2018, dengan putusan yang intinya yaitu Penggugat memperoleh hak pesangon 2 (dua) kali ketentuan;

Menimbang, bahwa berdasarkan pertimbangan-pertimbangan di atas, menurut Majelis Hakim hubungan kerja sebenarnya antara Penggugat dengan Tergugat adalah PKWTT sehingga belum bisa diputuskan oleh Tergugat dengan dalil berakhirnya PKWT;

Menimbang, bahwa dalam petitumnya, Penggugat memohon kepada Majelis Hakim untuk menyatakan hubungan kerja antara Penggugat dengan Tergugat adalah

Halaman 10 dari 14 Putusan Nomor 3/Pdt.Sus-PHI/2019/PN Srg.



hubungan kerja dengan Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu/PKWTT, menurut Majelis Hakim berdasarkan pertimbangan bahwa hubungan kerja sebenarnya antara Penggugat dengan Tergugat adalah Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT) maka permohonan tersebut dikabulkan dengan perbaikan yaitu menyatakan hubungan kerja antara Penggugat dengan Tergugat adalah Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT);

Menimbang, bahwa dalam petitumnya, Penggugat memohon kepada Majelis Hakim untuk menyatakan putus hubungan kerja antara Penggugat dengan Tergugat sejak dikeluarkannya Surat Keputusan PHK oleh Tergugat Nomor 95/HRD-GA/XII/2016 tertanggal 31 Desember 2016, Majelis Hakim akan mempertimbangkannya seperti berikut :

- Bahwa hubungan kerja antara Penggugat dengan Tergugat dinyatakan putus sejak tanggal 31 Desember 2016 berdasarkan Surat Pengakhiran Hubungan Kerja Nomor 95/HRD-GA/XII/2016 berkaitan dengan berakhirnya PKWT padahal status Penggugat sebenarnya adalah PKWTT;
- Bahwa alinea ketiga Penjelasan Umum Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial *juncto* Pasal 153 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang pada pokoknya jika salah satu pihak tidak menginginkan lagi hubungan kerja berlanjut serta alasan pemutusan hubungan kerja tidak berkenaan dengan alasan yang dilarang oleh Pasal 153 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan maka untuk kemanfaatan atau kebaikan para pihak beralasan hubungan kerja diputus;
- Bahwa Penggugat menganggap dalam kaitan PHK kepada Penggugat masuk kategori efisiensi dengan mendapat pesangon 2 (dua) kali ketentuan, yang berarti Penggugat menginginkan hubungan kerjanya dengan Tergugat diputus;
- Bahwa hubungan kerja antara Penggugat dengan Tergugat dinyatakan putus sejak tanggal 31 Desember 2016 berdasarkan Surat Pengakhiran Hubungan Kerja Nomor 95/HRD-GA/XII/2016 dan pengakhiran hubungan kerja tersebut sesuai ketentuan Pasal 151 ayat(3) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan berlaku setelah ada penetapan;

Menimbang, bahwa berdasarkan pertimbangan-pertimbangan di atas, menurut Majelis Hakim permohonan Penggugat tersebut dikabulkan dengan perbaikan yaitu menyatakan hubungan kerja antara Penggugat dengan Tergugat putus sejak tanggal 31 Desember 2016;



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Menimbang, bahwa dalam petitumnya, Penggugat memohon kepada Majelis Hakim untuk memerintahkan kepada Tergugat untuk membayar uang pesangon kepada Penggugat sejumlah **Rp76.165.650,00** (tujuh puluh enam juta seratus enam puluh lima ribu enam ratus lima puluh rupiah), menurut Majelis Hakim dengan putusannya hubungan kerja antara Penggugat dengan Tergugat sejak tanggal 31 Desember 2016 disebabkan tidak karena berakhirnya PKWT dan tanpa adanya kesalahan dari Penggugat maka permohonan tersebut dikabulkan dengan perbaikan yaitu menghukum Tergugat membayar Penggugat sejumlah uang yang besar perhitungannya sama dengan perhitungan uang pesangon 2 (dua) kali ketentuan Pasal 156 ayat(2), uang penghargaan masa kerja 1 (satu) kali ketentuan Pasal 156 ayat(3), dan uang penggantian hak sesuai ketentuan Pasal 156 ayat(4) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, total sejumlah **Rp76.165.650,00** (tujuh puluh enam juta seratus enam puluh lima ribu enam ratus lima puluh rupiah), yang perinciannya seperti berikut :

Masa kerja: 22 November 2007 – 30 Desember 2016 (9 tahun lebih)

Upah tetap: Rp3.010.500,00

- Pesangon: $2 \times 9 \times \text{Rp}3.010.500,00 = \text{Rp}54.189.000,00$

- Uang PMK: $1 \times 4 \times \text{Rp}3.010.500,00 = \text{Rp}12.042.000,00$

- Penggantian Hak :

Penggantian perumahan serta pengobatan dan perawatan, 15%:

$0,15 \times \text{Rp}66.231.000,00 = \text{Rp}9.934.650,00$

Jumlah = **Rp76.165.650,00** (tujuh puluh enam juta

seratus enam puluh lima ribu enam ratus lima puluh rupiah);

Menimbang, bahwa dalam petitumnya, Penggugat memohon kepada Majelis Hakim untuk seluruh biaya yang timbul atas perkara ini kepada Tergugat, menurut Majelis Hakim karena nilai gugatan Penggugat di bawah Rp150.000.000,00 (seratus lima puluh juta rupiah) maka biaya perkara sesuai ketentuan Pasal 58 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial dibebankan kepada Negara, dengan demikian permohonan Penggugat tersebut haruslah ditolak;

Menimbang, bahwa dalam petitumnya, Penggugat memohon kepada Majelis Hakim untuk mengabulkan permohonan sita jaminan yang diajukan oleh Penggugat atas satu unit kendaraan Mobil jenis box, merk Minsubishi Fuso, dengan Nomor polisi A 8760 milik Tergugat, menurut Majelis Hakim karena selama persidangan sita jaminan tersebut tidak dilaksanakan maka permohonan tersebut haruslah ditolak;

Halaman 12 dari 14 Putusan Nomor 3/Pdt.Sus-PHI/2019/PN Srg.



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Menimbang, bahwa berdasarkan segala sesuatu yang telah dipertimbangkan di atas telah cukup alasan bagi Majelis hakim untuk mengabulkan gugatan Penggugat untuk sebagian, menolak selain dan selebihnya;

Menimbang, bahwa oleh karena gugatan Penggugat dikabulkan sebagian dan Tergugat berada di pihak yang kalah maka Tergugat harus dihukum untuk membayar biaya perkara;

Menimbang, bahwa karena nilai gugatan Penggugat di bawah Rp150.000.000,00 (seratus lima puluh juta rupiah) maka sesuai ketentuan Pasal 58 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, para pihak tidak dikenakan biaya sehingga dibebankan kepada Negara, yang besarnya akan ditetapkan dalam amar putusan perkara ini;

Memperhatikan Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan peraturan-peraturan lain yang bersangkutan;

MENGADILI:

1. Menyatakan Tergugat telah dipanggil secara patut tetapi tidak hadir;
2. Mengabulkan gugatan Penggugat untuk sebagian dengan verstek;
3. Menyatakan hubungan kerja antara Penggugat dengan Tergugat adalah Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT);
4. Menyatakan hubungan kerja antara Penggugat dengan Tergugat putus sejak tanggal 31 Desember 2016;
5. Menghukum Tergugat membayar Penggugat sejumlah uang yang besar perhitungannya sama dengan perhitungan uang pesangon 2 (dua) kali ketentuan Pasal 156 ayat(2), uang penghargaan masa kerja 1 (satu) kali ketentuan Pasal 156 ayat(3), dan uang penggantian hak sesuai ketentuan Pasal 156 ayat(4) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, total sejumlah Rp76.165.650,00 (tujuh puluh enam juta seratus enam puluh lima ribu enam ratus lima puluh rupiah), yang rinciannya seperti berikut :

Masa kerja: 22 November 2007 – 30 Desember 2016 (9 tahun lebih)

Upah tetap: Rp3.010.500,00

- Pesangon: $2 \times 9 \times \text{Rp}3.010.500,00 = \text{Rp}54.189.000,00$

- Uang PMK: $1 \times 4 \times \text{Rp}3.010.500,00 = \text{Rp}12.042.000,00$

- Penggantian Hak :

Penggantian perumahan serta pengobatan dan perawatan, 15%:

$0,15 \times \text{Rp}66.231.000,00 = \text{Rp}9.934.650,00$

Halaman 13 dari 14 Putusan Nomor 3/Pdt.Sus-PHI/2019/PN Srg.



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Jumlah = **Rp76.165.650,00** (tujuh puluh enam juta seratus enam puluh lima ribu enam ratus lima puluh rupiah);

6. Menolak gugatan Penggugat selain dan selebihnya;
7. Membebankan biaya perkara yang sampai hari ini ditetapkan sejumlah Rp326.000,00 (tiga ratus dua puluh enam ribu rupiah) kepada Negara;

Demikian diputuskan dalam sidang permusyawaratan Majelis Hakim Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Serang pada hari Rabu, tanggal 13 Februari 2019 oleh SANTOSA, S.H., M.H., sebagai Ketua Majelis, KANTHI RAHAYU, S.H., M.M. dan Ir. SETIJOBUDI, keduanya Hakim AD-HOC PHI pada Pengadilan Negeri Serang masing-masing sebagai Hakim Anggota, yang ditunjuk berdasarkan Surat Penetapan Wakil Ketua Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Nomor 3/Pdt.Sus-PHI/2019/PN.Srg, tanggal 14 Januari 2019 dan putusan mana diucapkan dalam sidang yang terbuka untuk umum pada hari Senin, tanggal 18 Februari 2019, oleh Majelis Hakim tersebut, dibantu oleh YOSHUA AUGUSTINUS, S.H., Panitera Pengganti Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Serang dengan dihadiri Kuasa Penggugat tanpa dihadiri Tergugat.

Hakim-hakim Anggota :

Hakim Ketua,

KANTHI RAHAYU, S.H., M.M.

SANTOSA, S.H., M.H.

Ir. SETIJOBUDI

Panitera Pengganti

YOSHUA AUGUSTINUS, S.H.

Rincian Biaya Perkara :

1. Biaya Pendaftaran : -
2. Biaya Proses : -
3. Biaya relas Panggilan : Rp320.000,00
4. Materai : Rp6.000,00
5. Redaksi : -

Jumlah + Rp326.000,00 (tiga ratus dua puluh enam ribu rupiah)

Halaman 14 dari 14 Putusan Nomor 3/Pdt.Sus-PHI/2019/PN Srg.