



PUTUSAN

Nomor : 119/Pdt.Sus-PHI/2023/PN.Bdg

DEMI KEADILAN BERDASARKAN KETUHANAN YANG MAHA ESA

Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Bandung Kelas 1A Khusus, yang memeriksa dan mengadili perkara-perkara perselisihan hubungan industrial pada tingkat pertama telah menjatuhkan **Putusan** sebagaimana tersebut dibawah ini, dalam perkara antara :

Nama : **ADE AHMAD TAUFIK**
Alamat : Jl. Sultan Agung Pondok Ungu Rt 001/Rw 001\ No. 52, Kel. Medan Satria, Kec. Medan Satria, Kota Bekasi, Jawa Barat.
Pekerjaan : Pekerja PT. Duta Sentosa Yasa
Kewarganegaraan : Indonesia
Untuk selanjutnya disebut sebagai **PENGUGAT**

MELAWAN

PT. DUTA SENTOSA YASA, beralamat di Kawasan Bisnis Granadha, Plaza Semanggi, Jl. Jend. Sudirman No. 50, Karet Semanggi, Setiabudi, Jakarta Selatan, dalam hal ini diwakili oleh Kuasanya **1. ICHSAN PERWIRA KURNIAGUNG, SH., MH., 2. WIDYANTORO, SH, 3. ADHIKA IMAN PRAYOGO, SH., MH., 4. RAJA KARSITO PURBA, SH., 5. MUHAMMAD ALGIFARI, SH., 6. BINTANG MAHA PUTRA, SH., dan 7. FAISAL ALHAQ HARAHAHAP, SH**, Advokat pada Kantor Hukum “**FKNK LAW FIRM**” beralamat di Equity Tower Lantai 40, Unit 40E, Sudirman Central Business District (SCBD) Lot 9, Jakarta Selatan, berdasarkan Surat Kuasa Khusus tertanggal 8 September 2023 (*terlampir*), bertindak secara bersama-sama maupun sendiri-sendiri, untuk selanjutnya disebut sebagai.....**TERGUGAT**

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



TENTANG DUDUK PERKARA

Menimbang, bahwa Penggugat dalam surat gugatannya tanggal 18 Juli 2023 yang dilampiri anjuran atau risalah penyelesaian dan didaftarkan di Kepaniteraan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Bandung Kelas 1 A Khusus pada tanggal 31 Juli 2023 dalam register Nomor : 119/Pdt.Sus-PHI/2023/PN.Bdg telah mengajukan gugatan sebagai berikut:

POSITA :

A. DASAR GUGATAN

1. Bahwa Gugatan diajukan setelah melewati proses bipartit dan proses mediasi tripartit, sebagaimana disyaratkan oleh Undang-undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial. Hal ini dibuktikan dengan diterbitkannya Nota Anjuran oleh Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Bekasi dengan Nomor : TK.04.04/3027/Disnaker, tertanggal 27 April 2023. Dengan demikian Gugatan ini dapat diperiksa, diadili dan diputuskan oleh Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Kelas 1A Khusus Bandung.
2. Bahwa dalam isi Anjuran tersebut disebutkan sebagai berikut ;

MENGANJURKAN :

1. *Agar hubungan kerja antara Pekerja Sdr. Ade Ahmad Taufik dengan Pengusaha PT. Duta Sentosa Yasa demi hukum menjadi Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT) terhitung sejak tanggal terjadinya hubungan kerja;*
2. *Agar Pihak Pengusaha PT. Duta Sentosa Yasa mempekerjakan kembali pekerja Sdr. Ade Ahmad Taufik dengan ketentuan sebagai berikut:*
 - a. *Pengusaha PT. Duta Sentosa Yasa memanggil pekerja Sdr. Ade Ahmad Taufik secara tertulis untuk bekerja kembali paling lambat 7 (tujuh) hari kerja setelah menerima anjuran ini;*
 - b. *Pekerja Sdr. Ade Ahmad Taufik melaporkan diri kepada Pengusaha PT. Duta Sentosa Yasa untuk bekerja kembali paling lambat 7 (tujuh) hari kerja setelah menerima anjuran ini;*
 - c. *Pengusaha PT. Duta Sentosa Yasa membayar upah dan hak-hak lainnya kepada pekerja Sdr. Ade Ahmad Taufik sebagaimana biasa diterima, selama pekerja tidak dipekerjakan.*

Hal. 2 dari 45 Put No. 119/Pdt.Sus-PHI/2023/PN.Bdg



3. Agar kedua belah pihak memberi jawaban secara tertulis selambat-lambatnya 10 (sepuluh) hari kerja setelah menerima surat anjuran ini.

3. Bahwa PENGGUGAT adalah Anggota Serikat Buruh PT Duta Sentosa Yasa (SB DSY) - FSPJR - KASBI.
4. Bahwa PENGGUGAT melalui Serikat Buruh PT Duta Sentosa Yasa (SB DSY) telah mengirimkan surat Jawaban atas Nota Anjuran Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Bekasi, yang pada pokoknya adalah MENERIMA keputusan yang dituangkan dalam Nota Anjuran oleh Pejabat Dinas Tenaga Kerja atau Mediator yang memfasilitasi perselisihan yang terjadi.
5. Bahwa sesuai dengan Ketentuan Pasal 124 ayat (2) huruf a UU No. 2 Tahun 2004 tentang PPHI, menyatakan bahwa: *"Panitia Penyelesaian Perselisihan Perburuhan Daerah atau lembaga-lembaga lain yang setingkat yang menyelesaikan perselisihan hubungan industrial atau pemutusan hubungan kerja dan belum diputuskan, maka diselesaikan oleh Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri setempat"*.

B. DALAM PROVISI

TERGUGAT TIDAK MEMBAYAR UPAH PENGGUGAT

1. Bahwa sejak bulan April 2022 PENGGUGAT tidak mendapatkan hak atas upah karena tindakan pemutusan hubungan kerja secara sepihak yang dilakukan oleh TERGUGAT yang diikuti dengan tindakan TERGUGAT dengan tidak membayarkan hak upah kepada PENGGUGAT sebagaimana mestinya yang tertuang dalam Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.
2. Bahwa selama belum ada penetapan mengenai Pemutusan Hubungan Kerja maka pengusaha dan pekerja tetap melaksanakan kewajibannya masing-masing, sebagaimana yang tercantum dalam Pasal 155 ayat (2) UU 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, ***"Selama putusan lembaga penyelesaian hubungan industrial belum ditetapkan, baik pengusaha maupun pekerja/buruh harus tetap melaksanakan segala kewajibannya"***.
3. Bahwa berdasarkan pengertian dari Pasal 155 ayat (2) UU No. 13 Tahun 2003 tersebut, maka Pekerja berkewajiban tetap bekerja, dan Pengusaha berkewajiban tetap membayarkan upah Pekerja;
4. Bahwa penjelasan pada poin 3 diterangkan oleh Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan Pasal 93 ayat (1) dan ayat (2) huruf f

Hal. 3 dari 45 Put No. 119/Pdt.Sus-PHI/2023/PN.Bdg



sebagai berikut ;

Pasal 93

(1) Upah tidak dibayar apabila pekerja/buruh tidak melakukan pekerjaan.

(2) Ketentuan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) tidak berlaku, dan pengusaha wajib membayar upah apabila :

f. pekerja/buruh bersedia melakukan pekerjaan yang telah dijanjikan tetapi pengusaha tidak mempekerjakannya, baik karena kesalahan sendiri maupun halangan yang seharusnya dapat dihindari pengusaha;

5. Bahwa menurut Pasal 96 UU No. 2 Tahun 2004 ayat (1) dan (2) disebutkan;

(1) Apabila dalam persidangan pertama, secara nyata-nyata pihak pengusaha terbukti tidak melaksanakan kewajibannya sebagaimana dimaksud dalam Pasal 155 ayat (3) Undang-Undang No. 13 Tahun 2003, Hakim Ketua Sidang harus segera menjatuhkan Putusan Sela berupa perintah kepada pengusaha untuk membayar upah beserta hak-hak lainnya yang biasa diterima pekerja/buruh yang bersangkutan.

(2) Putusan Sela sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) dapat dijatuhkan pada hari persidangan itu juga atau hari persidangan kedua.

6. Bahwa oleh karena hal ini bukan merupakan pokok perkara maka sudah selayaknya Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Kelas 1A Khusus Bandung memutuskan terlebih dahulu tuntutan Provisi ini dalam perkara *a quo*, yaitu MENGHUKUM DAN MEMERINTAHKAN TERGUGAT UNTUK MEMBAYARKAN UPAH KEPADA PENGGUGAT TERHITUNG SEJAK PUTUSAN PHK TERSEBUT DIJATUHKAN, dengan rincian sebagai berikut ;

Upah bulan April 2022 s.d Desember 2022 Rp 4.791.844 x 9 Bulan	=	Rp	43.126.596
Tunjangan Hari Raya tahun 2022	=	Rp	4.791.844
Upah bulan Januari 2023 s.d Juli 2023 Rp 5.137.535 x 7 Bulan	=	Rp	35.962.745
Tunjangan Hari Raya tahun 2023	=	Rp	5.137.535
Jumlah Hak Yang Wajib Dibayarkan	=	Rp	89.018.720

7. Bahwa akibat Pemutusan Hubungan Kerja sepihak dan tidak dibayarkannya



upah PENGGUGAT selama tidak dipekerjakan, PENGGUGAT kehilangan penghasilan utama sebagai pemenuhan kebutuhan primer, dan kesulitan untuk membiayai Study Pendidikan Sarjana yang sedang ditempuh, sehingga PENGGUGAT terpaksa meminjam sejumlah uang pada beberapa kerabat dan Aplikasi Pinjaman Online (pinjol) guna memenuhi (sementara) kebutuhan tersebut.

8. Bahwa berdasarkan uraian di atas maka PENGGUGAT meminta Yang Mulia Majelis Hakim yang memeriksa dan mengadili Perkara a quo ini dapat menjatuhkan putusan sela (*interim measure*).

C. DALAM POKOK PERKARA

PROFIL PERUSAHAAN (TERGUGAT)

1. Bahwa TERGUGAT adalah merupakan Warehouse & Distribution Center dari brand MR. DIY, yaitu perusahaan yang bergerak di bidang retail/perdagangan besar peralatan dan perlengkapan rumah tangga yang telah beroperasi sejak 2017.
2. Bahwa TERGUGAT beralamat di Jl. Kawasan Marunda Center Blok T Tarumajaya, Kabupaten Bekasi, Jawa Barat dan **berkantor pusat** di Kawasan Bisnis Granadha, Plaza Semanggi, Jl. Jenderal Sudirman No. 50, Karet Semanggi, Setiabudi, Jakarta Selatan.

PROFIL PENGGUGAT

1. Bahwa PENGGUGAT adalah pekerja/buruh tetap di perusahaan TERGUGAT yaitu PT Duta Sentosa Yasa dengan masa kerja dan jabatan sebagai berikut;

Nama	:	Ade Ahmad Taufik
Tanggal Masuk Kerja/ Bekerja Sejak	:	21 Juni 2021
Jabatan di Perusahaan	:	Staff Inbound

2. Bahwa PENGGUGAT di Putus Hubungan Kerjanya oleh TERGUGAT dengan alasan bahwa PENGGUGAT telah selesai masa kontrak kerjanya.

DALIL PENGGUGAT TERKAIT PHK

1. Bahwa Pemutusan Hubungan Kerja secara sepihak yang dilakukan oleh TERGUGAT bermula dengan melakukan pengusiran terhadap PENGGUGAT dari tempat kerjanya Warehouse & Distribution Center di Jl. Kawasan Marunda Center Blok T Tarumajaya, Kabupaten Bekasi pada Senin, 11 April 2022 dengan dalih bahwa PENGGUGAT dianggap telah selesai masa kontrak kerjanya, setelah sebelumnya pada tanggal 24 Maret



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

2022, melalui pesan singkat (WhatsApp) oleh manajemen PT Kitangtaran Surya Gemilang disampaikan bahwa hubungan kerja PENGGUGAT akan diakhiri per tanggal 31 Maret 2022 karena berakhirnya masa perjanjian kontrak (PKWT) dengan PT Kitangtaran Surya Gemilang.

2. Bahwa PT Kitangtaran Surya Gemilang adalah sebuah perusahaan alih daya atau *outsourcing*.
3. Bahwa PENGGUGAT tidak pernah tahu atau mengenal dan tidak pernah bekerja serta tidak pernah terikat perjanjian kerja dengan perusahaan alih daya atau *outsourcing* PT Kitangtaran Surya Gemilang.
4. Bahwa PENGGUGAT telah menyampaikan penolakan atas PHK tersebut dan mengajukan surat perundingan bipartit pada 11 April 2022 untuk dilaksanakan pada 12 April 2022 namun tidak mendapat tanggapan dari TERGUGAT.
5. Bahwa landasan PENGGUGAT menolak PHK tersebut adalah sebagai berikut;
 - Dalih pemutusan hubungan kerja yang dilakukan TERGUGAT terhadap PENGGUGAT bertentangan dengan ketentuan perundang-undangan,
 - PENGGUGAT adalah pekerja/buruh dengan status pekerja tetap (PKWTT).

Sebab PENGGUGAT sebelumnya telah bekerja dengan status kerja harian lepas sejak 21 Juni 2021 s.d 30 September 2021.

Artinya PENGGUGAT telah bekerja selama lebih dari 21 (dua puluh satu) hari dalam sebulan selama 3 (tiga) bulan berturut-turut.

Sehingga status kerja PENGGUGAT demi hukum berubah menjadi PKWTT. Hal tersebut berdasarkan pada ketentuan perundang-undangan, sebagai berikut;

- *Keputusan Menteri Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor : Kep.100/Men/VI/2004 Tentang Ketentuan Pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu pada Pasal 10;*
 - (1) *Untuk pekerjaan-pekerjaan tertentu yang berubah-ubah dalam hal waktu dan volume pekerjaan serta upah didasarkan pada kehadiran, dapat dilakukan dengan perjanjian kerja harian atau lepas.*
 - (2) *Perjanjian kerja harian lepas sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) dilakukan dengan ketentuan pekerja/buruh bekerja kurang dari 21 (dua puluh satu)*

Hal. 6 dari 45 Put No. 119/Pdt.Sus-PHI/2023/PN.Bdg



hari dalam 1 (satu) bulan.

(3) *Dalam hal pekerja/buruh bekerja 21 (dua puluh satu) hari atau lebih selama 3 (tiga) bulan berturut-turut atau lebih maka perjanjian kerja harian lepas berubah menjadi PKWTT.*

➤ *Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 35 Tahun 2021 Tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja Dan Waktu Istirahat, Dan Pemutusan Hubungan Kerja Pasal 10 ayat (3) dan (4);*

(3) *Perjanjian Kerja harian sebagaimana dimaksud pada ayat (2) dilakukan dengan ketentuan Pekerja/Buruh bekerja kurang dari 21 (dua puluh satu) hari dalam 1 (satu) bulan.*

(4) *Dalam hal Pekerja/Buruh bekerja 21 (dua puluh satu) hari atau lebih selama 3 (tiga) bulan berturut-turut atau lebih maka Perjanjian Kerja harian sebagaimana dimaksud pada ayat (2) menjadi tidak berlaku dan Hubungan Kerja antara Pengusaha dengan Pekerja/Buruh demi hukum berubah berdasarkan PKWTT.*

➤ *Bagian Penjelasan pada Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 35 Tahun 2021 Tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja Dan Waktu Istirahat, Dan Pemutusan Hubungan Kerja pasal 10 Ayat (4);*

(4) *Yang dimaksud dengan "demi hukum" adalah bahwa pada saat Perjanjian Kerja harian tidak berlaku akibat terpenuhi ketentuan dalam ayat ini, Hubungan Kerja antara Pengusaha dengan Pekerja/Buruh tidak memerlukan perjanjian tertulis atau keputusan tertulis lainnya.*

6. Bahwa pada 18 April 2022 PENGGUGAT kembali mengajukan surat perundingan bipartit kepada TERGUGAT untuk dilaksanakan pada 22 April 2022.
7. Bahwa TERGUGAT menanggapi surat perundingan bipartit yang diajukan PENGGUGAT tersebut dengan menjadwalkan ulang pelaksanaan perundingan bipartit menjadi 21 April 2022
8. Bahwa pada 21 April 2022 terjadi perundingan/Bipartit terkait persoalan

Hal. 7 dari 45 Put No. 119/Pdt.Sus-PHI/2023/PN.Bdg



Status Hubungan Kerja dan PHK sepihak PENGGUGAT. Dalam perundingan tersebut PENGGUGAT menyampaikan pendapat antara lain sebagai berikut :

- Menolak PHK sepihak yang dilakukan oleh TERGUGAT terhadap PENGGUGAT dengan dalih telah selesai masa kontrak kerjanya karena status hubungan kerja PENGGUGAT adalah pekerja tetap/permanen.
- Menolak PHK sepihak sebelum ada putusan yang sah dari lembaga terkait.
- Meminta untuk dipekerjakan kembali,
- Menuntut perusahaan menjalankan aturan perundangan yang tertuang dalam Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 Pasal 10 terkait peralihan status kerja.

Dalam perundingan tersebut tidak terjadi kesepakatan.

9. Bahwa kemudian PENGGUGAT melaporkan TERGUGAT kepada Pengawas Ketenagakerjaan pada UPTD Pengawasan Ketenagakerjaan Wilayah II - Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Jawa Barat terkait pelanggaran norma ketenagakerjaan/status hubungan kerja.
10. Bahwa dalam pemeriksaannya, TERGUGAT terbukti melanggar ketentuan Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 Pasal 10 dan Pengawas Ketenagakerjaan menerbitkan Nota Pemeriksaan Khusus dengan Nomor: 560/3757-2/UPTD.WIL II/IX/2022 tertanggal 30 September 2022 yang pada pokoknya meminta TERGUGAT merubah status kerja PENGGUGAT menjadi pekerja waktu tidak tertentu/tetap dan membayarkan seluruh hak yang belum dibayarkan.
11. Bahwa setelah terbitnya Nota Pemeriksaan Khusus yang diterbitkan UPTD Pengawasan Ketenagakerjaan Wilayah II - Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Jawa Barat, TERGUGAT dalam keterangannya yang disampaikan langsung kepada Pengurus Serikat Buruh, secara tegas MENOLAK untuk menjalankan hasil pemeriksaan tersebut.
12. Bahwa selanjutnya proses perselisihan tersebut oleh PENGGUGAT diajukan proses Mediasi yang diajukan pencatatannya oleh Pengurus Serikat Buruh melalui surat dengan Nomor : 011/EKS/SBDSY/FSPJR/KASBI/X/2022, tertanggal 13 Oktober 2022 kepada Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Bekasi.
13. Bahwa pada Mediasi ke-I (kesatu) yang dilaksanakan pada 22 November



2022, TERGUGAT tidak menghadiri panggilan mediasi tersebut tanpa konfirmasi atau keterangan. Mediasi hanya dihadiri oleh PENGGUGAT dan pejabat Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Bekasi selaku Mediator.

14. Bahwa Mediasi ke-II (kedua) dilaksanakan pada 13 Desember 2022 dengan pendapat PENGGUGAT yang menyatakan bahwa PHK terhadap PENGGUGAT agar dinyatakan batal demi hukum, selanjutnya PENGGUGAT dipekerjakan kembali seperti biasa dengan status PKWTT serta dibayarkan seluruh hak-haknya selama tidak dipekerjakan.
15. Bahwa pada 27 April 2023 Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Bekasi melalui mediator menerbitkan Nota Anjuran dengan Nomor : TK.04.04/3027/Disnaker yang pada intinya Anjuran tersebut menyatakan bahwa status hubungan kerja PENGGUGAT dengan TERGUGAT adalah PKWTT terhitung sejak tanggal terjadinya hubungan kerja dan memerintahkan TERGUGAT untuk mempekerjakan kembali dan membayarkan seluruh hak PENGGUGAT.
16. Bahwa berdasarkan ketentuan hukum, Pemutusan Hubungan Kerja hanya dapat dilakukan dengan menggunakan prosedur sesuai Undang-undang yang berlaku sebagaimana yang dimaksud dalam aturan hukum sebagai berikut;

Undang-undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan ;

Pasal 151 :

- (1) Pengusaha, pekerja/buruh, serikat pekerja/serikat buruh, dan pemerintah, dengan segala upaya harus mengusahakan agar tidak terjadi pemutusan hubungan 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/serikat 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.*

Pasal 155 :

- (1) Pemutusan hubungan kerja tanpa penetapan sebagaimana*



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

dimaksud dalam Pasal 151 ayat (3) batal demi hukum.

(2) Selama putusan lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial belum ditetapkan, baik pengusaha maupun pekerja/buruh harus tetap melaksanakan segala kewajibannya.

(3) Pengusaha dapat melakukan penyimpangan terhadap ketentuan sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) berupa tindakan skorsing kepada pekerja/buruh yang sedang dalam proses pemutusan hubungan kerja dengan tetap wajib membayar upah beserta hak-hak lainnya yang biasa diterima pekerja/buruh.

17. Bahwa oleh karenanya kepada majelis hakim yang memeriksa dan mengadili perkara a quo yang di ajukan oleh PENGGUGAT sudah sepatutnya mengabulkan permohonan PENGGUGAT untuk seluruhnya.

PETITUM :

Bahwa berdasarkan uraian dan dalil-dalil sebagaimana diuraikan tersebut di atas, mohon kiranya Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Kelas 1A Khusus Bandung melalui Majelis Hakim Yang Terhormat yang memeriksa dan mengadili perkara ini berkenan menjatuhkan Putusan dengan amar sebagai berikut;

MENGADILI

DALAM PROVISI

1. Menjatuhkan Putusan Sela (*interim measure*) dan mengabulkan Gugatan **PENGGUGAT** dalam Provisi untuk seluruhnya;
2. Menyatakan **TERGUGAT** telah terbukti tidak pernah membayarkan UPAH kepada **PENGGUGAT** sejak dijatuhkannya Pemutusan Hubungan Kerja oleh **TERGUGAT** kepada **PENGGUGAT**;
3. Menghukum dan memerintahkan **TERGUGAT** untuk membayar upah **PENGGUGAT** yang belum dibayarkan selama tidak dipekerjakan dan/atau sejak proses perselisihan ini dimulai sampai saat dikeluarkannya putusan yang berkekuatan hukum tetap (*inkracht van gewisjde*) sebesar **Rp 89.018.720 (Delapan Puluh Sembilan Juta Delapan Belas Ribu Tujuh Ratus Dua Puluh Rupiah)**. Dengan rincian sebagai berikut ;

Upah bulan April 2022 s.d Desember 2022 Rp 4.791.844 x 9 Bulan	=	Rp 43.126.596
Tunjangan Hari Raya tahun 2022	=	Rp 4.791.844

Hal. 10 dari 45 Put No. 119/Pdt.Sus-PHI/2023/PN.Bdg



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Upah bulan Januari 2023 s.d Juli 2023 Rp 5.137.535 x 7 Bulan	=	Rp	35.962.745
Tunjangan Hari Raya tahun 2023	=	Rp	5.137.535
Jumlah Hak Yang Wajib Dibayarkan	=	Rp	89.018.720

DALAM POKOK PERKARA

1. Menerima dan mengabulkan Gugatan **PENGUGAT** untuk seluruhnya;
2. Menyatakan bahwa Pemutusan Hubungan Kerja yang dilakukan oleh **TERGUGAT** tidak sah dan batal demi hukum;
3. Menyatakan hubungan kerja antara **TERGUGAT** dengan **PENGUGAT** tetap berlanjut;
4. Menghukum dan memerintahkan kepada **TERGUGAT** untuk memanggil **PENGUGAT** untuk bekerja kembali, pada posisi semula selambat-lambatnya **14 (empat belas) hari sejak dibacakannya putusan ini**.
5. Menghukum dan memerintahkan **TERGUGAT** untuk membayar upah **PENGUGAT** yang belum dibayarkan selama tidak dipekerjakan dan/atau sejak proses perselisihan ini dimulai sampai saat dikeluarkannya putusan yang berkekuatan hukum tetap (*inkracht van gewisjde*) sebesar **Rp 89.018.720 (Delapan Puluh Sembilan Juta Delapan Belas Ribu Tujuh Ratus Dua Puluh Rupiah)**. Dengan rincian sebagai berikut ;

Upah bulan April 2022 s.d Desember 2022 Rp 4.791.844 x 9 Bulan	=	Rp	43.126.596
Tunjangan Hari Raya tahun 2022	=	Rp	4.791.844
Upah bulan Januari 2023 s.d Juli 2023 Rp 5.137.535 x 7 Bulan	=	Rp	35.962.745
Tunjangan Hari Raya tahun 2023	=	Rp	5.137.535
Jumlah Hak Yang Wajib Dibayarkan	=	Rp	89.018.720

6. Menghukum **TERGUGAT** untuk membayar uang paksa (Dwangsom), terhadap setiap keterlambatan **TERGUGAT** dalam melaksanakan putusan Pengadilan Hubungan Industrial yang telah memiliki kekuatan hukum tetap, sebesar Rp. 1.000.000,- (satu juta rupiah) untuk setiap hari keterlambatan;
7. Menghukum **TERGUGAT** untuk membayar segala biaya perkara yang timbul dari perkara ini.

Atau apabila Majelis Hakim Yang Terhormat berpendapat lain, maka kami mohon putusan yang seadil-adilnya (Ex Aequo Et Bono).

Hal. 11 dari 45 Put No. 119/Pdt.Sus-PHI/2023/PN.Bdg



Menimbang, bahwa pada persidangan yang telah ditentukan telah hadir Penggugat dihadiri sendiri dan Tergugat yang diwakili oleh Kuasanya tersebut ;

Menimbang, bahwa berdasarkan ketentuan Pasal 130 HIR maka Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Bandung Kelas 1A Khusus mempunyai tugas untuk terlebih dahulu mendamaikan kedua belah pihak yang berperkara;

Menimbang, bahwa Majelis Hakim telah berusaha mendamaikan kedua belah pihak yang berperkara akan tetapi tidak berhasil, maka persidangan dilanjutkan dengan pembacaan gugatan, yang isinya telah dipertahankan oleh Penggugat;

Menimbang, bahwa atas gugatan Penggugat tersebut, Tergugat telah mengajukan Eksepsi dan Jawaban tertulisnya tertanggal 25 September 2023 sebagai berikut:

PENDAHULUAN:

1. Bahwa Tergugat bekerja sama dengan PT Kitangtaran Surya Gemilang (“**PT KSG**”) dalam pengelolaan dan pengembangan karyawan alih daya berdasarkan Perjanjian Kerjasama Antara PT Kitangtaran Surya Gemilang dan PT Duta Sentosa Yasa Tentang Pengelolaan dan Pengembangan Karyawan Alih Daya Nomor: PKS-003/KSG-BIS/XI/2021 tertanggal 01 November 2021 (“**Perjanjian Kerjasama Karyawan Alih Daya**”).
2. Bahwa Adapun status Penggugat sebagai karyawan alih daya dipertegas kembali berdasarkan Surat Nomor TK.04.04/3027/Disnaker Perihal: Anjuran, tertanggal 27 April 2023 (“**Anjuran**”), yang menyatakan bahwa **Penggugat merupakan pekerja/buruh alih daya yang tercatat di PT KSG.**
3. Bahwa hubungan hukum yang telah berakhir antara Tergugat dan Penggugat didasarkan pada Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Nomor 022/HRD/PKWT/K1/X/2021 tertanggal 1 Oktober 2021 (“**PKWT DSY No. 022/2021**”). Adapun berdasarkan PKWT DSY No. 022/2021, Penggugat merupakan *Inbound Staff* dengan penempatan kerja pada Marunda Warehouse & Distribution Centre, yang beralamat di Jalan Kawasan Marunda Center, Blok T, Pantai Makmur, Tarumajaya, Bekasi Regency, Jawa Barat.
4. Bahwa berdasarkan PKWT DSY No. 022/2021, masa kerja Penggugat dimulai sejak tanggal 1 Oktober 2021 sampai dengan 31 Oktober 2021



atau selama 1 (satu) bulan. Adapun PKWT DSY No. 022/2021 tidak diperpanjang oleh Tergugat, dan Tergugat juga telah memberitahukan hal tersebut kepada Penggugat selaku pekerja/buruh.

5. Bahwa hubungan kerja antara Penggugat dengan PT KSG adalah sah menurut hukum dan telah memenuhi unsur Pasal 1 angka 15 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan sebagaimana terakhir diubah oleh Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja yang mana telah ditetapkan menjadi undang-undang berdasarkan Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja ("UU Ketenagakerjaan") yang dibuktikan dengan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Nomor: 0025/KSG-DS7/II/2022 tertanggal 17 Februari 2022 ("PKWT KSG No. 25/2022") yang berlaku sejak tanggal 1 November 2021 sampai dengan 31 Maret 2022 dan penerimaan upah oleh Penggugat.
6. Dengan demikian, sebagaimana hal-hal yang telah disampaikan di atas, maka sudah sepatutnya Yang Mulia Majelis Hakim menolak atau setidaknya tidak menerima Gugatan perkara *a quo* berdasarkan uraian di bawah ini.

DALAM EKSEPSI

Bahwa berdasarkan Pasal 57 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial ("UU PPHI"), disebutkan bahwa Hukum Acara yang berlaku pada Pengadilan Hubungan Industrial adalah Hukum Acara Perdata, maka sudah sewajarnya Tergugat mengajukan eksepsi atas Gugatan Penggugat sebagaimana doktrin/pendapat dari **Prof. Dr. Sudikno Mertokusumo, SH.**, dalam bukunya yang berjudul Hukum Acara Perdata Indonesia, Penerbit Liberty Yogyakarta, Edisi Kedua, Cetakan Pertama, tahun 1985, hal. 94, yang menyatakan:

"makna dan hakikat suatu eksepsi ialah suatu bantahan atau sanggahan dari pihak Tergugat terhadap Gugatan Penggugat yang tidak langsung mengenai pokok perkara yang berisi tuntutan batalnya gugatan"

Bahwa berdasarkan hal tersebut, maka dalil-dalil dalam eksepsi yang diajukan Tergugat adalah sebagai berikut:



- I -

**GUGATAN PERKARA A QUO KURANG PIHAK (PLURIUM LITIS
CONSORTIUM)**

1. Mohon perhatian Yang Mulia Majelis Hakim yang memeriksa dan mengadili perkara *a quo*, bahwa **Penggugat tidak menjelaskan mengenai hubungan hukumnya dengan PT KSG**, yang mana pada faktanya secara terang dan tegas Penggugat memiliki hubungan hukum dengan PT KSG berdasarkan PKWT KSG No. 25/2022.
2. Penggugat telah secara nyata pada Bagian C Angka 1 dalam Gugatan perkara *a quo* menyampaikan adanya hubungan hukum Penggugat dengan PT KSG, yang mana dikutip sebagai berikut:

“Bahwa Pemutusan Hubungan Kerja secara sepihak yang dilakukan oleh Tergugat bermula dengan melakukan pengusiran terhadap Penggugat dari tempat kerjanya Warehouse & Distribution Center di Jl. Kawasan Marunda Center Blok T Tarumajaya, Kabupaten Bekasi pada Senin, 11 April 2022 dengan dalih bahwa Penggugat dianggap telah selesai masa kontrak kerjanya, setelah sebelumnya pada tanggal 24 Maret 2022, melalui pesan singkat (Whatsapp) oleh manajemen PT Kitangtaran Surya Gemilang disampaikan bahwa hubungan kerja Penggugat akan diakhiri per tanggal 31 Maret 2022 karena berakhirnya masa perjanjian kontrak (PKWT) dengan PT Kitangtaran Surya Gemilang.”

(cetak tebal oleh Tergugat)

3. Mohon agar menjadi perhatian Yang Mulia Majelis Hakim yang memeriksa dan mengadili perkara *a quo*, bahwa hubungan hukum Penggugat dengan PT KSG diperjelas pada Bagian A Nomor 5 Terkait Pemutusan Hubungan Kerja dalam Anjuran, yang dikutip sebagaimana berikut:

“Bahwa pada tanggal 24 Maret 2022, melalui pesan singkat (WhatsApp) yang diduga disampaikan oleh manajemen PT Kitangtaran Surya Gemilang menginformasikan bahwa hubungan kerja Ade Ahmad Taufik (in casu Penggugat) akan diakhiri per tanggal 31 Maret 2022 karena berakhirnya masa perjanjian kontrak (PKWT) dengan PT Kitangtaran Surya Gemilang.”

(cetak tebal oleh Tergugat)

4. Bahwa perlu Tergugat sampaikan agar permasalahan ini menjadi terang benderang, faktanya **Penggugat merupakan KARYAWAN ALIH DAYA**



dari **PT KSG** berdasarkan **PKWT KSG No. 25/2022** dan perlu diketahui juga oleh Yang Mulia Majelis Hakim bahwa sepanjang pengetahuan Tergugat atas gaji Penggugat dihitung sejak bulan November 2021 sampai dengan April 2022 **TELAH DIBAYARKAN OLEH PT KSG SEBAGAIMANA PEMBAYARAN TERSEBUT TELAH DITERIMA OLEH PENGGUGAT DAN TIDAK PERNAH ADA KEBERATAN DARI PENGGUGAT.**

5. Bahwa selanjutnya dasar hukum mengenai tanggung jawab Perusahaan Alih Daya kepada pekerjanya telah diatur secara tegas dalam ketentuan Pasal 66 ayat (2) UU Ketenagakerjaan, yang menyatakan sebagai berikut:

“Perlindungan Pekerja/Buruh, Upah dan kesejahteraan, syarat-syarat kerja, serta perselisihan yang timbul dilaksanakan sekurangnya sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan dan menjadi tanggung jawab Perusahaan alih daya.”

6. Bahwa berdasarkan penjelasan di atas, Penggugat justru tidak menarik PT KSG sebagai pihak dalam Gugatan perkara *a quo* padahal faktanya **PENGGUGAT MEMILIKI HUBUNGAN HUKUM DENGAN PT KSG.**

Berdasarkan fakta tersebut, sudah sepatutnya Gugatan perkara *a quo* harus ditolak atau setidaknya tidak dapat diterima. Sejalan dengan hal tersebut, para ahli hukum telah memberikan doktrin melalui pendapat dalam buku-buku sebagai berikut:

- a. Pendapat ahli hukum Chidir Ali dalam hukumnya berjudul “*Yurisprudensi Hukum Acara Perdata Indonesia*” (Yogyakarta: CV Nur Cahya, 1985, Halaman 218), yang menyatakan sebagai berikut:

*“Keseluruhan pihak yang berkaitan dengan objek sengketa baik secara langsung maupun tidak langsung harus dimasukkan dalam gugatan. **Tidak digugatannya pihak-pihak tersebut mengakibatkan gugatan tidak dapat diterima.**”*

(cetak tebal oleh Tergugat)

- b. Pendapat ahli hukum M. Yahya Harahap dalam bukunya yang berjudul “*Hukum Acara Perdata: Tentang Gugatan, Persidangan, Penyitaan, Pembuktian dan Putusan Pengadilan*” (Jakarta: Sinar Grafika, 2008), yang menyatakan sebagai berikut:

*“...Bentuk *error in persona* yang lain disebut *plurium litis consortium* (gugatan kurang pihak), yakni pihak yang bertindak sebagai penggugat atau yang ditarik sebagai tergugat:*

- tidak lengkap, masih ada orang yang harus bertindak sebagai penggugat atau ditarik tergugat.



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

- Oleh karena itu, gugatan dalam bentuk plurium litis consortium yang berarti gugatan kurang pihaknya.”

7. Mohon periksa Yang Mulia Hakim Pemeriksa Perkara, bahwa penegasan terhadap dalil-dalil di atas juga dapat ditinjau berdasarkan yurisprudensi-yurisprudensi Mahkamah Agung Republik Indonesia (“MA”), antara lain sebagai berikut:

a. Yurisprudensi Putusan MA Nomor 1424 K/Sip/1975 tanggal 8 Juni 1976, menyatakan sebagai berikut:

“Gugatan harus dinyatakan tidak dapat diterima karena terdapat kesalahan formil mengenai pihak yang harus digugat, tetapi tidak digugat, sehingga gugatannya tidak sempurna”

(cetak tebal oleh Tergugat)

b. Yurisprudensi Putusan MA Nomor 1125 K/Pdt/1984 tanggal 18 September 1985, menyatakan sebagai berikut:

“Judex Facti salah menerapkan tata tertib beracara, semestinya pihak ketiga yang bernama Oji sebagai sumber perolehan hak Tergugat I yang kemudian dipindahkan Tergugat I kepada Tergugat II, harus ikut digugat sebagai Tergugat, alasannya dalam kasus ini, Oji mempunyai urgensi untuk membuktikan hak kepemilikannya maupun asal usul tanah sengketa serta dasar hukum Oji menghibahkan kepada Tergugat I.”

(cetak tebal oleh Tergugat)

c. Yurisprudensi Putusan MA Nomor 201 K/SIP/1974 tanggal 28 Januari 1976, menyatakan sebagai berikut:

“Keseluruhan pihak yang berkaitan dengan obyek sengketa baik secara langsung maupun tidak langsung harus dimasukkan dalam gugatan. Tidak digugatnya pihak-pihak tersebut mengakibatkan gugatan tidak dapat diterima”.

(cetak tebal oleh Tergugat)

d. Yurisprudensi Putusan MA Nomor 938 K/SIP/1971 tanggal 4 Oktober 1972 jo. Nomor 151 K/SIP/1975 tanggal 13 Mei 1975, menyatakan sebagai berikut:

“Bahwa berdasarkan apa yang telah kami uraikan di atas berikut juga dengan beberapa Yurisprudensi Mahkamah Agung R.I sebagai dasar hukumnya adalah cukup beralasan bagi Majelis Hakim Yang Mulia untuk menolak dalil-dalil gugatan penggugat atas dasar tidak dimasukkannya pihak ketiga (in casu “Sdr. Rizal Amir”) hal ini guna tertibnya beracara dan tegaknya hukum

Hal. 16 dari 45 Put No. 119/Pdt.Sus-PHI/2023/PN.Bdg



sehingga menolak gugatan Penggugat tersebut atau setidaknya menyatakan tidak dapat diterima (niet ontvankelijk verklaard) adalah tepat.”

(cetak tebal oleh Tergugat)

8. Bahwa berdasarkan seluruh fakta-fakta hukum, dasar hukum, dan juga didukung oleh Yurisprudensi MA tersebut di atas, karenanya telah terbukti serta tidak terbantahkan bahwa **Penggugat seharusnya menarik PT KSG sebagai pihak dalam Gugatan perkara a quo.** Dengan tidak ditariknya PT KSG sebagai pihak di dalam Gugatan perkara a quo, maka sepatutnya dan sangat beralasan bagi Majelis Hakim yang mengadili perkara a quo untuk menyatakan bahwa Gugatan yang diajukan oleh Penggugat telah kurang pihak (*plurium litis consortium*), sehingga sah dan berdasar hukum apabila Yang Mulia Majelis Hakim memutuskan bahwa Gugatan Penggugat tidak dapat diterima (*niet ontvankelijk verklaard*).

- II -

**GUGATAN PERKARA A QUO TIDAK JELAS DAN KABUR (OBSCUUR LIBEL)
OLEH KARENA PENGGUGAT KELIRU DALAM MEMAKNAI HUBUNGAN
KERJA**

1. Bahwa Tergugat dengan tegas menolak dalil-dalil Penggugat sebagaimana didalilkan oleh Penggugat dalam Bagian B Angka 6 Gugatan perkara a quo yang meminta untuk dibayarkan upah oleh Tergugat sejak April 2022, yang dikutip sebagai berikut:

“Bahwa oleh karena hal ini bukan merupakan pokok perkara maka sudah selayaknya Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Kelas 1A Khusus Bandung memutuskan terlebih dahulu tuntutan Provisi ini dalam perkara a quo, yaitu MENGHUKUM DAN MEMERINTAHKAN TERGUGAT UNTUK MEMBAYARKAN UPAH KEPADA PENGGUGAT TERHITUNG SEJAK PUTUSAN PHK TERSEBUT DIJATUHKAN, dengan rincian sebagai berikut;

*Upah bulan April 2022 s.d. Desember : Rp 43.126.596,00,-
2022*

Rp4.791.844,00,- x 9 (sembilan) Bulan

Tunjangan Hari Raya tahun 2022 : Rp 4.791.844,00,-



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Upah bulan Januari 2023 s.d. Juli 2023 : Rp 35.962.745,00,-
Rp5.137.535,00,- x 7 (tujuh) Bulan

Tunjangan Hari Raya tahun 2023 : Rp 5.137.535,00,-

Jumlah Hak yang Wajib Dibayarkan : Rp 89.018.720,00,-

2. Mohon Yang Mulia Majelis Hakim perkara *a quo* menolak Gugatan Penggugat untuk seluruhnya karena Gugatan tersebut tidak jelas atau kabur karena **Penggugat tidak menguraikan perhitungan Tunjangan Hari Raya dan tidak memberikan dasar hukum perhitungan yang jelas** sehingga secara yuridis Gugatan tersebut menjadi tidak terang (*onduidelijk*).

3. Bahwa berdasarkan Bagian C Angka 5 Gugatan perkara *a quo* dalam Dalil Penggugat Terkait PHK, Tergugat menyampaikan sebagai berikut:

"5. Bahwa landasan PENGGUGAT menolak PHK tersebut adalah sebagai berikut;

- *Dalih pemutusan hubungan kerja yang dilakukan TERGUGAT terhadap PENGGUGAT bertentangan dengan ketentuan perundang-undangan;*
- *PENGGUGAT adalah pekerja/buruh dengan status pekerja tetap (PKWTT) Sebab PENGGUGAT sebelumnya telah bekerja dengan status kerja harian lepas sejak 21 Juni 2021 s.d. 30 September 2021. Artinya PENGGUGAT telah bekerja selama lebih dari 21 (dua puluh satu) hari dalam sebulan selama 3 (tiga) bulan berturut-turut.*

Sehingga status kerja PENGGUGAT demi hukum berubah menjadi PKWTT. Hal tersebut berdasarkan pada ketentuan perundang-undangan sebagai berikut;"

(cetak tebal oleh Tergugat)

Kemudian, berdasarkan PKWT DSY No. 022/2021, Penggugat merupakan karyawan dengan status kontrak atau perjanjian kerja waktu tertentu, dengan masa kerja 1 (satu) bulan, yaitu sejak tanggal 1 Oktober 2021 sampai dengan 31 Oktober 2021, sebagaimana dinyatakan dalam Pasal 3 ayat (1) PKWT No. 022/2021, sebagai berikut:

"Perjanjian kerja waktu tertentu ini berlaku sejak tanggal 01 Oktober 2021 sampai dengan tanggal 31 Oktober 2021."

(Cetak tebal oleh Tergugat)

Hal. 18 dari 45 Put No. 119/Pdt.Sus-PHI/2023/PN.Bdg



Berdasarkan hal tersebut di atas, ditemukan fakta bahwa Tergugat telah bekerja selama 4 (empat) bulan dan 9 (sembilan) hari berturut-turut terhitung sejak 21 Juni 2021 sampai dengan 31 Oktober 2021 (mohon perhatian Yang Mulia Majelis Pemeriksa Perkara bahwa faktanya **HARI RAYA IDUL FITRI PADA TAHUN 2021 JATUH DI TANGGAL 26 MEI 2021**), sehingga secara nyata perhitungan Tunjangan Hari Raya tahun 2022 dan Tunjangan Hari Raya tahun 2023 yang diajukan Penggugat **SANGAT TIDAKLAH BERDASAR DAN MENGADA-NGADA**, karena masa kerja Tergugat berdasarkan PKWT DSY No. 022/2021 telah berakhir pada 31 Oktober 2021.

4. Lebih lanjut, agar dapat menjadi perhatian Yang Mulia Majelis Perkara *a quo*, bahwa berdasarkan PKWT DSY No. 022/2021, Penggugat merupakan pekerja/buruh dengan jenis pekerjaan kontrak atau kerja waktu tertentu, sehingga berdasarkan ketentuan Pasal 7 ayat (1) dan ayat (3) Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 6 Tahun 2016 tentang Tunjangan Hari Raya Keagamaan Bagi Pekerja/Buruh di Perusahaan, Penggugat tidak berhak atas Tunjangan Hari Raya karena hubungan kerja Penggugat berdasarkan perjanjian kerja waktu tertentu, sebagaimana berbunyi sebagai berikut:

“(1) Pekerja/buruh yang hubungan kerjanya berdasarkan perjanjian kerja waktu tidak tertentu dan mengalami pemutusan hubungan kerja terhitung sejak 30 (tiga puluh) hari sebelum Hari Raya Keagamaan, berhak atas THR Keagamaan.

(3) Ketentuan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) tidak berlaku bagi Pekerja/Buruh yang hubungan kerjanya berdasarkan perjanjian kerja waktu tertentu, yang berakhir sebelum Hari Raya Keagamaan.”

(cetak tebal oleh Tergugat)

5. Selain itu, berdasarkan Pasal 3 Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 36 Tahun 2021 tentang Pengupahan, dinyatakan bahwa:

“Hak Pekerja/Buruh atas Upah timbul pada saat terjadi Hubungan Kerja antara Pekerja/Buruh dengan Pengusaha dan berakhir pada saat putusnya Hubungan Kerja.”

(cetak tebal oleh Tergugat)



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Oleh karena berdasarkan ketentuan di atas, Penggugat juga tidak berhak menuntut upah kepada Tergugat untuk masa kerja tahun 2022, karena hubungan kerja antara Penggugat dan Tergugat **TELAH BERAKHIR** pada tanggal 31 Oktober 2021, sebagaimana dinyatakan dalam PKWT DSY No. 022/2021.

6. Bahwa atas ketidakjelasan dasar perhitungan Tunjangan Hari Raya tahun 2022 dan Tunjangan Hari Raya tahun 2023 serta permintaan upah tahun 2022 – 2023 oleh Penggugat tersebut, maka telah jelas bahwa tuntutan Penggugat merupakan tuntutan yang sangat mengada-ngada sehingga mengakibatkan gugatan menjadi tidak jelas dan kabur (*obscuur libel*).
7. Bahwa para ahli hukum telah memberikan doktrin terkait Gugatan perkara *a quo* tidak jelas dan kabur (*obscuur libel*), yaitu sebagai berikut:
 - a. Prof. Dr. Sudikno Mertokusumo, S.H. dalam bukunya “Hukum Acara Perdata Indonesia” (Yogyakarta: Cahaya Atma Pustaka, 2013) menjelaskan:

“bahwa eksepsi Obscuur Libel TERGUGAT dapat mengajukan: i). adanya ketidakjelasan dasar hukum gugatan; ii). Adanya ketidakjelasan objek yang disengketakan oleh PENGGUGAT; iii). Adanya ketidakjelasan dalam perincian petitum gugatan; iv). Posita dan petitum gugatan tidak relevan dan/atau saling bertentangan.”

(cetak tebal oleh Tergugat)
 - b. M. Yahya Harahap dalam buku “Hukum Acara Perdata Indonesia” (Jakarta: Sinar Grafika halaman 448), mengemukakan pendapat bahwa:

“obscuur libel adalah surat gugatan tidak terang isinya atau isinya gelap (onduidlijk). Dapat disebut juga dengan formulasi gugatan tidak jelas, padahal agar gugatan itu dianggap sudah memenuhi syarat formil, maka dalil gugatan harus terang dan jelas atau tegas (duidelijk).”
8. Bahwa dengan kaburnya Gugatan perkara *a quo*, maka sudah semestinya Gugatan dinyatakan tidak dapat diterima (*Niet Ontvankelijke Verklaard*), sebagaimana Putusan MA No. 195 K/AG/1994 tanggal 20 Oktober 1995, yang berbunyi sebagai berikut:

*“Menghadapi surat gugatan yang kabur (obscuur libel), maka hakim menurut hukum acara seharusnya memberikan putusan bahwa **gugatan tersebut dinyatakan tidak dapat diterima oleh Pengadilan.**”*

Hal. 20 dari 45 Put No. 119/Pdt.Sus-PHI/2023/PN.Bdg



(cetak tebal oleh Tergugat)

9. Bahwa berdasarkan seluruh fakta-fakta hukum, dasar hukum dan juga didukung oleh Yurisprudensi MA tersebut yang telah Tergugat uraikan di atas, telah terbukti dan tidak terbantahkan bahwa Gugatan perkara *a quo* adalah gugatan yang kabur dan tidak jelas (*obscur libel*), sehingga sudah sepatutnya Yang Mulia Majelis Hakim Yang Terhormat menerima Eksepsi Tergugat untuk seluruhnya dan menyatakan bahwa Gugatan Penggugat tidak dapat diterima (*Niet Ontvankelijke Verklaard*).
10. Mohon perkenan Yang Mulia Majelis Hakim agar Eksepsi Tergugat dapat dipertimbangkan dalam mengambil keputusan atas perkara *a quo*. Tergugat meyakini bahwa Yang Mulia Majelis Hakim dapat memberikan putusan yang mencerminkan nilai-nilai keadilan, kebenaran, penguasaan hukum dan fakta, serta etika dan moral. Namun, apabila Yang Mulia Majelis Hakim berpendapat lain, bersama ini Tergugat menguraikan Jawaban-nya dalam Provisi dan Pokok Perkara.

DALAM PROVISI

-I-

**PERHITUNGAN HAK DAN TUNJANGAN PENGGUGAT DALAM GUGATAN
PERKARA A QUO MENJADI TIDAK SAH**

1. Bahwa Tergugat dengan tegas menolak dalil Penggugat dalam Gugatan perkara *a quo* yang pada pokoknya menyatakan Tergugat memiliki kewajiban untuk membayarkan upah dan tunjangan Penggugat sebab perhitungan Penggugat tidak berdasar dan tidak sesuai dengan hukum yang berlaku.
2. Bahwa pada provisi dalam Gugatan perkara *a quo*, Penggugat mencantumkan Pasal 155 ayat (2) UU Ketenagakerjaan sebagaimana berbunyi:

“Selama putusan lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial belum ditetapkan, baik pengusaha maupun pekerja/buruh harus tetap melaksanakan segala kewajibannya.”

Penggugat memaknai ketentuan tersebut dengan dalil *“maka pekerja berkewajiban untuk tetap bekerja dan pengusaha berkewajiban untuk tetap membayar upah pekerja” (quod non)*.
3. Perlu dicermati Yang Mulia Majelis Hakim, bahwasanya dalil Penggugat yang berdasarkan pada Pasal 155 ayat (2) UU Ketenagakerjaan adalah

Hal. 21 dari 45 Put No. 119/Pdt.Sus-PHI/2023/PN.Bdg



dalil yang kabur, oleh karena Pasal 155 ayat (2) UU Ketenagakerjaan **SUDAH DIHAPUS**. Sekalipun ketentuan Pasal 155 masih berlaku, dalil Penggugat adalah dalil yang keliru, dikarenakan **hubungan kerja Penggugat dengan Tergugat adalah berdasarkan PKWT DSY No. 022/2021 dan telah berakhir.**

4. Bahwa Pasal 61 huruf A UU Ketenagakerjaan jo. Pasal 15 Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja, Hubungan Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja (“**PP No. 35/2021**”) menjelaskan bahwa adanya kewajiban bagi pengusaha untuk memberikan uang kompensasi kepada pekerja yang hubungan kerjanya berakhir berdasarkan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT), dengan ketentuan:

- a. *“Diberikan saat berakhirnya Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT);*
- b. *Uang Kompensasi diberikan kepada pekerja/buruh yang telah memiliki masa kerja paling sedikit 1 (satu) bulan secara terus menerus;*
- c. *Apabila Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) diperpanjang, maka uang kompensasi akan diberikan saat masa perpanjangan berakhir; dan*
- d. *Pemberian uang kompensasi tidak berlaku bagi tenaga kerja asing yang dipekerjakan berdasarkan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT).”*

5. Bahwa perhitungan dan penerapan hak dan tunjangan yang diajukan oleh Penggugat **TIDAK SESUAI FAKTA DAN HUKUM YANG ADA**, karena hubungan hukum antara Penggugat dengan Tergugat secara jelas dan nyata telah selesai akibat berakhirnya jangka waktu PKWT DSY No. 022/2021. Dalam hal ini, perhitungan dan penerapan Hak Upah dan THR Penggugat tidak berdasar hukum, sehingga patut untuk ditolak oleh Majelis Hakim yang terhormat.

6. Bahwa Pasal 16 PP NO. 35/2021 telah menjelaskan besaran uang kompensasi yang dapat diterima oleh Penggugat berdasarkan PKWT DSY No. 022/2021, yang telah dirangkum untuk memudahkan Yang Mulia Majelis Hakim dalam mempertimbangkan dalil kami, sebagaimana ketentuan berikut:

“(1) Besaran uang kompensasi diberikan sesuai dengan ketentuan sebagai berikut

- a. *PKWT selama 12 (dua belas) bulan secara terus-menerus, diberikan sebesar 1 (satu) bulan upah;*



b. PKWT selama 1 (satu) bulan atau lebih, tetapi kurang dari 12 (dua belas) bulan, dihitung secara proporsional dengan perhitungan:

Masa Kerja x 1 (satu) bulan upah / 12 Bulan

c. PKWT lebih dari 12 (dua belas) bulan, dihitung secara proporsional dengan perhitungan:

Masa Kerja x 1 (satu) bulan upah / 12 Bulan."

7. Berdasarkan ketentuan di atas, dalil Penggugat yang mengalami kerugian finansial akibat dari Tergugat yang tidak melaksanakan kewajibannya adalah dalil yang tidak berdasar dan sama sekali tidak benar. Untuk menjadi perhatian Majelis Hakim Yang Mulia, pada dasarnya, dengan berakhirnya PKWT DSY No. 022/2021, maka Penggugat hanya akan mendapatkan uang kompensasi, hal mana dalil Penggugat tersebut dalam provisinya keliru dan patut untuk ditolak.

8. Bahwa dalam provisi Gugatan perkara *a quo*, perhitungan hak dan tunjangan yang tercantum adalah tidak benar dan tidak berdasarkan akan fakta hukum yang sebenarnya dari Tergugat. Majelis Hakim yang terhormat, dalil tuntutan dalam provisi Penggugat tidak dapat diputuskan secara serta-merta, sebagaimana diperlukan pemeriksaan secara menyeluruh atas perhitungan hak dan tunjangan dari Penggugat berdasarkan PKWT, sesuai dengan Yurisprudensi Putusan MA yang menyatakan sebagai berikut:

a. Putusan MA Nomor 49/PUU-XIV/2016 tertanggal 21 Februari 2017:

"Setiap perkara perselisihan hubungan industrial penyelesaiannya dilakukan oleh majelis hakim dengan komposisi adanya hakim ad-hoc."

b. Putusan MA Nomor 1375K/Sip/1975 tertanggal 27 November 1976:

"Oleh karena tuntutan Ganti Rugi yang didalilkan oleh penggugat, tidak diperiksa dan diputus oleh judex factie maka kepada Pengadilan Negeri perlu diperintahkan untuk melakukan pemeriksaan tambahan perihal tersebut."

9. Mohon kepada Yang Mulia Majelis Hakim, agar dapat menolak Gugatan Penggugat untuk seluruhnya akibat **ADANYA PERHITUNGAN HAK DAN TUNJANGAN YANG TIDAK JELAS DAN TIDAK BERDASARKAN HUKUM**. Berdasarkan Pasal 15 PP NO. 35/2021, hak Penggugat selaku karyawan dengan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) hanyalah uang kompensasi.



10. Berdasarkan hal-hal yang telah Tergugat uraikan di atas, maka telah jelas dan terbukti bahwa dalil Penggugat dalam provisi Gugatan perkara *a quo* yang menuntut hak-hak di luar ketentuan ini adalah **TIDAK SAH** karena tidak sesuai dengan ketentuan hukum yang berlaku, sehingga secara yuridis, Gugatan perkara *a quo* menjadi tidak terang (*onduidelijk*). Maka, dalil gugatan Penggugat tidak dapat dibenarkan dan haruslah ditolak.

- II -

MENGENAI UANG PAKSA (DWANGSOM)

1. Bahwa Tergugat menolak dengan tegas mengenai tuntutan pembayaran uang paksa (*dwangsom*) sebesar Rp1.000.000,- (satu juta rupiah) untuk setiap hari Tergugat lalai memenuhi isi putusan sebagaimana tercantum dalam Petitum Nomor 6 Gugatan perkara *a quo*.
2. Bahwa dalil Penggugat yang memohon Tergugat dihukum untuk membayar uang paksa (*dwangsom*) sebagaimana uraian di atas adalah perbuatan yang telah melanggar dan bertentangan dengan Hukum Acara Perdata yang berlaku, karena suatu tuntutan uang paksa (*dwangsom*) **TIDAK DIPERKENANKAN** untuk suatu tuntutan hukum yang pemenuhannya dilakukan dengan pembayaran dalam bentuk sejumlah uang.
3. Bahwa hal tersebut berdasarkan Yurisprudensi tetap MA yang menyatakan sebagai berikut:
 - a. Putusan MA No. 496 K/SIP/1971 tertanggal 1 September 1971 dan Putusan MA No. 791 K/SIP/1972 tertanggal 26 Februari 1973 yang menyatakan bahwa ***“Dwangsom hanya mungkin terhadap perbuatan yang harus dilakukan oleh Tergugat yang tidak berupa pembayaran sejumlah uang”***; dan
(Cetak tebal oleh Tergugat)
 - b. Putusan MA No. 307 K/SIP/1976 tertanggal 7 Desember 1976 yang menyatakan bahwa ***“Tuntutan akan uang paksa harus ditolak dalam hal putusan dapat dilaksanakan dengan eksekusi riil bila keputusan yang bersangkutan mempunyai kekuatan hukum yang pasti”***.
4. Bahwa dalam Gugatan perkara *a quo*, sudah jelas tuntutan dari Penggugat adalah berupa pemenuhan sejumlah uang kepada Tergugat, sehingga

Hal. 24 dari 45 Put No. 119/Pdt.Sus-PHI/2023/PN.Bdg



secara hukum tuntutan tersebut harus **DITOLAK** karena tidak sesuai dengan ketentuan Hukum Acara Perdata yang berlaku di Indonesia.

DALAM POKOK PERKARA

Mohon kepada Yang Mulia Majelis Hakim agar segala sesuatu yang diuraikan dalam bagian Pendahuluan, Eksepsi, dan Provisi Tergugat dianggap terkotip pula dalam Pokok Perkara dalam Jawaban ini. Lebih lanjut, **Tergugat menolak dengan tegas seluruh fakta-fakta, bukti-bukti, serta dalil-dalil tanpa dasar hukum dan mengada-ada, sebagaimana disampaikan oleh Penggugat dalam Gugatan perkara a quo.**

Meskipun dalil yang Penggugat sampaikan dalam Gugatan perkara a quo adalah dalil yang mengada-ada dan tidak berdasar hukum, Tergugat akan tetap menanggapi dalil-dalil tersebut untuk membuktikan kepada Yang Mulia Majelis Hakim perkara a quo, bahwa apa yang Penggugat dalilkan adalah sesuatu yang salah dan tidak berdasar hukum dan fakta.

Adapun bantahan dan penolakan Tergugat terhadap Pokok Perkara Gugatan perkara a quo adalah sebagai berikut:

- I -

TERGUGAT TELAH MELAKSANAKAN SELURUH KEWAJIBANNYA KEPADA PENGGUGAT BERDASARKAN PKWT DSY NO. 022/2021

1. Mohon untuk dapat menjadi perhatian Yang Mulia Majelis Hakim yang memeriksa dan mengadili perkara a quo, bahwa Tergugat dengan tegas menolak seluruh dalil-dalil Penggugat dalam Bagian B Angka 1 Gugatan perkara a quo, yang menyatakan sebagai berikut:

“Bahwa sejak bulan April 2022 Penggugat tidak mendapatkan hak atas upah karena tindakan pemutusan hubungan kerja secara sepihak yang dilakukan oleh Tergugat yang diikuti dengan tindakan Tergugat dengan tidak membayarkan hak upah kepada Penggugat sebagaimana mestinya yang tertuang dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (UU No. 13/2003).”

2. Bahwa Penggugat telah mendalilkan dalam Bagian B Angka 6 Gugatan perkara a quo bahwa upah yang wajib dibayarkan oleh Tergugat adalah dengan rincian sebagai berikut:

Hal. 25 dari 45 Put No. 119/Pdt.Sus-PHI/2023/PN.Bdg



"Upah bulan April 2022 s.d. Desember : Rp 43.126.596,00,-
2022

Rp4.791.844,00,- x 9 (sembilan) Bulan

Tunjangan Hari Raya tahun 2022 : Rp 4.791.844,00,-

Upah bulan Januari 2023 s.d. Juli 2023 : Rp 35.962.745,00,-

Rp5.137.535,00,- x 7 (tujuh) Bulan

Tunjangan Hari Raya tahun 2023 : Rp 5.137.535,00,-

Jumlah Hak yang Wajib Dibayarkan : Rp 89.018.720,00,-
“

3. Mohon untuk dapat menjadi perhatian Yang Mulia Majelis Hakim yang memeriksa dan mengadili perkara *a quo*, bahwa pada faktanya, Pasal 3 PKWT DSY No. 022/2021 telah secara tegas dan terang mengatur masa kerja Penggugat, yang berbunyi sebagai berikut:

“Perjanjian kerja waktu tertentu ini berlaku sejak tanggal 01 Oktober 2021 sampai dengan tanggal 31 Oktober 2021”

(cetak tebal oleh Tergugat)

4. Bahwa, Pasal 61 ayat (1) UU Ketenagakerjaan, berbunyi sebagai berikut:

“Perjanjian Kerja berakhir apabila:

- Pekerja/Buruh meninggal dunia;*
- berakhirnya jangka waktu Perjanjian Kerja;**
- selesai suatu pekerjaan tertentu;*
- adanya putusan pengadilan dan/atau putusan lembaga penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial yang telah mempunyai kekuatan hukum tetap; atau*
- adanya keadaan atau kejadian tertentu yang dicantumkan dalam Perjanjian Kerja, Peraturan Perusahaan, atau Perjanjian Kerja Bersama yang dapat menyebabkan berakhirnya Hubungan Kerja.”*

(cetak tebal oleh Tergugat)

5. Oleh karena itu, sebagaimana telah diatur dalam Pasal 3 PKWT DSY No. 022/2021 dan Pasal 61 ayat (1) huruf b UU Ketenagakerjaan tersebut di atas, maka sudah terang dan jelas bahwa masa kerja Penggugat hanya terhitung sejak tanggal 1 Oktober 2021 sampai dengan 31 Oktober 2021 sehingga antara Penggugat dan Tergugat sudah **TIDAK LAGI MEMILIKI HUBUNGAN HUKUM SEJAK MASA KERJA BERAKHIR**. Selain itu,

Hal. 26 dari 45 Put No. 119/Pdt.Sus-PHI/2023/PN.Bdg



terhadap upah yang wajib dibayarkan oleh Tergugat, sebagaimana didalilkan oleh Penggugat dalam Bagian B Angka 6 Gugatan perkara a quo, adalah **TIDAK BENAR DAN TIDAK BERALASAN HUKUM.**

6. Dengan memperhatikan uraian fakta-fakta di atas, maka sangat beralasan dan sudah sepatutnya Yang Mulia Majelis Hakim menolak seluruh dalil-dalil yang telah diajukan oleh Penggugat dalam Gugatan perkara a quo.

- II -

**KEPUTUSAN MENTERI TENAGA KERJA DAN TRANSMIGRASI NOMOR
KEP.100/MEN/VI/2004 DAN PASAL 151 UNDANG-UNDANG NOMOR 13
TAHUN 2003 TENTANG KETENAGAKERJAAN YANG DIJADIKAN SEBAGAI
DASAR HUKUM DALAM GUGATAN PERKARA A QUO TELAH DICABUT DAN
DINYATAKAN TIDAK BERLAKU**

1. Mohon untuk dapat menjadi perhatian Yang Mulia Majelis Hakim yang memeriksa dan mengadili perkara a quo, bahwa Tergugat dengan tegas menolak dalil-dalil Penggugat dalam Bagian C Angka 5 Dalil Penggugat Terkait PHK dalam Gugatan perkara a quo, yang menyatakan sebagai berikut:

“5.Hal tersebut berdasarkan pada ketentuan perundang-undangan, sebagai berikut:

- Keputusan Menteri Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor: KEP.100/MEN/VI/2004 Tentang Ketentuan Pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu pada Pasal 10;

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

(2) Perjanjian kerja harian lepas sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) dilakukan dengan ketentuan pekerja/buruh bekerja kurang dari 21 (dua puluh satu) hari dalam 1 (satu) bulan.

(3) Dalam hal pekerja/buruh bekerja 21 (dua puluh satu) hari atau lebih selama 3 (tiga) bulan berturut-turut atau lebih maka perjanjian kerja harian lepas berubah menjadi PKWTT.”

2. Bahwa Pasal 1 huruf e jo. Pasal 2 Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Republik Indonesia Nomor 23 Tahun 2021 Tentang Pencabutan Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Sebagai Akibat Diundangkannya

Hal. 27 dari 45 Put No. 119/Pdt.Sus-PHI/2023/PN.Bdg



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja Beserta Peraturan Pelaksana mengatur:

Pasal 1

"Pada saat Peraturan Menteri ini mulai berlaku:

...

- e. Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor KEP.100/MEN/VI/2004 tentang Ketentuan Pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu

...

dicabut dan dinyatakan tidak berlaku."

Pasal 2

"Peraturan Menteri ini mulai berlaku pada tanggal diundangkan dan berlaku surut sejak tanggal 2 Februari 2021."

(cetak tebal oleh Tergugat)

3. Selanjutnya, mohon untuk dapat menjadi perhatian Yang Mulia Majelis Hakim yang memeriksa dan mengadili perkara *a quo*, bahwa Tergugat dengan tegas menolak dalil-dalil Penggugat sebagaimana didalilkan dalam Bagian C Angka 16 Dalil Penggugat Terkait PHK dalam Gugatan perkara *a quo*, yang menyatakan sebagai berikut:

"16. Bahwa berdasarkan ketentuan hukum, Pemutusan Hubungan Kerja hanya dapat dilakukan dengan menggunakan prosedur sesuai Undang-Undang yang berlaku sebagaimana yang dimaksud dalam aturan hukum sebagai berikut;

Undang-undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan;

Pasal 151:

- (1) *Pengusaha, pekerja/buruh, serikat pekerja/serikat buruh, dan pemerintah, dengan segala upaya harus mengusahakan agar jangan terjadi pemutusan hubungan 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/serikat 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.*

Hal. 28 dari 45 Put No. 119/Pdt.Sus-PHI/2023/PN.Bdg



Pasal 155:

- (1) *Pemutusan hubungan kerja tanpa penetapan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 151 ayat (3) batal demi hukum.*
 - (2) *Selama putusan lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial belum ditetapkan, baik pengusaha maupun pekerja/buruh harus tetap melaksanakan segala kewajibannya.*
 - (3) *Pengusaha dapat melakukan penyimpangan terhadap ketentuan sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) berupa tindakan skorsing kepada pekerja/buruh yang sedang dalam proses pemutusan hubungan kerja dengan tetap wajib membayar upah beserta hak-hak lainnya yang biasa diterima pekerja/buruh.”*
4. Perlu dicermati kembali, bahwa Pasal 151 UU Ketenagakerjaan yang menjadi dasar dalil Penggugat telah diubah, sebagaimana berikut:

Pasal 81

“Beberapa ketentuan dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 39, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4279) diubah sebagai berikut:

Ketentuan Pasal 151 diubah sehingga berbunyi sebagai berikut:

Pasal 151

- (1) *“Pengusaha, Pekerja/Buruh, Serikat Pekerja/Serikat Buruh, dan Pemerintah harus mengupayakan agar tidak terjadi Pemutusan Hubungan Kerja.*
- (2) *Dalam hal Pemutusan Hubungan Kerja tidak dapat dihindari, maksud dan alasan Pemutusan Hubungan Kerja diberitahukan oleh Pengusaha kepada Pekerja/Buruh dan/atau Serikat Pekerja/Serikat Buruh.*
- (3) *Dalam hal Pekerja/Buruh telah diberitahu dan menolak Pemutusan Hubungan Kerja, penyelesaian Pemutusan Hubungan Kerja wajib dilakukan melalui perundingan bipartit antara Pengusaha dengan Pekerja/Buruh dan/atau Serikat Pekerja/ Serikat Buruh.*
- (4) *Dalam hal perundingan bipartit sebagaimana dimaksud pada ayat (3) tidak mendapatkan kesepakatan, Pemutusan Hubungan Kerja dilakukan melalui tahap berikutnya sesuai dengan mekanisme penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.”*

Pasal 155 dihapus.”

(cetak tebal oleh Tergugat)



5. Sebagaimana asas fiksi hukum *presumption iures de iure*, yang kemudian dinormakan berdasarkan Penjelasan Pasal 81 Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2011 tentang Pembentukan Peraturan Perundang-Undangan, yang menyatakan:

Pasal 81

“Dengan diundangkannya Peraturan Perundang-Undangan dalam lembaran resmi sebagaimana dimaksud dalam ketentuan ini, setiap orang dianggap telah mengetahuinya.”

6. Dengan memperhatikan uraian tersebut di atas, maka secara jelas dan nyata Penggugat **TELAH KELIRU** menerapkan dasar hukum (*rechtelijke grond*), sehingga dasar fakta (*feitelijke grond*) menjadi tidak jelas, yang pada akhirnya dalam petitum gugatan Penggugat juga menjadi tidak jelas oleh karena *rechtelijke grond* dan *feitelijke grond* tidak jelas. Adapun kekeliruan Penggugat tersebut sesuai dan berdasarkan Yurisprudensi tetap MA sebagaimana dijelaskan pada pertimbangan Majelis Hakim Putusan No. 80/Pdt.G/2012/PTA.JK yang menyatakan:

“karena tidak dijelaskan dasar hukum (Rechtelijke Grond) dan dasar fakta (Feitelijke Grond) yang menjadikan Penggugat mempunyai hubungan hukum dengan materi dan objek yang disengketakan dan fakta-fakta atau peristiwa yang berkaitan dengan hubungan hukum yang terjadi antara Penggugat dengan materi atau objek perkara tersebut, oleh sebab itu gugatan Penggugat dalam hal ini harus dinyatakan tidak dapat diterima (Niet Ontvankelijke Verklaard).”

7. Bahwa oleh karena *fundamentum petendi* tidak jelas, maka Gugatan Perkara *a quo* adalah gugatan yang tidak terang atau isinya gelap (*onduidelijk*). Oleh karena objek yang dipersengketakan oleh Penggugat perkara *a quo* tidak dapat dibuktikan serta atas sengketa yang *obscuur libel*, maka dengan ini Tergugat mohon agar Yang Mulia Majelis Hakim perkara *a quo* menolak Gugatan perkara *a quo* untuk seluruhnya sebagaimana Yurisprudensi Putusan MA No. 90 K/AG/2003, yang menyatakan:

“Obyek sengketa yang tidak dapat dibuktikan harus dinyatakan ditolak, sedangkan obyek sengketa yang obscuur libel harus dinyatakan tidak dapat diterima.”

(cetak tebal oleh Tergugat)



- III -

**PENGGUGAT BERUSAHA MENUTUPI FAKTA SEBENARNYA SERTA TELAH
KELIRU MEMAKNAI PERJANJIAN KERJA WAKTU TERTENTU**

1. Mohon untuk dapat menjadi perhatian Yang Mulia Majelis Hakim yang memeriksa dan mengadili perkara *a quo*, bahwa Tergugat dengan tegas menolak dalil-dalil Penggugat sebagaimana didalilkan dalam Angka 1, 2, 3, dan 5, Bagian C Dalil Penggugat Terkait PHK dalam Gugatan perkara *a quo*, yang berbunyi sebagai berikut:

"1. Bahwa Pemutusan Hubungan Kerja secara sepihak yang dilakukan oleh TERGUGAT bermula dengan melakukan pengusiran terhadap PENGGUGAT dari tempat kerjanya Warehouse & Distribution Center di Jl. Kawasan Marunda Center Blok T Tarumajaya, Kabupaten Bekasi pada Senin, 11 April 2022 dengan dalih bahwa PENGGUGAT dianggap telah selesai masa kontrak kerjanya, setelah sebelumnya pada tanggal 24 Maret 2022, melalui pesan singkat (WhatsApp) oleh manajemen PT Kitangtaran Surya Gemilang disampaikan bahwa hubungan kerja PENGGUGAT akan diakhiri per tanggal 31 Maret 2022 karena berakhirnya masa perjanjian kontrak (PKWT) dengan PT Kitangtaran Surya Gemilang.

2. Bahwa PT Kitangtaran Surya Gemilang adalah sebuah perusahaan alih daya atau outsourcing.

3. Bahwa PENGGUGAT tidak pernah tahu atau mengenal dan tidak pernah bekerja serta tidak pernah terikat perjanjian kerja dengan perusahaan alih daya atau outsourcing PT Kitangtaran Surya Gemilang.

5. PENGGUGAT adalah pekerja/buruh dengan status pekerja tetap (PKWTT). Sebab PENGGUGAT sebelumnya telah bekerja dengan status kerja harian lepas sejak 21 Juni 2021 s.d. 30 September 2021. Artinya PENGGUGAT tetap bekerja selama lebih dari 21 (dua puluh satu) hari dalam sebulan selama 3 (tiga) bulan berturut-turut. Sehingga status kerja PENGGUGAT demi hukum berubah menjadi PKWTT. Hal tersebut berdasarkan pada ketentuan perundang-undangan, sebagai berikut Keputusan Menteri Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor: KEP.100/MEN/VI/2004 Tentang Ketentuan Pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu pada Pasal 10....."

2. Bahwa kronologi hubungan kerja Penggugat **yang sebenarnya** adalah sebagai berikut:
 - a. Hubungan kerja berdasarkan Perjanjian Kerja yang dibuat secara lisan antara Tergugat dan Penggugat dengan status kerja harian

Hal. 31 dari 45 Put No. 119/Pdt.Sus-PHI/2023/PN.Bdg



- dengan ketentuan Penggugat bekerja dengan jangka waktu dari 21 Juni 2021 sampai dengan 30 September 2021;
- b. Hubungan kerja berdasarkan PKWT DSY No. 022/2021; dan
 - c. Hubungan kerja berdasarkan PKWT KSG No. 25/2022.
3. Lebih lanjut, agar menjadi perhatian Yang Mulia Majelis Hakim perkara *a quo*, bahwa tuntutan Penggugat terhadap peningkatan status PKWT menjadi PKWTT oleh karena “merasa” telah bekerja selama 3 (tiga) bulan berturut-turut dalam jangka waktu 21 Juni 2021 sampai dengan 30 September 2021 patut untuk ditolak, sebab tuntutan tersebut amatlah **TIDAK BERDASAR DAN MENGADA-ADA**, serta cenderung mengabaikan fakta yang sebenarnya bahwa Penggugat **telah sepakat menandatangani PKWT DSY No. 022/2021** secara sadar dan sah menurut hukum, sebagaimana diatur pada Pasal 1320 Kitab Undang-Undang Hukum Perdata (*Burgerlijk Wetboek*) (“**KUHPerdata**”), yaitu:

Pasal 1320

1. “Kesepakatan para pihak dalam perjanjian;
 2. Kecakapan para pihak dalam perjanjian;
 3. Suatu hal tertentu; dan
 4. Sebab yang halal.”
4. Adapun dengan berakhirnya PKWT DSY No. 022/2021 yang berlaku sejak tanggal **01 Oktober 2021 sampai dengan tanggal 31 Oktober 2021**, maka tindakan Tergugat telah sesuai dengan ketentuan Pasal 61 ayat (1) huruf b UU Ketenagakerjaan, yang menyatakan sebagai berikut:

“Perjanjian Kerja berakhir apabila:

- a. Pekerja/Buruh meninggal dunia;
- b. **berakhirnya jangka waktu Perjanjian Kerja**;
- c. *selesai*nya suatu pekerjaan tertentu;
- d. adanya putusan pengadilan dan/atau putusan lembaga penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial yang telah mempunyai kekuatan hukum tetap; atau
- e. adanya keadaan atau kejadian tertentu yang dicantumkan dalam Perjanjian Kerja, Peraturan Perusahaan, atau Perjanjian Kerja Bersama yang dapat menyebabkan berakhirnya Hubungan Kerja.”

(Cetak tebal oleh Tergugat)

5. Oleh karena itu, Penggugat tidak mempunyai hak untuk mengajukan Gugatan terhadap Tergugat karena **TERGUGAT TELAH**



**MENYELESAIKAN SELURUH KEWAJIBANNYA KEPADA
PENGGUGAT.**

6. Bahwa, sebagaimana telah Tergugat sampaikan dalam bagian Pendahuluan, Tergugat telah melakukan perjanjian dengan PT KSG selaku perusahaan alih daya berdasarkan Perjanjian Kerjasama Karyawan Alih Daya..
7. Bahwa, Penggugat telah menyembunyikan fakta yang sebenarnya bahwa setelah berakhirnya PKWT DSY No. 022/2021, hubungan kerja Penggugat adalah dengan PT KSG, yang berlaku sejak tanggal 1 November 2021 sampai dengan 31 Maret 2022 berdasarkan PKWT KSG No. 25/2022.
8. Adapun dalil Penggugat pada Angka 3, Bagian C Dalil Penggugat Terkait PHK dalam Gugatan perkara *a quo*, yang menyatakan bahwa:

“3. Bahwa PENGGUGAT tidak pernah tahu atau mengenal dan tidak pernah bekerja serta tidak pernah terikat perjanjian kerja dengan perusahaan alih daya atau outsourcing PT Kitangtaran Surya Gemilang.”

sangatlah mengada-ada dan terbukti bahwa Penggugat berusaha mengingkari fakta yang sebenarnya, sebab meskipun Penggugat enggan menandatangani PKWT KSG No. 25/2022, Penggugat **SECARA SADAR TELAH MENGETAHUI DAN MENJALANKAN SEGALA KEWAJIBANNYA** berdasarkan PKWT KSG No. 25/2022, serta **MENERIMA UPAH YANG DIBAYARKAN OLEH PT KSG SETIAP BULANNYA**, terhitung sejak bulan November 2021 sampai dengan bulan Maret 2022, sebagaimana diatur dalam PKWT KSG No. 25/2022.

9. Adapun alasan Penggugat yang menyatakan tidak pernah terikat perjanjian kerja dengan PT KSG merupakan sebuah pemikiran yang sangat dangkal, sebab walaupun Penggugat tidak menandatangani PKWT KSG No. 25/2022, **PENGGUGAT TIDAK PERNAH MENYATAKAN KEBERATAN ATAU PUN PENOLAKAN ATAS PEKERJAAN YANG DIPERINTAHKAN BERDASARKAN PKWT KSG NO. 25/2022, SEKALIPUN HAL TERSEBUT TELAH DIBERITAHUKAN.** Dalam hal ini Penggugat telah melakukan tindakan persetujuan diam-diam atau *silent consent* sebagaimana diatur dalam Pasal 1347 KUHPerdara, yang berbunyi:



“Hal-hal yang, menurut kebiasaan selamanya diperjanjikan, dianggap secara diam-diam dimasukkan dalam perjanjian, meskipun tidak dengan tegas dinyatakan.”

Mengenai Pasal 1347 KUHPerdata, Prof. Subekti dalam bukunya *Hukum Perjanjian* (2002:40), menyatakan:

“... hal-hal yang selalu diperjanjikan menurut kebiasaan dianggap secara diam-diam dimasukkan dalam perjanjian, meskipun tidak dengan tegas dinyatakan. Oleh karena dianggap sebagai diperjanjikan atau sebagai bagian dari perjanjian sendiri, maka hal yang menurut kebiasaan selalu diperjanjikan itu dapat menyingkirkan suatu pasal undang-undang yang merupakan hukum pelengkap.”

sehingga, meskipun PKWT KSG No. 25/2022 tidak ditandatangani, hal tersebut telah memenuhi asas konsensualitas sebagaimana diatur pada Pasal 1320 KUHPerdata.

10. Lebih lanjut, dengan telah diterimanya upah tersebut, maka telah memenuhi unsur hubungan kerja antara Penggugat dengan PT KSG sebagaimana dinyatakan pada Pasal 1 Angka 15 UU Ketenagakerjaan, yang berbunyi:

“Hubungan kerja adalah hubungan antara pengusaha dengan pekerja/buruh berdasarkan perjanjian kerja, yang mempunyai unsur pekerjaan, upah, dan perintah.”

11. Adapun terhadap sifat dan jenis pekerjaan yang diberikan kepada Penggugat sebagaimana dijabarkan pada Pasal 59 ayat (1), ayat (2), ayat (3), dan ayat (4) UU Ketenagakerjaan, yang menyatakan:

“(1) Perjanjian Kerja untuk waktu tertentu hanya dapat dibuat untuk pekerjaan tertentu yang menurut jenis dan sifat atau kegiatan pekerjaannya akan selesai dalam waktu tertentu, yaitu:

- a. Pekerjaan yang sekali selesai atau yang sementara sifatnya;
- b. Pekerjaan yang diperkirakan penyelesaiannya dalam waktu yang tidak terlalu lama;
- c. Pekerjaan yang bersifat musiman;
- d. Pekerjaan yang berhubungan dengan produk baru, kegiatan baru, atau produk tambahan yang masih dalam percobaan atau penjajakan; atau
- e. **Pekerjaan yang jenis dan sifat atau kegiatannya bersifat tidak tetap.**

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



(3) *Perjanjian kerja waktu tertentu yang tidak memenuhi ketentuan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dan ayat (2) demi hukum menjadi perjanjian kerja waktu tidak tertentu.*

(4) *Ketentuan lebih lanjut mengenai jenis dan sifat atau kegiatan pekerjaan, jangka waktu, dan batas waktu perpanjangan perjanjian kerja waktu tertentu diatur dalam Peraturan Pemerintah.”*

(cetak tebal oleh Tergugat)

Penjelasan atas Pasal 59 ayat (1), ayat (2), ayat (3), dan ayat (4) UU Ketenagakerjaan adalah sebagai berikut:

(1) *“Perjanjian kerja dalam ayat ini dicatatkan ke instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan.*

(2) *Yang dimaksud dengan **“pekerjaan yang bersifat tetap” adalah pekerjaan yang sifatnya terus menerus, tidak terputus-putus, tidak dibatasi waktu dan merupakan bagian dari suatu proses produksi dalam satu Perusahaan** atau pekerjaan yang bukan musiman. Pekerjaan yang bukan musiman adalah pekerjaan yang tidak tergantung cuaca atau suatu kondisi tertentu. Apabila pekerjaan itu merupakan pekerjaan yang terus menerus, tidak terputus-putus, tidak dibatasi waktu, dan merupakan bagian dari suatu proses produksi, tetapi tergantung cuaca atau pekerjaan itu dibutuhkan karena adanya suatu kondisi tertentu maka pekerjaan tersebut merupakan pekerjaan musiman yang tidak termasuk pekerjaan tetap sehingga dapat menjadi objek perjanjian kerja waktu tertentu.*

(3) *Cukup jelas.*

(4) *Cukup jelas.”*

(cetak tebal oleh Tergugat)

12. Bahwa, terhadap pekerja/buruh gudang yang meminta perubahan status pekerja dari PKWT menjadi PKWTT adalah suatu bentuk kekeliruan dalam memaknai peraturan perundang-undangan, sebagaimana telah dijelaskan pada pertimbangan Majelis Hakim dalam Putusan MA Nomor 578 K/PDT.SUS-PHI/2015 antara Irfal Febriyanto, dkk. (103 orang) selaku Pemohon Kasasi melawan PT Sumber Alfaria Trijaya Tbk. selaku Termohon, yang menyatakan sebagai berikut:

“Menimbang, bahwa terhadap alasan-alasan kasasi tersebut Mahkamah Agung berpendapat sebagai berikut:

...



Bahwa sesuai fakta di persidangan, telah **terbukti jenis pekerjaan gudang adalah pekerjaan pendukung dari pekerjaan utama Tergugat**, sehingga Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) antara Penggugat dengan Tergugat sudah memenuhi ketentuan Pasal 59 (1) dan (2) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003.

Menimbang, bahwa berdasarkan pertimbangan tersebut di atas, ternyata bahwa putusan Pengadilan Hubungan Industrial pada pengadilan Negeri Bandung dalam perkara ini tidak bertentangan dengan hukum dan/atau undang-undang sehingga permohonan kasasi yang diajukan Para Pemohon Kasasi: Irfal Febrianto dan kawan-kawan tersebut harus **ditolak**.

MENGADILI

Menolak permohonan kasasi dari Para Pemohon Kasasi: Irfal Febrianto, dkk.

Membebankan biaya perkara kepada Negara.

(Cetak tebal oleh Tergugat)

Pada faktanya, Penggugat adalah *Inbound Staff* yang ruang lingkup pekerjaannya dapat dibuat untuk pekerjaan tertentu yang menurut jenis dan sifat atau kegiatan pekerjaannya akan selesai dalam waktu tertentu, maka jenis dan sifat atau kegiatan pekerjaan Penggugat tersebut memenuhi unsur pekerjaan yang jenis dan sifat kegiatannya bersifat tidak tetap berdasarkan Pasal 59 ayat (1) huruf e UU Ketenagakerjaan, yang mana pekerjaan tersebut **bukan merupakan bagian dari suatu proses produksi** dalam satu perusahaan.

13. Bahwa, unsur-unsur pekerjaan sebagaimana diatur dalam penjelasan Pasal 59 ayat (1) huruf e UU Ketenagakerjaan adalah bersifat kumulatif, maka dengan terpenuhi salah satu unsurnya, maka pekerjaan tersebut dikualifikasikan menjadi pekerjaan yang bersifat tidak tetap, maka pekerjaan Penggugat selaku *Inbound Staff* di bagian gudang adalah pekerjaan penunjang sehingga patut dipekerjakan dengan status PKWT. Oleh karena itu, status PKWT Penggugat adalah sah dan dapat dibenarkan menurut hukum, sehingga sudah sepatutnya Majelis Hakim Perkara *a quo* menolak Gugatan Penggugat untuk seluruhnya.

PENUTUP

Berdasarkan fakta-fakta, dalil-dalil, bukti-bukti dan dasar hukum yang telah kami uraikan di atas, maka Tergugat mohon dengan hormat kepada Yang Mulia Majelis Hakim Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri

Hal. 36 dari 45 Put No. 119/Pdt.Sus-PHI/2023/PN.Bdg



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Bandung yang memeriksa, dan mengadili perkara *a quo* berkenan untuk memutuskan amar putusan yang berbunyi sebagai berikut:

MENGADILI:

I. DALAM EKSEPSI:

1. Mengabulkan Eksepsi Tergugat untuk seluruhnya.
2. Menyatakan Gugatan Penggugat tidak dapat diterima untuk seluruhnya (*niet ontvankelijk verklaard*).

II. DALAM PROVISI

1. Menolak Gugatan Penggugat dalam Provisi untuk seluruhnya.
2. Menyatakan Pemutusan Hubungan Kerja yang dilakukan oleh Tergugat adalah sah dan oleh karenanya tuntutan hak upah dan tunjangan hari raya Penggugat ditolak untuk seluruhnya.
3. Menolak tuntutan akan uang paksa (*dwangsom*) untuk seluruhnya.

III. DALAM POKOK PERKARA:

1. Menerima dalil-dalil Jawaban Tergugat untuk seluruhnya.
2. Menolak untuk seluruhnya atau setidaknya menyatakan tidak dapat diterima Gugatan Penggugat Nomor 119/Pdt.Sus.PHI/2023/PN.Bdg tertanggal 18 Juli 2023.
3. Menyatakan bahwa pemutusan ubungan kerja yang dilakukan oleh Tergugat sah dan telah sesuai dengan hukum.
4. Menyatakan tuntutan hak upah dan tunjangan Penggugat adalah tidak berdasar dan oleh karenanya ditolak.
5. Menghukum Penggugat untuk membayar biaya yang timbul dalam perkara ini sesuai ketentuan hukum yang berlaku.

atau

Apabila Yang Mulia Majelis Hakim berpendapat lain, mohon putusan yang seadil-adilnya (*ex aequo et bono*). Demikian Jawaban ini kami ajukan kepada Yang Mulia Majelis Hakim dalam perkara *a quo*.

Menimbang, bahwa terhadap jawaban yang disampaikan oleh Tergugat tersebut, Penggugat telah mengajukan Tanggapan / Replik tertulisnya pada tanggal 2 Oktober 2023 ;

Menimbang, bahwa terhadap Replik yang diajukan oleh Penggugat tersebut, Tergugat telah mengajukan Tanggapan / Duplik tertulisnya pada tanggal 16 Oktober 2023 ;

Hal. 37 dari 45 Put No. 119/Pdt.Sus-PHI/2023/PN.Bdg



Menimbang, bahwa Penggugat untuk meneguhkan dalil gugatannya telah mengajukan bukti tertulis, berupa foto copy yang telah dibubuhi materai secukupnya dan setelah dicocokkan dengan aslinya/copynya, kemudian diberi tanda P - 1 s/d P - 14 sebagai berikut:

- P-1 Fotocopy dari print out Laporan mutasi rekening koran Penggugat, pada bulan terakhir bekerja dan paska dilakukannya pemutusan hubungan kerja ;
- P-2 Fotocopy dari asli Daftar kehadiran/presensi Penggugat sejak paska dilakukannya PHK sampai dengan bulan Juli 2023 ;
- P-3 Fotocopy dari print out Salinan keputusan Gubernur Jawa Barat Nomor : 561/Kep.732-Kesra/2021 tahun 2021 tentang Upah Minimum Kabupaten/Kota di daerah Provinsi Jawa Barat tahun 2022 ;
- P-4 Fotocopy dari print out Salinan keputusan Gubernur Jawa Barat Nomor : 561.7/Kep.776-Kesra/2022 tahun 2022 tentang Upah Minimum Kabupaten/Kota di daerah Provinsi Jawa Barat tahun 2023 ;
- P-5 Fotocopy dari print out Tagihan pembayaran uang kuliah ;
- P-6 Fotocopy dari print out Tangkapan layar transaksi peminjaman uang ;
- P-7 Fotocopy dari print out Tangkapan layar percakapan whatsapp Penggugat dengan pihak HRD MR. DIY ;
- P-8 Fotocopy dari asli Daftar kehadiran/presensi Penggugat pada masa kerja harian (daily worker) sejak 21 Juni 2021 hingga 30 September 2021 ;
- P-9 Fotocopy dari asli Nota pemeriksaan Khusus Nomor : 560/3757-2/UPTD.WIL II/IX/2022 yang diterbitkan Pengawasan Ketenagakerjaan UPTD Wilayah II Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Jawa Barat ;
- P-10 Fotocopy dari print out Salinan putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 7/PUU-XII/2014 ;
- P-11 Fotocopy dari asli Nota Anjuran Tertulis Nomor : TK.04.04/3027/Disnaker yang diterbitkan Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Bekasi ;
- P-12 Fotocopy dari asli Surat pengajuan dan Risalah perundingan Bipartit ;
- P-13 File Rekaman Audio/suara : Rekaman audio/suara pengawas Ketenagakerjaan UPTD Wilayah II-Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Jawa Barat ;
- P-14 Fotocopy dari print out Tangkapan layar percakapan whatsapp Penggugat dengan pihak PT KSG ;

Menimbang, bahwa selain bukti surat tersebut Penggugat telah mengajukan 2 (dua) orang saksi masing-masing bernama Nugrahanto dan Gladi



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Haadi Prayogo memberikan keterangan dibawah sumpah, yang keterangan lengkapnya ada di Berita Acara Persidangan dan merupakan bagian tidak terpisahkan dari putusan ini ;

Menimbang, bahwa Tergugat untuk meneguhkan dalil jawabannya telah mengajukan bukti tertulis, berupa foto copy yang telah dibubuhi materai secukupnya dan telah dicocokkan dengan aslinya/copynya, kemudian diberi tanda T - 1 s/d T - 12 sebagai berikut:

- T-1 Fotocopy dari asli Perjanjian Kerjasama PKS-003/KSG-BIS/XI/2021 tentang Pengelolaan dan Pengembangan karyawan Alih Daya tertanggal 1 November 2021 antara PT Kitangtaran Surya Gemilang dan PT Duta Sentosa Yasa ;
- T-2 Fotocopy dari asli Perizinan Berusaha Berbasis Risiko Nomor Induk Berusaha Nomor : 9120300210882 atas nama PT Duta Sentosa Yasa ;
- T-3 Fotocopy dari asli Tugas dan Fungsi Jabatan Inbound Staff ;
- T-4 Fotocopy dari asli Slip gaji pekerja harian lepas periode kerja bulan Juni – September 2021 ;
- T-5 Fotocopy dari print out Perjanjian Kerja Waktu Tertentu antara Duta Sentosa Yasa dan Ade Ahmad Taufik Nomor 022/HRD/PKWT/K1/X/2021 tertanggal 1 Oktober 2021 (**PKWT DSY No 022/2021**) ;
- T-6 Fotocopy dari asli Absensi Oktober 2021 berdasarkan PKWT DSY No. 022/2021 ;
- T-7 Fotocopy dari asli Slip gaji berdasarkan PKWT DSY No. 022/2021 ;
- T-8 Fotocopy dari asli Absensi periode kerja bulan November 2021 sampai dengan Maret 2022 berdasarkan PKWT KSG No. 025/022 ;
- T-9a Fotocopy dari print out Slip Gaji bulan November 2021 sampai dengan bulan Maret 2022 berdasarkan PKWT KSG No. 025/2022 ;
- T-9b Fotocopy dari print out Bukti transfer gaji dari PT KSG kepada Penggugat untuk periode kerja bulan Januari 2022 sampai dengan bulan Maret 2022 berdasarkan PKWT KSG No. 025.2022 ;
- T-10 Fotocopy dari print out Salinan Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia Nomor 578 K/Pdt.Sus-PHI/2015 antara Irfal Febriyant, dkk (103 orang) selaku Pemohon Kasasi melawan PT Sumber Alfaria Trijaya, Tbk selaku Termohon (Putusan MARI No. 578/2015) ;
- T-11a Fotocopy dari print out Bukti transfer gaji dari PT Kitangtaran Surya Gemilang (**KSG**) kepada Penggugat untuk periode kerja bulan November 2021 berdasarkan PKWT KSG No. 025.2022 ;

Hal. 39 dari 45 Put No. 119/Pdt.Sus-PHI/2023/PN.Bdg



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

T-11b Fotocopy dari print out Bukti transfer gaji dari PT Kitangtaran Surya Gemilang (**KSG**) kepada Penggugat untuk periode kerja bulan Desember 2021 berdasarkan PKWT KSG No. 025.2022 ;

T-12 Fotocopy dari print out Tangkapan layar Nomor Rekening 4410010041 atas nama PT Kitangtaran Surya Gemilang (PT. KSG) yang terdaftar pada Bank Syariah Indonesia (BSI) ;

Menimbang, bahwa selain bukti surat tersebut Tergugat telah mengajukan 2 (dua) orang saksi masing-masing bernama Shalahuddin Mufti dan Edward Bilardo dan 1 (satu) orang saksi Ahli bernama Dr. Agus Mulya Karsona, S.H., M.H., memberikan pendapatnya dibawah sumpah, yang keterangan lengkapnya ada di Berita Acara Persidangan dan merupakan bagian tidak terpisahkan dari putusan ini ;

Menimbang, bahwa Penggugat maupun Kuasa Tergugat masing-masing telah menyerahkan kesimpulan secara tertulis pada tanggal 20 Desember 2023, dan keduanya menyatakan sudah tidak akan mengajukan apa-apa lagi melainkan mohon putusan ;

Menimbang, bahwa untuk mempersingkat uraian dalam putusan ini agar diperhatikan pula segala sesuatu yang terjadi selama dipersidangan, sebagaimana terurai dalam Berita Acara Sidang, yang untuk selanjutnya dianggap telah termuat seluruhnya dan turut dipertimbangkan dalam mengambil putusan dalam perkara ini;

TENTANG PERTIMBANGAN HUKUM

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

DALAM PROVISI

Menimbang, bahwa dalam gugatannya Penggugat mengajukan Provisi yang pada pokoknya mengingat hubungan kerja antara Penggugat dengan Tergugat dianggap belum pernah terputus maka Tergugat wajib membayar upah dan hak-hak lainnya yang biasa diterima oleh Penggugat ;

Menimbang, bahwa tuntutan provisi yang diajukan oleh Penggugat tersebut diatas pada pokoknya mengenai pembayaran upah dan hak normatif lainnya yang belum dibayar oleh Tergugat kepada Penggugat, dimana hal tersebut masih harus dibuktikan terlebih dahulu apakah Tergugat benar-benar tidak melakukan pembayaran sesuai tuntutan Penggugat ;

Hal. 40 dari 45 Put No. 119/Pdt.Sus-PHI/2023/PN.Bdg



Menimbang, bahwa oleh karena apa yang dituntut dalam provisi sudah menyangkut materi Dalam Pokok Perkara yang masih akan diperiksa dan dipertimbangkan, maka Majelis Hakim berpendapat bahwa terhadap tuntutan tersebut akan dipertimbangkan serta diputus Dalam Pokok Perkara pada pemeriksaan perkara ini, oleh karenanya tuntutan Dalam Provisi tersebut cukup beralasan untuk ditolak seluruhnya ;

DALAM EKSEPSI

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

Menimbang, bahwa Tergugat dalam jawabannya telah mengajukan eksepsi yang pada pokoknya sebagai berikut ;

GUGATAN PENGGUGAT KURANG PIHAK (PLURIUM LITIS CONSORTIUM).

1. Bahwa yang mana pada faktanya secara terang dan tegas Penggugat memiliki hubungan hukum dengan PT. Kitangtaran Surya Gemilang berdasarkan PKWT PT. Kitangtaran Surya Gemilang dan Penggugat telah secara nyata pada bagian C angka 1 dalam gugatan perkara a quo menyampaikan adanya hubungan hukum Penggugat dengan PT. Kitangtaran Surya Gemilang ;
2. Bahwa faktanya Penggugat merupakan karyawan alih daya dari PT. Kitangtaran Surya Gemilang berdasarkan PKWT PT. KSG No. 25/2022 dan atas gaji Penggugat telah dibayarkan oleh PT. KSG sebagaimana pembayaran tersebut telah diterima oleh Penggugat dan tidak pernah ada keberatan dari Penggugat ;

GUGATAN PERKARA A QUO TIDAK JELAS DAN KABUR (OBSCUUR LIBEL) OLEH KARENA PENGGUGAT KELIRU DALAM MEMAKNAI HUBUNGAN KERJA

1. Bahwa gugatan Penggugat tidak jelas atau kabur karena Penggugat tidak menguraikan perhitungan tunjangan hari raya dan tidak memberikan dasar hukum perhitungan yang jelas sehingga secara yuridis gugatan tersebut menjadi tidak terang (*onduidelijk*) ;
2. Bahwa atas ketidakjelasan dasar perhitungan tunjangan hari raya tahun 2022 dan tunjangan hari raya tahun 2023 serta permintaan upah tahun 2022-2023 oleh Penggugat tersebut, maka telah jelas bahwa tuntutan



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Penggugat merupakan tuntutan yang sangat mengada-ada sehingga mengakibatkan gugatan menjadi tidak jelas dan kabur (*obscuur libel*) ;

3. Bahwa berdasarkan seluruh fakta-fakta hukum yang telah Tergugat uraikan diatas, terbukti dan tidak terbantahkan bahwa gugatan perkara a quo adalah gugatan yang kabur dan tidak jelas (*obscuur libel*), sehingga sudah sepatutnya Majelis Hakim menerima eksepsi Tergugat untuk seluruhnya dan menyatakan gugatan Penggugat tidak dapat diterima (*niet onvankelijke verklaard*) ;

Menimbang, bahwa Penggugat dalam Repliknya telah membantah eksepsi Tergugat yaitu pada pokoknya :

1. Bahwa PT. Kitangtaran Surya Gemilang tidak perlu ditarik sebagai pihak dalam berperkara, karena perusahaan tersebut tidak memiliki hubungan hukum dalam perkara ini dan Penggugat juga tidak memiliki hubungan hukum dengan perusahaan tersebut ;
2. Bahwa Penggugat hanya memiliki hubungan hukum dengan Tergugat terhitung sejak tanggal terjadinya hubungan kerja antara Penggugat dan Tergugat ;

Menimbang, bahwa arti dari eksepsi menurut Hukum Acara Perdata adalah tangkisan atau bantahan yang diajukan oleh Tergugat yang tidak menyangkut mengenai materi pokok perkara, namun tangkisan atau bantahan yang diajukan dalam bentuk eksepsi harus dilakukan berdasarkan ketentuan Pasal 125 ayat (2), Pasal 133, Pasal 134 HIR, Pasal 136 HIR dan Pasal 162 RBg ;

Menimbang, bahwa terhadap eksepsi Tergugat tentang gugatan Penggugat kurang pihak (*plurium litis consortium*), Majelis Hakim yang memeriksa dan mengadili perkara ini mempertimbangkan sebagai berikut :

Menimbang, bahwa setelah Majelis Hakim membaca dan memeriksa gugatan Penggugat dalam positanya menjelaskan bahwa Penggugat adalah pekerja dari Tergugat dengan status kerja harian lepas terhitung sejak 21 Juni 2021 s/d 30 September 2021 ;

Menimbang, bahwa berdasarkan bukti T-4 berupa slip gaji harian lepas periode bulan Juni 2021 s/d September 2021, Tergugat sudah menyelesaikan kewajibannya kepada Penggugat dan dengan berakhir status kerja harian lepas kemudian hubungan kerja antara Penggugat dengan Tergugat dilanjutkan berdasarkan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) untuk waktu 1 bulan dari tanggal 1 Oktober 2021 s/d 31 Oktober 2021 (bukti T-5) ;

Hal. 42 dari 45 Put No. 119/Pdt.Sus-PHI/2023/PN.Bdg



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Menimbang, bahwa memperhatikan bukti T-1 berupa perjanjian kerjasama antara PT. Kitangtaran Surya Gemilang dengan PT. Duta Sentosa Yasa tentang pengelolaan dan pengembangan karyawan alih daya, maka melalui perjanjian kerjasama yang dibuat yang mana hal tersebut membuktikan bahwa PT Duta Sentosa Yasa telah melakukan pengelolaan sumber daya manusia karyawan alih daya kepada PT. Kitangtaran Surya Gemilang ;

Menimbang, bahwa dengan berakhirnya hubungan kerja antara Penggugat dengan Tergugat sebagaimana bukti T-5 berupa PKWT, selanjutnya Penggugat melakukan hubungan hukum dan hubungan kerja dengan PT Kitangtaran Surya Gemilang berdasarkan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu No. 025/2022 ;

Menimbang, bahwa berdasarkan hal tersebut diatas Majelis Hakim berpendapat sepanjang Penggugat melakukan suatu pekerjaan di tempat Tergugat, namun demikian Penggugat mempunyai hubungan hukum dan hubungan kerja dengan PT. Kitangtaran Surya Gemilang dan berakhirnya hubungan kerja PKWT tersebut dengan PT. Kitangtaran Surya Gemilang, maka oleh karenanya menurut Majelis Hakim adanya beban tanggung jawab terhadap PT Kitangtaran Surya Gemilang dalam gugatan perkara a quo ;

Menimbang, bahwa memperhatikan bukti T- 8 berupa absensi periode kerja bulan November 2021 sampai dengan bulan Maret 2022, didapat fakta adanya hubungan hukum dan hubungan kerja antara Penggugat dengan PT. Kitangtaran Surya Gemilang ;

Menimbang, bahwa berdasarkan bukti T- 9a dan bukti T - 9b berupa slip gaji periode bulan November 2021 sampai dengan bulan Maret 2022 menyatakan bahwa Penggugat merupakan pekerja status PKWT dan gaji Penggugat dibayar oleh PT Kitangtaran Surya Gemilang ;

Menimbang, bahwa oleh karena Majelis Hakim menyatakan adanya hubungan hukum dan hubungan kerja dalam perkara a quo terjadi antara Penggugat dengan PT. Kitangtaran Surya Gemilang, maka sangat beralasan hukum PT. Kitangtaran Surya Gemilang turut sebagai pihak dalam perkara a quo, maka berdasarkan hal tersebut, Majelis Hakim berpendapat terhadap eksepsi Tergugat mengenai gugatan kurang pihak (*plurium litis consortium*) dapat dipertimbangkan dan berdasar hukum dinyatakan untuk dikabulkan ;

Menimbang, bahwa berdasarkan pertimbangan a quo oleh karena eksepsi Tergugat dikabulkan untuk sebagian, maka terhadap eksepsi lainnya tidak perlu dipertimbangkan lagi ;

DALAM POKOK PERKARA

Hal. 43 dari 45 Put No. 119/Pdt.Sus-PHI/2023/PN.Bdg



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

Menimbang, bahwa oleh karena eksepsi Tergugat tentang gugatan kurang pihak (*plurium litis consortium*) telah dinyatakan dapat dipertimbangkan dan dikabulkan, maka Majelis Hakim belum dapat memeriksa dan mempertimbangkan materi pokok dalam gugatan perselisihan perkara a quo, sehingga berdasarkan hal tersebut, Majelis Hakim berpendapat gugatan Penggugat dalam perkara a quo berdasar hukum dinyatakan tidak dapat diterima (*niet onvankelijk verklaard*);

Menimbang, bahwa oleh karena Majelis Hakim mengabulkan eksepsi Tergugat tentang gugatan kurang pihak dan menyatakan gugatan Penggugat tidak dapat diterima (*niet onvankelijk verklaard*), dan oleh karena nilai gugatan dalam perkara a quo kurang dari Rp 150.000.000 (Seratus Lima Puluh Juta Rupiah), maka berdasarkan ketentuan Pasal 58 Undang-Undang Nomor: 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, maka biaya yang timbul dalam perkara ini dibebankan pada negara ;

Memperhatikan, ketentuan - ketentuan yang diatur dalam HIR, Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, Undang-Undang No. 6 tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang No 2 tahun 2022 tentang Cipta Kerja, Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat dan Pemutusan Hubungan Kerja, dan pasal-pasal dari Peraturan perundangan lain yang bersangkutan;

M E N G A D I L I

DALAM PROVISI

- Menolak tuntutan Provisi Penggugat untuk seluruhnya.

DALAM EKSEPSI

- Mengabulkan eksepsi Tergugat tentang gugatan kurang pihak (*plurium litis consortium*)

DALAM POKOK PERKARA

1. Menyatakan gugatan Penggugat tidak dapat diterima (*niet onvanelijke verklaard*).
2. Membebankan biaya perkara kepada Negara;

Demikianlah diputuskan dalam Rapat Permusyawaratan Majelis Hakim Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Bandung Kelas 1 A

Hal. 44 dari 45 Put No. 119/Pdt.Sus-PHI/2023/PN.Bdg



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Khusus, pada hari **SENIN tanggal 18 Desember 2023** oleh kami **TARYAN SETIAWAN, S.H., M.H.**, sebagai Hakim Ketua Majelis, dengan **Dr. R. YOSARI HELENANTO, S.H., M.H.**, dan **SRI WAHYUNI, S.H., M.H.**, masing-masing sebagai Hakim Anggota, putusan mana diucapkan dalam sidang yang terbuka untuk umum pada hari **RABU tanggal 10 Januari 2024** oleh Hakim Ketua tersebut dengan didampingi oleh **PARLINDUNGAN SARAGIH, S.Si.,S.H.,M.H** dan **SRI WAHYUNI, S.H.,M.H.**, masing-masing Hakim Anggota berdasarkan Penetapan Nomor 119/Pdt.Sus-PHI/2024/PN Bdg, dibantu oleh **HELEN MUTIARA SARAGIH, S.H.**, Panitera Pengganti Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Bandung Kelas 1A Khusus, dengan dihadiri oleh Penggugat dan Kuasa Tergugat.

Hakim - Hakim Anggota,

Hakim Ketua Majelis,

PARLINDUNGAN SARAGIH, S.Si., S.H., M.H. TARYAN SETIAWAN, S.H., M.H.

SRI WAHYUNI, S.H., M.H.

Panitera Pengganti,

HELEN MUTIARA SARAGIH, S.H.

Hal. 45 dari 45 Put No. 119/Pdt.Sus-PHI/2023/PN.Bdg