



**PUTUSAN**

Nomor 7/Pdt.Sus-PHI/2021/PN Mtr.

**DEMI KEADILAN BERDASARKAN KETUHANAN YANG MAHA ESA**

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

**MUAMMAR ZAINUL ARIFIN**, laki-laki, lahir di Karang Tapan, 08 Mei 1994, agama Islam, pekerjaan Karyawan Swasta, bertempat tinggal di Jalan Ismail Marzuki, Lingkungan Karang Tapan, RT.004/RW.161, Kelurahan Cilinaya, Kecamatan Cakranegara, Kota Mataram, selanjutnya disebut disebut Penggugat;

Lawan:

**PIMPINAN HOTEL LOMBOK GARDEN**, yang beralamat di Jalan Bung Karno No. 7 Mataram, Kota Mataram, dalam hal ini memberikan kuasa kepada **I Made Dwipa, S.H.** dan rekan, beralamat kantor di Jln. Sadewa No. 15 A, Lingkungan Banjar Mantri, Kelurahan Cilinaya, Kecamatan Cakranegara, Kota Mataram, berdasarkan Surat Kuasa Khusus tanggal 28 Juni 2021, yang telah diregister pada Kepaniteraan Pengadilan Hubungan Industrial Pada Pengadilan Negeri Klas 1A Mataram tanggal 30 Juni 2021 dengan registrasi Nomor 33/SK.PHI/2021/PN Mtr yang selanjutnya disebut Tergugat.

Pengadilan Hubungan Industrial tersebut;  
Membaca berkas perkara yang bersangkutan;  
Mendengar kedua belah pihak yang berperkara;  
Memperhatikan bukti-bukti yang diajukan kedua belah pihak;

*Halaman 1 dari 17 Putusan PHI Nomor 7/Pdt.Sus-PHI/2021/PN Mtr.*



### **TENTANG DUDUK PERKARA**

Menimbang, bahwa Penggugat dengan Surat Gugatan tanggal 10 Juni 2021 yang dilampiri anjuran atau risalah penyelesaian, yang diterima dan didaftarkan di Kepaniteraan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Mataram pada tanggal 10 Juni 2021 dalam Register Nomor 7/Pdt.Sus-PHI/2021/PN Mtr, telah mengajukan gugatan sebagai berikut:

1. Bahwa Penggugat adalah Karyawan Kontrak dengan jenis kontrak PKWT (Perjanjian Kerja Waktu Tertentu) di HOTEL LOMBOK GARDEN (Tergugat) sebagaimana yang tercantum dalam "Surat Perjanjian Kerja Untuk Waktu Tertentu" yang ditanda tangani oleh Penggugat dengan Tergugat;
2. Bahwa Penggugat mulai bekerja sejak tanggal 09 Mei 2014 sampai dengan 30 April 2021 dengan masa kerja 6 (enam) tahun 11 (sebelas) bulan dengan jabatan terakhir sebagai *Pool Attendant* dengan gaji pokok terakhir sebesar Rp2.184.485,00 (Dua juta seratus delapan puluh empat ribu empat ratus delapan puluh lima rupiah) per bulan;
3. Bahwa berdasarkan uraian pada point Ke-2 di atas, maka Penggugat telah mengabdikan kepada tergugat selama 6 tahun 11 bulan secara terus menerus, sehingga hal tersebut patut dan layak menurut hukum Penggugat diberikan hak untuk menjadi pekerja tetap "Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu" berdasarkan pasal 59 ayat (7) Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang berbunyi sebagai berikut: "*perjanjian kerja untuk waktu tertentu yang tidak memenuhi ketentuan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1), ayat (2), ayat (4), ayat (5), dan ayat (6) maka demi hukum menjadi perjanjian kerja waktu tidak tertentu*";
4. Bahwa Penggugat bekerja seperti biasa sesuai kontrak sampai dengan bulan Desember 2020 sebelum dirumahkan tanpa diberikan hak-hak Penggugat;
5. Bahwa sejak Januari 2021 sampai dengan saat sekarang ini, Tergugat tidak membayar upah selama 4 (empat) bulan yaitu bulan Januari, Februari, Maret, dan April 2021 sesuai dengan kontrak kepada Penggugat tanpa

Halaman 2 dari 17 Putusan PHI Nomor 7/Pdt.Sus-PHI/2021/PN Mtr.



dasar sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan. Dengan demikian, Tergugat secara sengaja dan sadar memutus hak Penggugat untuk mendapatkan upah sesuai dengan kontrak Perjanjian Kerja Untuk Waktu Tertentu yang telah ditanda tangani;

6. Bahwa berakhirnya masa kontrak sebagaimana alasan dalam pemutusan hubungan kerja ini adalah murni kepentingan Tergugat untuk melakukan penyimpangan terhadap segala ketentuan Pemutusan Hubungan Kerja yang diatur dalam aturan perundang-undangan, sehingga alasan tersebut kebenarannya haruslah diuji terlebih dahulu melalui Pengadilan Hubungan Industrial Pada Pengadilan Negeri Mataram;
7. Bahwa Pemutusan Hubungan Kerja secara sepihak yang dilakukan Tergugat kepada Penggugat jelas-jelas bertentangan dengan ketentuan Pasal 151 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003, yang isinya:
  - 1) *Pengusaha, pekerja/buruh, serikat pekerja/serikat buruh, dan pemerintah, dengan segala upaya harus mengusahakan agar jangan terjadi pemutusan kerja;*
  - 2) *Dalam hal segala upaya telah dilakukan, tetapi pemutusan hubungan kerja tidak dapat dihindari, maka maksud pemutusan hubungan kerja wajib dirundingkan oleh pengusaha dan serikat pekerja/serikat buruh atau dengan pekerja/buruh apabila pekerja/buruh yang bersangkutan tidak menjadi anggota serikat pekerja/buruh;*
  - 3) *Dalam hal perundingan sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) benar-benar tidak menghasilkan persetujuan, pengusaha hanya dapat memutuskan hubungan kerja dengan pekerja/buruh setelah memperoleh penetapan dari lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial.*
8. Bahwa pemutusan hubungan kerja yang dilakukan oleh Tergugat terhadap Penggugat tanpa adanya penetapan dari lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial, sehingga pemutusan hubungan kerja tersebut merupakan pemutusan hubungan kerja sepihak dan “BATAL DEMI HUKUM”, sehingga Tergugat wajib mempekerjakan kembali pekerja sebagaimana diatur dalam pasal 155 ayat (1) UU No. 13 Tahun 2003 yang isinya: *“Pemutusan hubungan kerja tanpa penetapan sebagaimana dimaksud dalam pasal 151 ayat (3) batal demi hukum”;*

Halaman 3 dari 17 Putusan PHI Nomor 7/Pdt.Sus-PHI/2021/PN Mtr.



## Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

9. Bahwa Penggugat telah mengupayakan musyawarah melalui perundingan bipartit dengan Tergugat atas PHK sepihak tersebut, namun Tergugat tidak beritikad baik untuk mengupayakan penyelesaian perselisihan PHK secara damai dan kekeluargaan;
10. Bahwa oleh karena perundingan yang telah diupayakan tidak menghasilkan persetujuan maka Penggugat mengajukan Permohonan Perselisihan Hubungan Industrial pada Dinas Tenaga Kerja Kota Mataram, yang mana tidak mencapai kesepakatan antara Penggugat dan Tergugat, sehingga pihak Mediator mengeluarkan Surat Anjuran dengan Nomor: 560/077/Naker/IV/2021 tanggal 21 April 2021;
11. Bahwa atas anjuran tersebut Penggugat menyatakan menerima anjuran tertulis yang diterbitkan oleh Mediator Dinas Tenaga Kerja Kota Mataram, sedangkan Tergugat mengabaikan anjuran tersebut, maka Penggugat mengajukan gugatan *a quo* melalui Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Mataram guna mendapatkan penyelesaian dan kepastian hukum atas perselisihan hubungan industrial yang terjadi antara Penggugat dan Tergugat, sebagaimana telah diatur dalam ketentuan Pasal 14 juncto Pasal 13 ayat (2) huruf a Undang-Undang No. 02 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (UU 02/2004), yang menyatakan:  
*"...1) Dalam hal anjuran tertulis sebagaimana dimaksud dalam Pasal 13 ayat (2) huruf a ditolak oleh salah satu pihak, maka para pihak atau salah satu pihak dapat melanjutkan penyelesaian ke Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri setempat.*  
*2) Penyelesaian perselisihan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) dilaksanakan dengan pengajuan gugatan oleh salah satu pihak di Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri setempat.."*
12. Bahwa dengan sudah tidak diperkenankannya Penggugat bekerja pada Tergugat, maka sangat sulit diharapkan hubungan kerja antara Penggugat dan Tergugat bisa berlangsung kondusif, sehingga hal tersebut telah mengakibatkan ketidakpastian atas hak-hak Penggugat secara hukum dan ketidakpastian atas kelangsungan hidup Penggugat dan keluarga Penggugat, karena tidak dibayarkannya hak-hak Penggugat, ditambah lagi tidak adanya itikad baik dari Tergugat untuk menyelesaikan perselisihan

Halaman 4 dari 17 Putusan PHI Nomor 7/Pdt.Sus-PHI/2021/PN Mtr.



## Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

hubungan industrial ini, maka untuk itu demi kepastian hukum, Penggugat dapat menerima PHK apabila hak-hak normatif dari Penggugat selaku pekerja dipenuhi dan dibayar oleh Tergugat, sebagaimana diatur dalam ketentuan hukum ketenagakerjaan (Pasal 156 ayat (1) UU 13/2003);

13. Bahwa Penggugat telah di PHK oleh Tergugat dengan alasan habis masa kontrak dan efisiensi, maka hak-hak normatif yang harusnya diperoleh Penggugat (Pasal 164 ayat (3) UU 13/2003) 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 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).*" adalah sebesar Rp25.121.578,00 (dua puluh lima juta seratus dua puluh satu ribu lima ratus tujuh puluh delapan rupiah) dengan rincian sebagai berikut:

Masa Kerja	: 6 tahun 11 bulan
Upah Pokok	: Rp2.184.485,00
Pesangon	: 7 x Rp2.184.485,00
	= Rp15.291.395,00
Penghargaan Masa Kerja	: 3 x Rp2.184.485,00
	= Rp6.553.455,00
Penggantian Hak	: 15% (Rp15.291.395,00 +
	Rp6.553.455,00)
	= 15% x Rp21.844.850,00
	= Rp3.276.728,00
Total	: Rp15.291.395,00 + Rp6.553.455,00
	+ Rp3.276.728,00
	= <b>Rp25.121.578,00 (dua puluh lima juta seratus dua puluh satu ribu lima ratus tujuh puluh delapan rupiah)</b>

14. Bahwa untuk menjamin dilaksanakan putusan ini nantinya oleh Tergugat, maka Penggugat mohon kepada Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Mataram untuk menghukum Tergugat membayar uang

Halaman 5 dari 17 Putusan PHI Nomor 7/Pdt.Sus-PHI/2021/PN Mtr.





paksa (*dwangsom*) sebesar Rp1.000.000,00 (satu juta rupiah) untuk setiap hari keterlambatan pelaksanaan putusan ini sejak diucapkan;

15. Bahwa oleh karena gugatan Penggugat didasarkan pada fakta-fakta hukum yang kuat, dan juga oleh karena gugatan Penggugat adalah mengenai hak dari pekerjaan yang telah disepakati guna menunjang kehidupan keluarga dari Penggugat, maka layak menurut hukum jika putusan atas Perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja ini dapat dilaksanakan secara serta merta meskipun ada upaya hukum kasasi (*uit voerbaar bij voeraad*);
16. Bahwa oleh karena gugatan Penggugat didasarkan kepada bukti-bukti yang relevan sesuai dengan ketentuan hukum yang berlaku, maka patut dan layak menurut hukum jika Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Mataram menghukum Tergugat untuk membayar segala biaya yang timbul dalam perkara ini.

Berdasarkan alasan-alasan di atas, Penggugat mohon kepada Majelis Hakim Pengadilan Hubungan Industrial yang memeriksa dan mengadili perkara *a quo* ini berkenan memberikan putusan yang amarnya berbunyi sebagai berikut:

#### **DALAM POKOK PERKARA**

1. Mengabulkan gugatan Penggugat untuk seluruhnya;
2. Menyatakan Pemutusan Hubungan Kerja Penggugat tidak sah secara hukum dan oleh karenanya dinyatakan batal demi hukum;
3. Menghukum Tergugat untuk membayar uang gaji Penggugat sejak Tergugat tidak mengijinkan Penggugat untuk bekerja;
4. Menghukum Tergugat untuk membayar uang pesangon, uang penghargaan masa kerja, dan uang penggantian hak sesuai ketentuan Pasal 156 ayat (2,3 dan 4) UU No. 13 tahun 2003, tentang Ketenagakerjaan dan upah terakhir Penggugat sebesar Rp25.121.578,00 (dua puluh lima juta seratus dua puluh satu ribu lima ratus tujuh puluh delapan rupiah);
5. Menghukum Tergugat untuk membayar uang paksa (*dwangsom*) kepada Penggugat sebesar Rp1.000.000,00 (satu juta rupiah) untuk setiap hari keterlambatan pelaksanaan putusan ini sejak diucapkan;

*Halaman 6 dari 17 Putusan PHI Nomor 7/Pdt.Sus-PHI/2021/PN Mtr.*



# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

6. Menetapkan putusan dapat dilaksanakan secara serta merta meskipun ada upaya hukum baik kasasi, peninjauan kembali maupun perlawanan atas putusan dalam perkara ini (*uit voerbaar bij voeraad*);
7. Menghukum Tergugat untuk membayar segala biaya yang timbul dalam perkara ini.

## SUBSIDAIR

Apabila Majelis Hakim Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Mataram berpendapat lain mohon putusan yang seadil-adilnya.

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

Menimbang, bahwa sebelum persidangan dilanjutkan Majelis Hakim menghimbau kepada kedua belah pihak untuk menyelesaikan perkara *a quo* secara damai, akan tetapi tidak berhasil;

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

Menimbang, bahwa terhadap gugatan Penggugat tersebut Tergugat memberikan jawaban sebagai berikut:

### I. Dalam Eksepsi

Gugatan Penggugat kabur atau tidak jelas (*Obscuur Libel*). Hal ini dapat dilihat dari posita dan petitum gugatannya yang tidak sinkron bahkan kontradiktif sebagaimana diuraikan dibawah ini:

- a. Bahwa apabila dicermati secara komprehensif terhadap substansi gugatan Penggugat perkara A quo, maka terlihat secara nyata gugatan Penggugat kabur atau tidak jelas (*obscur libel*). Hal ini karena posita gugatan Penggugat tidak sinkron bahkan kontradiktif antara posita gugatan yang satu dengan lainnya. Bahwa pada posita gugatan Penggugat point (7) Penggugat menyatakan bahwa Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) yang dilakukan oleh Tergugat adalah PHK sepihak yang bertentangan dengan ketentuan Pasal 151 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, oleh karenanya batal demi hukum (vide posita gugatan point 8). Logika hukumnya apabila PHK oleh Tergugat kepada Penggugat tidak sah maka status

Halaman 7 dari 17 Putusan PHI Nomor 7/Pdt.Sus-PHI/2021/PN Mtr.



Penggugat masih menjadi pekerja sehingga dengan sendirinya tuntutan Penggugat terhadap hak-hak normative (uang pesangon, penghargaan masa kerja dll) menjadi tidak relevan. Akan tetapi menjadi bias dan kontradiktif karena pada saat yang bersamaan Penggugat menuntut kepada Tergugat untuk dibayarkan hak-hak normatifnya akibat adanya PHK sebagaimana disebutkan pada posita gugatan Penggugat point (13). Adalah menjadi kekeliruan yang sangat mendasar karena Penggugat menyatakan PHK tidak sah dan wajib dipekerjakan kembali sementara pada saat yang sama menuntut uang pesangon, penghargaan masa kerja dan penggantian hak akibat PHK;

- b. Bahwa gugatan Penggugat semakin tidak jelas karena ternyata dalam petitum yang satu dengan lainnya juga kontradiktif atau bertolak belakang. Hal ini dapat diperhatikan pada petitum point (2) dan point (3) yang menyatakan agar PHK terhadap Penggugat tidak sah dan batal demi hukum yang berarti Penggugat masih sebagai pekerja dengan meminta pembayaran gaji dan bukan uang pesangon dll., sementara pada petitum point (4) Penggugat menuntut pembayaran terhadap uang pesangon dll., sebagai akibat PHK yang dilakukan oleh Tergugat. Petitum ini sangat ambigu, bagaimana mungkin Tergugat akan mempekerjakan kembali Penggugat sekaligus membayar hak normative Penggugat akibat PHK?

**Berdasarkan uraian di atas, maka Kami mohon kepada Majelis Hakim yang memeriksa dan mengadili perkara ini agar menyatakan gugatan Penggugat tidak dapat diterima (*Niet onvankelijk verklaard*) dengan alasan gugatan Penggugat cacat formil.**

## **II. Dalam Pokok Perkara**

Bahwa gugatan Penggugat yang terdaftar di Pengadilan Negeri Mataram dengan nomor perkara: 7/Pdt.Sus-PHI/2021/PN Mtr, pada prinsipnya adalah tidak benar.

Adapun Jawaban Tergugat adalah sebagai berikut:

1. Bahwa Tergugat menolak dan menyangkal dengan tegas dalil-dalil yang dikemukakan oleh Penggugat kecuali hal – hal yang nyata dan tegas diakui kebenarannya;

*Halaman 8 dari 17 Putusan PHI Nomor 7/Pdt.Sus-PHI/2021/PN Mtr.*





## Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

2. Bahwa posita gugatan Penggugat point (1) adalah benar karena Penggugat merupakan karyawan kontrak dengan jenis kontrak Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT);
3. Bahwa posita gugatan Penggugat point (2) yang menyatakan mulai bekerja sejak tahun 2014 sebagai *Banquet* adalah benar akan tetapi terhadap status Penggugat (Pekerja) sesuai dengan kontrak dalam bentuk Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) yang setiap tahun dibuat, disetujui dan ditandatangani oleh Penggugat sebagai perjanjian yang mengikat kedua belah pihak;
4. Bahwa posita gugatan Penggugat point (3) patut dikesampingkan, karena status Penggugat adalah merupakan pekerja kontrak dengan jenis Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) dan oleh karena setiap tahun kontrak (PKWT) tersebut dibuat, disepakati dan ditandatangani oleh Penggugat dan Tergugat, maka secara hukum kontrak tersebut sah dan mengikat sesuai dengan ketentuan Pasal 1320 KUH Perdata Jo. Pasal 52 Undang – Undang No. 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Bahwa Tergugat telah melaksanakan seluruh materi kontrak dengan itikad baik sebagaimana ketentuan Pasal 1338 ayat (1) KUH Perdata yang berbunyi : “semua perjanjian yang dibuat secara sah berlaku sebagai undang-undang bagi mereka yang membuatnya”. Dan Pasal 1338 ayat (3) KUH Perdata: “setiap perjanjian harus dilaksanakan dengan itikad baik”.
5. Bahwa tidak benar posita gugatan Penggugat point (4) yang menyatakan Penggugat telah dirumahkan oleh Tergugat tanpa diberikan hak. Yang benar adalah kontrak kerja antara Penggugat dengan Tergugat telah berakhir sesuai dengan batas waktu yang telah diperjanjikan;
6. Bahwa posita gugatan Penggugat point (5) dan point (6) adalah tidak benar dan mengada-ada, karena sesuai dengan kontrak Perjanjian Kerja Waktu Tertentu yang telah disepakati, dimana kontrak tersebut telah berakhir pada Januari 2021, maka dengan sendirinya antara Penggugat dengan Tergugat sudah tidak memiliki hubungan kerja lagi. Dan dengan kesadaran sendiri Penggugat tidak bekerja lagi kepada Tergugat, sehingga tuduhan Penggugat yang menyatakan memutus

Halaman 9 dari 17 Putusan PHI Nomor 7/Pdt.Sus-PHI/2021/PN Mtr.

#### Disclaimer

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



hak Penggugat dan melakukan penyimpangan terhadap ketentuan adalah dalil yang tidak berdasar ;

7. Bahwa posita gugatan Penggugat point (7) dan point (8) yang menyatakan Tergugat telah melakukan Pemutusan Hubungan Kerja secara sepihak dan batal demi hukum adalah dalil yang tidak benar. Hal ini karena Tergugat sama sekali tidak pernah memberhentikan atau melakukan Pemutusan Hubungan Kerja terhadap Penggugat. Fakta yang sesungguhnya adalah bahwa kontrak (Perjanjian Kerja Waktu Tertentu) antara Penggugat dan Tergugat sudah berakhir sesuai dengan jangka waktu yang telah disepakati dalam kontrak. Dan untuk hal ini sesuai dengan Pasal 1646 ayat (1) KUH Perdata tentang berakhirnya kontrak karena batas waktu telah berakhir. Dengan demikian maka argumentasi Penggugat yang menyatakan agar Tergugat “wajib mempekerjakan kembali pekerja” adalah keliru dan tidak berdasar hukum;
8. Bahwa tidak benar posita gugatan Penggugat point (9) yang menyatakan Tergugat tidak beritikad baik untuk menyelesaikan perselisihan PHK secara damai dan kekeluargaan, karena menurut Tergugat semuanya sudah jelas disebutkan dalam kontrak. Oleh karena kontrak harus dilaksanakan dengan itikad baik maka hingga saat ini Tergugat selalu mematuhi dan melaksanakan klausul yang ada dalam kontrak yang telah disepakati oleh Penggugat dan Tergugat;
9. Bahwa benar posita gugatan Penggugat point (10) adalah yang menyatakan tidak ada kesepakatan antara Penggugat dengan Tergugat, karena sejak awal Tergugat juga sudah menjelaskan kepada Penggugat dan pihak Dinas Tenaga Kerja Kota Mataram, bahwa Tergugat tidak pernah melakukan PHK kepada Penggugat. Ketidakhadiran Penggugat untuk bekerja semata-mata disebabkan oleh berakhirnya kontrak, dan seyogyanya pula Penggugat menyadari dan memahami, karena bagaimanapun kontrak yang dibuat secara sah berlaku sebagai undang-undang;
10. Bahwa tidak benar posita gugatan Penggugat yang menyatakan Tergugat telah mengabaikan Anjuran dari Mediator Dinas Tenaga Kerja Kota Mataram. Tergugat tidak dapat melaksanakan Anjuran dimaksud

Halaman 10 dari 17 Putusan PHI Nomor 7/Pdt.Sus-PHI/2021/PN Mtr.



karena Tergugat tidak sependapat dengan isi anjuran yang menyatakan kedua belah pihak sepakat untuk mengakhiri hubungan kerja (PHK). Faktanya sudah dijelaskan bahwa Tergugat tidak pernah melakukan PHK terhadap Penggugat, sehingga bagaimana mungkin ada Anjuran yang berisi kesepakatan tentang PHK?

11. Bahwa posita gugatan Penggugat point (12) dan point (13) adalah tidak benar dan patut untuk ditolak. Bahwa permintaan atau tuntutan Penggugat kepada Tergugat untuk memberikan uang pesangon, penghargaan masa kerja, dan penggantian hak tidak mungkin untuk dilaksanakan karena Tergugat tidak pernah melakukan Pemutusan Hubungan Kerja kepada Penggugat. Dan sejak kontrak (PKWT) antara Penggugat dengan Tergugat telah berakhir maka segala sesuatu yang terjadi pada kehidupan Penggugat bukan menjadi beban atau tanggung jawab Tergugat;
12. Bahwa Tergugat menolak posita gugatan Penggugat point (14), (15) dan (16) karena tidak berdasar hukum dan untuk itu patut dikesampingkan.

Berdasarkan dalil dan alasan sebagaimana terurai dalam Eksepsi dan Jawaban tersebut, maka Kami mohon kepada Majelis Hakim yang memeriksa dan mengadili perkara ini berkenan memutuskan:

**I. Dalam Eksepsi**

- Menerima Eksepsi Tergugat seluruhnya.
- Menyatakan gugatan Penggugat *obscuur libel* sehingga tidak dapat diterima (*Niet onvankelijk verklaard*).

**II. Dalam Pokok Perkara**

- Menolak gugatan Penggugat seluruhnya.
- Menghukum Penggugat untuk membayar segala biaya yang timbul dalam perkara ini.

Atau jika Majelis Hakim berpendapat lain, mohon putusan yang seadil-adilnya (*Ex aequo et bono*).

Menimbang, bahwa selanjutnya Penggugat telah mengajukan replik tanggal 12 Juli 2021 dan Tergugat telah pula mengajukan duplik tanggal 15 Juli 2021;

*Halaman 11 dari 17 Putusan PHI Nomor 7/Pdt.Sus-PHI/2021/PN Mtr.*



## Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Menimbang, bahwa untuk menguatkan dalil gugatannya, Penggugat telah mengajukan bukti surat bermeterai cukup yang diberi tanda P-1 sampai dengan P-3 yaitu sebagai berikut:

1. P-1: fotokopi dari asli KTP atas nama Muammar Zainul Arifin;
2. P-2: fotokopi dari asli Surat Keterangan Kerja No. 016/LGH/HR-Peg/III/2021;
1. P-3: fotokopi dari asli Surat Kesepakatan Kontrak Kerja No. 1.13/LGH/HR-Peg/I/2020.

Menimbang, bahwa Majelis Hakim telah memberikan kesempatan kepada Penggugat untuk mengajukan saksi tetapi Penggugat menyatakan tidak mengajukan saksi;

Menimbang, bahwa untuk menguatkan dalil jawabannya, Tergugat telah mengajukan bukti surat yang diberi tanda T-1 sampai dengan T-3 yaitu sebagai berikut:

1. T-1: fotokopi dari asli Perjanjian kerja Bersama antara Manajemen Hotel Lombok Garden dengan Federasi Serikat Pekerja Pariwisata Unit Kerja Hotel Lombok Garden, periode 2019 sampai dengan 2021;
2. T-2: fotokopi dari asli Surat Keputusan Kepala Dinas Tenaga Kerja Kota Mataram Nomor 412.22/27.a/IX/Naker/2019, tanggal 12 September 2019 tentang Pendaftaran Perjanjian kerja Bersama antara Manajemen Hotel Lombok Garden dengan Federasi Serikat Pekerja Pariwisata Unit Kerja Hotel Lombok Garden, periode 2019 sampai dengan 2021;
3. T-3: fotokopi dari asli Kesepakatan Kontrak Kerja Nomor 1.13/LGH/HR-Peg/1/2020, tanggal 10 Januari 2020 antara Yacob Nainggolan selaku General Manager dengan Muammar Zainul Arifin;

Menimbang, bahwa Majelis Hakim telah memberikan kesempatan kepada Tergugat untuk mengajukan saksi, tetapi Tergugat tidak mengajukannya;

Menimbang, bahwa Majelis Hakim memberikan kesempatan kepada Penggugat untuk mengajukan kesimpulan tetapi Penggugat menyatakan tidak mengajukan kesimpulan, sedangkan Tergugat menyatakan kesimpulan secara lisan yaitu kesimpulannya sama dengan jawaban yang telah diajukan;

Halaman 12 dari 17 Putusan PHI Nomor 7/Pdt.Sus-PHI/2021/PN Mtr.



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

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

## **TENTANG PERTIMBANGAN HUKUM**

### **DALAM EKSEPSI**

Menimbang, bahwa oleh karena Tergugat telah mengajukan eksepsi maka Majelis Hakim berkewajiban untuk terlebih dahulu mempertimbangkan eksepsi tersebut sebelum memeriksa materi pokok perkara;

Menimbang, bahwa Tergugat dalam jawabannya telah menyampaikan eksepsi yang pada pokoknya menyatakan gugatan Penggugat kabur atau tidak jelas karena ketidak sinkronan antara posita gugatan Penggugat yang satu dengan lainnya, bahkan kontradiktif, termasuk antara petitum yang satu dengan lainnya juga kontradiktif atau bertolak belakang. Oleh karenanya Tergugat memohon dalam eksepsinya kepada Majelis Hakim untuk mengabulkan eksepsi Tergugat dan menyatakan gugatan Penggugat tidak dapat diterima (niet ontvankelijke veerklaard);

Menimbang, bahwa Penggugat dalam Repliknya telah menanggapi eksepsi dari Tergugat yang pada pokoknya menyatakan Eksepsi Tergugat tersebut sepatutnya ditolak karena gugatan Penggugat sudah sangat jelas dan tidak kontradiktif;

Menimbang, bahwa sebelum mempertimbangkan lebih jauh materi dalam pokok perkara, maka Majelis Hakim terlebih dahulu mempertimbangkan eksepsi yang diajukan oleh Tergugat;

Menimbang, bahwa eksepsi dalam Hukum Acara Perdata adalah tangkisan atau bantahan yang diajukan oleh Tergugat dan tidak menyangkut mengenai materi pokok perkara, yang pada dasarnya mempersoalkan keabsahan formalitas dari gugatan Penggugat, namun tangkisan atau bantahan yang diajukan dalam bentuk eksepsi harus dilakukan berdasarkan ketentuan pasal 125 HIR/pasal 149 RBg dan pasal 136 HIR/pasal 162 RBg;

Menimbang, bahwa setelah Majelis Hakim meneliti eksepsi Tergugat mengenai gugatan Penggugat kabur/tidak jelas (Obscuur Libel) karena adanya

*Halaman 13 dari 17 Putusan PHI Nomor 7/Pdt.Sus-PHI/2021/PN Mtr.*





## Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

ketidak sesuaian antara posita dengan petitum dalam gugatan Penggugat, juga antara posita yang satu dengan posita lainnya, yaitu sebagai berikut;

Menimbang, bahwa dalam posita gugatan Penggugat angka 2 dinyatakan masa kerja atau hubungan kerja dengan Tergugat sampai dengan 30 April 2021, tetapi dalam posita lainnya yaitu dalam posita angka 4 menyatakan hubungan kerja dengan Tergugat sampai dengan 30 Desember 2020;

Menimbang, bahwa dalam posita gugatan Penggugat angka 3, angka 4, angka 5 dan angka 6, Penggugat menyatakan yang pada pokoknya bahwa Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) antara Penggugat dan Tergugat berakhir pada bulan Desember 2020 dan Tergugat tidak mempekerjakan lagi Penggugat setelah bulan tersebut, tetapi oleh karena Penggugat bekerja secara terus menerus maka hubungan kerja berubah dari Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) menjadi Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT) dan oleh karena Tergugat tidak mempekerjakan lagi Penggugat, maka Pemutusan Hubungan Kerja atau PHK yang dilakukan Tergugat adalah PHK karena beralihnya status hubungan kerja;

Menimbang, bahwa selain dalam posita gugatan Penggugat tersebut di atas, Penggugat dalam posita angka 13 menyatakan putusnya hubungan kerja antara Penggugat dan Tergugat bukan disebabkan oleh beralihnya status hubungan kerja sebagaimana posita sebelumnya tetapi karena efisiensi;

Menimbang, bahwa berdasarkan ketentuan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan sebagaimana diubah dengan Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja *Juncto* Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja, bahwa PHK karena beralihnya status hubungan kerja dan PHK karena efisiensi mempunyai kualifikasi kompensasi yang berbeda;

Menimbang, bahwa berdasarkan ketentuan pasal 8 Rv. serta perkembangan praktek peradilan, syarat-syarat formil untuk merumuskan surat gugatan antara lain adalah menguraikan posita gugatan atau fundamentum petendi secara jelas dan rinci, dan mencantumkan petitum gugatan secara tegas dan spesifik yang bersumber pada dan didukung oleh posita gugatan;

*Halaman 14 dari 17 Putusan PHI Nomor 7/Pdt.Sus-PHI/2021/PN Mtr.*



## Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Menimbang, bahwa mengacu pada Yurisprudensi Putusan Mahkamah Agung RI Nomor 1075.K/Pdt/1982 tanggal 18 Desember 1982 *Juncto* Putusan Mahkamah Agung RI Nomor 1854.K/Pdt/1984 tanggal 30 Juli 1987 *Juncto* Putusan Mahkamah Agung RI Nomor 720.K/Pdt/1997 tanggal 9 Maret 1999, yang kaedah hukumnya adalah petitum suatu gugatan harus didasarkan atau bersumber pada dan didukung oleh fundamentum petendi/positum gugatan yang diuraikan secara jelas, tegas dan rinci sehingga akan nampak adanya hubungan yang berkaitan antara yang satu sama lainnya dengan petitum gugatannya. Bilamana hubungan antara positum dengan petitum tidak ada atau tidak jelas maka gugatan tersebut adalah kabur atau tidak jelas, sehingga gugatan yang demikian harus dinyatakan tidak dapat diterima;

Menimbang, bahwa setelah Majelis Hakim membaca dan meneliti gugatan Penggugat secara seksama didapat fakta bahwa dalam petitum Penggugat angka 4 menyatakan menghukum Tergugat untuk membayar uang pesangon, uang penghargaan masa kerja, dan uang penggantian hak sesuai ketentuan Pasal 156 ayat (2) ayat (3) dan ayat (4) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan upah terakhir Penggugat sebesar Rp25.121.578,00 (dua puluh lima juta seratus dua puluh satu ribu lima ratus tujuh puluh delapan rupiah), yang dalam petitum tersebut tidak diuraikan secara jelas, tegas dan rinci didasarkan atau bersumber pada dan didukung oleh fundamentum petendi/positum gugatan Penggugat, sehingga hubungan antara positum dengan petitum tidak diuraikan secara jelas, tegas dan rinci serta spesifik, maka gugatan tersebut adalah kabur atau tidak jelas;

Menimbang, bahwa berdasarkan pertimbangan tersebut di atas, oleh karena petitum gugatan Penggugat angka 4 tidak diuraikan secara jelas, tegas dan rinci serta spesifik dengan fundamentum petendi/positum/posita, sehingga gugatan Penggugat kabur (obscur libel) maka cukup beralasan hukum bagi Majelis Hakim yang memeriksa dan mengadili perkara *a quo* untuk menyatakan gugatan Penggugat tidak dapat diterima (niet onvankelijk verklaard);

### DALAM POKOK PERKARA

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

*Halaman 15 dari 17 Putusan PHI Nomor 7/Pdt.Sus-PHI/2021/PN Mtr.*



# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Menimbang, bahwa karena eksepsi Tergugat dikabulkan, maka gugatan Penggugat harus dinyatakan tidak dapat diterima (niet ontvankelijk verklaard), sehingga Majelis Hakim tidak perlu lagi mempertimbangkan lebih jauh dalam pokok perkara;

Menimbang, bahwa oleh karena gugatan Penggugat tidak dapat diterima (niet onvankelijk verklaard), maka kepada Penggugat dihukum untuk membayar biaya perkara;

Menimbang, bahwa nilai gugatan Penggugat kurang dari sejumlah Rp150.000.000,00 (seratus lima puluh juta rupiah) maka berdasarkan Pasal 58 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, maka biaya yang timbul dalam perkara ini dibebankan kepada Negara;

Memperhatikan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan sebagaimana diubah dengan Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja dan Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial serta peraturan-peraturan lain yang bersangkutan;

## MENGADILI:

### DALAM EKSEPSI

Mengabulkan eksepsi Tergugat tersebut;

### DALAM POKOK PERKARA

1. Menyatakan gugatan Penggugat tidak dapat diterima (niet onvankelijk verklaard);
2. Membebankan biaya perkara yang timbul dari perkara ini kepada Negara;

Demikian diputuskan dalam sidang permusyawaratan Majelis Hakim Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Mataram, pada hari Rabu tanggal 4 Agustus 2021, oleh kami, Theodora Usfunan, S.H., M.H., sebagai Hakim Ketua, Putut Wibisono, S.E. dan I Wayan Wenen, S.H., M.H. masing-masing sebagai Hakim Anggota, putusan tersebut pada hari Kamis tanggal 5 Agustus 2021 diucapkan dalam persidangan terbuka untuk umum oleh Hakim Ketua dengan didampingi oleh para-Hakim anggota tersebut, I Putu

*Halaman 16 dari 17 Putusan PHI Nomor 7/Pdt.Sus-PHI/2021/PN Mtr.*



# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Suryawan, S.H., Panitera Pengganti, serta dihadiri oleh Penggugat dan Kuasa Tergugat.

Hakim Anggota:

Hakim Ketua,

PUTUT WIBISONO, S.E.

THEODORA USFUNAN, S.H.,  
M.H.

I WAYAN WENEN, S.H., M.H.

Panitera Pengganti,

I PUTU SURYAWAN, S.H.

Halaman 17 dari 17 Putusan PHI Nomor 7/Pdt.Sus-PHI/2021/PN Mtr.

#### Disclaimer

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