



**PUTUSAN**

**Nomor 25/Pdt.Sus-PHI/2021/PN Tpg**

**DEMI KEADILAN BERDASARKAN KETUHANAN YANG MAHA ESA**

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

**SRI REZEKI**, Adalah Warga Negara Indonesia, Tempat lahir di Pontianak, 23-05-1978, Umur 42 Tahun, Pekerjaan Karyawan PT. Swakarya Indah Busana, Alamat Jl. Gesek KM 19, Rt 014/ Rw 004, Desa Toapaya Selatan, Kecamatan Toapaya, Kabupaten Bintan sebagai Penggugat;  
Dalam perkara ini memberi kuasa kepada kuasanya Cholderia Sitinjak, S.H., M.H dan Rendy Rinaldi F. Hasibuan, S.H.. keduanya merupakan Advokat Pada "LAW OFFICE", LUBIS SITINJAK RAMBE (LSR) & ASSOCIATES, KONSULTAN HUKUM & ADVOKAT" berkantor di Jalan Merpati No. 35, Kelurahan Batu IX, Tanjungpinang, Provinsi Kepulauan Riau, berdasarkan surat kuasa khusus tanggal 5 Januari 2021, selanjutnya disebut sebagai Penggugat ;

**Lawan**

PT. SWAKARYA INDAH BUSANA, dalam hal ini diwakili oleh ARMAN TAN selaku Direktur yang beralamat di D.I Panjaitan KM. 7 Tanjungpinang, dalam perkara ini memberi kuasa kepada kuasanya ALHUJJAH POHAN, SH. dan NAGA SUYANTO, SH. MH. CLA. CPL. CPCLE. Pekerjaan Advokat pada kantor ADVOKAT-PENGACARA " AL HUJJAH POHAN,SH. & REKAN ", berkedudukan di Jalan Gajah Mada Komplek Villa Alam Lestari Tahap I, Blok EB No. 8 Kelurahan Tiban Baru, Kecamatan Sekupang – Kota Batam,; berdasarkan surat kuasa khusus, tanggal 28 April 2021, selanjutnya disebut sebagai **Tergugat**;

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

Setelah membaca berkas dalam perkara ini;

Setelah mendengar keterangan dari Penggugat dan Tergugat;

*Hal. 1 dari 35 halaman, Putusan PHI Nomor 25/Pdt.Sus-PHI/2021/PN Tpg*



# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

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

## TENTANG DUDUK PERKARA

Menimbang bahwa Penggugat dengan Surat Gugatannya tanggal 17 Maret 2021 yang dilampiri anjuran atau risalah penyelesaian, yang diterima dan didaftarkan di Kepaniteraan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Tanjungpinang pada tanggal 22 Maret 2021 dengan Register Nomor 25/Pdt.Sus-PHI/2021/PN.Tpg yang pada pokoknya adalah sebagai berikut :

### POSITA :

1. Bahwa hubungan kerja antara Para Penggugat dan Tergugat didapat unsur bahwa adanya suatu pekerjaan, ada upah yang diberikan baik berupa uang ataupun dalam bentuk lain dan ada perintah, sebagaimana diatur di dalam UU No. 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan Pasal 1 angka 15 "Hubungan kerja adalah hubungan antara pengusaha dan pekerja /buruh berdasarkan perjanjian kerja, yang mempunyai unsur pekerja, upah dan perintah" jo Pasal 50 ayat (1) "Hubungan Kerja terjadi karena adanya perjanjian kerja antara pengusaha dan pekerja/buruh." jo Pasal 51 ayat (1) yakni berbunyi "Perjanjian Kerja dibuat secara tertulis atau lisan".
2. Bahwa Penggugat (**Sri Rezeki**), adalah karyawan **PT. Swakarya Indah Busana** dengan jabatan sebagai Operator Jahit dan telah bekerja di Perusahaan Tergugat (**PT. Swakarya Indah Busana**) sejak **tanggal 08 Oktober 2009** dengan status hubungan kerja sebagai karyawan tetap, dengan menerima upah terakhir sebesar **Rp 3. 245.074,-** (tiga juta dua ratus empat puluh lima ribu tujuh puluh empat rupiah) yang diterima setiap bulan dan **terakhir bekerja pada tanggal 18 Maret 2019 (terhitung masa kerja 10 tahun)**.
3. Bahwa Tergugat (PT. Swakarya Indah Busana) telah melakukan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) kepada Penggugat dengan tanpa adanya surat Peringatan ke 1, ke 2, ke 3 ataupun skorsing.
4. Bahwa Penggugat sejak di PHK belum pernah menerima kompensasi berupa uang pesangon, uang penghargaan dan juga uang penggantian hak sesuai UU No 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan.
5. Bahwa Tergugat telah memutuskan hubungan kerja / PHK sepihak dengan alasan berkurangnya order atau dengan katalain perusahaan melakukan efisiensi dan Penggugat mau menerima dengan catatan Tergugat harus membayar hak-hak Penggugat sebanyak 2 kali ketentuan sesuai pasal 156 ayat 2-3 dan 4 undang-undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan yakni

*Hal. 2 dari 35 halaman, Putusan PHI Nomor 25/Pdt.Sus-PHI/2021/PN Tpg*

#### Disclaimer

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



# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

berupa uang pesangon, uang penghargaan masa kerja, uang Penggantian hak dan uang cuti yang belum diambil dan belum gugur.

6. Bahwa berdasarkan undang-undang No. 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan Pasal 151(1) Pengusaha, pekerja/buruh, serikata pekerja/serikata buruh, dan pemerintah, dengan segala upaya harus mengusahakan agar jangan terjadi pemutusan hubungan kerja.
7. Bahwa dalam pemutusan hubungan kerja yang dilakukan Tergugat tidak melalui prosedur yang benar dan tidak tunduk pada UU No. 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan yakni Pasal 152 ayat (1) "Permohonan penetapan pemutusan hubungan kerja diajukan secara tertulis kepada lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industri disertai alasan yang menjadi dasar dan itu tidak dilakukan Tergugat.
8. Bahwa Penggugat di PHK sebelum disahkannya UU No. 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja artinya sebagai dasar hukum terhadap gugatan masih sah mengacu kepada UU No. 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan.
9. Bahwa Penggugat telah menerima surat anjuran dari dinas tenaga kerja koperasi dan usaha mikro kota Tanjungpinang dengan surat No.565/432/5.11.03/2020, tanggal 19 Nopember 2020, Prihal; Anjuran.
10. Bahwa surat anjuran tersebut telah dijawab oleh Penggugat secara tertulis dengan menyatakan tidak sepakat dengan isi dianjurkan mediator yakni tanggal 26 Nopember 2020 karena pihak Mediator di dinas tenaga kerja koperasi dan usaha mikro menghitung uang pesangon Penggugat menggunakan UU No. 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja, sementara Penggugat di PHK sebelum disahkannya undang-undang CIPTAKER tersebut.
11. Bahwa dalam hal ini PHK yang dilakukan Tergugat terhadap Penggugat bukan karena kesalahan Penggugat, oleh sebab itu Penggugat berhak menerima uang Pesangon sebesar 2 (dua) kali ketentuan Pasal 156 ayat (2), uang penghargaan masa kerja 1 (satu) kali ketentuan Pasal 156 ayat (3) dan uang penggantian hak sesuai ketentuan Pasal 156 ayat (4) dan uang cuti yang belum diambil dan belum gugur yang diatur di dalam Undang-undang No. 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, ditambah dengan Upah Proses yang harus dibayarkan Tergugat kepada :

- Penggugat (**Sri Rezeki**) masa kerja 10 tahun adalah sebagai berikut ;
  - Pesangon  $9 \times \text{Rp. Rp } 3.245.074,- = 29.205.666 \times 2 = \text{Rp. } 58.411.332,-$
  - Penghargaan masa kerja  $4 \times \text{Rp Rp } 3.245.074,- = \text{Rp } 12.980.296,-$
  - Penggantian hak  $15 \% \times \text{Rp } 71.391.628,- = \underline{\text{Rp } 10.708.744,-}$

Hal. 3 dari 35 halaman, Putusan PHI Nomor 25/Pdt.Sus-PHI/2021/PN Tpg



# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Jumlah = Rp 82.100.372,-

- Upah Proses sejak dirumahkan pada bulan Feb 2019 s/d Des 2020  
= 22 bln X Rp 3.245.074.= Rp 71.391.628,-

TOTAL = Rp 153.492.000,-

(seratus lima puluh tiga empat ratus sembilan puluh dua ribu rupiah).

12. Bahwa yang menjadi hak Para Penggugat terinci dan totak keseluruhan yang wajib di bayar Tergugat adalah sebagai berikut ;
  - PENGGUGAT Berhak atas uang pesangon dan upah proses Rp 153.492.000,- (seratus lima puluh tiga empat ratus sembilan puluh dua ribu rupiah).
13. Bahwa untuk menjamin gugatan Penggugat agar tidak sia-sia dimohonkan kehadiran bapak Ketua Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Tanjungpinang melalui Ketua Majelis Hakim untuk meletakkan Sita Jaminan (*conservatoir beslag*) atas seluruh harta milik perusahaan PT. Swakarya Indah Busana, yang terletak dan beralamat di Jl. D.I. Panjaitan, KM. 7, Kelurahan Melayu Kota Pring, Tanjungpinang Provinsi Kepulauan Riau, yakni harta bergerak atau tidak bergerak berikut tanah dan bangunannya.
14. Bahwa untuk menjamin gugatan tidak menjadi hampa maka terlebih dahulu dimohonkan agar Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Tanjungpinang untuk mengambil putusan hukum yang dapat dijalankan terlebih dahulu secara serta merta (*uit voerbaar bij voorraad*) walaupun ada kasasi.
15. Meyatakan sah dan berharga sita jaminan dalam perkara ini.

Berdasarkan alasan-alasan sebagaimana diuraikan di atas, Penggugat memohon kehadiran Majelis Hakim Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Tanjungpinang yang memeriksa dan mengadili perkara ini untuk memutuskan sebagai berikut :

## PETITUM :

1. Mengabulkan gugatan Penggugat untuk seluruhnya;
2. Meyatakan hubungan kerja antara Penggugat dan Tergugat Putus karena efisiensi ;
3. Menghukum Tergugat untuk membayar hak-hak Penggugat sesuai Pasal 156 ayat 2, 3 dan 4 UU No. 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan yakni sebagai berikut ;
  - Penggugat (Sri Rezeki) masa kerja 10 tahun adalah sebagai berikut ;  
Pesangon 9 X Rp. Rp 3.245.074,- = 29.205.666 X 2 =Rp. 58.411.332,-

*Hal. 4 dari 35 halaman, Putusan PHI Nomor 25/Pdt.Sus-PHI/2021/PN Tpg*



# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Penghargaan masa kerja 4 X Rp Rp 3. 245.074,- = Rp 12 980. 296,-  
Penggantian hak 15 % X Rp 71. 391. 628,- = Rp 10. 708.744,-  
Jumlah = Rp 82. 100. 372,-

Upah Proses sejak dirumahkan pada bulan Feb 2019 s/d Des 2020

= 22 bln X Rp 3.245. 074.= Rp 71. 391. 628,-

TOTAL = Rp 153. 492. 000,-

(seratus lima puluh tiga empat ratus sembilan puluh dua ribu rupiah).

4. Menghukum Tergugat untuk membayar uang pesangon Penggugat secara kontan, tunai dan seketika sbb :
  - PENGGUGAT Berhak atas uang pesangon dan upah proses Rp 153. 492. 000,-  
(seratus lima puluh tiga empat ratus sembilan puluh dua ribu rupiah).
5. Memerintahkan dan menetapkan hukum yang dapat dijalankan terlebih dahulu secara serta merta (*uit voerbaar bij voorraad*) walaupun ada kasasi.
6. Menyatakan dan menetapkan dwangsom untuk dan dikenakan Rp 500. 000,- /minggu jika putusan ini tidak dijalankan.
7. Menyatakan sah dan berharga sita jaminan dalam perkara ini.
8. Membebaskan biaya perkara yang timbul dalam perkara ini disetiap peradilan kepada Tergugat.

## **SUBSIDAIR**

Jika Majelis Hakim berpendapat lain mohon putusan yang seadil-adilnya (*ex aequo et bono*).

Menimbang, bahwa pada hari persidangan yang telah ditetapkan telah hadir kuasa Penggugat dan Kuasa Tergugat.

Menimbang bahwa atas gugatan Penggugat tersebut di atas, pihak Tergugat telah mengajukan jawaban tanggal 24 Mei 2021, yakni sebagai berikut :

### DALAM EKSEPSI :

- Bahwa TERGUGAT menolak dengan tegas seluruh dalil-dalil gugatan PENGGUGAT, kecuali apa yang telah terungkap dalam persidangan perkara ini ;
- Bahwa TERGUGAT mohon dengan hormat agar Majelis Hakim yang memeriksa dan mengadili perkara ini menyatakan menolak gugatan PENGGUGAT untuk seluruhnya, atau setidaknya menyatakan gugatan PENGGUGAT tidak dapat diterima (*niet*

Hal. 5 dari 35 halaman, Putusan PHI Nomor 25/Pdt.Sus-PHI/2021/PN Tpg

#### Disclaimer

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



# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

*onvankelijkeverklaard*), dengan alasan-alasan hukum sebagaimana TERGUGAT kemukakan di bawah ini :

## *Exceptio Tempotis* (Eksepsi Kadaluaarsa)

1. Bahwa fakta hukum sebagaimana dalil-dalil posita gugatan Penggugat halaman 2 angka 2 menerangkan: ” *Bahwa Penggugat (Sri Rezeki) terakhir bekerja pada tanggal 18 Maret 2019* ” .
2. Bahwa gugatan perkara *a quo* diajukan Penggugat kepada Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Tanjung Pinang tanggal 22 Maret 2021 terdaftar dalam register perkara Nomor 25/Pdt.Sus-PHI/2021/PN.Tpg.;
3. Bahwa pada dasarnya hubungan kerja antara Penggugat dengan Tergugat adalah berdasarkan kesepakatan (*consensualitas*) dengan menandatangani surat Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT), sehingga atas fakta hukum tersebut diatas, maka nyata dan tidak terbantahkan lagi gugatan Penggugat telah kadaluarsa sebagaimana ditentukan dalam Pasal 82 Undang Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, karena PENGGUGAT yang menyatakan diberhentikan pada tanggal 18 Maret 2019, sedangkan gugatan Penggugat terdaftar di Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Tanjung Pinang pada tanggal 22 Maret 2021 (gugatan telah melewati tenggang waktu 2 (dua) tahun lebih 4 (empat) hari ;
4. Bahwa Mahkamah Agung RI dalam beberapa putusan berpendirian bahwa gugatan yang melampaui batas waktu 1 (satu) tahun sebagaimana yang telah ditentukan dalam Pasal 82 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, dinyatakan kadaluarsa. Dasar hukum tersebut juga dikuatkan atas beberapa Yurisprudensi Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia, antara lain :
  - 4.1. Yurisprudensi Putusan Mahkamah Agung RI. Nomor 547K/Pdt.Sus-PHI/2016 tanggal 11 Agustus 2016, dalam pertimbangan hukumnya halaman 16 alinea ke-2, menegaskan :

” *Bahwa PKWT antara Penggugat dengan Tergugat telah berakhir masanya pada tanggal 8 April 2014, sedangkan gugatan ini diajukan pada tanggal 25 November 2015, jadi sudah kadaluarsa karena sudah lewat 1 (satu) tahun sesuai dengan ketentuan Pasal 171 Undang-Undang No. 13 / 2003, oleh karena itu sudah tepat gugatan Penggugat ditolak seluruhnya* ” .

*Hal. 6 dari 35 halaman, Putusan PHI Nomor 25/Pdt.Sus-PHI/2021/PN Tpg*

#### Disclaimer

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



- 4.2. Yurisprudensi Putusan Pengadilan Hubungan Industrial Pada Pengadilan Negeri Bandung Nomor : 175/PDT.SUS-PHI/2014/PN.BDG tanggal 31 Maret 2015, dalam pertimbangan hukumnya halaman 168 sampai dengan 170, menegaskan :

*" Menimbang, bahwa setelah Majelis Hakim mencermati dalil-dalil gugatan Para Penggugat yaitu DODI PERMANA dkk yang berjumlah 31 orang dan dalil-dalil sangkalan Tergugat berdasarkan bukti T-11 sampai dengan T-29 Para Penggugat statusnya adalah pekerja harian lepas dengan jangka waktu selama 3 bulan yang berakhirnya tahun 2012 kecuali ROPIAH berakhir tanggal 22/01/2013 dan dalam bukti T-30 sampai dengan bukti T-44 Para Penggugat dengan status perjanjian kerja waktu tertentu berakhir tahun 2012 kecuali YUNI HERTATI berakhir 22/01/13, dengan demikian pemutusan hubungan kerja antara Para Penggugat dengan Tergugat sudah lebih dari 1 (satu) tahun yang kemudian diselesaikan melalui mediasi Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Bekasi keluar surat anjuran No. 565/1955/Hi-syaker/V/2013 tanggal 21 Mei 2013 (bukti P-34), dan Risalah Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial tanggal 30 September 2013 (bukti P-37) dan Para Penggugat mendaftarkan surat gugatan perkara a quo pada Pengadilan Hubungan Industrial Pada Pengadilan Negeri Kelas I A Bandung tanggal 27 Oktober 2014 dibawah Register perkara Nomor : 175/Pdt.Sus-PHI/2014/PN.Bdg tanggal 31 Oktober 2014 yang sudah melewati 1 (satu) tahun;*

*Menimbang, bahwa sesuai dengan ketentuan Pasal 171 Undang -Undang No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menyatakan " Pekerja/buruh yang mengalami pemutusan hubungan kerja tanpa penetapan lembaga penyelesaian perselisihan hubungan Industrial dan berwenang sebagaimana dimaksud dalam pasal 158 ayat (1), pasal 160 ayat (3), dan pasal 162 dan pekerja/buruh yang bersangkutan tidak menerima pemutusan hubungan kerja tersebut, maka pekerja/buruh dapat mengajukan gugatan ke lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial dalam paling lama 1 (satu) tahun sejak tanggal dilakukan pemutusan hubungan kerja" dalam penjelasannya dinyatakan -----*

*Hal. 7 dari 35 halaman, Putusan PHI Nomor 25/Pdt.Sus-PHI/2021/PN Tpg*



” tenggang waktu 1 (satu) tahun dianggap merupakan waktu yang cukup layak mengajukan gugatan”, dengan demikian telah tegas dinyatakan pekerja dapat mengajukan gugatan paling lama 1 (satu) tahun sejak tanggal dilakukan pemutusan hubungan kerja dan karena pemutusan hubungan kerja DODI PERMANA dkk (31 orang) telah melebihi jangka waktu 1 (satu) tahun maka sesuai dengan ketentuan Pasal 82 Undang – Undang No. 2 Tahun 2004 menegaskan ” gugatan oleh Pekerja/Buruh atas pemutusan hubungan kerja sebagaimana dimaksud dalam pasal 159 dan pasal 171 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, dapat diajukan hanya tenggang waktu 1 (satu) tahun sejak diterimanya atau diberitahukannya keputusan dari pihak pengusaha ”. dengan demikian gugatan Para Penggugat telah melebihi 1 (satu) tahun sejak Para Penggugat dinyatakan pemutusan hubungan kerja oleh Tergugat maka berdasarkan ketentuan Pasal 82 Undang – Undang No.2 tahun 2004 Majelis Hakim menyatakan gugatan Para Penggugat di bawah register 175/Pdt.Sus-PHI/2014/PN.Bdg sudah Kadaluarsa oleh karena itu haruslah ditolak;

Menimbang bahwa karena gugatan Para Penggugat dinyatakan telah Kadaluarsa sehingga tidak memenuhi syarat formil gugatan sesuai dengan ketentuan Pasal 82 Undang – Undang No. 2 tahun 2004 maka dalil-dalil posita maupun petitum tidak dipertimbangkan dan haruslah dinyatakan ditolak ;

Menimbang, bahwa berdasarkan segenap pertimbangan tersebut, maka cukup alasan bagi Majelis Hakim menyatakan gugatan Para Penggugat ditolak untuk seluruhnya ”.

- 4.3. Bahwa Putusan Pengadilan Hubungan Industrial Pada Pengadilan Negeri Bandung Nomor : 175/PDT.SUS-PHI/2014/PN.BDG tanggal 31 Maret 2015 tersebut diatas, dikuatkan Yurisprudensi Putusan Mahkamah Agung RI. Nomor 373 K / Pdt.Sus-PHI / 2015, tanggal 29 Juli 2015, dalam pertimbangan hukumnya halaman 181 sampai dengan halaman 182 menegaskan :

” Menimbang, bahwa terhadap keberatan-keberatan tersebut, Mahkamah Agung berpendapat :

Bahwa alasan-alasan kasasi tersebut tidak dapat dibenarkan, karena setelah meneliti secara seksama memori kasasi tanggal 17 April 2015 dan kontra memori kasasi tanggal 11 Mei 2015

*Hal. 8 dari 35 halaman, Putusan PHI Nomor 25/Pdt.Sus-PHI/2021/PN Tpg*



# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

dihubungkan dengan pertimbangan Judex Facti, dalam hal ini Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Bandung tidak salah menerapkan hukum dengan pertimbangan sebagai berikut:

- Bahwa tuntutan Para Penggugat/Pekerja mengenai upah selama perselisihan terjadi dengan Tergugat / Pengusaha, telah tepat dan benar ditolak oleh Judex facti karena sesuai ketentuan Pasal 96 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 jo Pasal 155 ayat (3) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 harus terlebih dahulu dikenai surat skorsing ;
- Bahwa gugatan Para Penggugat adalah mengenai gugatan PHK akibat berakhirnya kontrak dalam PKWT dan atau Pekerja Harian Lepas, sekalipun pengakhiran PKWT dan atau Pekerja Harian Lepas tidak termasuk secara eksplisit gugatan kadaluarsa paling lama 1 (satu) tahun sesuai ketentuan Pasal 82 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 jo Pasal 171 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003, namun patut dan adil terhadap PKWT dan Pekerja Harian Lepas gugatan diajukan maksimal 1 (satu) tahun sejak terjadinya PHK karena pada hakekatnya PHK dengan alasan berakhirnya kontrak / PKWT tidak memerlukan penetapan dari Lembaga PPHI, sebagaimana sama pemberlakuannya dengan alasan-alasan PHK sebagaimana ditentukan dalam Pasal 171 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003, dan lagi pula kontrak a quo telah ditandatangani dan dilaksanakan oleh kedua belah pihak sehingga mengikat para pihak sepanjang belum ada putusan pengadilan yang membatalkannya ;

Menimbang, bahwa berdasarkan pertimbangan tersebut diatas, ternyata bahwa Putusan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Bandung dalam perkara ini tidak bertentangan dengan hukum/atau Undang-Undang, sehingga Pemohon Kasasi yang diajukan oleh Para Pemohon Kasasi: DODI PERMANA, DKK tersebut harus ditolak;

- 4.4. Putusan Mahkamah Agung RI. Nomor 45 K / Pdt.Sus-PHI / 2015, tanggal 30 Maret 2015, dalam pertimbangan hukumnya halaman 22 paragraf 3, menegaskan :

*" Bahwa gugatan Penggugat/Termohon Kasasi telah kadaluarsa sebagaimana yang telah ditentukan dalam Pasal 82 Undang*

*Hal. 9 dari 35 halaman, Putusan PHI Nomor 25/Pdt.Sus-PHI/2021/PN Tpg*

#### Disclaimer

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



# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

*Undang Nomor 2 Tahun 2004, karena Pemutusan Hubungan Kerja dilakukan oleh Tergugat/Pemohon Kasasi pada tanggal 8 Juli 2013 sedangkan Penggugat/Termohon Kasasi mengajukan gugatan ke Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Jakarta Pusat pada tanggal 6 Agustus 2014”.*

4.5. Putusan Mahkamah Agung RI. Nomor 72 K / Pdt.Sus-PHI / 2015, tanggal 19 Juni 2015, dalam pertimbangan hukumnya halaman 49 menegaskan :

” Bahwa gugatan Penggugat telah kadaluarsa sebagaimana telah ditentukan dalam Pasal 82 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004, karena pengajuan gugatan yang diajukan oleh Penggugat telah melewati tenggang waktu yang ditentukan.

Bahwa berdasarkan pembuktian *Judex Facti* telah didapatkan pembuktian bahwa Pemohon Kasasi telah melakukan pemutusan hubungan kerja terhadap Termohon Kasasi pada tanggal 22 Januari 2012 sedangkan gugatan baru diajukan oleh Termohon Kasasi pada tanggal 17 Juli 2013 ” .

4.6. Putusan Mahkamah Agung RI. Nomor 641 K / Pdt.Sus-PHI / 2014 tanggal 21 Januari 2015, dalam pertimbangan hukumnya halaman 11 paragraf 4 menegaskan :

” Bahwa gugatan Penggugat saat ini sebagai Termohon Kasasi dinyatakan telah kadaluarsa sebagaimana yang telah ditentukan dalam Pasal 82 Undang Undang Nomor 2 Tahun 2004. Karena PHK dilakukan oleh Pemohon Kasasi/Tergugat pada tanggal 17 Januari 2012 dan gugatan Penggugat saat ini sebagai Termohon Kasasi diajukan ke Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Pontianak pada tanggal 18 September 2013, sehingga pengajuan gugatan a quo telah melewati tenggang waktu 1 (satu) tahun."

4.7. Putusan Mahkamah Agung RI. Nomor 499 K / Pdt.Sus-PHI / 2014 tanggal 27 Nopember 2014, dalam pertimbangan hukumnya halaman7 paragraf 1 menegaskan :

” Bahwa gugatan Penggugat saat ini sebagai Termohon Kasasi dinyatakan telah kadaluarsa sebagaimana telah ditentukan dalam Pasal 82 Undang Undang Nomor 2 Tahun 2004, karena PHK dilakukan tanggal 17 Oktober 2011 dan gugatan Penggugat saat ini sebagai Termohon Kasasi diajukan ke Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Jakarta Pusat pada tanggal 26 April 2013 ” .

*Hal. 10 dari 35 halaman, Putusan PHI Nomor 25/Pdt.Sus-PHI/2021/PN Tpg*

#### Disclaimer

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



## Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

4.8. Putusan Mahkamah Agung RI. Nomor 533 K/Pdt.Sus-PHI/2014 tanggal 27 Nopember 2014, dalam pertimbangan hukumnya halaman 19 paragraf 3 menegaskan :

” Bahwa gugatan Para Penggugat / Para Termohon Kasasi telah kadaluarsa sesuai ketentuan Pasal 82 Undang Undang Nomor 2 Tahun 2004, karena pemutusan hubungan kerja dilakukan pada tanggal 20 September 2012 sedangkan gugatan Para Penggugat diajukan ke Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri KL. IA Bandung pada tanggal 4 November 2013 ” .

4.9. Putusan Mahkamah Agung RI. Nomor 646 K / Pdt.Sus-PHI / 2013 tanggal 11 Februari 2014, dalam pertimbangan hukumnya halaman 14 paragraf 3 menegaskan :

” Bahwa gugatan yang diajukan oleh Termohon Kasasi dahulu Penggugat telah kadaluarsa sebagaimana telah diatur dalam Pasal 82 Undang-undang Nomor 2 Tahun 2004, yaitu melebihi tenggang waktu 1 (satu) tahun, Pemutusan Hubungan Kerja dilakukan sejak tanggal 27 Januari 2012 dan Pendaftaran gugatan pada Pengadilan Hubungan Industrial Pada Pengadilan Negeri Surabaya tanggal 16 April 2013, maka dengan demikian sudah seharusnya gugatan *Penggugat saat ini Termohon Kasasi ditolak untuk seluruhnya* ”.

5. Bahwa adanya ketentuan kadaluarsa gugatan adalah untuk memberikan kepastian hukum (*rechtzekerheid*), karena apabila tidak ditentukan jangka waktu justru akan menimbulkan ketidakjelasan dan/atau ketidakpastian tentang batas waktu pengajuan gugatan, apakah 1 (satu) tahun, 2 (dua) tahun atau 10 (sepuluh) tahun sejak timbulnya hak, lebih-lebih jika tidak ditentukan sampai kapan waktunya. Dengan demikian adanya ketentuan batasan waktu sebagaimana diatur dalam Pasal 82 Undang Undang Nomor 2 Tahun 2004, telah memberikan kepastian hukum, juga ketentuan yang demikian merupakan kebijakan yang dibuat oleh pembentuk undang-undang yang menyatakan kepastian;

6. Bahwa atas fakta-fakta hukum dan dasar-dasar yuridis tersebut diatas yang nantinya akan TERGUGAT sampaikan sebagai bukti-bukti surat dalam persidangan perkara *a quo*, maka telah jelas dan terang serta terbukti dan tidak terbantahkan lagi bahwa gugatan PENGGUGAT telah kadaluarsa, sehingga demi kepastian hukum (*rechtzekerheid*) maka sepatutnyalah Yang Mulia Majelis Hakim yang memeriksa dan mengadili perkara *a quo* demi  
*Hal. 11 dari 35 halaman, Putusan PHI Nomor 25/Pdt.Sus-PHI/2021/PN Tpg*

### Disclaimer

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



hukum mengabulkan eksepsi TERGUGAT untuk seluruhnya dan menyatakan menolak gugatan PENGGUGAT untuk seluruhnya ;

## DALAM POKOK PERKARA

1. Bahwa hal-hal yang tertuang dalam eksepsi dianggap termuat dan diulangi dalam pokok perkara serta merupakan satu kesatuan yang tidak terpisahkan dengan pokok perkara ;
2. Bahwa TERGUGAT dengan tegas menolak seluruh dalil-dalil gugatan yang dikemukakan PENGGUGAT dalam gugatannya, kecuali yang secara tegas nyata-nyata telah terbukti kebenarannya dalam persidangan perkara a quo ;
3. Bahwa terhadap dalil – dalil posita gugatan Penggugat pada angka 2 sampai dengan angka 4 halaman 2, dan demi hukum Penggugat haruslah membuktikan kebenaran seluruh dalil - dalil posita gugatannya tersebut, hal ini sesuai amanat Pasal 163 HIR, Pasal 283 RBG, Pasal 1865 KUHPerdara, yang menegaskan :

” setiap orang yang mengaku mempunyai suatu hak, atau menunjuk suatu peristiwa untuk meneguhkan haknya itu atau untuk membantah suatu hak orang lain, wajib membuktikan adanya hak itu atau kejadian yang dikemukakan itu ”.

Bahwa dasar hukum tersebut diatas, telah dikuatkan dengan Yurisprudensi Putusan Mahkamah Agung RI. No. 3164 K/Pdt/1983 tanggal 6 Februari 1985, yang menegaskan:

” bahwa penggugat ternyata tidak berhasil membuktikan dalil gugatan, padahal penggugat merupakan pihak yang dibebani wajib bukti untuk membuktikan dalil gugatan tersebut, berarti penggugat gagal membuktikan dalil gugatannya. Dalam hal pihak penggugat tidak mampu membuktikan dalil gugatannya, dianggap berlebihan untuk membebaskan dan mempertimbangkan pembuktian pihak tergugat. Berdasarkan putusan tersebut dalam hal penggugat gagal membuktikan dalil gugatan yang dibebankan kepadanya, dianggap tidak perlu lagi membebani tergugat untuk membuktikan dalil bantahannya ” .

Bahwa jika ternyata Penggugat dalam persidangan perkara a quo tidak dapat membuktikan kebenaran dalil-dalil posita gugatan angka 2 sampai dengan angka 4 sampai halaman 2, maka sangat berdasarkan hukum Yang Mulia Majelis Hakim yang memeriksa dan mengadili perkara a quo menyatakan menolak gugatan Penggugat untuk seluruhnya;

*Hal. 12 dari 35 halaman, Putusan PHI Nomor 25/Pdt.Sus-PHI/2021/PN Tpg*



# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

4. Bahwa Tergugat dengan tegas menolak dalil-dalil Penggugat angka 2 halaman 2 sebab tidak benar Penggugat bekerja sejak tanggal 08 Oktober 2009 dengan status hubungan kerja sebagai karyawan tetap, dan fakta hukum bahwa Penggugat bekerja dengan Tergugat adalah sebagai karyawan kontrak atau hubungan kerja antara Penggugat dengan Tergugat adalah didasari atas kesepakatan (*consensualitas*) dengan menandatangani surat Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT), dengan hubungan kerja yang terputus putus, yaitu :
  - 4.1.1. Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Nomor 833/PKWT-SIB/I/2010 untuk masa kerja mulai 06 Januari 2010 s/d 06 April 2010 ;
  - 4.1.2. Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Nomor 833A/PKWT-SIB/IV/2010 untuk masa kerja mulai 06 April 2010 s/d 06 Juni 2010 ;
5. Bahwa dari fakta hukum tersebut diatas, maka nyata, jelas dan terang Bahwa hubungan kerja antara Penggugat dengan Tergugat berjalan selama 6 (enam) bulan, selanjutnya hubungan kerja antara Penggugat dengan Tergugat sejak tanggal 06 Juni 2010 berakhir karena berakhirnya jangka waktu perjanjian kerja sebagaimana tertuang dalam surat Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Nomor 833A/PKWT-SIB/IV/2010;
6. Bahwa setelah hubungan kerja Penggugat dan Tergugat terputus sejak tanggal 06 Juni 2010, selanjutnya Penggugat dengan Tergugat sepakat (*Azas Consensualitas*) menandatangani hubungan kerja tanggal 19 Juli 2013 dibuktikan dengan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Nomor 1053A/PKWT-SIB/VII/2013, selanjutnya hubungan kerja antara Penggugat dengan Tergugat sejak tanggal 19 Januari 2016 berakhir karena berakhirnya jangka waktu perjanjian kerja sebagaimana tertuang dalam surat Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Nomor 2641/PKWT-SIB/XI/2015 ;
7. Bahwa setelah hubungan kerja Penggugat dan Tergugat putus sejak tanggal 19 Januari 2016, hubungan kerja antara Penggugat dengan Tergugat terjadi berdasarkan kesepakatan (*Azas Consensualitas*) untuk menandatangani hubungan kerja terhitung tanggal 01 Februari 2016 sebagaimana dibuktikan dengan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Nomor 2754/PKWT-SIB/II/2016, selanjutnya hubungan kerja antara Penggugat dengan Tergugat sejak tanggal 01 Februari 2019 berakhir karena berakhirnya jangka waktu perjanjian kerja sebagaimana tertuang dalam surat Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Nomor 0112/PKWT-SIB/I/2019 ;
8. Bahwa setelah hubungan kerja Penggugat dan Tergugat berakhir sejak tanggal 01 Februari 2019, Penggugat dengan Tergugat sepakat

*Hal. 13 dari 35 halaman, Putusan PHI Nomor 25/Pdt.Sus-PHI/2021/PN Tpg*



(Azas Consensualitas) untuk menandatangani hubungan kerja terhitung tanggal 18 Februari 2019 sebagaimana dibuktikan dengan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Nomor 0216/PKWT-SIB/II/2019, selanjutnya hubungan kerja antara Penggugat dengan Tergugat sejak tanggal 18 Maret 2020 berakhir karena berakhirnya jangka waktu perjanjian kerja sebagaimana tertuang dalam surat Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Nomor 0525A/PKWT-SIB/XII/2019

9. Bahwa dari fakta hukum tersebut diatas, maka nyata, jelas dan terang Bahwa hubungan kerja antara Penggugat dengan Tergugat berjalan selama 1 (satu) tahun dan 1 (satu) bulan yaitu sejak tanggal 18 Februari 2019 s/d 18 Maret 2020, yang demikian jelas dan terang bahwa hubungan kerja antara Penggugat dengan Tergugat berakhir karena berakhirnya jangka waktu perjanjian kerja ( vide Pasal 61 ayat (1) huruf b Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan ), yang demikian maka sepatutnyalah menurut hukum Majelis Hakim yang memeriksa dan mengadili perkara *a quo* menolak gugatan Penggugat untuk seluruhnya;
10. Bahwa Tergugat dengan tegas menolak dalil Penggugat pada angka 3 halaman 2, sebab tidak benar Tergugat melakukan pemutusan hubungan kerja kepada Penggugat, oleh karena berdasarkan uraian dan fakta hukum yang telah Tergugat sampaikan diatas, maka jelas dan terang bahwa hubungan kerja antara Penggugat dengan Tergugat hanya berlangsung selama 1 (satu) tahun dan 1 (satu) bulan, berdasarkan Surat Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT), dan hubungan kerja berakhir karena berakhirnya jangka waktu perjanjian kerja ( vide Pasal 61 ayat (1) huruf b Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan ), yang demikian maka sepatutnyalah menurut hukum dalil Penggugat angka 3 halaman 2 demi hukum haruslah ditolak untuk seluruhnya;
11. Bahwa oleh karena hubungan kerja antara Penggugat dengan Tergugat hanya berlangsung selama 1 (satu) tahun dan 1 (satu) bulan berdasarkan surat Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT), dan hubungan kerja berakhir karena berakhirnya jangka waktu perjanjian kerja ( vide Pasal 61 ayat (1) huruf b Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan ), sehingga jelas dan terang dalam perkara *a quo* tidak ada pemutusan hubungan kerja yang dilakukan Tergugat kepada Penggugat, yang demikian maka sangat tidak berdasar menurut hukum Penggugat menerima uang

*Hal. 14 dari 35 halaman, Putusan PHI Nomor 25/Pdt.Sus-PHI/2021/PN Tpg*



# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

kompensasi berupa uang pesangon, uang penghargaan masa kerja dan uang penggantian hak dari Tergugat, sehingga sepatutnyalah menurut hukum dalil Penggugat angka 4 dan angka 5 halaman 2 demi hukum haruslah dikesampingkan;

12. Bahwa oleh karena fakta hukum dalam perkara *a quo* tidak terjadi pemutusan hubungan kerja dari Tergugat kepada Penggugat, akan tetapi hubungan kerja antara Penggugat dengan Tergugat berakhir karena berakhirnya jangka waktu perjanjian kerja ( vide Pasal 61 ayat (1) huruf b Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan ), yang demikian maka terhadap dalil-dalil Penggugat angka 6, angka 7, angka 8 dan angka 9 halaman 2 demi hukum haruslah ditolak untuk seluruhnya;
13. Bahwa demikian pula terhadap dalil-dalil Penggugat angka 10 halaman 3 demi hukum patut untuk dikesampingkan, sebab Tergugat juga menolak surat anjuran tanggal 19 Nopember 2020 Nomor 565/431.1/5.11.03/2020 dari Dinas Tenaga Kerja Koperasi dan Usaha Mikro Kota Tanjungpinang, sebab fakta hukum hubungan kerja antara Penggugat dengan Tergugat hanya berlangsung selama 1 (satu) tahun dan 1 (satu) bulan berdasarkan surat Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT), dan hubungan kerja berakhir karena berakhirnya jangka waktu perjanjian kerja ( vide Pasal 61 ayat (1) huruf b Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan ) ;
14. Bahwa Tergugat dengan tegas menolak seluruh dalil-dalil gugatan Penggugat angka 11 halaman 3, sebab fakta hukum dalam perkara *a quo* tidak ada pemutusan hubungan kerja dari Tergugat kepada Penggugat, akan tetapi hubungan kerja antara Penggugat dengan Tergugat hanya berlangsung selama 1 (satu) tahun dan 1 (satu) bulan berdasarkan surat Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT), dan hubungan kerja berakhir karena berakhirnya jangka waktu perjanjian kerja ( vide Pasal 61 ayat (1) huruf b Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan ), sehingga sangat tidak berdasar menurut hukum tuntutan Penggugat kepada Tergugat agar memberikan uang pesangon, uang penghargaan masa kerja dan uang penggantian hak, dan sepatutnyalah Yang Mulia Majelis Hakim yang memeriksa dan mengadili perkara *a quo* menyatakan menolak gugatan Penggugat untuk seluruhnya;
15. Bahwa demikian pula terhadap dalil Penggugat pada posita angka 11 halaman 3 tentang tuntutan Penggugat atas upah proses dalam perkara *a quo* demi hukum haruslah dikesampingkan, sebab perlu Tergugat tegaskan bahwa dalam perkara *a quo* Tergugat tidak melakukan skorsing kepada

Hal. 15 dari 35 halaman, Putusan PHI Nomor 25/Pdt.Sus-PHI/2021/PN Tpg

#### Disclaimer

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



# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Penggugat, sehingga tuntutan Penggugat terhadap upah proses adalah patut dan berdasar menurut hukum untuk ditolak, hal ini sejalan dengan Yurisprudensi Putusan Mahkamah Agung RI. Nomor 373 K / Pdt.Sus-PHI / 2015, tanggal 29 Juli 2015, dalam pertimbangan hukumnya halaman 181 sampai dengan halaman 182 menegaskan :

*" Bahwa tuntutan Para Penggugat / Pekerja mengenai upah selama perselisihan terjadi dengan Tergugat / Pengusaha, telah tepat dan benar ditolak oleh Judex facti karena sesuai ketentuan Pasal 96 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 jo Pasal 155 ayat (3) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 harus terlebih dahulu dikenai surat skorsing ".*

16. Bahwa oleh karena gugatan Penggugat nyata-nyata telah dapat dipatahkan oleh Tergugat untuk seluruhnya, maka terhadap seluruh dalil-dalil posita gugatan Penggugat angka 12, angka 13 halaman 3 serta angka 14 dan angka 15 halaman 4 adalah patut menurut untuk dikesampingkan ;
17. Bahwa demikian pula terhadap petitum Penggugat halaman 4 angka 6 tentang dwangsom, demi hukum patut untuk ditolak, sebab dalil petitum tentang dwangsom sama sekali tidak dituangkan pada bagian posita gugatan, apalagi terhadap tuntutan uang paksa (*dwangsom*) demi hukum haruslah dinyatakan ditolak untuk seluruhnya, hal ini di dasari atas ketentuan :

➤ Yurisprudensi Mahkamah Agung RI. No. 791K/Sip/1972 tanggal 26 Februari 1973 yang menegaskan :

*" Uang paksa tidak berlaku terhadap tindakan untuk membayar uang ";*

➤ Yurisprudensi Mahkamah Agung RI. No. 34/Sip/1954 tanggal 28 September 1955 yang menegaskan :

*" Tuntutan pembayaran uang paksa i.c. tidak dapat diterima karena tidak jelas dasar hukumnya " ;*

Bahwa berdasarkan hal-hal tersebut diatas dan oleh karena gugatan Penggugat telah dapat dipatahkan oleh Tergugat sebagaimana dalil-dalil jawaban diatas yang dikuatkan dengan dasar-dasar jurisdis yang tidak dapat dibantah lagi kebenarannya oleh Penggugat, yang demikian maka sepatutnyalah Yang Mulia Majelis Hakim yang memeriksa dan mengadili perkara *a quo* berkenan menjatuhkan putusan yang amarnya:

DALAM EKSEPSI :

*Hal. 16 dari 35 halaman, Putusan PHI Nomor 25/Pdt.Sus-PHI/2021/PN Tpg*



# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

- Mengabulkan Eksepsi Tergugat untuk seluruhnya;

DALAM POKOK PERKARA :

- Menolak gugatan PENGGUGAT untuk seluruhnya ;
- Menyatakan gugatan PENGGUGAT telah kadaluarsa ;

Atau : Apabila Yang Mulia Majelis Hakim yang memeriksa dan mengadili perkara ini

berpendapat lain, maka Demi Keadilan Berdasarkan Ketuhanan Yang Maha Esa, TERGUGAT mohon putusan yang seadil-adilnya ( *ex aequo et bono* ).

Menimbang bahwa atas jawaban Tergugat dimaksud, Penggugat mengajukan replik pada tanggal 27 Mei 2021 dan Tergugat mengajukan duplik pada tanggal 31 Mei 2021;

Menimbang bahwa untuk menguatkan dalil gugatannya Penggugat telah mengajukan bukti P - 1 sampai dengan P - 5 sebagai berikut :

1. Foto copy Surat anjuran dari dinas tenaga kerja koperasi dan usaha mikro kota Tanjungpinang dengan surat No. 565/432/5.11.03/2020, tanggal 19 Nopember 2020, Prihal; Anjuran, selanjutnya diberi tanda P - 1;
2. Foto copy Surat Keterangan kerja/Pengalaman Kerja yang dikeluarkan oleh PT. Swakarya Indah Busana No. 072/SIB-SKK/III/2020 TANGGAL 18 Maret 2020. selanjutnya diberi tanda P - 2;
3. Foto copy Slip Gaji tahun 2017 mulai bulan Januari s/d November atas nama SRI REZEKI (Penggugat) menerima upah sesuai UMK namun ada pemotongan upah jika Penggugat tidak masuk kerja., selanjutnya diberi tanda P - 3
4. Foto copy Slip Gaji tahun 2018 mulai bulan Januari s/d November atas nama SRI REZEKI kecuali bulan Juni dan Desember slip gaji Penggugat Hilang, Penggugat menerima upah sesuai UMK namun ada pemotongan upah jika Penggugat tidak masuk kerja, selanjutnya diberi tanda P - 4;
5. Foto copy Slip Gaji tahun 2019 bulan Maret dan bulan Oktober 2019 Penggugat menerima gaji sebesar Rp. 3.001.791,54, selanjutnya diberi tanda P - 5;

Menimbang bahwa bukti-bukti surat diatas telah dibubuhi materai yang cukup dan Fotocopy bukti-bukti surat tersebut telah pula dicocokkan dengan aslinya dan telah sesuai dengan aslinya di persidangan kecuali bukti P - 3, P - 4, P - 5, merupakan Copy dari Fotocopy,

Hal. 17 dari 35 halaman, Putusan PHI Nomor 25/Pdt.Sus-PHI/2021/PN Tpg



# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Menimbang bahwa selain bukti surat tersebut, Penggugat mengajukan saksi 5 (lima) orang atas nama Muhammad Yuhanto Iswiyono, Suharti, Even Efendy, Berliana dan Inayatunnasyiah yang pada pokoknya memberikan keterangan dibawah sumpah sebagai berikut;

Saksi Penggugat atas nama Muhammad Yuhanto Iswiyono, Suharti, Even Efendy, Berliana dan Inayatunnasyiah dibawah sumpah pada pokoknya memberikan keterangan sebagai berikut.

- Bahwa Penggugat bekerja dengan system harian dan di hitung upahnya secara harian.
- Bahwa apabila Penggugat tidak masuk kerja tidak dibayar upahnya.
- Bahwa jam kerja Penggugat dari jam 08.00 s/d 17.00 dari hari senin s/d jumat.
- Bahwa Penggugat tidak ada yang diupah bulanan.
- Saksi Inayah menerima upah sebulan sebesar Rp.1.500.000. karena sebulan hanya 11 hari kerja dan dibayar harian sesuai Target.
- Bahwa Pekerjaan Penggugat disesuaikan dengan pesanan/orderan.

Menimbang bahwa untuk mempertahankan dalil sangkalannya pihak Tergugat telah mengajukan bukti-bukti surat yang diberi tanda T - 1 sampai dengan T – 16 sebagai berikut :

1. Foto Copy surat Yurisprudensi Putusan Mahkamah Agung RI. Nomor: 118K/Pdt.Sus-PHI/2020 tanggal 19 Februari 2020, selanjutnya diberi tanda T-1;
2. Foto Copy surat Yurisprudensi Putusan Mahkamah Agung RI. Nomor: 717K/Pdt.Sus-PHI/2020 tanggal 26 Agustus 2019, selanjutnya diberi tanda T- 2;
3. Foto Copy surat Yurisprudensi Putusan Mahkamah Agung RI. Nomor : 398K/Pdt.Sus-PHI/2019 tanggal 20 Juni 2019, selanjutnya diberi tanda T - 3;
4. Foto Copy surat Yurisprudensi Putusan Mahkamah Agung RI. Nomor: 305K/Pdt.Sus-PHI/2017 tanggal 6 April 2017, selanjutnya diberi tanda T - 4;
5. Foto Copy surat Yurisprudensi Putusan Mahkamah Agung RI. Nomor: 1031K/Pdt.Sus-PHI/2016 tanggal 25 Januari 2017, selanjutnya diberi tanda T- 5;
6. Foto Copy surat Yurisprudensi Putusan Mahkamah Agung RI. Nomor: 547K/Pdt.Sus-PHI/2016 tanggal 11 Agustus 2016, selanjutnya diberi tanda T- 6;
7. Foto Copy surat Yurisprudensi Putusan Mahkamah Agung RI. Nomor: 373K/Pdt.Sus-PHI/2015 tanggal 29 Juli 2015, selanjutnya diberi tanda T - 7;
8. Foto Copy surat Yurisprudensi Putusan Mahkamah Agung RI. Nomor: 72K/Pdt.Sus-PHI/2015 tanggal 19 Juni 2015, selanjutnya diberi tanda T - 8;

*Hal. 18 dari 35 halaman, Putusan PHI Nomor 25/Pdt.Sus-PHI/2021/PN Tpg*



# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

9. Foto Copy surat Yurisprudensi Putusan Mahkamah Agung RI. Nomor: 45K/Pdt.Sus-PHI/2015 tanggal 30 Maret 2015, selanjutnya diberi tanda T - 9;
10. Foto Copy bukti surat Perjanjian Kerja Waktu Tertentu No. 833 /PKWT - SIB/II/2010 tanggal 06 Januari 2010, yang disepakati dan ditandatangani oleh Penggugat dan Tergugat untuk masa kerja 3 (tiga) bulan terhitung sejak tanggal 06 Januari 2010 s/d 06 April 2010, selanjutnya diberi tanda T - 10;
11. Foto Copy - bukti surat Perjanjian Kerja Waktu Tertentu No. 833A /PKWT-SIB/IV/2010 tanggal 06 April 2010, yang disepakati dan ditandatangani oleh Penggugat dan Tergugat untuk masa kerja 2 (dua) bulan terhitung sejak tanggal 06 April 2010 s/d 06 Juni 2010, selanjutnya diberi tanda T - 11;
12. Foto Copy bukti surat Perjanjian Kerja Waktu Tertentu No. 1053A /PKWT-SIB/VII/2013 tanggal 19 Juli 2013, yang disepakati dan ditandatangani oleh Penggugat dan Tergugat untuk masa kerja 6 (enam) bulan terhitung sejak tanggal 19 Juli 2013 s/d 19 Januari 2014, selanjutnya diberi tanda T - 12;
13. Foto Copy bukti surat Perjanjian Kerja Waktu Tertentu No.2641 /PKWT-SIB/XI/2015 tanggal 19 November 2015, yang disepakati dan ditandatangani oleh Penggugat dan Tergugat untuk masa kerja 2 (dua) bulan terhitung sejak tanggal 19 November 2015 s/d 19 Januari 2016, selanjutnya diberi tanda T - 13;
14. Foto Copy Bukti surat Perjanjian Kerja Waktu Tertentu No.2754 /PKWT-SIB/II/2016 tanggal 01 Februari 2016, yang disepakati dan ditandatangani oleh Penggugat dan Tergugat untuk masa kerja 4 (empat) bulan terhitung sejak tanggal 01 Februari 2016 s/d 01 Juni 2016, selanjutnya diberi tanda T - 14;
15. Foto Copy Bukti surat Perjanjian Kerja Waktu Tertentu No.0112 /PKWT-SIB/II/2019 tanggal 01 Januari 2019, yang disepakati dan ditandatangani oleh Penggugat dan Tergugat untuk masa kerja 1 (satu) bulan terhitung sejak tanggal 01 Januari 2019 s/d 01 Februari 2019, selanjutnya diberi tanda T - 15;
16. Foto Copy Bukti surat Perjanjian Kerja Waktu Tertentu No.0216 /PKWT-SIB/II/2019 tanggal 18 Februari 2019, yang disepakati dan ditandatangani oleh Penggugat dan Tergugat untuk masa kerja 3 (tiga) bulan terhitung sejak tanggal 18 Februari 2019 s/d 18 Mei 2019, selanjutnya diberi tanda T - 16;

Menimbang bahwa bukti-bukti surat diatas telah dibubuhi materai yang cukup dan Fotocopy bukti-bukti surat tersebut telah pula dicocokkan dengan aslinya dan telah sesuai dengan aslinya di persidangan kecuali bukti T - 1, T - 2, T - 3 T - 4, T - 5, T - 6, T - 7, T - 8, T - 9 merupakan print out.

*Hal. 19 dari 35 halaman, Putusan PHI Nomor 25/Pdt.Sus-PHI/2021/PN Tpg*

#### Disclaimer

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



Menimbang bahwa selain bukti surat tersebut, Tergugat tidak mengajukan saksi walapun sudah diberikan kesempatan oleh Majelis Hakim untuk itu.

Menimbang bahwa selanjutnya Penggugat dan Tergugat masing-masing mengajukan kesimpulannya pada tanggal 21 Juni 2021;

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

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

## TENTANG PERTIMBANGAN HUKUM

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

### DALAM EKSEPSI:

Menimbang, bahwa dalam surat jawabannya Tergugat telah mengajukan eksepsi terhadap gugatan Penggugat. Dalam dalil-dalil eksepsinya Tergugat mengajukan dalil eksepsi, di antaranya mengenai:

#### I. Exceptio Tempotis (Eksepsi Kadaluarasa)

1. Bahwa fakta hukum sebagaimana dalil-dalil posita gugatan Penggugat halaman 2 angka 2 menerangkan: " Bahwa Penggugat (Sri Rezeki) terakhir bekerja pada tanggal 18 Maret 2019 " .
2. Bahwa gugatan perkara a quo diajukan Penggugat kepada Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Tanjung Pinang tanggal 22 Maret 2021 terdaftar dalam register perkara Nomor 25/Pdt.Sus-PHI/2021/PN.Tpg.;
3. Bahwa pada dasarnya hubungan kerja antara Penggugat dengan Tergugat adalah berdasarkan kesepakatan (*consensualitas*) dengan menandatangani surat Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT), sehingga atas fakta hukum tersebut diatas, maka nyata dan tidak terbantahkan lagi gugatan Penggugat telah kadaluarsa sebagaimana ditentukan dalam Pasal 82 Undang Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, karena PENGGUGAT yang menyatakan diberhentikan pada tanggal 18 Maret 2019, sedangkan gugatan Penggugat terdaftar di Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Tanjung Pinang pada tanggal 22 Maret 2021 (gugatan telah melewati tenggang waktu 2 (dua) tahun lebih 4 (empat) hari

*Hal. 20 dari 35 halaman, Putusan PHI Nomor 25/Pdt.Sus-PHI/2021/PN Tpg*



4. Bahwa adanya ketentuan kadaluarsa gugatan adalah untuk memberikan kepastian hukum (*rechtzekerheid*), karena apabila tidak ditentukan jangka waktu justru akan menimbulkan ketidakjelasan dan/atau ketidakpastian tentang batas waktu pengajuan gugatan, apakah 1 (satu) tahun, 2 (dua) tahun atau 10 (sepuluh) tahun sejak timbulnya hak, lebih-lebih jika tidak ditentukan sampai kapan waktunya. Dengan demikian adanya ketentuan batasan waktu sebagaimana diatur dalam Pasal 82 Undang Undang Nomor 2 Tahun 2004, telah memberikan kepastian hukum, juga ketentuan yang demikian merupakan kebijakan yang dibuat oleh pembentuk undang-undang yang menyatakan kepastian;
5. Bahwa atas fakta-fakta hukum dan dasar-dasar yuridis tersebut diatas yang nantinya akan TERGUGAT sampaikan sebagai bukti-bukti surat dalam persidangan perkara *a quo*, maka telah jelas dan terang serta terbukti dan tidak terbantahkan lagi bahwa gugatan PENGGUGAT telah kadaluarsa, sehingga demi kepastian hukum (*rechtzekerheid*) maka sepatutnyalah Yang Mulia Majelis Hakim yang memeriksa dan mengadili perkara *a quo* demi hukum mengabulkan eksepsi TERGUGAT untuk seluruhnya dan menyatakan menolak gugatan PENGGUGAT untuk seluruhnya

Menimbang, bahwa terhadap eksepsi Tergugat tersebut, dalam repliknya Penggugat mendalilkan sebagai berikut;

Dalam Eksepsi

1. Bahwa Penggugat, tetap berpegang teguh pada dalil-dalil gugatan semula, karena dalil-dalil Penggugat sudah cukup jelas, tegas oleh karenanya telah terpenuhi syarat materil dan syarat formil sesuai prosedur dan tata cara pengajuan gugatan, maka dengan ini Penggugat menolak dengan tegas Eksepsi dan Jawaban Tergugat, kecuali apa-apa yang diakuiinya dan terungkap pada fakta persidangan.
2. Bahwa Penggugat dengan tegas menolak dalam Exemptio Tempotis ( Eksepsi Kadaluarsa) Tergugat pada halaman 2 Poin 3 yang menyatakan bahwa hubungan kerja Tergugat dan Penggugat adalah berdasarkan kesepakatan (consensualitas) dengan menandatangani surat Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT), Penggugat bekerja di PT. Swakarya Indah Busana sejak tanggal 08 Oktober 2009 dan Tergugat mempekerjakan para Karyawan di perusahaan miliknya tidaklah mengikuti prosedur yang benar, Penggugat bekerja langsung dibagian produksi jahit baju dan bekerja secara terus menerus yang bersifat tetap demikian juga halnya terhadap Tergugat dan dalam perkara ini Tergugat telah melanggar UU No. 13 Tahun 2003 Tentang

*Hal. 21 dari 35 halaman, Putusan PHI Nomor 25/Pdt.Sus-PHI/2021/PN Tpg*



# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Ketenagakerjaan, dapat dilihat untuk poin 3 dalam jawabannya ini wajiblih ditolak karena tidak sesuai dengan UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan pasal 59 UUIK jo Pasal 52 UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Pasal 51 UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan Dalam perkara aquo Penggugat dipekerjakan oleh Tergugat; secara terus menerus dibagian yang sama dan dibawah management perusahaan yang sama yakni dari PT. Karwikarya Wisman Graha ( Tergugat ). Penggugat tidak pernah memegang kontrak atau membaca kontrak yang disahkan disnaker atau di tandatangani dinas tenaga kerja kota Tanjungpinang. Untuk hal ini Penggugat jelas sebagai karyawan tetap (permanen) sebagaimana tertuang juga di dalam Anjuran Mediator pada Dinas Tenaga Kerja Koperasi dan Usaha Mikro Kota Tanjungpinang dengan Surat No. 656/431.1/5.11.03/2020 tanggal 19 November 2020 ( huruf B pada poin 1 )

Untuk itu Penggugat dengan tegas menolak setiap apa yang tidak sesuai menurut undang-undang apa yang dilakukan Tergugat.

3. Bahwa Penggugat dengan tegas menolak apa-apa yang didalihkan Tergugat dalam Eksepsi dan Jawabannya pada halaman 2 poin 3 yang menyatakan bahwa Gugatan Penggugat telah kadaluarsa sebagaimana ditentukan dalam pasal 82 Undang-Undang No 2 tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial” dan Tergugat menyatakan gugatan gugatan telah melewati 1 ( satu ) tahun lebih 8 (delapan bulan) adalah suatu kekeliruan memahami hukum dengan telah mengesampingkan Putusan Mahkamah Konstitusi No. 114/PUU-XIII/2015

Menimbang, bahwa terhadap Eksepsi Tergugat Majelis Hakim akan memberikan pertimbangan sebagai berikut;

Menimbang, bahwa setelah Majelis Hakim membaca dan meneliti materi Eksepsi yang diajukan oleh Tergugat tentang *Exceptio Tempotis* (Eksepsi Kadaluarsa) Majelis Hakim akan memberikan pertimbangan sebagai berikut;

Menimbang, bahwa Pasal 171 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (“UUK”) yang berbunyi:

“Pekerja/buruh yang mengalami pemutusan hubungan kerja tanpa penetapan lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang berwenang sebagaimana dimaksud dalam Pasal 158 ayat (1), Pasal 160 ayat (3), dan Pasal 162, dan pekerja/buruh yang bersangkutan tidak dapat menerima pemutusan hubungan kerja tersebut, maka pekerja/buruh dapat mengajukan gugatan ke lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial dalam waktu

*Hal. 22 dari 35 halaman, Putusan PHI Nomor 25/Pdt.Sus-PHI/2021/PN Tpg*



# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

paling lama 1 (satu) tahun sejak tanggal dilakukan pemutusan hubungan kerjanya.”

Menimbang, bahwa Selain itu, diatur juga dalam Pasal 82 Undang-Undang No. 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (“UU PPHI”) yang berbunyi:

“Gugatan oleh pekerja/buruh atas pemutusan hubungan kerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 159 dan Pasal 171 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, dapat diajukan hanya dalam tenggang waktu 1 (satu) tahun sejak diterimanya atau diberitahukannya keputusan dari pihak pengusaha.”

Menimbang, bahwa berdasarkan Putusan Mahkamah Konstitusi No. 114/PUU-XIII/2015, yang diajukan oleh Para Pemohon ; Muhammad Hafidz, Wahidin, Chairul Eillen Kurniawan, Solihin, Labahari, Afrizal, Deda Priyatna, Muhammad Arifin, Abdul Ghofur dan Surahman mengenai pengujian konstitusionalitas Pasal 171 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan dan pasal 82 Undang-Undang No. 2 Tahun 2004 tentang PPHI yang mana norma Undang-Undang dimaksud bertentangan dengan pasal 28 D Ayat (1) UUD 1945 dan tidak mempunyai kekuatan hukum mengikat dan hasil Uji Materil Terhadap UU Dasar 1945 Pasal 82 Undang-Undang No. 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (PPHI), dan Putusan Mahkamah Konstitusi (MK) Nomor 114/PUU-XIII/2005, tanggal 29 September 2016 memutuskan dengan amar sebagai berikut; menyatakan Menerima permohonan pemohon untuk sebagian; pasal 82 Undang-Undang No. 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial ( Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2004 Nomor 6, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4356, sepanjang anak kalimat “Pasal 159” Bertentangan dengan Undang-Undang Dasar Republik Indonesia 1945. Dan Pasal 82 Undang-Undang No. 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial ( Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2004 Nomor 6, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4356, sepanjang anak kalimat “Pasal 159” Tidak mempunyai kekuatan hukum mengikat.

Menimbang, bahwa apabila alasan PHK di luar alasan yang disebutkan Pasal 160 ayat (3) dan Pasal 162 UU 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, tidak ada kadaluarsa. Akan tetapi jika alasan PHK tersebut adalah yang terdapat dalam Pasal 160 ayat (3) dan Pasal 162 UU 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, maka kasus PHK tersebut tidak dapat diperkarakan dengan

*Hal. 23 dari 35 halaman, Putusan PHI Nomor 25/Pdt.Sus-PHI/2021/PN Tpg*



# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

demikian Eksepsi yang diajukan oleh Tergugat tentang *Exceptio Tempotis* (Eksepsi Kadaluarsa) tidak beralasan hukum dan ditolak.

Menimbang, bahwa karena eksepsi Tergugat ditolak maka Majelis Hakim akan melanjutkan pemeriksaan terhadap perkara ini hingga putusan akhir dan memerintahkan kedua belah pihak untuk melanjutkan persidangan ini.

## **DALAM POKOK PERKARA;**

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

Menimbang bahwa yang menjadi pokok permasalahan dalam perkara ini adalah bahwa pengugat mendalilkan hal – hal sebagai berikut;

Bahwa hubungan kerja antara Penggugat dan Tergugat didapat unsur bahwa adanya suatu pekerjaan, ada upah yang diberikan baik berupa uang ataupun dalam bentuk lain dan ada perintah

1. Bahwa Penggugat (Sri Rezeki), adalah karyawan PT. Swakarya Indah Busana dengan jabatan sebagai Operator Jahit dan telah bekerja di Perusahaan Tergugat (PT. Swakarya Indah Busana) sejak tanggal 08 Oktober 2009 dengan status hubungan kerja sebagai karyawan tetap, dengan menerima upah terakhir sebesar Rp 3. 245.074,- (tiga juta dua ratus empat puluh lima ribu tujuh puluh empat rupiah) yang diterima setiap bulan dan terakhir bekerja pada tanggal 18 Maret 2019 (terhitung masa kerja 10 tahun).
2. Bahwa Tergugat (PT. Swakarya Indah Busana) telah melakukan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) kepada Penggugat dengan tanpa adanya surat Peringatan ke 1, ke 2, ke 3 ataupun skorsing.
3. Bahwa Penggugat sejak di PHK belum pernah menerima kompensasi berupa uang pesangon, uang penghargaan dan juga uang penggantian hak sesuai UU No 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan.
4. Bahwa Tergugat telah memutuskan hubungan kerja / PHK sepihak dengan alasan berkurangnya order atau dengan katalain perusahaan melakukan efisiensi dan Penggugat mau menerima dengan catatan Tergugat harus membayar hak-hak Penggugat sebanyak 2 kali ketentuan sesuai pasal 156 ayat 2-3 dan 4 undang-undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan yakni berupa uang pesangon, uang penghargaan masa kerja, uang Penggantian hak dan uang cuti yang belum diambil dan belum gugur
5. Bahwa Penggugat di PHK yaitu sebelum disahkannya UU No. 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja artinya sebagai dasar hukum Gugatan ini masih sah mengacu kepada UU No. 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan.

*Hal. 24 dari 35 halaman, Putusan PHI Nomor 25/Pdt.Sus-PHI/2021/PN Tpg*



# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Sedangkan Tergugat didalam jawabannya mendalilkan sebagai berikut

1. Bahwa Tergugat dengan tegas menolak seluruh dalil-dalil gugatan yang dikemukakan Penggugat dalam gugatannya, kecuali yang secara tegas nyata-nyata telah terbukti kebenarannya dalam persidangan perkara *a quo* ;
2. Bahwa tidak benar Penggugat bekerja dengan status hubungan kerja sebagai karyawan tetap, dan fakta hukum bahwa Penggugat bekerja dengan Tergugat adalah sebagai karyawan kontrak atau hubungan kerja antara Penggugat dengan Tergugat adalah didasari atas kesepakatan (*consensualitas*) dengan menandatangani surat Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) dengan hubungan yang terputus putus yaitu:
  - i. Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Nomor 833/PKWT-SIB/I/2010 untuk masa kerja mulai 06 Januari 2010 s/d 06 April 2010 ;
  - ii. Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Nomor 833A/PKWT-SIB/IV/2010 untuk masa kerja mulai 06 April 2010 s/d 06 Juni 2010 ;
3. Bahwa hubungan kerja antara Penggugat dengan Tergugat berjalan selama 6 (enam) bulan, selanjutnya hubungan kerja antara Penggugat dengan Tergugat sejak tanggal 06 Juni 2010 berakhir karena berakhirnya jangka waktu perjanjian kerja sebagaimana tertuang dalam surat Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Nomor 833A/PKWT-SIB/IV/2010;
4. Bahwa setelah hubungan kerja Penggugat dan Tergugat terputus sejak tanggal 06 Juni 2010, selanjutnya Penggugat dengan Tergugat sepakat (**Azas *Consensualitas***) menandatangani hubungan kerja tanggal 19 Juli 2013 dibuktikan dengan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Nomor 1053A/PKWT-SIB/VII/2013, selanjutnya hubungan kerja antara Penggugat dengan Tergugat sejak tanggal 19 Januari 2016 berakhir karena berakhirnya jangka waktu perjanjian kerja sebagaimana tertuang dalam surat Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Nomor 2641/PKWT-SIB/XI/2015 ;
5. Bahwa setelah hubungan kerja Penggugat dan Tergugat putus sejak tanggal 19 Januari 2016, hubungan kerja antara Penggugat dengan Tergugat terjadi berdasarkan kesepakatan (**Azas *Consensualitas***) untuk menandatangani hubungan kerja terhitung tanggal 01 Februari 2016 sebagaimana dibuktikan dengan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Nomor 2754/PKWT-SIB/II/2016, selanjutnya hubungan kerja antara Penggugat dengan Tergugat sejak tanggal 01 Februari 2019 berakhir karena berakhirnya jangka waktu perjanjian kerja sebagaimana tertuang dalam surat Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Nomor 0112/PKWT-SIB/I/2019 ;

Hal. 25 dari 35 halaman, Putusan PHI Nomor 25/Pdt.Sus-PHI/2021/PN Tpg

#### Disclaimer

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



# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

6. Bahwa setelah hubungan kerja Penggugat dan Tergugat berakhir sejak tanggal 01 Februari 2019, Penggugat dengan Tergugat sepakat (Azas Consensualitas) untuk menandatangani hubungan kerja terhitung tanggal 18 Februari 2019 sebagaimana dibuktikan dengan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Nomor 0216/PKWT-SIB/II/2019, selanjutnya hubungan kerja antara Penggugat dengan Tergugat sejak tanggal 18 Maret 2020 berakhir karena berakhirnya jangka waktu perjanjian kerja sebagaimana tertuang dalam surat Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Nomor 0525A/PKWT-SIB/XII/2019;

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

Menimbang bahwa untuk menguatkan dalil gugatannya Penggugat telah mengajukan bukti-bukti surat yang diberi tanda P - 1 sampai dengan P - 5 dan Penggugat menghadirkan saksi 5 orang atas nama Muhammad Yuhanto Iswiyono, Suharti, Even Efendy, Berliana dan Inayatunnasyiah;

Menimbang bahwa untuk mempertahankan dalil sangkalannya pihak Tergugat telah mengajukan bukti-bukti surat yang diberi tanda T - 1 sampai dengan T - 16 dan Tergugat tidak menghadirkan saksi walaupun Majelis Hakim telah memberikan kesempatan untuk itu;

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

Menimbang, bahwa selanjutnya Majelis Hakim akan mempertimbangkan status Penggugat apakah selaku pekerja kontrak (PKWT) atau pekerja tetap (PKWTT) ?

Menimbang, bahwa Penggugat mulai bekerja dengan Tergugat terhitung mulai tanggal sebagaimana tersebut diatas, dengan status hubungan kerja Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT) dilain pihak menurut Tergugat bahwa Penggugat dengan Tergugat benar ada hubungan kerja dan status hubungan kerja antara Penggugat dengan Tergugat terikat dengan hubungan kerja waktu tertentu;

Menimbang, bahwa ketentuan peraturan perundang-undangan yang mengatur secara khusus mengenai Perjanjian Kerja Waktu Tertentu ( PKWT ) atau Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu ( PKWTT ) diantaranya adalah, pasal 59

*Hal. 26 dari 35 halaman, Putusan PHI Nomor 25/Pdt.Sus-PHI/2021/PN Tpg*

#### Disclaimer

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



# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

ayat (1,2,3,4,5,6 dan 7 ) Undang-undang Nomor: 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan jo Keputusan Menteri Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Republik Indonesia KEP.100/MEN/VI/2004 Tentang Ketentuan Pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Pasal 10, Pasal 11, Pasal 12;

Menimbang, bahwa berdasarkan ketentuan pasal 59 ayat (1,2,3,4,5,6 dan 7 ) Undang-Undang nomor: 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan jo Keputusan Menteri Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Republik Indonesia KEP.100/MEN/VI/2004 Tentang Ketentuan Pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Pasal 10, Pasal 11, Pasal 12 selengkapannya 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:
  - 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.
- (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 pada ayat (1), ayat (2), ayat (4), ayat (5), dan ayat (6) maka demi hukum menjadi perjanjian kerja waktu tidak tertentu.

*Hal. 27 dari 35 halaman, Putusan PHI Nomor 25/Pdt.Sus-PHI/2021/PN Tpg*



# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

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

Menimbang, bahwa berdasarkan Keputusan menteri tenaga kerja dan transmigrasi republik indonesia nomor : kep.100/men/vi/2004 tentang ketentuan pelaksanaan perjanjian kerja waktu tertentu menteri tenaga kerja dan transmigrasi republik Indonesia pasal 10 ayat 1,2,3, Pasal 11 dan Pasal 12 ayat 1,2,3 sebagai berikut;

## Pasal 10

- (1) Untuk pekerjaan-pekerjaan tertentu yang berubah-ubah dalam hal waktu dan volume pekerjaan serta upah didasarkan pada kehadiran, dapat dilakukan dengan perjanjian kerja harian atau lepas.
- (2) Perjanjian kerja harian lepas sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) dilakukan dengan ketentuan pekerja/buruh bekerja kurang dari 21 (dua puluh satu ) hari dalam 1 (satu)bulan.
- (3) Dalam hal pekerja/buruh bekerja 21 (dua puluh satu) hari atau lebih selama 3 (tiga) bulan berturut-turut atau lebih maka perjanjian kerja harian lepas berubah menjadi PKWTT.

## Pasal 11

Perjanjian kerja harian lepas yang memenuhi ketentuan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 10 ayat (1) dan ayat (2) dikecualikan dari ketentuan jangka waktu PKWT pada umumnya.

## Pasal 12

- (1) Pengusaha yang mempekerjakan pekerja/buruh pada pekerjaan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 10 wajib membuat perjanjian kerja harian lepas secara tertulis dengan para pekerja/buruh.
- (2) Perjanjian kerja harian lepas sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) dapat dibuat berupa daftar pekerja/buruh yang melakukan pekerjaan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 10 sekurang-kurangnya memuat :
  - a. nama/alamat perusahaan atau pemberi kerja.
  - b. nama/alamat pekerja/buruh.

*Hal. 28 dari 35 halaman, Putusan PHI Nomor 25/Pdt.Sus-PHI/2021/PN Tpg*

### Disclaimer

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



# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

- c. jenis pekerjaan yang dilakukan.
- d. besarnya upah dan/atau imbalan lainnya.

(3) Daftar pekerja/buruh sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) disampaikan kepada instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan setempat selambat-lambatnya 7 (tujuh) hari kerja sejak mempekerjakan pekerja/buruh.

Menimbang, bahwa dari ketentuan tersebut diatas dan dikaitkan dengan perkara ini bahwa dalam hal PKWT dilakukan tidak sesuai ketentuan yang diatur di dalam pasal 59 ayat (1,2,3,4,5,6 dan 7 ) Undang-undang Nomor: 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan jo Keputusan Menteri Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Republik Indonesia KEP.100/MEN/VI/2004 Tentang Ketentuan Pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Pasal 10, Pasal 11, Pasal 12 maka demi hukum menjadi perjanjian kerja waktu tidak tertentu ;

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

Menimbang, bahwa berdasarkan bukti P – 2 perihal Surat Keterangan kerja/Pengalaman Kerja yang dikeluarkan oleh PT. Swakarya Indah Busana No. 072/SIB-SKK/III/2020 TANGGAL 18 Maret 2020, bahwa Sri Rejeki telah berhenti dari tugas dari pekerjaannya sebagai karyawan PT. Swakarya Indah Busana pada tanggal 17 Mei 2019;

Menimbang, bahwa berdasarkan bukti P – 3, perihal Slip Gaji tahun 2017 mulai bulan Januari s/d November atas nama SRI REZEKI (Penggugat) menerima upah sesuai UMK namun ada pemotongan upah jika Penggugat tidak masuk kerja

Menimbang, bahwa berdasarkan bukti P – 4 perihal Slip Gaji tahun 2018 mulai bulan Januari s/d November atas nama SRI REZEKI kecuali bulan Juni dan Desember slip gaji Penggugat Hilang, Penggugat menerima upah sesuai UMK namun ada pemotongan upah jika Penggugat tidak masuk kerja

Menimbang, bahwa berdasarkan bukti P – 5 perihal Slip Gaji tahun 2019 mulai bulan Maret s/d Oktober 2019 atas nama SRI REZEKI;

Menimbang, bahwa berdasarkan bukti T – 10 perihal bukti surat Perjanjian Kerja Waktu Tertentu No. 833 /PKWT-SIB/II/2010 tanggal 06 Januari 2010, yang disepakati dan ditandatangani oleh Penggugat dan Tergugat untuk

*Hal. 29 dari 35 halaman, Putusan PHI Nomor 25/Pdt.Sus-PHI/2021/PN Tpg*



# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

masa kerja 3 (tiga) bulan terhitung sejak tanggal 06 Januari 2010 s/d 06 April 2010;

Menimbang, bahwa berdasarkan bukti T – 11 perihal Bukti surat Perjanjian Kerja Waktu Tertentu No. 833A /PKWT-SIB/IV/2010 tanggal 06 April 2010, yang disepakati dan ditandatangani oleh Penggugat dan Tergugat untuk masa kerja 2 (dua) bulan terhitung sejak tanggal 06 April 2010 s/d 06 Juni 2010 ;

Menimbang, bahwa berdasarkan bukti T – 12 perihal Bukti surat Perjanjian Kerja Waktu Tertentu No. 1053A /PKWT-SIB/VII/2013 tanggal 19 Juli 2013, yang disepakati dan ditandatangani oleh Penggugat dan Tergugat untuk masa kerja 6 (enam) bulan terhitung sejak tanggal 19 Juli 2013 s/d 19 Januari 2014

Menimbang, bahwa berdasarkan bukti T – 13 Bukti surat Perjanjian Kerja Waktu Tertentu No.2641 /PKWT-SIB/XI/2015 tanggal 19 November 2015, yang disepakati dan ditandatangani oleh Penggugat dan Tergugat untuk masa kerja 2 (dua) bulan terhitung sejak tanggal 19 November 2015 s/d 19 Januari 2016;

Menimbang, bahwa berdasarkan bukti T – 14 perihal Bukti surat Perjanjian Kerja Waktu Tertentu No.2754 /PKWT-SIB/II/2016 tanggal 01 Februari 2016, yang disepakati dan ditandatangani oleh Penggugat dan Tergugat untuk masa kerja 4 (empat) bulan terhitung sejak tanggal 01 Februari 2016 s/d 01 Juni 2016;

Menimbang, bahwa berdasarkan bukti T – 15 perihal Bukti surat Perjanjian Kerja Waktu Tertentu No.0112 /PKWT-SIB/I/2019 tanggal 01 Januari 2019, yang disepakati dan ditandatangani oleh Penggugat dan Tergugat untuk masa kerja 1 (satu) bulan terhitung sejak tanggal 01 Januari 2019 s/d 01 Februari 2019;

Menimbang, bahwa berdasarkan bukti T – 16 perihal **Bukti surat Perjanjian Kerja Waktu Tertentu** No.0216 /PKWT-SIB/II/2019 tanggal 18 Februari 2019, yang disepakati dan ditandatangani oleh Penggugat dan Tergugat untuk masa kerja 3 (tiga) bulan terhitung sejak tanggal 18 Februari 2019 s/d 18 Mei 2019;

Menimbang, bahwa dengan demikian Majelis Hakim berpendapat bahwa PKWT yang dilakukan Penggugat dengan Tergugat sudah sesuai Undang-undang 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan karena sudah memenuhi ketentuan sebagaimana dimaksud pada pasal 59 ayat 7 jo

*Hal. 30 dari 35 halaman, Putusan PHI Nomor 25/Pdt.Sus-PHI/2021/PN Tpg*

#### Disclaimer

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



# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

KEP.100/MEN/VI/2004 Tentang Ketentuan Pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Pasal 10, Pasal 11, Pasal 12 maka perjanjian kerja waktu tertentu ( PKWT) yang dibuat Penggugat dengan Tergugat sah berdasarkan hukum, dengan demikian Majelis Hakim berpendirian bahwa hubungan kerja antara Penggugat dengan Tergugat berdasarkan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu;

Menimbang, bahwa selanjutnya Majelis Hakim akan mempertimbangkan mengenai upah Penggugat;

Menimbang, bahwa Penggugat mendalilkan upah terakhir Penggugat dengan menerima upah minimum Kota Tanjungpinang (UMK);

Definisi upah minimum adalah upah bulanan terendah berupa upah tanpa tunjangan atau upah pokok termasuk tunjangan tetap yang ditetapkan oleh gubernur sebagai jaring pengaman.

Menimbang, bahwa Terkait dengan upah minimum pekerja harian lepas diatur pada Pasal 19 Permenaker 15/2018, yakni:

Upah Pekerja/Buruh harian lepas ditetapkan secara bulanan yang dibayarkan berdasarkan jumlah hari kehadiran dengan perhitungan upah sehari:

- a. Bagi perusahaan dengan sistem waktu kerja 6 (enam) hari dalam seminggu, upah bulanan dibagi 25 (dua puluh lima);

Menimbang, bahwa berdasarkan bukti P – 3, perihal Slip Gaji tahun 2017 mulai bulan Januari s/d November atas nama SRI REZEKI (Penggugat) menerima upah sesuai UMK namun ada pemotongan upah jika Penggugat tidak masuk kerja,

Menimbang, bahwa berdasarkan bukti P – 4 perihal Slip Gaji tahun 2018 mulai bulan Januari s/d November atas nama SRI REZEKI kecuali bulan Juni dan Desember slip gaji Penggugat Hilang, Penggugat menerima upah sesuai UMK namun ada pemotongan upah jika Penggugat tidak masuk kerja.

Menimbang, bahwa berdasarkan bukti diatas bahwa majelis menemukan fakta bahwa Penggugat mendapat upah ditetapkan secara bulanan yang dibayarkan berdasarkan jumlah hari kehadiran dengan perhitungan upah sehari dan diperkuat dengan saksi Penggugat bahwa apabila tidak bekerja tidak dibayar dan untuk Penggugat bekerja dibayar harian bekerja dengan status borongan dengan demikian Majelis Hakim berkeyakinan bahwa Penggugat mendapatkan upah yaitu ditetapkan secara bulanan yang dibayarkan berdasarkan jumlah hari kehadiran dengan perhitungan upah sehari;

*Hal. 31 dari 35 halaman, Putusan PHI Nomor 25/Pdt.Sus-PHI/2021/PN Tpg*



Menimbang bahwa jenis pekerjaan dari usaha Tergugat adalah berdasarkan orderan atau pesanan yang sifatnya musiman yaitu apabila ada pesanan maka Tergugat mulai beroperasi dan apabila tidak ada orderan perusahaan pun tidak akan beroperasi, dikarenakan jenis pekerjaan yang Tergugat terima yaitu merupakan pekerjaan borongan untuk waktu tertentu maka hubungan perjanjian antara Penggugat dengan Tergugat didasari pada perjanjian kerja waktu tertentu, sehingga kedudukan ikatan hukum antara Penggugat dan Tergugat bukan sebagai pekerja tetap sebagaimana dimaksud dalam pasal 57 ayat (2) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003, Tergugat menyadari kedudukan penggugat merupakan pekerja waktu tertentu karena jenis pekerjaan yang Tergugat terima merupakan pekerjaan waktu tertentu, Tergugat tidak mungkin mengangkat Penggugat sebagai karyawan tetap karena memang jenis pekerjaan yang perusahaan terima bukan pekerjaan yang sifatnya jangka panjang dan terus menerus, dengan demikian selesainya ikatan kerja antara Penggugat dan Tergugat karena batas waktu yang dituangkan dalam perjanjian kerja telah berakhir, sehingga kedudukan ikatan hukum antara Penggugat dan Tergugat bukan sebagai pekerja tetap sebagaimana dimaksud dalam Pasal 57 ayat (2) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 sedangkan Penggugat gagal membuktikan dalil gugatan yang dibebankan kepadanya yang terkait dengan Hubungan Kerja antara Penggugat dengan Tergugat perihal kontrak kerja Sedangkan Tergugat dapat membuktikan dalil jawabannya perihal kontrak kerja antara Tergugat dengan Penggugat;

Menimbang bahwa perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT) antara Penggugat dengan Tergugat sudah sesuai dengan ketentuan Pasal 59 ayat (7) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan karena PKWT Penggugat tersebut tersebut adalah jenis pekerjaan yang diperkirakan penyelesaiannya paling lama 3 (tiga) tahun sebagaimana dimaksud ketentuan Pasal 59 ayat (1) huruf b Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003. Jo Pasal 3 Kepmenakertrans Nomor 100/Men/VI/2004

Menimbang, bahwa dengan demikian Majelis Hakim berkesimpulan hubungan kerja antara Penggugat dengan Tergugat berdasarkan PKWT dengan status pekerja borongan dengan upah Penggugat ditetapkan secara bulanan sejumlah UMK yang dibayarkan berdasarkan jumlah hari kehadiran dengan perhitungan upah sehari sejumlah upah bulanan dibagi 25 (dua puluh lima) hari kerja karena Perusahaan Tergugat dengan sistem waktu kerja 6 (enam) hari dalam seminggu;

*Hal. 32 dari 35 halaman, Putusan PHI Nomor 25/Pdt.Sus-PHI/2021/PN Tpg*



# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Menimbang bahwa selanjutnya, Majelis Hakim akan mempertimbangkan apakah Pemutusan Hubungan Kerja yang dilakukan oleh Tergugat kepada Penggugat sudah berdasarkan Undang-undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan ?

Menimbang bahwa sebagai konsekwensi hukum dari hubungan kerja antara Penggugat dengan Tergugat yang terikat berdasarkan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu maka untuk melakukan pemutusan hubungan kerja atau mengakhiri hubungan kerja antara Penggugat dengan Tergugat harus tetap mengacu pada ketentuan yang telah diatur didalam peraturan Perundang-undangan yang berlaku;

Menimbang bahwa sesuai dengan ketentuan Pasal 56 ayat (1),(2) Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, menyatakan bahwa

- (1) Perjanjian kerja dibuat untuk waktu tertentu atau untuk waktu tidak tertentu.
- (2) Perjanjian kerja untuk waktu tertentu sebagaimana dimaksud pada ayat (1)

didasarkan atas:

- a. jangka waktu; atau
- b. selesainya suatu pekerjaan tertentu.

Menimbang, bahwa Penggugat bekerja dengan Tergugat dengan status pekerja harian lepas yang dipekerjakan berdasarkan PKWT dan diatur dalam Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor KEP-100/MEN/VI/2004 Tahun 2004 tentang Ketentuan Pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu ("Kepmenakertrans 100/ 2004"). Pasal 10 ayat (1) Kepmenakertrans 100/2004 menyatakan sebagai berikut:

Untuk pekerjaan-pekerjaan tertentu yang berubah-ubah dalam hal waktu dan volume pekerjaan serta upah didasarkan pada kehadiran, dapat dilakukan dengan perjanjian kerja harian lepas.

Menimbang bahwa dari seluruh pertimbangan tersebut dapat diketahui bahwa PHK yang dilakukan oleh Tergugat terhadap Penggugat sudah sesuai dengan pasal 56 ayat 2 karena Penggugat dengan Tergugat terikat dengan PKWT dan Perjanjian kerja untuk waktu tertentu Penggugat sudah selesai sesuai dengan jangka waktu yang diperjanjikan didalam PKWT dan selesainya suatu pekerjaan tertentu antara Penggugat dengan Tergugat, sehingga pemutusan hubungan kerja yang dilakukan oleh Tergugat kepada Penggugat adalah sah berdasarkan hukum, dengan demikian Petitum gugatan Penggugat angka 1,2,3,4, tidak dapat dikabulkan atau di tolak.

Menimbang, bahwa oleh karena Petitum gugatan Penggugat angka 1,2,3,4, yang menjadi substansi pokok dalam perkara a quo dinyatakan ditolak maka

*Hal. 33 dari 35 halaman, Putusan PHI Nomor 25/Pdt.Sus-PHI/2021/PN 1pg*

#### 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

petitum selanjutnya yang merupakan bagian lanjutan dari petitum angka 1, 2, 3, dan 4 adalah sudah tidak beralasan hukum dan oleh karenanya haruslah juga dinyatakan ditolak;

Menimbang bahwa hubungan kerja antara Penggugat dengan Tergugat demi hukum sah berdasarkan PKWT dengan status penggugat sebagai pekerja harian lepas dan borongan dan majelis hakim telah menyatakan Pemutusan Hubungan Kerja yang dilakukan Tergugat kepada Penggugat sudah berdasarkan hukum yang berlaku maka berdasarkan segala sesuatu yang telah dipertimbangkan diatas dengan pertimbangan alasan hukumnya maka telah cukup alasan bagi Majelis Hakim untuk menolak gugatan Penggugat untuk seluruhnya;

Menimbang bahwa oleh karena gugatan Penggugat ditolak seluruhnya, sedangkan nilai gugatan dalam perkara a quo diatas Rp. 150.000.000,- (seratus lima puluh juta rupiah), maka sebagaimana diatur dalam Pasal 58 Undang-undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial maka biaya yang timbul dalam perkara ini di bebankan kepada Penggugat dengan demikian Petitum gugatan Penggugat angka 8 beralasan untuk di tolak;

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

## MENGADILI

Dalam Eksepsi

- Menolak Eksepsi Tergugat

Dalam Pokok Perkara

1. Menolak gugatan Penggugat untuk seluruhnya
2. Biaya perkara yang timbul dari perkara ini dibebankan kepada Penggugat sejumlah Rp545.000.00,- ( lima ratus empat puluh lima ribu rupiah);

Demikianlah diputuskan dalam rapat permusyawaratan Majelis Hakim Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Tanjungpinang pada hari Senin, 21 Juni 2021, oleh JUSTIAR RONAL, SH., selaku Hakim Ketua, YASOKHI ZALUKHU, SH., dan HOUSNI MUBARAQ, SH., masing-masing sebagai Hakim-hakim Anggota dan dibacakan dalam sidang yang terbuka untuk umum pada hari

*Hal. 34 dari 35 halaman, Putusan PHI Nomor 25/Pdt.Sus-PHI/2021/PN Tpg*



# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Senin, 5 Juli 2021 oleh Hakim Ketua dengan didampingi Hakim-Hakim Anggota tersebut dan dibantu oleh BAINUDDIN SIHOMBING, S.H.,M.H., Panitera Pengganti dan dihadiri oleh Kuasa Penggugat dan Kuasa Tergugat;

Hakim Anggota

Hakim Ketua

YASOKHI ZALUKHU, SH.

JUSTIAR RONAL, SH.,

HOUSNI MUBARAQ, SH

Panitera Pengganti

BAINUDDIN SIHOMBING, S.H.,M.H.,

## RINCIAN BIAYA PERKARA

- Materi Putusan : Rp. 10.000.00,-
- Panggilan Jurusita : Rp.400.000.00,-
- Administrasi : Rp. 75.000.00,-

## PENERIMAAN NEGARA

- Pendaftaran : Rp. 30.000.00,-
  - PNBP Panggilan Pertama Penggugat : Rp. 10.000.00,-
  - PNBP Panggilan Pertama Tergugat : Rp. 10.000.00,-
  - Redaksi : Rp. 10.000.00,-
- Rp.545.000.00,-

Hal. 35 dari 35 halaman, Putusan PHI Nomor 25/Pdt.Sus-PHI/2021/PN Tpg