



**PUTUSAN**

**Nomor : 164/Pdt.Sus-PHI/2017/PN.Srg**

**DEMI KEADILAN BERDASARKAN KETUHANAN YANG MAHA ESA<sup>1</sup>**

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

1. **AHMAD HAFIDI**, tempat & tanggal lahir, **SERANG, 1-9-1989**, Pekerjaan swasta, Agama Islam, Nomor KTP. 3604101506890431 beralamat di Kampung Sadik, Rt.014 Rw 004 Desa Pager Agung, Kabupaten Serang, Provinsi Banten, selanjutnya disebut sebaga.....**Penggugat (1);**
2. **ABDULLAH**, Tempat & tanggal lahir, Serang, 02-07-1985, Agama Islam, No.360409020850001 Pekerjaan Swasta, beralamat di Kampung Calung, Rt.012 Rw.004 Desa Pulo Kecamatan Ciruas, Kabupaten Serang, Provinsi Banten, selanjutnya disebut sebagai .....**Penggugat (2);**

dalam hal ini memberikan Kuasa Kepada DIDIN MUHIDIN, S.H, SUPRIHAT, HAERUDIN, KAMID, RISUMAN, DAN MUHAMAD OLEH adalah Pengurus Dewan Pimpinan Cabang Serikat Pekerja Nasional Kabupaten Serang yang telah dikukuhkan dengan Surat Keputusan Dewan Pimpinan Daerah SPN Provinsi Banten No. SKep. 002/DPD-SPN/Banten/XII/2014 dan Tercatat di Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Serang dengan Nomor Pencatatan No : 07/DPC-SPN/03/V/2011, yang beralamat sekretariat di Jl. Raya Jakarta - Serang KM. 90,5 Desa Petung, Kecamatan Keragilan, Kabupaten Serang, Provinsi Banten, berdasarkan Surat Kuasa Khusus tertanggal, 09 September 2017, yang telah didaftarkan di Kepaniteraan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Serang



# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

pada tanggal 1 November 2017 dengan register nomor 164/Pdt.SUS-PHI/2017/PN.Srgselanjutnya disebut sebagai.....**Para Penggugat;**

## MELAWAN

**PT. UNITED KINGLAND** yang beralamat di Jl. Raya Serang Km. 68, Desa Nambo Ilir, Kecamatan Kibin, Kabupaten Serang, Provinsi Banten dalam hal ini diwakili oleh Albert R Donggala Karyawan PT. United King Land dengan Jabatan HRD & GA Manager berdasarkan surat kuasa Khusus tertanggal 15 November 2017 selanjutnya disebut sebagai .....**TERGUGAT ;**

Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri tersebut;  
Setelah membaca berkas perkara beserta surat-surat yang bersangkutan;  
Setelah melihat bukti-bukti yang diajukan kedua belah pihak yang berperkara;

## TENTANG DUDUK PERKARANYA

Menimbang, bahwa Para Penggugat dalam surat gugatannya tanggal 31 Oktober 2017 yang telah didaftarkan di Kepaniteraan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Serang pada tanggal, 1 November 2017 dengan register Nomor 164/Pdt.SUS-PHI/2017/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, hal ini dibuktikan dengan dikeluarkan **Nota Anjuran oleh Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Serang Nomor : 567/0637/HI/2017**, 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;

Halaman 2 dari 31 Putusan Nomor 164/Pdt.Sus-PHI/2017/PN Srg



# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

3. Bahwa **PENGGUGAT - 1** adalah Karyawan yang bekerja pada Perusahaan TERGUGAT dan awal masuk kerja sebagai berikut:

Nama : **AHMAD HAFIDI**  
Nomor Induk Karyawan/NIK : 201110122  
Bagian : HEATER  
Awal Masuk Kerja : 6 Oktober 2011

4. Bahwa **PENGGUGAT - 2** adalah Karyawan yang bekerja pada Perusahaan TERGUGAT dan awal masuk kerja sebagai berikut:

Nama : **ABDULLAH**  
Nomor Induk Karyawan/NIK : 201109066  
Bagian : STRAINER  
Awal Masuk Kerja : 11 Noember 2011

5. Bahwa PARA PENGGUGAT menerima upah untuk setiap bulannya sesuai dengan Upah Minimum kabupaten Serang (UMK / Rp. 3.010.500,-) setelah terlebih dahulu dikurangi iuran kopras, iuran BPJS Ketenagakerjaan dan BPJS Kesehatan;
6. Bahwa TERGUGAT dalam melakukan pembayaran upah kepada PARA PENGGUGAT dan seluruh karyawan yang bekerja di perusahaan TERGUGAT setiap setiap bulannya, dengan cara transfer melalui BANK MANDIRI;
7. Bahwa TERGUGAT ketika melakukan pembayaran upah kepada PARA PENGGUGAT dan seluruh karyawannya tidak memberi tanda terima upah (Slip Gaji), sehingga bukti pembayaran hanya dapat dilihat dari print Rekening Koran Bank Mandiri;
8. 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;
9. Bahwa PENGGUGAT-1 dari awal bekerja tahun pertama bekerja di Perusahaan TERGUGAT yaitu Bulan Oktober 2011 sampai dengan bulan Maret tahun 2013 menerima upah dari perusahaan TERGUGAT secara CASH/manual, dan barulah di Bulan April 2013 PENGGUGAT-1 menerima upah dari TERGUGAT melalui transfer Bank Mandiri;

Halaman 3 dari 31 Putusan Nomor 164/Pdt.Sus-PHI/2017/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)



## Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

10. Bahwa PENGGUGAT-2 dari awal bekerja tahun pertama bekerja di Perusahaan TERGUGAT yaitu Bulan November 2011 sampai dengan Bulan Mei tahun 2012 menerima upah dari perusahaan TERGUGAT secara CASH/manual, dan barulah di Bulan Juni 2012 PENGGUGAT-2 menerima upah dari TERGUGAT melalui transfer Bank Mandiri;
11. Bahwa PENGGUGAT-1 telah bekerja di Perusahaan TERGUGAT dari Bulan Oktober 2011, diikutsertakan dalam program Jamsostek/BPJS Ketenagakerjaan oleh TERGUGAT pada Bulan Oktober 2011 sebagaimana tertera pada laporan saldo Jamsostek/BPJS Ketenagakerjaan;-
12. Bahwa PENGGUGAT-2 telah bekerja di Perusahaan TERGUGAT dari Bulan November 2011, namun baru diikutsertakan dalam program Jamsostek/BPJS Ketenagakerjaan oleh TERGUGAT pada Bulan September 2012 sebagaimana tertera pada laporan saldo Jamsostek/BPJS Ketenagakerjaan;
13. Bahwa PARA 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 PARA PENGGUGAT;
14. Bahwa perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja ini berawal dari kejadian pada tanggal 31 Desember 2016, PARA PENGGUGAT di Putus Hubungan Kerjanya oleh TERGUGAT beserta beberapa karyawan, jumlah karyawan yang di PHK pada saat itu berjumlah 46 orang melalui pengumuman yang ditempel dipapan pengumuman dengan alasan telah berakhir masa kontrak kerja, dan sejak tanggal tersebut PARA PENGGUGAT tidak lagi diperbolehkan untuk masuk bekerja seperti biasanya;
15. Bahwa setelah terjadinya PHK, untuk selanjutnya PARA PENGGUGAT yang didampingi oleh pengurus Serikat Pekerja Nasional (SPN) melakukan perundingan secara bipartit dengan pihak TERGUGAT namun tidak tercapai kesepakatan, sehingga kedua belah pihak sepakat untuk melanjutkan perundingan ke tingkat mediasi;
16. Bahwa dengan didampingi oleh kuasa hukumnya dari DPC SPN Kabupaten Serang PARA PENGGUGAT dengan TERGUGAT melakukan perundingan pada tingkat mediasi di Dinas Tenaga kerja Kabupaten Serang;
17. Bahwa pada sidang Mediasi pihak TERGUGAT menyampaikan pendapat, bahwa TERGUGAT melakukan Pemutusan Hubungan Kerja Kepada PARA

Halaman 4 dari 31 Putusan Nomor 164/Pdt.Sus-PHI/2017/PN Srg



# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

PENGUGAT dengan alasan telah habis masa kontrak kerja/telah berakhirnya PKWT;

18. Bahwa pada perundingan ditingkat mediasi sebelum dikeluarkannya Nota anjuran oleh pihak Mediator ada 3 (tiga) orang dari 43 (empat puluh tiga) orang yang sedang berproses di Mediasi yang dipekerjakan kembali oleh pihak TERGUGAT dan diberi surat keputusan (SK) sebagai karyawan dengan status pekerja tetap yaitu: DEDE SURYADI, SIGIT TRIYANTO dan SARIPUDIN, sehingga jumlah pekerja yang berproses sampai dengan dikeluarkannya anjuran berjumlah 40 (empat puluh) orang;

19. Bahwa setelah melalui perundingan di tingkat mediasi, akhirnya pihak Mediator Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Serang mengeluarkan anjuran yang isi pokoknya sebagai berikut:

## MENGANJURKAN:

1. Agar pihak perusahaan PT. United Kingland– Kecamatan Kibin Kabupaten Serang ada upaya-upaya mempekerjakan kembali pada bagian/jabatan, di tempat/lokasi Perusahaan PT. United Kingland dan tanpa mengurangi upah yang biasanya diterima setiap bulannya/ketentuan yang berlaku, kepada Pekerja an. Sdr:

No.	NAMA PEKERJA
1.	EDI SAPUTRA
2.	HUMAENI
3.	BARKAH EKO PUDJI ENDARTO
4.	ARNO
5.	SARNATA
6.	KHOIRUN NUPUS
7.	ABDULLAH
8.	RUDI HARYANTO
9.	ERWIN SANTOSO
10.	ZAINAL ABIDIN



11.	HIRWAN
12.	IKSAN
13.	ZAENAL
14.	MISJAYA
15.	HASAN ASYARI
16.	AHMAD SIDIK
17.	HASAN
18.	RISWANTO
19.	SALMIN
20.	EKO Rianto
21.	ANDI ROHWANDI
22.	AHMAD HANAFI
23.	ROHANI PURNARANCANG
24.	MU'MIN ALFAJIRIN
25.	HUSEN
26.	ARIF BIONO
27.	MASDI
28.	MULYANA
29.	MURDI SUPRIYATNA
30.	AMDI KAJI
31.	EKO AGUS WALUYO
32.	SULARTO



33.	MIFTAH FAUZI
34.	TOMI FALENTINO
35.	SUPRIYADI
36.	AHMAD SOLEH MUHTADIN
37.	TAMRIN
38.	ENDA JUANDA
39.	DEDE RUSMIN
40.	AHMAD HAFIDI
-	40 PEKERJA

2. Agar pihak perusahaan PT. United Kingland- Kibin kabupaten Serang membayar upah beserta hak-hak lainnya sesuai ketentuan yang berlaku, kepada pekerja an. Edi Saputra dan Rekan-rekan (40 orang/Pekerja).
  3. Agar Pihak Perusahaan PT. United Kingland- Kibin Kabupaten Serang melaksanakan poin 1 (satu) dan 2 (dua) tersebut diatas kepada Pekerja an. Sdr. Edi Saputra dan Rekan-rekan (40 orang/pekerja) selambat-lambatnya 7 (tujuh) hari kerja setelah menerima anjuran ini, apabila salah satu merasa dirugikan/tidak ada kesepakatan/Persetujuan bersama, maka sesuai UU No. 2 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, diajukan kepada Pengadilan Perselisihan Hubungan Industrial.
  4. Agar kedua belah pihak memberikan jawaban atas Anjuran selambat-lambatnya dalam jangka waktu 10 (sepuluh) hari kerja setelah menerima anjuran ini.
- 20.** Bahwa atas dikeluarkannya Anjuran oleh Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Serang selaku Mediator atas perkara a quo, PARA PENGGUGAT melalui surat Nomor: ADVP/004/B-Ext/DPC SPN/SRG/III/2017 tertanggal 10 Maret 2017, menyatakan menerima anjuran dari Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Serang selaku mediator;





# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

21. Bahwa PARA PENGGUGAT menolak Pemutusan Hubungan Kerja dengan alasan Habis masa kontrak/PKWT yang dilakukan oleh TERGUGAT karena tidak sesuai dengan ketentuan perundang-undangan ketenagakerjaan yang berlaku;

22. Bahwa mengingat Perusahaan TERGUGAT telah bertahun-tahun memproduksi Ban roda kendaraan, maka perusahaan TERGUGAT tidak dapat menerapkan sistim kerja kontrak/PKWT, 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 Menti 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.”***

23. Bahwa terkait dengan apa yang diatur dalam ketentuan pasal 59 ayat (1) Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan Jo Keputusan Menti Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor 100/Men/VI/2004, 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 kendaraan di Perusahaan TERGUGAT bukan merupakan produk baru, pengerjaan Ban roda kendaraan bukanlah bersifat musiman, merupakan produk utama bukan produk tambahan serta tidak dipengaruhi oleh iklim dan cuaca, sehingga tidak ada alasan bagi TERGUGAT untuk menerapkan sistim kerja kontrak/PKWT;-

Halaman 8 dari 31 Putusan Nomor 164/Pdt.Sus-PHI/2017/PN Srg





24. Bahwa dengan dipekerjakannya kembali 3 (tiga) orang pekerja dari 43 (empat puluh tiga) orang yang di-PHK dengan status pekerj tetap/PKWT oleh TERGUGAT sebagaimana telah disampaikan PENGGUGAT di poin (18) gugatan ini, hal ini membuktikan sebenarnya TERGUGAT telah mengakui dengan sendrinya bahwa di Perusahaan TERGUGAT tidak dapat diterapkan sistim kerja Kontrak/PKWT;
25. Bahwa PARA PENGGUGAT dari ketika awal masuk kerja sampai dengan terjadinya PHK telah beberapa kali menandatangani perjanjian kerja kontrak/PKWT, yaitu setidaknya-tidaknya telah 10 (sepuluh) kali menandatangani perjanjian Kontrak (PKWT), sehingga hal tersebut bertentangan dengan ketentuan pasal 59 ayat (4) Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, yang berbunyi: “ ***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.***”;
26. Bahwa dengan dilakukannya perpanjangan kontrak/PKWT yang berulang-ulang dan lebih dari satu kali, maka Perjanjian Kerja Waktu Tertentu antara PARA PENGGUGAT dengan TERGUGAT adalah batal demi hukum, oleh karenanya maka demi hukum hubungan kerja antara PARA PENGGUGAT dengan TERGUGAT menjadi hubungan kerja dengan Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT);
27. Bahwa PARA PENGGUGAT setiap setelah menandatangani Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) tidak pernah diberikan salinannya oleh TERGUGAT, sebagaimana diatur dalam ketentuan dalam pasal 54 ayat (3) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan yang berbunyi: “***Perjanjian Kerja dimaksud ayat (1) dibuat sekurang-kurangnya rangkap 2 (dua), yang mempunyai kekuatan hukum yang sama, serta pekerja/buruh dan pengusaha masing-masing mendapat 1 (satu) perjanjian kerja***”. Sehingga dengan demikian Perjanjian Kerja waktu Tertentu yang telah dibuat dan ditandatangani menjadi tidak sah dan batal demi hukum, maka oleh karenanya hubungan kerja PARA PENGGUGAT dengan TERGUGAT menjadi hubungan kerja dengan Perjanjian Kerja Waktu tidak Tertentu (PKWTT/Tetap);
28. Bahwa Pemutusan Hubungan Kerja yang dilakukan oleh TERGUGAT kepada PARA PENGGUGAT adalah tidak sah dan batal demi hukum, karena belum mendapatkan penetapan dari Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan



# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Negeri Serang sebagaimana diatur dalam ketentuan Perundang-undangan Ketenagakerjaan sebagai berikut:

- a. Pasal 61 ayat (1c) Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan yang berbunyi :

*“Perjanjian kerja berakhir apabila adanya putusan pengadilan dan/atau putusan atau penetapan lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang telah mempunyai kekuatan hukum yang bersifat tetap”.*

- b. Pasal 151 ayat (3) Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan yang berbunyi :

*“dalam hal perundingan sebagai mana di maksud dalam ayat (2) benar –benar tidak menghasilkan persetujuan, pengusaha hanya dapat memutuskan hubungan kerja/buruh setelah memperoleh penetapan dari lembaga penyelesaian hubungan industrial.”;*

- c. Pasal 152 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan yang berbunyi :

*“Permohonan Penetapan pemutusan hubungan kerja di ajukan secara tertulis kepada lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial disertai alasan yang menjadi dasarnya”;*

29. Bahwa sehubungan dengan sampai saat ini TERGUGAT tidak menjalankan ajuran dari Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Serang, maka oleh karenanya PARA PENGGUGAT berpendapat bahwa TERGUGAT menolak Anjuran yang dikeluarkan oleh Disnakertrans Kabupaten Serang dan sudah tidak menghendaki PARA PENGGUGAT untuk melanjutkan bekerja pada perusahaan TERGUGAT, dan karena TERGUGAT melakukan PHK masal yaitu PHK terhadap 43 pekerja, sehingga PHK yang dilakukan oleh TERGUGAT masuk dalam kategori PHK karena Efisiensi, sehingga oleh karena itu TERGUGAT berkewajiban untuk memberikan kepada PARA PENGGUGAT hak atas pesangon sesuai ketentuan Pasal 164 ayat (3) Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan,;

30. Bahwa sebagaimana diatur dalam ketentuan Pasal 164 ayat (3) Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan yang berbunyi: “ Pengusaha dapat melakukan Pemutusan Hubungan kerja terhadap pekerja/buruh karena perusahaan tutup bukan karena mengalami kerugian 2 (dua) tahun berturut-turut atau bukan karena keadaan memaksa (force majeure) tetapi **perusahaan melakukan efisiensi**, dengan ketentuan

Halaman 10 dari 31 Putusan Nomor 164/Pdt.Sus-PHI/2017/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)



pekerja/buruh berhak atas uang pesangon sebesar 2 (dua) kali ketentuan pasal 156 ayat (2), uang penghargaan masa kerja sebesar 1 (satu) kali ketentuan pasal 156 ayat (3), dan uang penggantian hak sesuai ketentuan pasal 156 ayat (4).”;

31. Bahwa besarnya uang pesangon yang wajib diberikan oleh TERGUGAT kepada PARA PENGGUGAT berdasarkan Ketentuan Pasal 164 ayat (3) Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan yaitu sebagai berikut:

**PENGUGAT- 1 (AHMAD HAFIDI):**

Masa Kerja 5 Tahun 2 Bulan

Uang pesangon:

$2 \times \text{ketentuan pasal 156 ayat (2)} = 2 \times 6 \times \text{Rp. 3.010.500,} = \text{Rp. 36.126.000,}$

Uang Penghargaan Masa Kerja:

$1 \times \text{Ketentuan pasal 156 ayat (3)} = 1 \times 2 \times \text{Rp. 3.010.500,} = \text{Rp. 6.021.000,}$

Uang Pengganti Hak:

Hak Cuti

$12 \times \text{upah sehari} = 12 \times (\text{Rp. 3.010.500/ 25}) = 12 \times \text{Rp. 120.420,} = \text{Rp. 1.445.040,}$

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

$15\% \times (\text{Rp. 36.126.000} + \text{Rp. 6.021.000}) = \text{Rp. 6.322.050,}$

Total = **Rp. 49.914.090,** ( Empat Puluh Sembilan Juta Sembilan Ratus Empat Belas Ribu Sembilan Puluh Rupiah )

**PENGUGAT-2 (ABDULLAH);**

Masa Kerja 5 Tahun 1 Bulan

Uang pesangon:

$2 \times \text{ketentuan pasal 156 ayat (2)} = 2 \times 6 \times \text{Rp. 3.010.500,} = \text{Rp. 36.126.000,}$

Uang Penghargaan Masa Kerja:

$1 \times \text{Ketentuan pasal 156 ayat (3)} = 1 \times 2 \times \text{Rp. 3.010.500,} = \text{Rp. 6.021.000,}$

Uang Pengganti Hak:



Hak Cuti

$12 \times \text{upah sehari} = 12 \times (\text{Rp. } 3.010.500 / 25) = 12 \times \text{Rp. } 120.420, = \text{Rp. } 1.445.040,$

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

$15\% \times (\text{Rp. } 36.126.000 + \text{Rp. } 6.021.000) = \text{Rp. } 6.322.050,$

Total = **Rp. 49.914.090,** ( Empat Puluh Sembilan Juta Sembilan Ratus Empat Belas Ribu Sembilan Puluh Rupiah )

32. Bahwa sejak TERGUGAT melakukan Pemutusan Hubungan Kerja secara sepihak, TERGUGAT melarang PARA PENGGUGAT masuk bekerja untuk melaksanakan kewajiban bekerja sejak Tanggal, 31 Desember 2017 dan hingga didaftarkan gugatan ini di kepaniteraan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Serang TERGUGAT tidak lagi menjalankan kewajibannya membayar upah PARA PENGGUGAT serta kewajiban lain yang telah diatur oleh Undang-Undang Ketenagakerjaan, padahal PHK tersebut belum ada penetapan dari Lembaga Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial yang berkekuatan hukum tetap;
33. Bahwa yang dimaksud dengan putusan/penetapan Lembaga Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial yang berkekuatan hukum tetap sesuai dengan putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 37/PUU-1X/2011 tertanggal 19 September 2011 tentang yudicial review pasal 155 ayat 2 Undang-undang No. 13/2003 tentang Ketenagakerjaan adalah Putusan lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang sudah mendapatkan putusan dari Mahkamah Agung (untuk perselisihan hak dan PHK);
34. Bahwa sesuai dengan putusan Mahkamah Konstitusi No. 37/PUU-IX/2011 tersebut, dan oleh karena PHK yang dilakukan TERGUGAT terhadap PARA PENGGUGAT belum mempunyai kekuatan hukum tetap maka upah yang harus dibayar oleh **TERGUGAT** kepada PARA PENGGUGAT sejak Bulan Januari 2017 hingga Bulan Mei 2017 adalah sebagai berikut :
- PENGGUGAT – 1 (AHMAD HAFIDI);

No	Bulan	Upah yang belum dibayar
1	Januari 2017	Rp. 3.010.500,-
2	Pebruari 2017	Rp. 3.010.500,-
3	Maret 2017	Rp. 3.010.500,-



4	April 2017	Rp. 3.010.500,-
5	Mei 2017	Rp. 3.010.500,-
Jumlah		Rp. 15.052.500,-

PENGGUGAT – 2 (ABDULLAH);

No	Bulan	Upah yang belum dibayar
1	Januari 2017	Rp. 3.010.500,-
2	Pebruari 2017	Rp. 3.010.500,-
3	Maret 2017	Rp. 3.010.500,-
4	April 2017	Rp. 3.010.500,-
5	Mei 2017	Rp. 3.010.500,-
Jumlah		Rp. 15.052.500,-

Total upah yang belum dibayarkan oleh TERGUGAT terhadap PARA PENGGUGAT sebesar **Rp. 30.105.000,-** (*Tiga Puluh juta Seratus Lima Ribu Rupiah*) dan untuk selanjutnya memerintahkan TERGUGAT untuk tetap membayar upah PENGGUGAT sampai dengan adanya putusan yang berkekuatan hukum tetap;

35. Bahwa oleh karena Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) yang dilakukan TERGUGAT terhadap PARA PENGGUGAT belum mempunyai kekuatan hukum tetap, dan PARA PENGGUGAT masih sah sebagai karyawan pada perusahaan TERGUGAT, serta hingga gugatan ini di daftarkan telah melewati Bulan Puasa oleh karena itu PENGGUGAT berhak atas Uang Tunjangan Hari Raya (THR) sesuai dengan PERATURAN MENTRI KETENAGAKERJAAN R.I NOMOR 6 TAHUN 2016 TENTANG TUNJANGAN HARI RAYA KEAGAMAAN BAGI PEKERJA/BURUH DI PERUSAHAAN yang besarnya satu bulan upah, yaitu Masing – masing sebesar @Rp. 3.010.500,- (*Tiga Juta sepuluh ribu lima ratus rupiah*) sehingga jumlah seluruhnya sebesar Rp. 6.021.000,- (*Enam Juta Dua Puluh Satu Ribu Rupiah*);

**I. DALAM PERMOHONAN SITA JAMINAN:**



# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Bahwa guna menjamin dilaksanakannya putusan Majelis Hakim atas perkara ini oleh TERGUGAT, maka PARA PENGGUGAT dengan ini mengajukan permohonan sita jaminan berupa satu Unit kendaraan Mobil jenis box, merk Mitsusubishi, dengan Nomor polisi A 8760 FL milik TERGUGAT

## -----TUNTUTAN-----

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

### I. DALAM POKOK PERKARA:

1. Menyatakan menerima dan Mengabulkan Gugatan PARA PENGGUGAT untuk seluruhnya;
2. Menyatakan Pemutusan Hubungan Kerja yang dilakukan oleh TERGUGAT kepada PARA PENGGUGAT dengan alasan **Berakhirnya Kontrak/berakhirnya PKWT** adalah tidak sah dan batal demi hukum;
3. Menyatakan Hubungan kerja antara PARA PENGGUGAT dengan TERGUGAT adalah Hubungan Kerja dengan Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu/PKWTT;
4. Memerintahkan kepada TERGUGAT untuk membayar uang pesangon kepada PENGGUGAT-1 (AHMAD HAFIDI) sebesar **Rp. 49.914.090,** ( Empat Puluh Sembilan Juta Sembilan Ratus Empat Belas Ribu Sembilan Puluh Rupiah ), membayar uang pesangon kepada PENGGUGAT-2 (ABDULLAH) sebesar **Rp. 49.914.090,** ( Empat Puluh Sembilan Juta Sembilan Ratus Empat Belas Ribu Sembilan Puluh Rupiah ), dengan rincian masing-masing sebagai berikut:

#### PENGGUGAT- 1 (AHMAD HAFIDI):

2 x ketentuan pasal 156 ayat (2) = 2 x 6 x Rp. 3.010.500, = Rp. 36.126.000,

Uang Penghargaan Masa Kerja:

1 x Ketentuan pasal 156 ayat (3) = 1 x 2 x Rp.. 3.010.500, = Rp. 6.021.000,

Uang Pengganti Hak:

Hak Cuti

12 x upah sehari = 12 x ( Rp. 3.010.500/ 25) = 12 x Rp. 120.420, = Rp. 1.445.040,

Halaman 14 dari 31 Putusan Nomor 164/Pdt.Sus-PHI/2017/PN Srg





# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

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

$$15\% \times (\text{Rp. } 36.126.000 + \text{Rp. } 6.021.000) = \text{Rp. } 6.322.050,$$

PENGGUGAT-2 (ABDULLAH);

$$2 \times \text{ketentuan pasal 156 ayat (2)} = 2 \times 6 \times \text{Rp. } 3.010.500, = \text{Rp. } 36.126.000,$$

Uang Penghargaan Masa Kerja:

$$1 \times \text{Ketentuan pasal 156 ayat (3)} = 1 \times 2 \times \text{Rp. } 3.010.500, = \text{Rp. } 6.021.000,$$

Uang Pengganti Hak:

Hak Cuti

$$12 \times \text{upah sehari} = 12 \times (\text{Rp. } 3.010.500 / 25) = 12 \times \text{Rp. } 120.420, = \text{Rp. } 1.445.040,$$

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

$$15\% \times (\text{Rp. } 36.126.000 + \text{Rp. } 6.021.000) = \text{Rp. } 6.322.050,$$

5. Memerintahkan TERGUGAT untuk membayarkan upah PARA PENGGUGAT yang belum dibayarkan oleh TERGUGAT sejak Bulan Januari 2017 sampai dengan Bulan Mei 2017 secara tunai dan sekaligus sebesar **Rp. 30.105.000,-** (Tiga Puluh juta Seratus Lima Ribu Rupiah) dengan rincian sebagai berikut:

PENGGUGAT – 1 (AHMAD HAFIDI);

No	Bulan	Upah yang belum dibayar
1	Januari 2017	Rp. 3.010.500,-
2	Pebruari 2017	Rp. 3.010.500,-
3	Maret 2017	Rp. 3.010.500,-
4	April 2017	Rp. 3.010.500,-
5	Mei 2017	Rp. 3.010.500,-
Jumlah		Rp. 15.052.500,-

PENGGUGAT – 2 (ABDULLAH);

No	Bulan	Upah yang belum dibayar
1	Januari 2017	Rp. 3.010.500,-





2	Pebruari 2017	Rp. 3.010.500,-
3	Maret 2017	Rp. 3.010.500,-
4	April 2017	Rp. 3.010.500,-
5	Mei 2017	Rp. 3.010.500,-
Jumlah		Rp. 15.052.500,-

6. Memerintahkan TERGUGAT untuk membayar uang Tunjangan Hari Raya PARA PENGGUGAT masing-masing sebesar @Rp. 3.010.500,- (*Tiga Juta sepuluh ribu lima ratus rupiah*) sehingga jumlah seluruhnya sebesar Rp. 6.021.000,- (*Enam Juta Dua Puluh Satu Ribu Rupiah*);
7. Membebankan seluruh biaya yang timbul atas perkara ini kepada Negara.

**II. DALAM PERMOHONAN SITA JAMINAN:**

- Mengabulkan permohonan sita jaminan yang di ajukan oleh PARA PENGGUGAT atas satu Unit kendaraan Mobil jenis mini bus, merk Isuzu Panther, dengan Nomor polisi B 9083 VC 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 Para Penggugat menghadap dalam persidangan diwakili kuasanya **HAERUDIN, dkk** berdasarkan Surat Kuasa Khusus tertanggal 9 September 2017 dan Tergugat diwakili oleh **ALBERT R DONGGALA** berdasarkan Surat Kuasa Khusus tertanggal 15 Nopember 2017;

Menimbang, bahwa Majelis Hakim telah mengupayakan perdamaian diantara para pihak, akan tetapi tidak berhasil, oleh sebab itu, maka pemeriksaan perkara dilanjutkan dengan pembacaan surat gugatan yang isinya tetap dipertahankan oleh Para Penggugat;

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

**DALAM EKSEPSI**

**1. Petitum No.2 dan No.3 Adalah tidak sinkron dengan Petitum No. 4**

Bahwa dalam petitum N 0.2 berbunyi "*menyatakan P HK yang dilakukan*



# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

oleh Tergugat kepada Penggugat dengan alasan berakhirnya kontrak/berakhirnya PKWT adalah tidak sah dan batal demi hukum";

Bahwa dalam Petitum No.3 pun berbunyi "Menyatakan hubungan kerja Penggugat dengan tergugat adalah hubungan kerja dengan perjanjian kerja waktu tidak tertentu (PKWTT)";

Bahwa akan tetapi dalam Petitum 4 pada pokoknya berbunyi "Memerintahkan kepada tergugat untuk membayar uang pesangon kepada Penggugat 1, 2 dan 3 masing masing sebesar Rp. 65.275.090, 7 (enam puluh lima juta dua ratus tujuh puluh lima ribu sembilan puluh koma tujuh rupiah),

Bahwa apabila disimak dan dicermati antara **petitum 2 dan petitum 3 tidak sinkron dengan Petitum 4** dan sa ling **berlawanan** karena apabila suatu tindakan tergugat yang dinyatakan oleh penggugat tidak sesuai dengan peraturan yang berlaku maka seyogyanya Petitumnya **haruslah meminta untuk dipekerjakan kembali dan bukan minta untuk diputus**;

Bahwa apabila para penggugat minta untuk diputus itu artinya Tergugat tidaklah bersalah dalam melakukan tindakan terhadap para penggugat karena memang habisnya waktu masa perjanjian, bahkan para penggugat yang terang terangan meminta untuk dilakukan PHK;

Bahwa seyogyanya apabila para penggugat minta untuk putus seharusnya kompensasi PHK bukanlah minta 2 kali ketentuan akan tetapi 1 kali ketentuan, itu artinya Petitum 4 para penggugat selain melanggar dalam membuat gugatan lagi pula secara hukum hams dinyatakan cacat formil;

Bahwa kami mohon majelis hakim melihat dan menelaah hukum yang sebenar-benarnya dan seadil adiknya, jangan melihat dan mengcopy paste pertimbangan dari permasalahan sebelumnya yang telah diputus, sehingga pertimbangan putusan dapat diterka dan dibaca oleh para pihak;

Bahwa ' Petitum seyogyanya hams secara jelas menyebutkan pasal pasal yang dapat membatalkan pemutusan hubungan kerja karena dinyatakan tidak sah dan batal demi hukum, dan permintaan yang hams diminta adalah dipekerjakannya kembali para penggugat dan bukan minta untuk diputus hal demikian bertabrakan antara petitum yang satu dengan petitum yang lain.,

Bahwa petitum gugatan Penggugat angka 3 tersebut adalah petitum yang

Halaman 17 dari 31 Putusan Nomor 164/Pdt.Sus-PHI/2017/PN Srg



## Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

bersipat umum karena tidak dijelaskan atas dasar apa Penggugat dapat beralih dari PKWT menjadi PKWTT, Bahwa oleh karena itu maka sesuai dengan yurisprudensi Mahkamah Agung RI tanggal 21 November 1970 No. 492 K/Sip11970 gugatan harus dinyatakan tidak dapat diterima;

Bahwa Kami selaku tergugat mohon kepada majelis hakim dalam mempertimbangkan eksepsi ini apabila tidak mau mengacu kepada aturan yang ada, akan tetapi hendaknya untuk memperhatikan Yurisprudensi Mahkamah Agung sebagai dasar atau landasan hukum;

Bahwa sekali lagi mohon eksepsi untuk dipertimbangkan secara menyeluruh dan eksepsi tergugat hanya membahas luarnya saja dan atau hanya kulitnya saja dan belum masuk pada pokok perkara;

### II. DALAM POKOK PERKARA

1. Bahwa segala hal yang disampaikan Tergugat didalam eksepsi tersebut diatas, secara mutatis mutandis mohon dianggap termuat kembali didalam pokok perkara;
2. Bahwa Tergugat menolak dengan tegas seluruh dalil yang diajukan oleh Para Penggugat dalam Gugatannya tertanggal 31 Oktober 2017, kecuali yang secara tegas nyata-nyata diakui kebenarannya oleh Tergugat;
3. Bahwa perlu dikemukakan, bahwa dalam gugatan para Penggugat tertanggal 31 Oktober 2017 pada posita angka 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9, 10 yang pada pokoknya mendalilkan Para Penggugat masing masing bekerja sejak Oktober 2011 dan November 2011 yang dibayar sesuai dengan upah minimum kabupaten Serang setelah terlebih dahulu dikurangi iuran koperasi, iuran BPJS ketenagakerjaan dan BPJS Kesehatan, dan Tergugat memproduksi ban kendaraan merek King Land, itu artinya secara tegas Para Penggugat telah mengakui dan membenarkan tentang para Penggugat bekerja dengan menerima upah untuk setiap bulannyasesuai dengan aturan yang berlaku yang ditransfer setiap tanggal 4 pada tiap bulannya dan bukti pembayaran dapat dilihat dari print Rekening koran dari Bank Mandiri;

Bahwa itu artinya Tergugat telah patuh akan ketentuan yang diatur oleh perundang undangan ketenagakerjaan dan tidak ada penyimpangan terhadap ketentuan perundang undangan ketenagakerjaan maupun peraturan pelaksanaannya;

Halaman 18 dari 31 Putusan Nomor 164/Pdt.Sus-PHI/2017/PN Srg



Bahwa oleh karena dalil gugatan tersebut telah diakui dan dibenarkan oleh Para Penggugat, maka mohon dapat diterima secara murni dan tidak dipisah-pisahkan sehingga mempunyai nilai pembuktian yang cukup sempurna, maka tentang hal tersebut tidak perlu dibuktikan lebih lanjut ;

4. Bahwa Tergugat menolak dalil gugatan Para Penggugat pada posita angka 11 dan 12 yang pada pokoknya mendalilkan para penggugat masing-masing bekerja sejak bulan Oktober 2011 dan November 2011 dan Penggugat I di daftarkan Jamsostek pada bulan Oktober 2011, dan penggugat II didaftarkan Jamsostek bulan September 2012;

Bahwa untuk Penggugat I benar karena Penggugat masuk di Bulan Oktober 2011 sehingga didaftarkan bulan Oktober 2011 sedangkan untuk penggugat II hal tersebut tidak benar mohon para penggugat membuktikannya, dan andaipun benar itu bukan ranahnya PHI untuk memeriksa dan memutusnya;

5. Bahwa Tergugat menolak dalil gugatan Para Penggugat pada posita angka 13, dan 14 yang pada pokoknya mendalilkan selama bekerja tidak ada masalah dan PHK ini berawal dari kejadian pada tanggal 31 Desember 2016 jumlah karyawan yang di PHK pada saat itu berjumlah 46 orang melalui pengumuman yang ditempel dipapan pengumuman dengan alasan telah berakhir masa kontrak, dan sejak itu pula Penggugat tidak lagi diperbolehkan masuk kerja;

Bahwa dalil tersebut adalah tidak benar dan keliru apabila Para Penggugat menyatakan selama bekerja tidak pernah ada masalah, dan bekerja dengan baik karena tidak pernah ada teguran lisan maupun tertulis;

Bahwa yang benar adalah perselisihan ini bukan adanya kesalahan Peraturan Perusahaan atau pelanggaran disiplin akan tetapi habisnya masa waktu perjanjian kerja yang di sepakati oleh kedua belah pihak dan ini adalah sah menurut pasal 61 ayat 1 huruf b UU No.13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan Jo. pasal 1320 Jo. Pasal 1338 KUHPerdata sehingga merupakan Undang Undang bagi kedua belah pihak yang mengikatkan diri dalam kesepakatan tersebut, sehingga isi dari kesepakatan tersebut haruslah ditaati oleh kedua belah pihak;

Bahwa sesuai dalam pasal 1 ayat 1 isi perjanjian kerja waktu tertentu yang dibuat antara para Penggugat dengan Tergugat masa waktu berakhirnya



perjanjian kerja adalah terhitung sampai dengan tanggaJ 31 Desember 2016;

Bahwa kemudian dalam isi perjanjian tersebut telah dipertegas lagi dalam pasal 7 ayat 2 yang menyebutkan *perjanjian kerja waktu tertentu ini berakhir apabila : "berakhirnya jangka waktu Perjanjian kerja Waktu Tertentu"*

Bahwa pada ayat 7 nya disebutkan *"atas pengakhiran hubungan kerja tersebut pada ayat 1 s/d 6 pasal ini, pihak kedua dengan sukarela dan tulus Ikhlash tidak akan menuntut suatu penggantian hak apapun, baik secara perdata maupun pidana kepada pihak pertama";*

Bahwa oleh karena perjanjian kerja waktu tertentu tersebut berdasarkan pasal 55 UU No.13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan tidak dapat ditarik kembali dan/atau diubah kecuali atas persetujuan para pihak maka konsekwensinya berdasarkan ketentuan pasal 61 ayat 1 huruf b UU No.13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan hubungan antara para Penggugat dengan Tergugat demu bukom berakkbir pada tanggal31 Desember 2016;

Bahwa oleh karena itu secara hukum antara Para Penggugat dengan Tergugat sudah tidak ada lagi hubungan kerja karena sudah tidak memenuhi unsur pasal 50 UU No.13 tab un 2003 ten tang ketenagakerjaan;

6. Bahwa menanggapi gugatan Para Penggugat angka 15, 16, 18 'dan 19 yang pada pokoknya mendalilkan setelah terjadinya PHK untuk selanjutnya para Penggugat di dampingi oleh pengurus serikat pekerja Nasional untuk melakukan perundingan baik di bipartit maupun di mediasi tentang perselisihan PHK dikarenakan habis masa kontraknya/telah berakhirnya PKWT, dan ada kesepakatan bahwa ada 3 orang dari 43 orang yang sedang berperoses di mediasi yang dipekerjakan kembali oleh Tergugat sebagai karyawan tetap yaitu Dede Suryadi, Sigit Triyanto dan Saripudin sehingga yang berperoses menjadi 40 Orang dan barulah dikeluarkan anjuran tertanggal 09 Maret 2017 dan Para Penggugat menerima isi anjuran tersebut, bahwa dalil tersebut memang demikian faktanya;

Bahwa namun demikian Tergugat perlu meluruskan dan menjelaskan agar tidak terjadi kesalah pahaman dan untuk tidak disalah artikan oleh Para Penggugat tentang Tergugat mau menerima kembali 3 orang karyawan yang telah habis masa kontraknya tersebut untuk bekerja sebagai karyawan tetap di perusahaan Tergugat;

Halaman 20 dari 31 Putusan Nomor 164/Pdt.Sus-PHI/2017/PN Srg





Bahwa ini adalah salah satu bentuk itikat baik Tergugat dalam perundingan tersebut dan masuknya kembali karyawan sejumlah 3 orang tersebut bukan karena salah dalam pembuatan PKWT sebagaimana yang dituduhkan Para Penggugat, akan tetapi memang Tergugat ingin menjalin hubungan baik dengan Serikat pekerja SPN dan sekaligus ingin membuktikan bahwa Tergugat tidak anti dengan serikat pekerja dan penerimaan 3 orang tersebut telah menjadi kesepakatan antara tergugat dengan serikat pekerja;

7. Bahwa Tergugat menolak dalil gugatan Para Penggugat pada posita angka 20 karena pendapat mediasi yang bersifat anjuran tersebut pertimbangannya salah dan keliru sehingga tidak mencenninkan rasa keadilan karena tidak mempertimbangkan bukti PKWT terakhir yang dimiliki oleh tergugat maka tergugat menolak anjuran tersebut;

Bahwa apabila para penggugat telah menyatakan menerima anjuran sebagaimana posita angka 20 tersebut itu adalah bentuk tidak konsekwennya para penggugat, karena apabila mau menerima anjuran maka itu artinya para penggugat mau menerima untuk bekerja kembali, namun tetapi dalam posita maupun dalam petitum meminta untuk dibayarnya kompensasi uang pesangon akibat PHK, hal ini sungguh menunjukan plinplannya para penggugat dalam menentukan status hubungan kerjanya;

8. Bahwa Tergugat menolak dalil gugatan Para Penggugat pada posita angka 21 yang pada pokoknya mendalilkan tindakan tergugat tidak sesuai dengan ketentuan perundang undangan ketenagakerjaan, hal ini pendapat yang salah dan keliru karena tindakan tergugat sudah benar berdasarkan pasal 61 ayat 1 huruf b Jo. Pasal 50 DU No. 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan;
9. Bahwa Tergugat menolak dalil gugatan Para Penggugat pada posita angka 22, 23, 24, 25, 26, 27 dan 28 yang pada pokoknya mendalilkan bahwa karena Tergugat sudah bertahun tahun memproduksi ban roda kendaraan, dan adanya 3 orang pekerja yang dipekerjakan kembali oleh tergugat, dan tergugat menandatangani kontrak sudah beberapa kali, sehingga tergugat tidak dapat menerapkan sistim kerja kontrak, karena sistim kerja kontrak hanya dapat diberlakukan untuk perusahaan tertentu sebagaimana diatur dalam pasal 59 ayat 1 DU No.13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan Jo. Kepmenakertrans No.100/MEN/VI/2004, sehingga PHK yang dilakukan oleh Tergugat adaJah tidak sah dan batal demi hukum karena belum mendapatkan penetapan dari PHI, bahwa pendapat para Penggugat

Halaman 21 dari 31 Putusan Nomor 164/Pdt.Sus-PHI/2017/PN Srg



tersebut adalah keliru dan tidak benar yang benar adalah :

- 1) Bahwa perlu diingat status hubungan kerja Para Penggugat dengan Tergugat adalah Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) yang masing masing menurut isi dari perjanjian tersebut berdasarkan pasal 1 ayat 1 adalah sampai dengan tanggal **31 Desember 2016**;

Bahwa Perjanjian tersebut telah sesuai dengan pasal 1320 KUHPERdata maka ini merupakan undang undang bagi mereka yang membuatnya (pasal 1338 KUHPERdata) oleh karena itu maka perjanjian tersebut adalah sah sehingga berdasarkan pasal 55 UU No. 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan perjanjian tersebut tidak dapat ditarik kembali;

bahwa tentang pemutusan hubungan kerja telah sesuai dengan pasal 61 ayat 1 huruf b UU No, 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan, karena telah berakhirnya jangka waktu perjanjian kerja/habis masa kontrak sehingga tidak perlu mengajukan penetapan ke lembaga PPHI karena secara otomatis perjanjian kerja berakhir setelah jangka waktu tersebut;

- 2) Bahwa tentang usaha Tergugat sudah bertahun tahun memproduksi ban roda kendaraan, itu adalah hal yang wajar mengingat masih ada pesanan atau order order dari relasi Tergugat, namun apabila order menurun maka Tergugat akan memutus hubungan kerja bagi mereka yang sudah habis masa kontraknya dengan mengikuti aturan perundang undangan ketenagakerjaan yang berlaku;
- 3) Bahwa Tergugat akan buktikan kalau pekerjaan yang dilakukan oleh Para Penggugat berdasarkan order yang diterima oleh Tergugat, bahkan sering kali apabila order tidak didapat maka aktivitas bekerja terhenti;
- 4) Bahwa dengan demikian maka Tergugat dapat menerapkannya dengan sistim kerja waktu tertentu dan tidak melanggar pasal 59 ayat 1 UU No.13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan Jo.Kepmenakertrans No.100/men/VI/2004;
- 5) Bahwa oleh karena itu putusnya hubungan kerja antara Para Penggugat dengan Tergugat pada tanggal 31 Desember 2016 demi hukum adalah sah dan tidak diperlukan adanya penetapan dari

Halaman 22 dari 31 Putusan Nomor 164/Pdt.Sus-PHI/2017/PN Srg





# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

lembaga PPHI, itu artinya pasal 61 ayat 1 huruf c dan pasal 151 ayat 3 serta pasal 152 ayat 1 DU No.13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan tidak dapat diterapkan dalam perkara aquo;

10. Bahwa Tergugat menolak dalil gugatan Para Penggugat pada posita angka 29 yang pada pokoknya menyatakan tergugat tidak menjaJankan anjuran sehingga para penggugat berkesimpulan bahwa tergugat sudah tidak ingin menghendaki para penggugat untuk melanjutkan bekerja pada perusahaan tergugat dan melakukan PHK Masa sebanyak 43 orang sehingga masuk dalam katagori PHK karena efisiensi, ini pendapat yang salah dan keliru serta menyesatkan;

Bahwa tergugat tidak bermaksud melakukan PHK bahkan tidak pernah mengeluarkan surat PHK apa lagi karena PHK efisiensi ini salah besar, bahwa tergugat hanya menerapkan pasa161 ayat 1 hurufb Jo.pasa150 DU No. 13 tahun 2003 tentang PPHI, oleh karena PHK yang dilakukan oleh tergugat diatur oleh UU Ketenagakerjaan itu adalah habisnya masa kontrak para penggugat maka sah menurut hukum;

Bahwa para penggugat tidak dapat lagi mengatakan ini adalah PHK masal karena terbukti yang diajukan berdasarkan gugatan perkara No. 162/Pdt,SUS-PHI/2017/PN.Srg tanggal 30 Oktober 2017 yang didaftarkan pada tang gal 30 Oktober 2017 berjumlah hanya 2 orang;

Bahwa apabila para penggugat mendalilkan yang di PHK awalnya sebanyak 43 orang, maka seyogyanya gugatan ini tidak hanya diajukan 2 orang Para penggugat saja melainkan 43 orang pen ggu gat, dan mana ada secara hukum anjurannya 1 (satu) untuk permasalahan yang sama, objeknya sama dan subjeknya sama akan tetapi permintaannya berbeda beda, ada yang minta masuk kerja kembali dan ada yang minta untuk di PHK, kalau mau berbeda permintaan seharusnya ada 2 (dua) anjuran;

Bahwa terlebih lagi para penggugat dalam mediasi sudah menerima isi anjuran dengan ketentuan anjuran bekerja kembali namun ketika mengajukan gugatan temyata meminta putus hubungan kerja ini yang dinamakan tidak konsekwen serta plin plan untuk menentukan status hubungan kerjanya, dengan demikian maka gugatan para penggugat harus dinyatakan tidak dapat diterima;

11. Bahwa Tergugat menolak dalil gugatan Para Penggugat pada **posita**

Halaman 23 dari 31 Putusan Nomor 164/Pdt.Sus-PHI/2017/PN Srg



**angka 30** yang pada pokoknya mendalilkan bahwa Tergugat harus membayar upah Para Penggugat berdasarkan pasal 164 ayat 3 UU NO.13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan ini adalah pendapat para penggugat yang salah dan keliru;

Bahwa ini perlu diluruskan awalnya perkara aquo adalah karena para penggugat bekerja sebagai PKWT dan berdasarkan perjanjian PKWT para penggugat sudah habis kontrak, maka berdasarkan pasal 61 ayat 1 huruf b Jo.pasal 50 DU No. 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan, jadi dalam menyikapi perkara aquo tidak ada sangkut pautnya dengan pasal 164 ayat 3 DU No.13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan, dan para penggugat sudah bergeser jauh dari apa yang dimaksud dan dimaknai dalam pasal 61 ayat 1 huruf b UU No. 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan, bahwa atas dasar hukum yang ditentukan oleh para penggugat tersebut sungguh benar benar membingungkan dan gugatan menjadi kabur (Obscur libel);

12. Bahwa Tergugat menolak dalil gugatan Para Penggugat pada **posita angka 31** yang pada pokoknya mendalilkan tergugat wajib memberikan kepada para penggugat berdasarkan ketentuan.pasal 164 ayat 3 DU No. 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan, sekali lagi hal ini pendapat yang salah dan keliru;

Bahwa dalam perkara aquo sebagaimana dijelaskan diatas tergugat dalam melakukan PHK terhadap para penggugat, tetap menerapkan dan menggunakan pasal 61 ayat 1 huruf b uu NO.13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan terhadap para penggugat, bahwa apabila hal ini di geser oleh para penggugat dan dilarikan ke pasal 164 ayat 3 UU No. 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan, maka perusahaan diwajibkan tutup terlebih dahulu barulah dapat dilakukan efisiensi. hal ini selaras dengan apa yang diputus oleh Mahkamah Konstitusi tentang putusan pasal 164 DU No. 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan;

Bahwa penolakan Tergugat cukup beralasan menurut hukum karena berdasarkan pasal 61 ayat 1 huruf b Jo. Pasal 93 ayat 1 DU No. 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan Jo Pasal 24 ayat 1 Peraturan Pemerintah NO.78 tahun 2015 yang pada pokoknya menyatakan bahwa Putusnya hubungan kerja karena habis kontrak maka itu adalah sah menurut hukum dan Upah tidak dibayar apabila pekerja tidak

Halaman 24 dari 31 Putusan Nomor 164/Pdt.Sus-PHI/2017/PN Srg



## Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

melakukan pekerjaan, dan untuk permintaan cuti itu adalah tidak benar karena masa cutinya telah habis;

13. Bahwa Tergugat menolak dalil gugatan Para Penggugat pada posita angka 32, 33 dan 34 yang pada pokoknya mendalilkan sejak tergugat melakukan PHK tergugat melarang para penggugat masuk kerja untuk melaksanakan kewajiban bekerja sehingga tergugat harus membayar upah para penggugat dan hak hak lainnya;

Bahwa oleh karena para penggugat habis kontrak maka secara hukum akan berakhir ketika masa kontraknya habis dan itu tergugat terapkan sebagaimana pasal 61 ayat 1 huruf b Jo. Pasal 50 UU No. 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan maka apabila para penggugat tidak bekerja ya upahnya tidak dibayar No Work No Pay berdasarkan pasal 93 ayat 1 UU No. 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan;

14. Bahwa Tergugat menolak dalil gugatan Para Penggugat pada posita angka 35 yang pada pokoknya mendalilkan tergugat membayar Uang THR 1 bulan upah itu adalah pendapat para penggugat yang salah dan keliru, bahwa para penggugat juga tidak menjelaskan baik posita maupun petitum THR tahun berapa yang diminta, hal ini menjadi gugatan tidak jelas tidak lengkap dan tidak sempurna (Obscuur libell), karena majelis hakim tidak dapat mengabulkan apa yang tidak diminta;

Bahwa selain itu lagi pula tindakan tergugat dibenarkan menurut undang undang ketenagakerjaan No.13 tahun 2003 maka pemutusan hubungan kerja tersebut yang di karenakan habis kontrak adalah sah menurut hukum oleh karena itu maka para penggugat tidak layak mendapatkan uang THR 1 bulan upah, apa lagi habis kontraknya setelah hari Raya;

15. Bahwa menanggapi permohonan Sita Jaminan pada romawi II halaman 12 hal ini tidak diatur dalam UU ketenagakerjaan terkecuali ada putusan sela dikarenakan tergugat tidak membayar upah sekorsing sebagaimana pasal 96 ayat 1 dan 2 tidak dilaksanakan, sedangkan dalam perkara aquo tergugat tidak meminta dilaksanakan pasal 96 ayat 1 UU NO.2 tahun 2004 tentang PPHI;

Halaman 25 dari 31 Putusan Nomor 164/Pdt.Sus-PHI/2017/PN Srg



Bahwa permintaan para penggugat tentang sita jaminan adalah permintaan yang tidak ada dasar hukumnya, karena putusannya hubungan kerja antara Para penggugat dengan tergugat adalah sah terhitung tanggal 31 Desember 2016 maka permintaan para penggugat tentang sita jaminan haruslah ditolak;

Berdasarkan uraian tersebut diatas, Tergugat menohon kepada PHI Serang melalui Majelis Hakim yang memeriksa dan memutus perkara ini menjatuhkan putusan sebagai berikut :

**DALAM EKSEPSI**

- Menerima Eksepsi Tergugat untuk seluruhnya
- Menyatakan Gugatan Para Penggugat No. 164/Pdt.SUS-PHI/2017/PN.Srg tertanggal 31 Oktober 2017 Tidak Dapat Diterima

**DALAM POKOK PERKARA**

- Menolak gugatan Para Penggugat untuk seluruhnya;
- Menyatakan Perjanjian kerja waktu tertentu adalah sah menurut hukum;
- Menghukum Para Penggugat untuk menaati isi perjanjian kerja waktu tertentu yang telah ditandatangani oleh Para Penggugat dan Tergugat;
- Menyatakan hubungan kerja antara Para Penggugat dengan Tergugat berakhir demi hukum terhitung sejak tanggal 31 Desember 2016;
- Menghukum kepada Para Penggugat untuk membayar biaya yang timbul dalam perkara ini;

Atau apabila Majelis Hakim berpendapat lain, mohon putusan yang seadil-adilnya (ex aequo et bono)

Menimbang, bahwa atas jawaban Tergugat tersebut diatas Para Penggugat telah mengajukan Replik tanggal 29 Nopember 2017 dan terhadap Replik Para Penggugat tersebut Tergugat telah mengajukan Dupliknya tertanggal 6 Desember 2017;

Menimbang, bahwa untuk menguatkan dalil-dalil gugatannya Para Penggugat telah mengajukan bukti surat berupa fotocopy surat-surat bermaterai



# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

cukup dan telah dicocokkan dengan aslinya dan diberitanda P-1 s/d P-16 sebagai berikut :

- Bukti P- 1 : Fotocopy print rekening koran Bank Mandiri sebagai bukti Tanda Terima transfer tandaterima upah dari Tergugat kepada para Penggugat;
- Bukti P-2 : Fotocopy print rekening koran Bank Mandiri sebagai bukti Tanda Terima transfer tanda terima upah dari Tergugat kepada para Penggugat;
- Bukti P-3 : Fotocopy rincian saldo Jaminan Hari Tua History Saldo tenaga Kerja, Informasi Saldo Jaminan Hari Tua;
- Bukti P-4 : Fotocopy saldo Jaminan Hari Tua History Saldo tenaga Kerja, Informasi Saldo Jaminan Hari Tua;
- Bukti P-5 : Fotocopy saldo Jaminan Hari Tua History Saldo tenaga Kerja, Informasi Saldo Jaminan Hari Tua;
- Bukti P-6 : Fotocopy saldo Jaminan Hari Tua History Saldo tenaga Kerja, Informasi Saldo Jaminan Hari Tua;
- Bukti P-7 : Fotocopy saldo Jaminan Hari Tua History Saldo tenaga Kerja, Informasi Saldo Jaminan Hari Tua;
- Bukti P-8 : Fotocopy rincian saldo Jaminan Hari Tua History Saldo tenaga Kerja, Informasi Saldo Jaminan Hari Tua;
- Bukti P-9 : Fotocopy Pemberitahuan PHK pada tanggal 31 Desember 2016 dengan alasan berakhirnya kontrak
- Bukti P-10 : Fotocopy Surat PHK;
- Bukti P-11 : Fotocopy Surat PHK;
- Bukti P-12 : Surat Keputusan Pengangkatan Pekerja tetap terhadap 3 (tiga) orang yang di pekerjakan kembali dari 46 Orang yang di PHK;
- Bukti P-13 : Memory Kasasi yang diajukan oleh Tergugat atas perkara yang sama;
- Bukti P-14 : Memory Kasasi yang diajukan oleh Tergugat atas perkara yang sama;
- Bukti P-15 : Salinan putusan atas perkara serupa yang telah di putus oleh Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Serang dan telah di putus pada tingkat kasasi oleh Mahkamah Agung;

Halaman 27 dari 31 Putusan Nomor 164/Pdt.Sus-PHI/2017/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)



# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

- Bukti P-16 : Salinan putusan atas perkara serupa yang telah di putus oleh Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Serang dan telah di putus pada tingkat kasasi oleh Mahkamah Agung;

Menimbang, bahwa atas kesempatan yang telah diberikan oleh Majelis Hakim Para Penggugat tidak mengajukan saksi;

Menimbang, bahwa untuk menguatkan dalil-dalil sangkalannya Tergugat telah mengajukan bukti surat berupa fotocopy surat-surat bermaterai cukup dan telah dicocokkan dengan aslinya diberitanda T-1 s/d T-5 sebagai berikut:

- Bukti T- 1 : Fotocopy Perjanjian Kerja antara PT. United Kingland dengan masing-masing Para Penggugat dengan status Karyawan PKWT;
- Bukti T-2 : Fotocopy Peraturan Perusahaan yang ditandatangani pada tanggal 22 Juli 2018;
- Bukti T-3 : Fotocopy Surat Pengesahan peraturan Perusahaan PT.United Kingland tertanggal 6 Januari 2017
- Bukti T-4 : Fotocopy Surat Orderan atau pesanan dari CV.Mataram Mitra Sentosa Semarang;
- Bukti T-5 : Fotocopy surat perjanjian Bersama antara Tergugat dengan Serikat Pekerja yang ada di Perusahaan Tergugat tentang penyelesaian karyawan yang habis kontrak sebanyak 43 Orang, tertanggal 2 Maret 2017;

Menimbang, bahwa atas kesempatan yang diberikan oleh Majelis Hakim Tergugat hanya mengajukan bukti surat dan tidak mengajukan saksi ;

Menimbang, bahwa setelah Para Penggugat dan Tergugat menyatakan tidak mengajukan bukti-bukti lagi maka selanjutnya Para Penggugat dan Tergugat mengajukan kesimpulan masing masing pada persidangan tertanggal 17 Januari 2018;

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

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

## TENTANG PERTIMBANGAN HUKUMNYA

Halaman 28 dari 31 Putusan Nomor 164/Pdt.Sus-PHI/2017/PN Srg





**DALAM EKSEPSI**

Menimbang, bahwa Tergugat dalam jawabannya telah mengajukan Eksepsi yang bukan mengenai kewenangan mengadili, disamping menyampaikan sangkalannya atas pokok perkara, sehingga Majelis Hakim terlebih dahulu akan mempertimbangkan Eksepsi Tergugat tersebut ;

Menimbang, bahwa Eksepsi Tergugat pada pokoknya adalah sebagai berikut :

Petitum No.2 dan No.3 adalah tidak sinkron dengan petitum No.4 dengan alasan pokoknya, pertama Penggugat dalam petitum no 2 meminta agar Majelis menjatuhkan putusan PHK yang dilakukan Tergugat kepada Penggugat adalah tidak sah dan batal demi hukum, kedua dalam petitum No.3 agar Majelis menyatakan hubungan kerja antara Penggugat dengan Tergugat adalah hubungan kerja dengan perjanjian kerja waktu tidak Tertentu ( PKWTT ) akan tetapi petitum No.4 meminta agar Majelis memerintahkan kepada Penggugat untuk membayar pesangon senilai Rp.65.275.090.7,-( enam puluh lima jutadua ratus tujuh puluh lima Sembilan puluh koma tujuh rupiah,- kepada Penggugat;

Bahwa apabila disimak dan di cermati antara petitum 2 dan petitum 3 tidak sinkron dengan petitum 4 dan saling berlawanan;

Menimbang, bahwa atas Eksepsi Tergugat tersebut, telah disanggah oleh Penggugat sebagaimana tersebut dalam Repliknya sebagai berikut :

Bahwa Penggugat di PHK oleh Tergugat dengan alasan habis kontrak pada tanggal 31 Desember 2017, hal ini sebagaimana disampaikan oleh Tergugat pada jawaban point 5 yang menyatakan bahwa sesuai pasal 1 ayat 1 isi perjanjian kerja waktu tertentu yang dibuat antara para Penggugat dengan Tergugat masa waktu berakhirnya perjanjian kerja adalah terhitung sampai dengan tanggal 31 Desember 2016;

Bahwa berdasarkan Undang-undang no 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan pasal 59 ayat(1) Jo KepMen No.100/Men/VI/2004 yang mengatur syarat sahnya PKWT, Perusahaan Tergugat tidak dapat menerapkan system PKWT sebagaimana disampaikan oleh Penggugat dalam posita point 22 dan 23;

Menimbang, bahwa terhadap eksepsi Tergugat dan sangkalan Penggugat di atas Majelis Hakim akan memberikan pertimbangan hukum sebagai berikut ;

Menimbang bahwa setelah Majelis mempelajari isi gugatan Penggugat yang inti positanya adalah Penggugat di PHK karena perjanjian kerja waktu tertentu telah berakhir pertanggal 31 Desember 2016 dan perjanjian tersebut bertentangan dengan undang-undang No.13 tahun 2003 pasal 59 ayat (1) Jo Kepmen No. 100/Men/VI/2004 oleh karenanya PHK harus dinyatakan tidak sah dan batal demi hukum, dan Majelis mendalami petitum petitum yang di kemukakan dalam gugatan penggugat ternyata dalam petitum no.4 Penggugat meminta uang pesangon yang harus dibayar oleh Tergugat akan tetapi tidak meminta terlebih dahulu agar Penggugat di putus hubungan kerjanya

Halaman 29 dari 31 Putusan Nomor 164/Pdt.Sus-PHI/2017/PN Srg





# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

sebagai karyawan dengan perjanjian kerja waktu tidak tertentu, hal ini menyebabkan gugatan penggugat kabur atau obscur libel ,

Menimbang, bahwa berdasarkan Yurisprudensi Mahkamah Agung Republik Indonesia No.3534 K/Sip/1984 disebutkan **“gugatan dikatakan obscur libel karena dalam gugatannya kacau dan kabur bahkan kontradiktif ” maka sudah sepatutnya gugatan Penggugat ditolak atau setidaknya tidak dapat diterima;**

Menimbang, bahwa dengan demikian berdasarkan pertimbangan – pertimbangan hukum tersebut diatas Majelis Hakim menyatakan bahwa eksepsi Tergugat tentang gugatan Tidak Jelas, Tidak Lengkap dan tidak sempurna ( Obscur libel ) beralasan hukum untuk dikabulkan;

## DALAM POKOK PERKARA

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

Menimbang, bahwa oleh karena eksepsi Tergugat tentang gugatan Para Penggugat Tidak Jelas, Tidak Lengkap dan tidak sempurna ( Obscur libel ) dikabulkan, maka tanpa perlu lagi memeriksa dan memperhatikan pokok perkara Majelis Hakim harus menyatakan gugatan Para Penggugat tidak dapat diterima Niet Onvankelijke Verklaard);

Menimbang, bahwa oleh karena gugatan Para Penggugat dinyatakan di tidak dapat diterima, sementara nilai gugatan para penggugat dibawah Rp150.000.000,00 (seratus lima puluh juta rupiah), maka berdasarkan pada ketentuan pasal 58 Undang-Undang No 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial segala biaya yang timbul dalam perkara ini dibebankan kepada Negara dan jumlah biaya perkara akan ditetapkan dalam amar putusan;

Memperhatikan Undang-Undang No. 2 tahun 2004 tentang Penyelesaian Hubungan Industrial, Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan Peraturan Perundang-Undangan lain yang bersangkutan

## MENGADILI

### DALAM EKSEPSI

- Mengabulkan eksepsi Tergugat;

### DALAM POKOK PERKARA

Halaman 30 dari 31 Putusan Nomor 164/Pdt.Sus-PHI/2017/PN Srg



# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

- Menyatakan gugatan Para Penggugat tidak dapat diterima ( Niet Onvankelijke Verklaard);
- Membebani biaya perkara kepada Negara sebesar Rp 246.000,- (dua ratus empat puluh enam ribu rupiah) ;

Demikian diputuskan dalam sidang permusyawaratan Majelis Hakim Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Serang pada hari Senin tanggal 29 Januari 2018, oleh kami MARDISON,S.H, sebagai Hakim Ketua, RUDY KURNIAWAN, dan HJ.NUNUNG NURHAYATI,SH, masing-masing Hakim Ad-Hoc sebagai Hakim Anggota, yang ditunjuk berdasarkan Surat Penetapan Wakil Ketua Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Serang Nomor 164/Pdt.Sus-PHI/2017/PN.Srg tanggal 2 November 2017, putusan tersebut pada hari Rabu tanggal 31 Januari 2018 diucapkan dalam persidangan terbuka untuk umum oleh Hakim Ketua dengan dihadiri oleh para Hakim Anggota tersebut<sup>7</sup>,PUJIATNO,S.H. Panitera Pengganti dan dihadiri oleh **Kuasa Para Penggugat, tanpa dihadiri oleh Kuasa Tergugat .**

HAKIM HAKIM AD-HOC

KETUA MAJELIS

RUDY KURNIAWAN,S.H,

MARDISON,S.H.,

HJ.NUNUNG NURHAYATI,SH

PANITERA PENGGANTI

PUJIATNO, S.H.

## **Perincian Biaya:**

Biaya Panggilan : Rp. 240.000,00  
Biaya Materi : Rp. 6.000,00

Jumlah : Rp. 246.000,00

Terbilang : Dua ratus empat puluh enam ribu rupiah ;