



PUTUSAN

Nomor 6/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Kdi

DEMI KEADILAN BERDASARKAN KETUHANAN YANG MAHA ESA

Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Kendari yang mengadili perkara-perkara perselisihan hubungan industrial pada tingkat pertama, telah menjatuhkan putusan sela sebagai berikut dalam perkara gugatan antara:

DARMAYANTI, umur 40 tahun, lahir di Kendari, 21 April 1982, Agama Islam, pekerjaan karyawan swasta, beralamat di Kelurahan Mangga Dua, RT. 003, RW. 004, Kel. Mangga Dua, Kec. Kendari, Kota Kendari, Provinsi Sulawesi Tenggara, dalam hal ini memberikan kuasa kepada Mansur, S.H., dan kawan-kawan, Advokat/Pengacara yang pada kantor Lembaga Bantuan Hukum Kendari yang beralamat di Jl. Y.Wayong/Gn.Meluhu No. 30, Kelurahan Tobuuha, KecamatanPuuwatu, Kota Kendari, Provinsi Sulawesi Tenggara, berdasarkan surat kuasa khusus tanggal 3 Januari 2023, sebagai Penggugat;

Lawan:

PIMPINAN PT. CILACAP SAMUDERA FISHING INDUSTRY CABANG KENDARI, beralamat di Kompleks Pelabuhan Perikanan Samudera Kendari Jalan Samudera nomor 1 Kelurahan Puday Kecamatan abeli Kota Kendari, dalam hal ini memberikan kuasa Syaiful Huda, S.H., dan kawan-kawan, Penasihat Hukum dan Konsultan Hukum pada Kantor SAMBUANA JAYA LAW FIRM, yang berkedudukan di Jalan Iskandarsyah 1 No.10, Melawai, kebayoran baru, Jakarta selatan, DKI, berdasarkan Kuasa Khusus tanggal 24 Januari 2023, selanjutnya disebut sebagai Tergugat;

Pengadilan Hubungan Industrial tersebut;

Membaca berkas perkara yang bersangkutan;

Mendengar kedua belah pihak;

Memperhatikan bukti-bukti yang diajukan kedua belah pihak;

Halaman 1 dari 42 Putusan Nomor 6/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Kdi



TENTANG DUDUK PERKARA

Menimbang, bahwa Penggugat dengan Surat Gugatan tanggal 24 Januari 2023 yang dilampiri anjuran atau risalah penyelesaian, yang diterima dan didaftarkan di Kepaniteraan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Kendari pada tanggal 6 Februari 2023 dalam Register Nomor 6/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Kdi, telah mengajukan gugatan sebagai berikut:

- I. Hubungan Kerja Penggugat dan Tergugat;
 1. Bahwa antara Penggugat dan Tergugat telah terjadi sengketa hubungan industrial yaitu Sengketa Hak dan sengketa Pemutusan Hubungan Kerja.
 2. Bahwa masa kerja Penggugat sebagai berikut;
Darmayanti bekerja selama 11 tahun dan menerima upah terakhir sebesar Rp2.551.463,00, jabatan Kualiti control dan di PHK tanggal 10 september 2019
 3. Bahwa Penggugat merupakan atau tergolong Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu atau Pekerja Tetap.
 4. Bahwa bekerja setiap hari tanpa hari libur dengan jam kerja setiap hari dari Pukul 08.00 Wita – 17.00 Wita.
- II. Terjadinya Perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja;
 1. Bahwa untuk itu Penggugat telah melakukan Upaya Bipartit dan Tripartit agar Tergugat membayar hak-hak normatif Penggugat. Selanjutnya karena tidak ada kesepakatan antara Penggugat dan Tergugat, Mediator Dinas Tenaga Kerja dan Perindustrian Kota Kendari mengeluarkan anjuran dengan nomor 560/ 736/X/2022 tanggal 10 Oktober 2022. Selanjutnya Penggugat mengajukan gugatan pada Pengadilan Hubungan Industrial seperti dimaksud pada Pasal 24 ayat 1 dan ayat 2 Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial. Selanjutnya Penggugat melampirkan anjuran dan risalah Penyelesaian Hubungan Industrial seperti yang diwajibkan pada pasal 83 ayat 1 Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 2 tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial;
 2. Bahwa Perselisihan Hubungan Industrial antara Penggugat dan Tergugat berawal saat Penggugat di putus Hubungan Kerja oleh Tergugat. Tergugat melakukan Pemutusan Hubungan Kerja karena perusahaan Tergugat tidak melakukan prosesing atau produksi sejak tahun 2019;
 3. Bahwa kemudian Tergugat melakukan PHK dan tidak membayar hak-hak normative Penggugat karena Tergugat menilai Penggugat adalah Pekerja

Halaman 2 dari 42 Putusan Nomor 6/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Kdi



Harian. Padahal faktanya Tergugat memberi pekerjaan kepada Penggugat selama 6 tahun 7 bulan dan Penggugat bekerja selama 25 hari kerja dengan cara masuk kerja setiap hari pada pukul 08.00 - 17.00. Jadi berdasarkan fakta ini maka Penggugat tidak dapat digolongkan sebagai Pekerja Harian;

4. Bahwa sesuai pasal 10 ayat 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 PKWTT berdasarkan Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 35 tahun 2020 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja Dan Waktu Istirahat, Dan Pemutusan Hubungan Kerja. Berdasarkan pasal aquo maka Penggugat secara mutatis mutandis sudah tergolong dalam Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu;
5. Bahwa untuk itu Tergugat tidak memiliki cukup alasan untuk tidak membayar Hak-hak Normatif Penggugat berupa upah pesangon, uang penghargaan masa kerja, uang penggantian hak karena Tergugat telah melakukan pemutusan hubungan kerja karena alasan tidak dapat berproduksi lagi;
6. Bahwa sebagai pekerja, Penggugat berusaha untuk mempertanyakan dan meminta agar Tergugat dapat membayar hak-hak Penggugat karena Tergugat telah melakukan PHK. Namun Tergugat mengabaikan pembayaran hak-hak Penggugat sejak melakukan PHK pada tanggal 10 september 2019;
7. Bahwa Tergugat telah melakukan Pemutusan Hubungan Kerja secara sepihak sehingga Tergugat wajib untuk membayar hak-hak Penggugat.

III. Perhitungan Hak-Hak Penggugat;

1. Bahwa karena Perselisihan Hubungan Industrial antara Penggugat dan Tergugat telah terjadi pada tanggal 10 september 2019 dan UU Nomor 11 tahun 2020 tentang Cipta Kerja jo PP Nomor 35 tahun 2020 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja Dan Waktu Istirahat, Dan Pemutusan Hubungan Kerja belum berlaku dan belum disahkan, maka perselisihan hubungan industrial Penggugat dan Tergugat tunduk pada Peraturan Ketenagakerjaan sebelum berlakunya Peraturan Aquo;

Halaman 3 dari 42 Putusan Nomor 6/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Kdi



2. Bahwa selanjutnya Perhitungan Hak-hak Penggugat didasarkan pada pasal 156 Undang- nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Dasar perhitungan berdasarkan Upah Minimum Kota Kendari tahun 2019 yaitu Rp2.551.463,00;
3. Bahwa perhitungan Hak-hak Pekerja; Penggugat Darmayanti bekerja selama 11 tahun yaitu;
 - Upah Pesangon;
Rp2.551.463,00 x 9 bulan x 2 kali = Rp45.926.334,00
 - Uang Penghargaan Masa Kerja;
Rp2.551.463,00 x 4 bulan = Rp10.205.852,00
 - Jumlah = Rp56.132.186,00
 - Uang penggantian Hak;
15% x Rp56.132.186,00 = Rp8.419.827,00
 - Jumlah = Rp64.552.013,00
 - Upah Proses selama 6 bulan
Rp2.551.463,00 x 6 = Rp15.308.778,00
4. Bahwa hak-hak Penggugat harus dibayarkan secara tunai dan tidak diangsur. Jumlah hak-hak Penggugat yang dibayarkan secara tunai dan tidak diangsur Rp79.860.791,00;
5. Bahwa untuk menjamin kepastian maka Penggugat memohon agar Majelis Hakim meletakkan sita jaminan pada barang milik Tergugat baik yang bergerak maupun tidak bergerak dan menyatakan sah sita jaminan dan berharga atas barang bergerak atau tidak bergerak Tergugat karena sifatnya atau karena Undang-Undang;
6. Bahwa gugatan Penggugat ini didasarkan atas alasan-alasan yang berdasarkan hukum dan bukti-bukti yang kuat, maka kiranya Majelis Hakim Yang Mulia berkenan untuk mengabulkan seluruh gugatan Penggugat terlebih dahulu (serta merta) walaupun ada upaya hukum Kasasi atau perlawanan dari Tergugat.

Berdasarkan uraian gugatan Penggugat di atas, maka dengan ini Penggugat memohon kepada Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Kendari agar memeriksa, mengadili dan memberikan putusan yang amarnya sebagai berikut:

Primer:

1. Mengabulkan gugatan Penggugat untuk seluruhnya;
2. Menyatakan antara Penggugat dan Tergugat memiliki hubungan kerja;
3. Menyatakan Penggugat adalah pekerja tetap/Pekerja Perjanjian Waktu Tidak Tertentu pada Tergugat;



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

4. Menyatakan Tindakan Tergugat melakukan Pemutusan Hubungan Kerja terhadap Penggugat adalah Perbuatan yang tidak sah dan tidak berdasar hukum;
5. Menyatakan akibat Pemutusan Hubungan Kerja sepihak yang dilakukan Tergugat hubungan kerja antara Penggugat dan Tergugat tidak harmonis lagi dan hubungan kerja tidak dapat dilanjutkan;
6. Menghukum Tergugat membayar upah pesangon, upah penghargaan masa kerja, penggantian Hak dan cuti yang belum dibayarkan secara tunai dan tidak diangsur dengan perincian sebagai berikut;

Darmayanti bekerja selama 11 tahun yaitu;

- Upah Pesangon;
Rp2.551.463,00 x 9 bulan x 2 kali = Rp45.926.334,00
- Uang Penghargaan Masa Kerja;
Rp2.551.463,00 x 4 bulan = RP10.205.852,00
- Jumlah = Rp56.132.186,00
- Uang penggantian Hak;
15% x Rp56.132.186,00 = Rp8.419.827,00
- Jumlah = Rp64.552.013,00

7. Menghukum Tergugat Membayar upah proses Penggugat selama 6 bulan berturut-turut terhitung sejak Tergugat melakukan PHK sepihak kepada Penggugat dan dibayar secara tunai dan tidak diangsur dengan perincian sebagai berikut;

Darmayanti Rp2.551.463,00 x 6 = Rp15.308.778,00

8. Menyatakan Sita Jaminan adalah sah dan berharga atas barang bergerak atau tidak bergerak Tergugat karena sifatnya atau karena Undang-undang;
9. Menyatakan Putusan ini telah dapat dilaksanakan dan memerintakan kepada Tergugat untuk melaksanakannya meskipun ada pernyataan kasasi dari Tergugat;
10. Membebaskan biaya perkara pada Tergugat.

SUBSIDAIR:

Apabila Majelis Hakim berpendapat lain, mohon putusan yang seadil-adilnya (*ex aequo et bono*);

Menimbang, bahwa pada hari persidangan yang telah ditentukan, untuk Penggugat dan Tergugat masing-masing hadir 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 pemeriksaan perkara dilanjutkan dengan membaca surat gugatan yang isinya tetap dipertahankan oleh Penggugat;

Halaman 5 dari 42 Putusan Nomor 6/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Kdi

Disclaimer

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



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

DALAM EKSEPSI:

1. Bahwa Tergugat membantah dengan tegas seluruh dalil-dalil Penggugat dalam gugatan Penggugat kecuali psesifik, particular, hal-hal yang diakui secara tegas kebenarannya oleh Tergugat;
2. Bahwa dasar gugatan Penggugat tidak jelas, overlapping, dan kabur (*obscur libel*) serta tidak disusun secara sempurna dan komperhensif, dikarenakan Penggugat didalam gugatan Penggugatsama sekali tidak menerangkan dengan jelas bahkan mencampur adukan dasar gugatan perselisihan hubungan industrial antara Perselisihan Hak dengan Perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK), dan karenanya menjadi kabur apakah gugatan Penggugat didasarkan pada perselisihan hak dan/atau apakah gugatan Penggugat didasarkan pada perselisihan PHK ?;
3. Bahwa oleh karena gugatan Penggugat tidak jelas, kabur, gelap, overlapping, sehingga sulit untuk dimengerti dan sangat amat membingungkan Tergugat dalam membela kepentingan hukumnya, padahal jelas dan tegas sebagaimana pada Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia Nomor: 3534 K/Sip/1984 disebutkan "gugatan dikatakan obscur libel karena dalam gugatannya kacau dan kabur bahkan kontradiktif", karena dalil gugatan haruslah terang, jelas dan tegas (*duidelijk*);

Adapun hal-hal yang membuat gugatan Penggugat tidak jelas, gelap dan kontradiktif bahkan overlapping diantaranya sebagai berikut:

A. Gugatan Penggugat Melanggar Kompetensi Absolut

1. Bahwa Penggugat mendasarkan kepada adanya hubungan perjanjian kerja antara Penggugat dengan Tergugat dimana Penggugat menafsirkan adanya perjanjian kerja yang tidak sama dengan Tergugat, maka merupakan suatu hubungan keperdataan pada umumnya dan bukan semata-mata langsung mengenai suatu hubungan ketenagakerjaan;
2. Bahwa Penggugat menafsirkan hubungan kerja antara Penggugat dengan Tergugat adalah hubungan kerja dalam suatu konsepsi „Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu“ sementara faktanya hubungan Tergugat dengan Penggugat adalah hubungan pekerja harian/karyawan harian bukan pekerja tetap/karyawan tetap; karenanya, apabila mengacu kepada ketentuan Pasal 1313 KUHPperdata, yakni:

“Suatu perjanjian adalah suatu perbuatan di mana satu orang atau lebih mengikatkan dirinya terhadap satu orang lain atau lebih”

Halaman 6 dari 42 Putusan Nomor 6/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Kdi



Yang pada pokoknya memperbolehkan setiap orang (person maupun rechtsperson) untuk mengadakan/melakukan perjanjian yang mengikatkan dirinya terhadap satu orang lain atau lebih dimana harus memenuhi ketentuan dalam Pasal 1320 KUHPerdara, yaitu:

- Kesepakatan para pihak
- Kecakapan untuk membuat suatu perjanjian
- Suatu hal tertentu
- Suatu sebab yang halal

Sehingga berdasarkan ketentuan tersebut, masing-masing pihak berhak menentukan hak dan kewajibannya masing-masing.

3. Bahwa berdasarkan kesepakatan kerja harian antara Penggugat dengan Tergugat maka demi hukum gugatan Penggugat merupakan kewenangan dari Pengadilan Negeri bukan langsung menjadi kewenangan dari Pengadilan Hubungan Industrial;
4. Bahwa mengacu pula pada ketentuan Pasal 134 HIR dan atau Pasal 160 RBg serta Pasal 132 Rv tentang Eksepsi Kewenangan Absolut dinyatakan bahwa dalam hal hakim tidak berwenang karena jenis pokok perkaranya maka ia meskipun tidak diajukan tangkisan tentang ketidakwenangannya, karena jabatannya wajib menyatakan dirinya tidak berwenang, sehingga hakim secara ex-officio, wajib menyatakan dirinya tidak berwenang mengadili perkara yang diperiksanya karena secara absolut berada di luar yurisdiksinya atau termasuk kewenangan lingkungan peradilan lain;
Ipso jure, demi hukum mohon kiranya Majelis Hakim pada pengadilan hubungan industrial pada Pengadilan Negeri Kendari berdasarkan kompetensi absolut menyatakan tidak berwenang memeriksa dan mengadili perkara *a quo*, sehingga gugatan Penggugat ditolak atau setidaknya tidak dapat diterima (*Niet Ontvankelijk Verklaard*);

B. Gugatan Penggugat Melanggar Kompetensi Relatif

1. gugatan Penggugat *error in persona* karena yang dijadikan Tergugat adalah "pimpinan PT. Cilacap Samudera Fishing Industry cabang Kendari dan bukan PT. Cilacap Samudera Fishing Industry
 - a. Bahwa berdasarkan gugatan Penggugat dalam halaman 1 yang mendalilkan bahwa Tergugat adalah "Pimpinan PT. Cilacap Samudera Fishing Industry cabang Kendari"
Padahal Faktanya, Tergugat berdasarkan:
 - Akta Pendirian tertanggal 1 Oktober 1999 Nomor 2, yang dibuat dihadapan Soeparna Saeran, S.H., Notaris di Jakarta ;

Halaman 7 dari 42 Putusan Nomor 6/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Kdi



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

- Surat Menteri Kehakiman dan Hak Asasi Manusia Republik Indonesia tertanggal 10 Desember 2001 Nomor : C-15350 HT. 01.01.TH.2001 ;
 - Akta Pernyataan Keputusan Rapat Umum Pemegang Saham Luar Biasa PT. Cilacap Samudera Fishing Industri No. 08 tertanggal 28 September 2021 yang dibuat dihadapan Aulia Abdi, S.H., M. Kn, Notaris dan PPAT di Purwakarta,
 - Surat Kementerian Hukum dan Hak Asasi Manusia Republik Indonesia tertanggal 29 September 2021 Nomor : AHU-AH.01.03-0454405 ;
adalah "PT. Cilacap Samudera Fishing Industry" bukan PT. Cilacap Samudera Fishing Industry cabang Kendari ;
- b. Bahwa Penggugat dalam gugatan Penggugat mendalilkan dengan dalih telah menggugat Tergugat yang beralamat di kantor cabang Tergugat, karena demi hukum mengacu kepada Pasal 17 ayat (1) UU No. 40 Tahun 2007 tentang Perseroan Terbatas, yaitu:
- "Perseroan mempunyai tempat kedudukan di daerah kota atau kabupaten dalam wilayah negara Republik Indonesia yang ditentukan dalam anggaran dasar";
- c. Bahwa kemudian masih dalam Pasal 17 di ayat (2) UU No. 40 Tahun 2007 tentang Perseroan Terbatas, yaitu:
- "Tempat kedudukan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) sekaligus merupakan kantor pusat Perseroan";
- Artinya, kedudukan dan domisili Tergugat adalah di Jalan Muara Baru Ujung Blok K No. 7D, Penjarigan, Jakarta Utara, DKI Jakarta 14450, dan bukan sebagaimana alamat yang disebut dalam gugatan Penggugata quo;
- d. Bahwa sebagaimana Yurisprudensi Mahkamah Agung Republik Indonesia Nomor 1260 K/Sip/1980 tertanggal 31 Maret 1982 yang pada pokoknya sebagai berikut:
- "Gugatan yang salah pihak tidak dapat diterima"
- Sehingga demi hukum, gugatan Penggugattelah terjadi *error in persona*, karenanya mohon untuk dinyatakan ditolak atau setidaknya dinyatakan tidak dapat diterima ("*Niet Ontvankelijk Verklaard*");
2. Gugatan Penggugat Kabur (*Obscuur Libel*), Kabur, Tidak Jelas, Tidak Terang Atau Isinya Gelap (*Onduidelijk*) Dan Saling Bertentangan Antar Posita Dan Petitum

Halaman 8 dari 42 Putusan Nomor 6/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Kdi

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)



- a. Gugatan Penggugat Kabur Karena Tidak Berdasarkan Kepada Dasar Hukum Yang Jelas Dan Didasarkan Pada Dasar Hukum Yang Keliru (*Rechtelijke Grond*)

Bahwa Penggugat dalam gugatan Penggugat halaman 2 posita angka 4 sebagai berikut :

"4. Bahwa sesuai pasal 10 ayat 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 PKWTT berdasarkan PP Nomor 35 tahun 2020 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja Dan Waktu Istirahat, Dan Pemutusan Hubungan Kerja..."

Maka demi hukum, Penggugat telah mengalami kekeliruan yang amat fatal, karena Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2020 adalah mengenai : Perubahan Atas Peraturan Pemerintah Nomor 7 Tahun 2018 Tentang Pemberian Kompensasi, Restitusi, Dan Bantuan Kepada Saksi dan korban dan bukan mengenai perjanjian kerja waktu tertentu, alih daya, waktu kerja dan waktu istirahat, dan pemutusan hubungan kerja sebagaimana Penggugat dalilkan tersebut;

Sehingga demi hukum, gugatan Penggugat *obscuur libel*, karenanya mohon untuk dinyatakan ditolak atau setidaknya tidak dinyatakan tidak dapat diterima ("*Niet Ontvankelijk Verklaard*");

- b. Gugatan Penggugat Kabur, Tidak Jelas Karena Didasarkan Kepada Masa Kerja Penggugat Yang Tidak Jelas

1. Bahwa Penggugat dalam gugatan Penggugat halaman 1 romawi I angka 2 sebagai berikut :

"2. Bahwa masa kerja Penggugat sebagai berikut:
Penggugat ikbal bekerja selama 11 tahun ..."

2. Bahwa Penggugat dalam gugatan Penggugat halaman 2 romawi II angka 3 yaitu :

"3. Bahwa kemudian Tergugat melakukan PHK dan tidak membayar hak-hak normartive Penggugat karena Tergugat menilai Penggugat adalah Pekerja Harian. Padahal faktanya Tergugat memberi pekerjaan kepada Penggugat selama 6 tahun 7 bulan"

Sehingga demi hukum, gugatan Penggugat *obscuur libel*, karenanya mohon untuk dinyatakan ditolak atau setidaknya tidak dinyatakan tidak dapat diterima ("*Niet Ontvankelijk Verklaard*");

Halaman 9 dari 42 Putusan Nomor 6/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Kdi



- c. Gugatan Penggugat Kabur, Dan Tidak Jelas Tidak Mendasarkan Kepada Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 yang telah berlaku melainkan pada Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 35 Tahun 2020 yang tidak ada kaitannya;

Bahwa Penggugat dalam gugatan Penggugat halaman 2 dan 3 romawi III angka 1 yang menyatakan :

“1. Bahwa karena Perselisihan Hubungan Industrial antara Penggugat dan Tergugat telah terjadi pada tanggal 10 september 2019 dan UU Nomor 11 tahun 2020 tentang Cipta Kerja jo PP Nomor 35 tahun 2020 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja Dan Waktu Istirahat, Dan Pemutusan Hubungan Kerja belum berlaku dan belum disahkan, maka perselisihan hubungan industrial Penggugat dan Tergugat tunduk pada Peraturan Ketenagakerjaan sebelum berlakunya Peraturan Aquo.“

Adalah keliru dan menyesatkan, karena PP Nomor 35 tahun 2020 yang Pengugat dalilkan tersebut bukanlah berisi tentang perjanjian kerja waktu tertentu, alih daya, waktu kerja dan waktu istirahat, dan pemutusan hubungan kerja, melainkan berisi tentang Perubahan Atas Peraturan Pemerintah Nomor 7 Tahun 2018 Tentang Pemberian Kompensasi, Restitusi, Dan Bantuan Kepada Saksi Dan Korban;

Senyampang, ketentuan PP Nomor 35 Tahun 2021 sebagai salah satu pelaksana dari UU Cipta Kerja maka *mutatis mutandis* berlaku juga terhadap gugatan Penggugat *a quo*. Sehingga demi hukum, gugatan Penggugat *obscuur libel*, karenanya mohon untuk dinyatakan ditolak atau setidaknya dinyatakan tidak dapat diterima (“*Niet Ontvankelijk Verklaard*”);

- d. Petitem Gugatan Penggugat *a Quo* Tidak Didukung Dengan Posita Gugatan
1. Bahwa posita dan petitem didalam gugatan harus saling mendukung, berkesesuaian, dan tidak boleh kontradiktif/saling bertentangan antar satu dengan lainnya, hal-hal yang dimintakan dalam petitem harus terlebih dahulu dijelaskan secara terang dan jelas dalam posita, dan apabila hal tersebut tidak dipenuhi maka akan mengakibatkan gugatan kabur;
 2. Bahwa berdasarkan pendapat ahli Hukum M. Yahya Harahap, S.H. dalam litelatur/bukunya yang berjudul Hukum Acara Perdata tentang Gugatan, Persidangan, Penyitaan, Pembuktian, dan Putusan Pengadilan, terbitan Sinar Grafika pada halaman 452 menjelaskan sebagai berikut:
“Hanya yang dijelaskan dalam posita yang dapat dimintakan dalam petitem. Sesuatu yang tidak dikemukakan dalam dalil gugatan, tidak dapat

Halaman 10 dari 42 Putusan Nomor 6/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Kdi



dimintakan dalam petitum, olehkarena itu petitum tersebut harus dinyatakan tidak dapat diterima“;

3. Bahwa setelah mencermati gugatan Penggugat *a quo*, Tergugat menemukan Petitum Penggugat yang tidak didasari adanya posita yaitu pada petitum angka 7 halaman 4/lembar terakhir gugatan Penggugat yaitu:

“7. Menghukum Tergugat Membayar upah proses Penggugat selama 6 bulan berturut-turut terhitung sejak Tergugat melakukan PHK sepihak kepada Penggugat dan dibayar secara tunai dan tidak diangsur dengan perincian sebagai berikut:

Rp2.551.463,00 x 6 = Rp15.308.778,00

4. Bahwa Penggugat sama sekali tidak pernah mendalilkan urgensi dan alasan maupun dasar hukum sehubungan adanya permintaan petitum angka 7 terlebih dahulu dalam posita gugatan Penggugat;
5. Bahwa apabila Penggugat menuntut upah dikarenakan adanya Pemutusan Hubungan Kerja (PHK), maka tuntutan tersebut haruslah sejalan dengan ketentuan Surat Edaran Mahkamah Agung Republik Indonesia (SEMA RI) Nomor 3 Tahun 2015 sebagai Pedoman Pelaksanaan Tugas Bagi Pengadilan, pada angka 1 Perdata Khusus Huruf F yaitu:

“Pasca Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor: 37/PUU-1X12011, tertanggal 19 September 2011 terakit Upah Proses maka isi amar putusan adalah Menghukum Pengusaha Membayar Upah Proses Selama 6 (enam) bulan. Kelebihan waktu dalam proses PHI sebagaimana dimaksud dalam Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Bukan Lagi menjadi Tanggung Jawab Para Pihak”

6. Bahwa berdasarkan uraian di atas, maka gugatan Penggugat sangat kabur, tidak jelas dan gelap, hal tersebut sesuai dengan Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia No. 429 K/Sip/1970 tertanggal 21 November 1970 yaitu:

“Gugatan yang tidak sempurna, karena tidak menyebutkan dengan jelas apa yang dituntut, harus dinyatakan tidak dapat diterima”

Begitu pun menurut Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia Nomor: 565 K/Sip/1973 tertanggal 21 Agustus 1974 yang pada pokoknya menjelaskan sebagai berikut:

“Kalau objek Gugatan tidak jelas, maka gugatan tidak dapat diterima”

Halaman 11 dari 42 Putusan Nomor 6/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Kdi



Hal ini sesuai dengan Yurisprudensi Mahkamah Agung Republik Indonesia Nomor: 195 K/AG/1994 tertanggal 20 Oktober 1995 yang berbunyi:

“Menghadapi surat gugatan yang kabur atau obscur libel, maka hakim menurut hukum acara seharusnya memberikan putusan bahwa gugatan tersebut tidak dapat diterima”;

(Vide: Buku M. Ali Boediarso, Kompilasi Kaidah Hukum putusan Mahkamah Agung, Hukum Acara Perdata Masa Setengah Abad, hlm. 58)

Sehingga demi hukum, gugatan Penggugat *obscur libel*, karenanya mohon untuk dinyatakan ditolak atau setidaknya dinyatakan tidak dapat diterima (*“Niet Ontvankelijk Verklaard”*)

e. Gugatan Penggugat *A Quo* Tidak Apakah Mengenai Perselisihan Hak Dan Atau Mengenai Perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja

1. Bahwa dalam gugatan Penggugat, pada halaman 1 romawi I Penggugat mendalilkan adanya Hubungan Kerja antara Penggugat dan Tergugat, kemudian dalam halaman 1 dan 2 romawi II Penggugat mendalilkan mengenai terjadinya perselisihan pemutusan hubungan kerja, namun dalam halaman 2 romawi III Penggugat mendalilkan mengenai perhitungan Hak-Hak Penggugat;

Karenanya, apakah gugatan Penggugat didasarkan pada perselisihan hak dan/atau apakah gugatan Penggugat didasarkan pada perselisihan terjadinya PHK ?;

2. Bahwa perselisihan hak dan perselisihan pemutusan hubungan kerja merupakan dua hal yang berbeda dan memiliki akibat hukum yang berbeda juga; menurut ketentuan dalam Pasal 1 angka 2 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, perselisihan hak adalah perselisihan yang timbul karena tidak dipenuhinya hak, akibat adanya perbedaan pelaksanaan atau penafsiran terhadap ketentuan peraturan perundang-undangan, perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama; Sedangkan dalam Pasal 1 angka 4 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, perselisihan pemutusan hubungan kerja adalah perselisihan yang timbul karena tidak adanya kesesuaian pendapat mengenai pengakhiran hubungan kerja yang dilakukan oleh salah satu pihak.



Sehingga demi hukum, gugatan Penggugat *obscuur libel*, karenanya mohon untuk dinyatakan ditolak atau setidaknya dinyatakan tidak dapat diterima ("*Niet Ontvankelijk Verklaard*");

3. Gugatan Penggugat Daluwarsa

Bahwa dalam Halaman 1, romawi I angka 2 gugatan Penggugat, Penggugat mendalilkan dan mengaku Tergugat telah melakukan Pemutusan Hubungan Kerja pada tanggal 10 September 2019, sementara gugatan Penggugat diajukan pada Februari 2023, sehingga mengacu kepada Pasal 96 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yakni:

"Tuntutan pembayaran upah pekerja/buruh dan segala pembayaran yang timbul dari hubungan kerja menjadi kadaluwarsa setelah melampaui jangka waktu 2 (dua) tahun sejak timbulnya hak",
maka gugatan Penggugat telah daluwarsa, karenanya demi hukum gugatan Penggugat mohon untuk dinyatakan ditolak atau setidaknya tidaknya tidak dapat diterima ("*Niet Ontvankelijk Verklaard*");

4. Gugatan Penggugat telah diupayakan melalui mediasi Di 2 tingkat penyelesaian yang berbeda (Dinas Transmigrasi Dan Tenaga Kerja Provinsi Sulawesi Tenggara Dan Dinas Tenaga Kerja Dan Perindustrian Kota Kendari) Dan Saling Bertentangan

a. Bahwa Penggugat mendalilkan pada halaman 1 romawi II angka 1 yang menyatakan :

"..... Mediator Dinas Tenaga Kerja dan Perindustrian Kota Kendari mengeluarkan anjuran dengan nomor 560/736/X/2022 tanggal 10 Oktober 2022."

Namun faktanya, sebelum adanya anjuran dengan nomor 560/736/X/2022 tanggal 10 Oktober 2022 tersebut, Penggugat telah juga memiliki Surat Anjuran dari Dinas Transmigrasi dan Tenaga Kerja Pemerintah Provinsi Sulawesi Tenggara Nomor: 560/237 tertanggal 13 April 2020 perihal Ajuran;

Yang terhadap kedua Surat Anjuran tersebut saling bertentangan satu dengan lainnya sehingga mengakibatkan adanya ketidakpastian hukum;

b. *Ipsa jure*, Surat Anjuran dari Dinas Transmigrasi dan Tenaga Kerja Pemerintah Provinsi Sulawesi Tenggara Nomor: 560/237 tertanggal 13 April 2020 perihal Ajuran tersebut bertentangan dengan Pasal 8 UU No. 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial yaitu



” Penyelesaian perselisihan melalui mediasi dilakukan oleh mediator yang berada di setiap kantor instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan Kabupaten/ Kota.”

karenanya demi hukum gugatan Penggugatmohon untuk dinyatakan ditolak atau setida-tidaknya tidak dapat diterima (*“Niet Ontvankelijk Verklaard”*);

DALAM POKOK PERKARA

1. Bahwa terhadap setiap dan segala dalil yang telah disampaikan oleh Tergugat dalam bagian eksepsi tersebut di atas, Tergugat *mutatis-mutandis* mohon kepada Yang Terhormat Majelis Hakim Pemeriksa perkara *a quo* agar dapat termasuk pula pada jawaban dalam pokok perkara ini;
2. Bahwa Tergugat membantah dan menolak dengan tegas seluruh dalil Penggugat dalam gugatan Penggugat, kecuali yang diakui secara tegas, *particular*, spesifik kebenarannya diakui oleh Tergugat;
3. Bahwa Tergugat tidak akan menanggapi dali-dalil Penggugat yang tidak berkaitan dengan pokok perkara;
 - A. Kedudukan Para Pihak
 4. Bahwa Tergugat adalah suatu Perseroan Terbatas berdiri dan berada di Indonesia.
 5. Bahwa Tergugat memerlukan bantuan dari pihak lain dalam memenuhi target pekerjaan Tergugat yang sifatnya situasional;
 6. Bahwa Penggugat merupakan salah satu persona dari 11 persona lainnya yang pernah membantu pekerjaan Tergugat sebagai pekerja harian;
 7. Bahwa sebelum Penggugat bekerja pada Tergugat, Tergugat memberikan upah kepada Penggugat dengan dasar adanya kesepakatan upah terlebih dahulu antara Penggugat dengan Tergugat;
 - B. Status Penggugat pada pt. Cilacap samudera fishing ingsutry
 8. Bahwa Penggugat dalam membantu pekerjaan Tergugat adalah sebagai pekerja harian;
 9. Bahwa Penggugat membantu pekerjaan Tergugat terhitung sejak 17 November 2015;
 - C. Pemutusan Hubungan Kerja (Phk) Kepada Penggugat
 10. Bahwa usaha Tergugat sejak awal 2019 telah mengalami penurunan yang signifikan bahkan Perusahaan total tidak dapat lagi melakukan kegiatan usaha, sehingga berdampak kepada pemberhentian pekerja harian seperti Penggugat;



11. Bahwa sejak 10 September 2019 Penggugat sudah tidak lagi membantu pekerjaan harian Tergugat karena Tergugat berhenti melakukan kegiatan usaha;

D. Penggugat Sebagai Pekerja Harian Sehingga Tidak Berhak Meminta Kompensasi Atas Phk

12. Bahwa oleh karena Penggugat dalam bekerja membantu pekerjaan Tergugat secara harian, dan Tergugat pun memberikan upah harian kepada Penggugat maka sejak kegiatan usaha Tergugat berhenti total, sebagaimana yang telah disepakati bersama antara Penggugat dan Tergugat sebelum Penggugat bekerja yaitu apabila Tergugat tidak memperpanjang kembali kesepakatan kerja harian bagi Penggugat maka secara sendirinya Penggugat diberhentikan dan terhadapnya Penggugat tidak akan memperoleh pesangon atau ganti rugi apapun dari Tergugat;

E. Jawaban Atas Gugatan Penggugat

13. Bahwa dalil gugatan Penggugat pada halaman 1, romawi I posita angka 1, 2, 3, dan 4 yang berbunyi sebagai berikut :

"I. Hubungan Kerja antara Penggugat dan Tergugat

1. Bahwa antara Penggugat dan Tergugat telah terjadi sengketa hubungan industrial yaitu Sengketa Hak dan sengketa Pemutusan Hubungan Kerja.

2. Bahwa masa kerja Penggugat sebagai berikut:

Penggugat IKBAL bekerja selama 11 tahun dan menerima upah terakhir sebesar Rp. 2.551.463,- jabatan Freezing dan di PHK pada tanggal 10 september 2019.

3. Bahwa Penggugat merupakan atau tergolong Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu atau Pekerja Tetap.

4. Bahwa Penggugat bekerja setiap hari tanpa hari libur dengan jam kerja setiap hari dari Pukul 08.00 Wita – 17.00 Wita."

Terhadapnya, tegas Tergugat menolaknya, seraya silahkan Penggugat buktikan dalil-dalil maupun klaim nya tersebut; Tergugat pun bermohon akta-akta atas dalil Penggugat tersebut;

14. Bahwa terhadap dalil gugatan Penggugat pada halaman 2 romawi II posita angka 3 berikut ini:

"3. Bahwa kemudian Tergugat melakukan PHK dan tidak membayar hak-hak normative Penggugat karena Tergugat memberi pekerjaan kepada Penggugat selama 6 tahun 7 bulan dan Penggugat bekerja selama 25 hari kerja dengan cara masuk kerja setiap hari pada pukul 08.00 – 17.00. jadi

Halaman 15 dari 42 Putusan Nomor 6/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Kdi



berdasarkan fakta ini maka Penggugat tidak dapat digolongkan sebagai Pekerja Harian.”

Terhadapnya, tegas Tergugat menolaknya, Karena dalil Penggugat sendiri inkonsisten, saling bertentangan, terbukti pada dalil posita halaman 1, romawi I posita angka 2 gugatan Penggugat, Penggugat meng-klaim telah bekerja selama 11 tahun, sementara dalam dalil posita tersebut angka 3 mengaku telah bekerja selama 6 tahun 7 bulan; mana yang benar ? lalu Penggugat masuk golongan apa dan apa dasar hukumnya Penggugat bukan sebagai Pekerja Harian ?

Silahkan Penggugat buktikan dalil-dalil maupun klaim nya tersebut; Seraya Tergugat pun bermohon akta-akta atas dalil Penggugat tersebut;

15. Bahwa terhadap dalil gugatan Penggugat pada halaman 2 posita angka 4 berikut ini:

“Bahwa sesuai pasal 10 ayat 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 berlak dan Hubungan Kerja antara Pengusaha dengan Pekerja/Buruh demi hukum berubah Menjadi PKWTT, Berdasarkan PP Nomor 35 tahun 2020 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja Dan Waktu Istirahat, Dan Pemutusan Hubungan Kerja. Berdasarkan pasal *aquo* maka Penggugat secara mutatis mutandis sudah tergolong dalam Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu.”

Terhadapnya, tegas Tergugat menolaknya, Karena dalil Penggugat sendiri sesat dan menyesatkan;

Bila Penggugat mengutip PP Nomor 35 Tahun 2020, jelas amat keliru dan fatal, alias tidak nyambung;

silahkan Penggugat cek pp nomor 35 tahun 2020 itu tentang apa?

Karena, jelas Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 35 Tahun 2020 Menurut Tergugat Berisi Tentang “Perubahan Atas Peraturan Pemerintah Nomor 7 Tahun 2018 Tentang Pemberian Kompensasi, Restitusi, Dan Bantuan Kepada Saksi Dan Korban“;

Bukan berisi sebagaimana Penggugat klaim seperti tersebut di atas;

Silahkan Penggugat buktikan dalil-dalil maupun klaim nya tersebut; Seraya Tergugat pun bermohon akta-akta atas dalil Penggugat tersebut;

16. Bahwa terhadap dalil gugatan Penggugat halaman 2 posita angka 5, 6 dan 7 berikut ini:



"5. Bahwa untuk itu Tergugat tidak memiliki cukup alasan untuk tidak membayar Hak-hak Normatif Penggugat berupa upah pesangon, uang penghargaan masa kerja, uang penggantian hak karena Tergugat telah melakukan pemutusan hubungan kerja karena alasan tidak dapat memproduksi lagi.

6. Bahwa sebagai pekerja, Penggugat berusaha untuk mempertanyakan dan meminta agar Tergugat dapat membayar hak-hak Penggugat karena Tergugat telah melakukan PHK. Namun Tergugat mengabaikan pembayaran hak-hak Penggugat sejak melakukan PHK pada 10 September 2019.

7. Bahwa Tergugat telah melakukan Pemutusan Hubungan Kerja secara sepihak sehingga Tergugat *wajib untuk membayar hak-hak Penggugat.*"

Terhadapnya, tegas Tergugat menolaknya, Karena dalil Penggugat sendiri subjektif, summir dan tidak berdasarkan hukum;

Apa yang harus Tergugat bayar kepada Penggugat? Penggugat rupanya lupa telah ada kesepakatan yang dibuat bersama antara Tergugat dengan Penggugat sebelum Penggugat membantu pekerjaan Tergugat ?

Kesepakatan itu adalah jelas dan tegas, status nya Penggugat adalah Pekerja Harian, Upah dibayar harian dengan nilai yang disepakati bersama, bekerja membantu pekerjaan Tergugat, dan Penggugat juga sepakat manakala tidak dipanggil lagi oleh Tergugat maka kesepakatan kerja menjadi berakhir dengan sendirinya tanpa menuntut hak apapun termasuk namun tidak terbatas pada hak upah pesangon, uang penghargaan masa kerja maupun uang penggantian hak berikut hak-hak selebihnya;

Adapun fakta sesungguhnya, Penggugat pun tahu itu; pekerjaan Tergugat sudah tutup dan tidak beroperasi lagi seperti sebelumnya, lalu apabila Tergugat masih memanggil Penggugat untuk membantu pekerjaan Tergugat maka pekerjaan yang mana yang akan dikerjakan oleh Penggugat ?

Silahkan Penggugat buktikan dalil-dalil maupun klaim nya tersebut; Seraya Tergugat pun bermohon akta-akta atas dalil Penggugat tersebut;

17. Bahwa oleh karena telah jelas dan terang benderang mengenai status kerja Penggugat, upah dibayar harian, telah juga ada kesepakatan bersama mengenai nominal upah harian, maupun adanya kesepakatan untuk tidak menuntut upah apapun kepada Tergugat manakala Penggugat sudah tidak lagi dipanggil Tergugat untuk membantu pekerjaan Tergugat maka demi hukum seluruh tuntutan Penggugat selebihnya dalam gugatan Penggugat termasuk tuntutan mengenai perhitungan hak-hak Penggugat sebesar total Rp79.860.791,00 adalah tegas Tergugat menolaknya;

Halaman 17 dari 42 Putusan Nomor 6/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Kdi



Karena tuntutan uang tersebut tidak berdasarkan hukum bahkan ternyata gugatan Penggugata quo juga tidak didasarkan kepada Surat Anjuran yang diterbitkan oleh Dinas Transmigrasi Dan Tenaga Kerja Provinsi Sulawesi Tenggara Dan Dinas Tenaga Kerja Dan Perindustrian Kota Kendari yang dijadikan dasar gugatan *a quo* oleh Penggugat sendiri;

Silahkan Penggugat buktikan dalil-dalil maupun klaim nya tersebut; seraya Tergugat pun bermohon akta-akta atas dalil Penggugat tersebut;

18. Bahwa terhadap dalil gugatan Penggugathalaman 3 posita 5 berikut ini:

"5. Bahwa untuk menjamin kepastian maka Penggugat memohon agar Majelis Hakim meletakkan sita jaminan pada barang milik Tergugat baik yang bergerak maupun tidak bergerak dan menyatakan sah sita jaminan dan berharga atas barang bergerak atau tidak bergerak Tergugat karena sifatnya atau karena Undang-Undang."

Terhadapnya, tegas Tergugat menolaknya, Karena dalil Penggugat sendiri tidak berdasarkan hukum apapun;

Silahkan Penggugat buktikan dalil-dalil maupun klaim nya tersebut; Seraya Tergugat pun bermohon akta-akta atas dalil Penggugat tersebut;

19. Bahwa terhadap dalil gugatan Penggugat untuk selain dan selebihnya, tegas Tergugat menolaknya karena tidak berdasarkan hukum apapun, Silahkan Penggugat buktikan dalil-dalil selebihnya tersebut maupun klaim nya tersebut; seraya Tergugat pun bermohon akta-akta atas dalil Penggugat tersebut;

Maka berdasarkan alasan yang telah diuraikan di atas, Tergugat mohon kepada Yang Terhormat Majelis Hakim yang memeriksa dan mengadili perkara Nomor: 6/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Kdi di Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Kendari, agar berkenan memutuskan perkara gugatan *a quo* dengan amar putusan sebagai berikut:

I. DALAM EKSEPSI:

- 1) Menerima dan mengabulkan eksepsi Tergugat seluruhnya;
- 2) Menyatakan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Kendari tidak berwenang untuk memeriksa dan mengadili perkara Perselisihan Hubungan Industrial Nomor: 2/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Kdi;
- 3) Menolak gugatan Penggugat untuk seluruhnya atau setidaknya tidaknya menyatakan gugatan Penggugat tidak dapat diterima (*niet ontvankelijke verklaard*).

II. DALAM POKOK PERKARA:

1. Menerima dan mengabulkan Jawaban Tergugat untuk seluruhnya;

Halaman 18 dari 42 Putusan Nomor 6/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Kdi



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

2. Menolak gugatan Penggugat untuk seluruhnya;
3. Menghukum Penggugat untuk membayar biaya perkara yang timbul dalam perkara ini.

Atau

Apabila Yang Terhormat Majelis Hakim memeriksa perkara *a quo* berpendapat lain, mohon putusan yang seadil-adilnya (*ex aequo et bono*).

Menimbang bahwa selanjutnya Penggugat telah mengajukan replik dan Para Tergugat telah pula mengajukan duplik sebagaimana tercantum dalam berita acara;

Menimbang bahwa untuk membuktikan dalil gugatannya, Penggugat mengajukan bukti surat berupa:

1. Fotokopi Surat Dinas Tenaga Kerja Dan Perindustrian Pemerintah Kota Kendari Nomor: 560/736/X/2022, perihal anjuran tanggal 10 Oktober 2022, yang telah diperiksa dan dicocokkan sesuai dengan asli, bermaterai cukup diberi tanda P-1;
2. Fotokopi risalah penyelesaian perselisihan hubungan industrial tanggal 21 Oktober 2022, yang telah diperiksa dan dicocokkan sesuai dengan asli, bermaterai cukup diberi tanda P-2;

Menimbang bahwa untuk menguatkan dalil gugatannya, Penggugat telah pula mengajukan saksi yang memberikan keterangan pada pokoknya sebagai berikut:

1. Saksi MUSLIHUN, dibawah sumpah menerangkan sebagai berikut:
 - Bahwa perkara antara Penggugat dengan Tergugat yakni Penggugat di PHK oleh PT. Cilacap Samudera Fishing Industry Cabang Kendari;
 - Bahwa saksi kenal Penggugat karena saya dan Penggugat pernah sama-sama bekerja pada PT. Cilacap Samudera Fishing Industry;
 - Bahwa sepengetahuan saksi PT. Cilacap Samudera Fishing Industry di Kendari sebagai Kantor Cabang;
 - Bahwa saksi mulai bekerja pada PT. Cilacap Samudera Fishing Industry Cabang Kendari pada tahun 2013;
 - Bahwa Penggugat mulai bekerja pada PT. Cilacap Samudera Fishing Industry Cabang Kendari pada tahun 2013, saksi yang lebih duluan kerja disitu;
 - Bahwa mekanismenya sehingga saksi dapat bekerja pada PT. Cilacap Samudera Fishing Industry Cabang Kendari adalah saksi mengajukan permohonan lamaran kerja;

Halaman 19 dari 42 Putusan Nomor 6/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Kdi



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

- Bahwa setelah saksi selesai mengajukan permohonan lamaran kerja, Pada saat itu juga saya diinterview dan kemudian saya menandatangani kontrak kerja, besoknya saya mulai masuk bekerja disitu;
- Bahwa saksi tidak tahu yang duluan bekerja pada PT. Cilacap Samudera Fishing Industry Cabang Kendari dan bagaimana mekanismenya;
- Bahwa mekanismenya sehingga Penggugat bekerja pada PT. Cilacap Samudera Fishing Industry Cabang Kendari adalah Mekanismenya sama seperti yang saya alami, Penggugat masukan lamaran kerja dan langsung bekerja juga disitu;
- Bahwa saksi tahu bahwa mekanismenya sama seperti yang saksi alami, Karena saksi dengar ceritanya Penggugat;
- Bahwa saksi melihat pada saat Penggugat menandatangani perjanjian kontrak;
- Bahwa Penggugat bekerja pada PT. Cilacap Samudera Fishing Industry Cabang Kendari jabatannya sama yakni sebagai Processing, proses pengolahan ikan;
- Bahwa jabatan saksi sebagai security;
- Bahwa sepengetahuan saksi Penggugat Mulyono bekerja pada PT. Cilacap Samudera Fishing Industry Cabang Kendari langsung ditempatkan sebagai Processing, dan Penggugat Darto bekerja disitu juga langsung ditempatkan sebagai Processing;
- Bahwa saksi menerima gaji kurang lebih Rp2.400.000,00 (dua juta empat ratus ribu rupiah) sesuai perjanjian sebagai jabatan Security;
- Bahwa Saksi masuk kerja pada PT. Cilacap Samudera Fishing Industry Cabang Kendari masuk kerja mulai jam 08.00 pagi sampai jam 05.00 sore;
- Bahwa Penggugat Mulyono masuk kerja mulai jam 08.00 pagi sampai jam 05.00 sore;
- Bahwa Penggugat Darto masuk kerja juga mulai jam 08.00 pagi sampai jam 05.00 sore;
- Bahwa saksi menerima gaji setiap tanggal 1 (satu);
- Bahwa Penggugat sebagai Processing menerima gaji perdua minggu;
- Bahwa Penggugat menandatangani kontrak perjanjian kerja;
- Bahwa saksi 1 (satu) kali menandatangani kontrak perjanjian kerja, tidak ada perpanjangan;
- Setahu saya Penggugat menandatangani kontrak perjanjian kerja setiap 1 (satu) tahun diperpanjang;

Halaman 20 dari 42 Putusan Nomor 6/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Kdi



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

- Bahwa setahu saksi Penggugat terakhir bekerja pada PT. Cilacap Samudera Fishing Industry Cabang Kendai pada akhir tahun 2019;
- Bahwa Penggugat berhenti bekerja pada PT. Cilacap Samudera Fishing Industry Cabang Kendari awalnya Penggugat dirumahkan karena perusahaan tidak berjalan dengan normal dan dijanjikan akan dipekerjakan kembali kalau perusahaan berjalan normal, kemudian Penggugat diberhentikan;
- Bahwa saksi termaksud salah satu yang dirumahkan, tetapi saksi tidak menggugat saat ini;
- Bahwa Karyawan yang jabatannya sebagai Processing gaji 2 (dua) kali dalam sebulan;
- Bahwa Penggugat menerima gaji dalam sebulan masing-masing sejumlah Rp2.500.000,00 (Dua Juta Lima Ratus Ribu Rupiah) sekian;
- Bahwa setahu saksi Penggugat masuk bekerja disitu setiap hari, dalam sehari istirahat selama 1 (satu) jam yakni jam 12.00 Wita sampai jam 13.00 Wita;
- Bahwa bekerja dalam 1 (satu) bulan 1 (satu) hari istirahatnya;
- Bahwa para pekerja tidak bersamaan liburnya, hari liburnya ditentukan oleh karyawan;
- Bahwa saat Penggugat dan saksi dirumahkan tidak ada surat dari perusahaan hanya kami disampaikan secara lisan saja, dan sepengetahuan saya sejak kami dirumahkan pada akhir bulan Oktober 2019 katanya kami dirumahkan selama 3 (tiga) bulan tetapi sampai saat ini kami tidak pernah dipanggil oleh pihak Perusahaan untuk kami dipekerjakan kembali. Dan gaji saya masih ada 2 (dua) bulan tidak dibayar;
- Bahwa saat dirumahkan saksi tidak menerima gaji;
- Bahwa saksi tidak tahu apakah Penggugat menerima gaji saat mereka dirumahkan;
- Bahwa system pengganjian saksi, gaji saya ditransfer lewat rekening;
- Bahwa saksi terima gaji terakhir saya tetapi saya tidak terima uang pesangon atau uang kompensasi lain;
- Bahwa setahu saksi Penggugat terima gaji terakhirnya tetapi tidak terima uang lain seperti uang pesangon;
- Bahwa gaji perhari Penggugat masing-masing sejumlah Rp87.000,00 (delapan puluh tujuh ribu rupiah) sampai mereka berhenti bekerja angkat ikan;

Halaman 21 dari 42 Putusan Nomor 6/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Kdi



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

- Bahwa setahu saksi saat ini PT. Cilacap Samudera Fishing Industry Cabang Kendari tidak produksi lagi;
- Bahwa semua yang jabatannya security menerima gaji perbulan;
- Bahwa setahu saksi kantor pusatnya bukan PT. Cilacap Samudera Fishing Industry, yang saya dengar dibawah naungan Akfi group;
- Bahwa saksi tahu jumlah gaji Penggugat tersebut, karena Penggugat ngobrol dengan saksi;
- Bahwa Penggugat tanda tangani slip gaji;
- Bahwa hari minggu Penggugat tetap masuk bekerja jam 08.00 wita sampai jam 17.00 wita;
- Bahwa kalau ikan tidak masuk Penggugat tetap masuk bekerja dan isi absensi, Penggugat dicarikan pekerjaan lain oleh perusahaan;
- Bahwa kami tidak diberikan uang pesangon atau uang lainnya;
- Bahwa saat ini masih ada karyawan lama yang bekerja pada PT. Cilacap Samudera Fishing Industry Cabang Kendari;
- Bahwa ada karyawan tetap atau ada yang berubah status menjadi karyawan tetap;
- Bahwa kalau sudah menjadi karyawan tetap, tetap sama kerjanya;
- Bahwa kalau sudah menjadi karyawan tetap melalui rekening perbulan;
- Bahwa Penggugat sebagai pegawai harian pada PT. Cilacap Samudera Fishing Industry Cabang Kendari;
- Bahwa ada 1 (satu) orang pegawai harian sebagai Processing pada PT. Cilacap Samudera Fishing Industry Cabang Kendari menjadi karyawan bulanan;
- Bahwa saksi lupa Karyawan sebagai Processing yang menjadi karyawan bulanan itu masuk bekerja disitu sejak tahun berapa;
- Penggugat menandatangani slip Pada saat Penggugat menerima gaji, apakah mereka tanda tangan slip gaji;
- Bahwa slip gaji yang ditanda tangani Penggugat Tidak dikasihkan kepada Penggugat slip gaji yang sudah ditanda tangani itu;
- Bahwa Penggugat menanda tangani kontrak perjanjian kerja;
- Bahwa Yang sampaikan saat itu adalah pak Teguh Santoso sebagai Kepala Cabang PT. Cilacap Samudera Fishing Industry Kendari;
- Bahwa alasan perusahaan sehingga para karyawan dirumahkan, karena perusahaan goyang tidak berjalan dengan normal lagi;
- Bahwa kami dirumahkan sebelum adanya covid. Kami dirumahkan bukan karena covid;

Halaman 22 dari 42 Putusan Nomor 6/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Kdi

Disclaimer

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



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

- Bahwa Karyawan produksi ada 9 (sembilan) orang yang dirumahkan, kalau jumlah karyawannya ada 45 (empat puluh lima) orang;
- Bahwa 45 orang karyawan setiap hari masuk kantor.

2. Saksi RALIANA dibawah sumpah menjelaskan sebagai berikut:

- Bahwa saksi kenal Penggugat karena saya dan Penggugat pernah kami sama-sama bekerja pada PT. Cilacap Samudera Fishing Industry Cabang Kendari;
- Bahwa PT. Cilacap Samudera Fishing Industry Kendari adalah Kantor Cabang;
- Bahwa setahu saya Kantor Pusatnya PT. Cilacap Samudera Fishing Industry beralamat di Ambon;
- Bahwa kepala Cabang PT. Cilacap Samudera Fishing Industry di Kendari bernama pak Teguh Santoso;
- Bahwa sekarang pak Teguh Santoso tidak menjabat lagi sebagai Kepala Cabang PT. Cilacap Samudera Fishing Industry di Kendari;
- Bahwa saksi mulai bekerja pada PT. Cilacap Samudera Fishing Industry Cabang Kendari pada tahun 2008 sampai tahun 2019;
- Bahwa Saksi bekerja pada PT. Cilacap Samudera Fishing Industry Cabang Kendari, status saksi sebagai pegawai harian;
- Bahwa Jabatan saksi sebagai Quality control, tugas saya mengecek kualitas dan suhu ikan;
- Bahwa cara sehingga saksi dapat diterima dan bekerja pada PT. Cilacap Samudera Fishing Industry Cabang Kendari Awalnya saya dipanggil dan disuruh datang oleh teman;
- Bahwa dada saat awalnya saksi datang ke PT. Cilacap Samudera Fishing Industry Cabang Kendari, saksi membawa surat lamaran kerja secara tertulis;
- Bahwa syarat pendidikan terakhir dapat diterima sebagai karyawan PT. Cilacap Samudera Fishing Industry Cabang Kendari pendidikan terakhir SMA, pendidikan terakhir saya tamat SMA;
- Bahwa ada interviu dan ada saya tanda tangani kontrak perjanjian kerja;
- Bahwa isi kontrak perjanjian kerja saksi sudah lupa tetapi termasuk jam masuk kerja;
- Bahwa didalam kontrak kerja itu ditentukan lamanya bekerja, pertama selama 3 (tiga) bulan masa kontrak;
- Bahwa selama 3 (tiga) bulan itu masuk kerja setiap hari;
- Bahwa Masuk kerja jam 08.00 wita sampai jam 17.00 wita;

Halaman 23 dari 42 Putusan Nomor 6/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Kdi

Disclaimer

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



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

- Bahwa Sebagai pegawai harian menerima gaji setiap 2 (dua) minggu sekali;
- Bahwa saya terima gaji perdua minggu sejumlah Rp1.200.000,00 (satu juta dua ratus ribu rupiah) lebih;
- Bahwa saksi terima gaji total dalam sebulan sejumlah Rp2.500.000,00 (dua juta lima ratus ribu rupiah) lebih;
- Bahwa
- Bahwa Kita tidak digaji kalau tidak masuk kerja;
- Bahwa gaji kami dihitung perhari tetapi dibayar perdua minggu;
- Bahwa Setelah kami bekerja selama 3 (tiga) bulan kemudian kami langsung tanda tangan perpanjangan kontrak;
- Bahwa Penggugat Mulyono masuk bekerja pada PT. Cilacap Samudera Fishing Industry Cabang Kendari sejak tahun 2023;
- Bahwa Penggugat Mulyono masuk bekerja pada PT. Cilacap Samudera Fishing Industry Cabang Kendari Sejak tahun 2013;
- Bahwa Penggugat Darto sejak kapan masuk bekerja pada PT. Cilacap Samudera Fishing Industry Cabang Kendari sejak tahun 2013;
- Bahwa Penggugat Mulyono dan Penggugat Darto memasukan surat lamaran kerja, masing-masing diinterview dan ada mereka tanda tangani kontrak perjanjian kerja dan kemudian mereka langsung masuk bekerja;
- Bahwa Penggugat Mulyono bekerja disitu langsung ditempatkan sebagai Processing, dan Penggugat Darto bekerja disitu juga langsung ditempatkan sebagai Processing;
- Bahwa yang membawa ikan adalah milik perusahaan;
- Bahwa tugasnya karyawan dibagian Sanitasi membersihkan ruangan;
- Bahwa gajinya karyawan bagian Sanitasi dihitung perhari dan dibayar perdua minggu;
- Bahwa Penggugat tidak bekerja lagi disitu sejak tahun 2019 karena perusahaan sudah bangkrut;
- Bahwa Penggugat tahu dirumahkan karena disampaikan secara lisan oleh pak Teguh Santoso sebagai Kepala Cabang PT. Cilacap Samudera Fishing Industry Kendari;
- Bahwa saksi tidak tahu Kebijakan dari siapa sehingga Penggugat dirumahkan saat itu;
- Bahwa setahu saksi Penggugat dirumahkan tidak menerima uang kompensasi atau uang lainnya;
- Bahwa gaji Penggugat semua dibayar;

Halaman 24 dari 42 Putusan Nomor 6/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Kdi



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

- Bahwa selama Penggugat dirumahkan tidak diberi gaji, uang pesangon dan atau tidak berikan uang lainnya;
- Bahwa selama Penggugat dirumahkan tidak diberi gaji, uang pesangon dan atau tidak berikan uang lainnya;
- Bahwa saksi tanda tanda tangani kontrak kerja;
- Bahwa Penggugat sebagai karyawan harian juga tanda tangani kontrak kerja;
- Bahwa Penggugat menerima gaji perdua minggu, itu dihitung berapa hari 2 (dua) minggu dihitung 15 (lima belas) hari;
- Bahwa yang ke 16 (ke enam belas) harinya kami lanjut kerja;
- Bahwa selesai kontrak selama 3 (tiga) bulan kemudian saya menanda tangani perpanjangan kontrak kerja;
- Bahwa saksi dibayar gajinya sesuai dengan hari bekerja;
- Bahwa setiap masuk kerja dan pulang kerja ada absensinya;
- Bahwa kalau tidak ada absensinya gaji tidak dibayar;
- Bahwa yang urus ikan dari kapal itu adalah bagian Processing;
- Bahwa kalau ikan tidak masuk bagian processing tetap masuk kerja dan biasanya disuruh membersihkan didalam ruangan atau kami bekerja sesuai yang diperintahkan dan tetap digaji;
- Bahwa Kantor Pusatnya bukan PT. Cilacap Samudera Fishing Industry, yang saksi dengar kantor Pusatnya bernama Akfi group;
- Bahwa ikan yang dikerjakan oleh Penggugat saat itu Milik PT. Cilacap Samudera Fishing Industry Cabang Kendari;
- Bahwa Kapal ikannya itu tidak beroperasi lagi sehingga tidak ada lagi ikan masuk;
- Bahwa saksi tidak tahu Apakah pekerja di kapal ikan itu di PHK juga;
- Bahwa setahu saksi kapal masih ada, tetapi tidak beroperasi lagi;
- Bahwa setelah saksi dan Penggugat masing-masing tanda tangani kontrak kerja 3 (tiga) bulan, kemudian kami tanda tangani perpanjangan kontrak setiap 1 (satu) tahun sampai kami diberhentikan;
- Bahwa mulai masuk bekerja pada PT. Cilacap Samudera Fishing Industry Cabang Kendari jam 08.00 Wita sampai jam 17.00 wita;
- Bahwa saksi tidak dikasih kontrak kerja setelah saksi menanda tangani kontrak kerja, apakah saksi dikasih dari perusahaan kontrak kerja yang saksi tanda tangani itu;

Halaman 25 dari 42 Putusan Nomor 6/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Kdi

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)



- Bahwa pada saat saksi menerima gaji ada yang kami tanda tangani slip gaji, tetapi slip gaji itu tidak diberikan kepada kami sebagai penerima gaji;
- Bahwa slip gaji yang saksi tanda tangani itu Yang simpan adalah bendahara PT. Cilacap Samudera Fishing Industry Cabang Kendari;
- Bahwa yang menyampaikan bahwa para karyawan termasuk Penggugat dirumahkan adalah pimpinan yakni pak Teguh Santoso sebagai Kepala Cabang PT. Cilacap Samudera Fishing Industry Cabang Kendari. Saat itu kami semua dipanggil datang ke kantor untuk mendengar penyampaian dirumahkan itu;
- Bahwa Kalau tanggal merah dan atau hari libur, kami masuk kerja walaupun tanggal merah atau hari libur;
- Bahwa Penggugat bekerja terus setiap hari, kalau tidak bekerja tidak dibayar gaji;
- Bahwa dalam 1 (satu) bulan ada liburnya hanya 1 (satu) hari;
- Bahwa dari tahun 2013 sampai dengan tahun 2019 Penggugat kerja terus tidak pernah berhenti dan tidak ada cuti;
- Bahwa kalau sakit paling hanya 2 (dua) hari.

Terhadap keterangan saksi tersebut pihak Penggugat menyatakan akan menanggapi dalam kesimpulan.

Menimbang, bahwa untuk menguatkan dalil jawabannya Tergugat tidak mengajukan bukti surat maupun saksi kepersidangan meskipun secara e-court Tergugat meng-upload Dokumen elektronik berupa bukti surat sebagai berikut :

1. Foto kopy Surat Tergugat Nomor: 285/HRD/IX/2022 tertanggal 14 September 2022 yang ditujukan kepada Kepala Dinas Tenaga Kerja dan Perindustrian Kota Kendari perihal Kronologis Pengakhiran Hubungan Kerja Karyawan Harian;
2. Foto kopy Surat Tergugat Nomor: 321/ANJ/HRD/X/2022 tertanggal 14 Oktober 2022 yang ditujukan kepada Kepala Dinas Tenaga Kerja dan Perindustrian Kota Kendari perihal Anjuran;

Menimbang, bahwa oleh karena surat yang diupload Tergugat sebagai dokumen elektronik tidak diajukan sebagai bukti surat kepersidangan sehingga tidak dapat dinilai sebagai bukti surat yang memenuhi syarat pengajuan bukti dipersidangan, serta bukti surat tersebut juga tidak dapat dinilai mempunyai kekuatan pembuktian oleh karena tidak menunjukkan bukti asli kepersidangan, maka terhadap dokumen elektronik berupa bukti surat yang di upload kedalam sistim elektronik Pengadilan oleh pihak Tergugat menurut Majelis Hakim adalah

Halaman 26 dari 42 Putusan Nomor 6/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Kdi



alat bukti yang tidak dapat diperhitungkan sebagai alat bukti yang sah oleh karena bukti surat yang tidak memenuhi syarat formil pengajuan alat bukti dipersidangan dan bukti surat yang tidak mempunyai nilai kekuatan pembuktian;

Menimbang bahwa selanjutnya Pengugat telah pula mengajukan kesimpulan secara lisan pada tanggal 06 April 2023 yang menyatakan kalau Penggugat bertetap dengan isi gugatannya;

Menimbang, bahwa oleh karena tidak ada hal-hal yang diajukan lagi dalam pemeriksaan persidangan dan pihak telah memohon putusan, maka Majelis Hakim akan menjatuhkan putusan;

Menimbang, bahwa untuk menyingkat putusan dalam perkara ini maka segala sesuatu yang termuat dalam Berita Acara Persidangan dianggap telah termuat dan menjadi bagian yang tak terpisahkan dengan putusan ini;

TENTANG PERTIMBANGAN HUKUM

DALAM EKSEPSI

Menimbang, bahwa Tergugat dalam jawabannya tertanggal 27 Februari 2023 telah mengajukan eksepsi terhadap gugatan Penggugat yang maksud dan tujuan Eksepsi sebagaimana termuat dalam jawabannya;

Menimbang, bahwa berdasarkan pada dalil-dalil Eksepsi dimaksud sebagaimana yang disampaikan Tergugat dalam jawabannya, maka Majelis Hakim dapat menyimpulkan kalau Eksepsi dimaksud menyangkut 5 (lima) hal pokok yakni :

1. Eksepsi tentang kewenangan mengadili baik (*Competensi Absolute*);
2. Eksepsi tentang gugatan yang salah orang (*Error in Persona*);
3. Eksepsi tentang gugatan yang kabur (*Obscuur Libel*);
4. Eksepsi tentang gugatan yang lampau waktu (*Daluarsa*);
5. Eksepsi tentang gugatan yang telah diupayakan Mediasi dua kali.

Menimbang, bahwa berdasarkan pada dalil-dalil eksepsi tersebut Majelis Hakim mempertimbangkan sebagai berikut :

1. Eksepsi tentang Kewenangan Mengadili (*Competensi Absolut*);

Menimbang, bahwa tentang alasan eksepsi ini sebagaimana alasan eksepsi poin 1 Tergugat Majelis Hakim telah menjatuhkan Putusan Sela yang pada pokoknya menyatakan kalau Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Kendari berwenang mengadili perkara ini, sehingga terhadap alasan eksepsi ini menurut Majelis Hakim tidak perlu dipertimbangkan lagi;



2. Eksepsi tentang gugatan yang salah orang (*Error in Persona*);

Menimbang, bahwa tentang alasan eksepsi ini dimana Tergugat sebagaimana alasan eksepsi poin I huruf a, b, c dan d jawabannya, pada pokoknya berpendapat kalau gugatan Penggugat salah orang (*error in persona*) yang dijadikan Tergugat adalah Pimpinan PT Cilacap Samudera Fishing Industries Cabang Kendari bukan pihak PT Cilacap Samudera Fishing Industry;

Menimbang, bahwa terhadap alasan eksepsi ini menurut Majelis Hakim kalau gugatan Penggugat tidak error in persona, oleh karena Penggugat sebagaimana uraian gugatannya yang dibenarkan Tergugat sebagaimana dalam jawabannya kalau Penggugat bekerja pada perusahaan PT. Cilacap Samudera Fishing Industri Cabang Kendari yang beralamat di Kompleks Pelabuhan Perikanan Samudera Kendari Jalan Samudera nomor 1 Kelurahan Puday Kecamatan abeli Kota Kendari;

Menimbang, bahwa ketentuan Pasal 81 Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 2 tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, secara tegas menyatakan kalau gugatan perselisihan hubungan industrial diajukan kepada Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri yang daerah hukumnya meliputi tempat pekerja/buruh bekerja, sehingga berdasarkan substansi Pasal 81 tersebut, maka norma yang terkandung di dalamnya bersifat limitatif dan khusus. Hal tersebut telah jelas menurut Majelis Hakim kalau yurisdiksi PHI yang berwenang memeriksa dan mengadili suatu gugatan perselisihan hubungan industrial terbatas pada wilayah tempat dimana pekerja/buruh bekerja, bukan berdasarkan pada wilayah dimana Tergugat bertempat tinggal/ berdomisili;

Menimbang, bahwa oleh karena Penggugat sebagaimana dalil gugatannya dimana Perselisihan Penggugat dan Tergugat terjadi pada tanggal 10 september 2019 dan Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 11 tahun 2020 tentang Cipta Kerja jo Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja Dan Waktu Istirahat, Dan Pemutusan Hubungan Kerja belum berlaku dan belum disahkan, maka perselisihan hubungan industrial Penggugat dan Tergugat tunduk pada Peraturan Ketenagakerjaan sebelum berlakunya Peraturan Aquo, maka sudah sepatutnya jika Penggugat sebagaimana dalam gugatannya menarik pihak PT. Cilacap Samudera Fishing Industri Cabang Kendari yang beralamat di Kompleks Pelabuhan Perikanan Samudera Kendari Jalan Samudera Nomor 1

Halaman 28 dari 42 Putusan Nomor 6/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Kdi



Kelurahan Puday Kecamatan Abeli Kota Kendari sebagai tempat dimana Penggugat bekerja, sehingga eksepsi tergugat dipandang sebagai Eksepsi yang tidak beralasan hukum sehingga harus ditolak;

3. Eksepsi tentang gugatan yang kabur (*Obscuur Libel*);

Menimbang, bahwa tentang alasan eksepsi ini dimana Tergugat sebagaimana alasan eksepsi poin 2 huruf a, b, c, d dan e jawabannya, pada pokoknya berpendapat kalau gugatan Penggugat kabur (*obscuur libel*) oleh karena Penggugat menurut Tergugat dalam menguraikan gugatannya tidak memiliki dasar hukum yang jelas, didasarkan pada masa kerja yang tidak jelas, mendasari pada dasar hukum yang tidak ada kaitannya, petitum dan gugatan tidak saling mendukung, dan apakah sengketa dalam gugatan ini mengenai perselisihan Hak atau perselisihan pemutusan hubungan kerja;

Menimbang bahwa Pasal 2 Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial menyebutkan “ Jenis perselisihan hubungan industrial meliputi:

- i. *Perselisihan hak*
- ii. *Perselisihan Kepentingan*
- iii. *Perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja*
- iv. *Perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh hanya dalam satu perusahaan;*

Menimbang bahwa, Pasal 86 Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial menyebutkan “Dalam hal perselisihan hak dan atau perselisihan kepentingan di ikuti dengan perselisihan pemutusan hubungan kerja maka Pengadilan Hubungan Industrial wajib memutus terlebih dahulu perkara perselisihan hak dan atau perselisihan kepentingan”.

Menimbang bahwa, meskipun dalam ketentuan Pasal 2 Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial menyebutkan tentang empat (4) jenis perselisihan yang berdiri sendiri sendiri akan tetapi dalam Pasal 86 Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Hubungan Industrial juga memberikan ruang kepada para pihak yang berselisih untuk menggabungkan jenis perselisihan dalam satu gugatan maka Majelis Hakim berpendapat bahwa penggabungan gugatan yang dilakukan oleh Penggugat tidaklah menjadikan gugatan Penggugat menjadi kabur;



Menimbang, bahwa mencermati dengan saksama surat gugatan Penggugat, maka Pengugat menurut Majelis Hakim telah menguraikan dengan lengkap apa yang menjadi dasar hukum dalam mengajukan gugatannya dan antara *Posita* dengan *Petitum* tidaklah saling bertentangan serta dari uraian gugatan Penggugat juga telah jelas kalau yang dipersoalkan adalah perselisihan Hak dan perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja, sehingga persoalan apakah dasar hukum sebagaimana yang diuraikan Penggugat dalam gugatannya ada kaitan dengan tuntutan hak sebagaimana diuraikan dalam gugatannya dan apakah sengketa tentang perselisihan Hak ataupun perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja dapat dibuktikan atau tidak hal tersebut menurut Majelis Hakim baru akan diketahui setelah Majelis Hakim masuk dalam pertimbangan pokok perkara;

Menimbang, bahwa berdasarkan pertimbangan tersebut maka eksepsi Tergugat sebagaimana alasan eksepsi poin 2 huruf a, b, c, d dan e jawabannya dipandang sebagai eksepsi yang tidak beralasan dan berdasarkan hukum sehingga haruslah ditolak;

4. Eksepsi tentang gugatan yang lampau waktu (*Daluarsa*).

Menimbang, bahwa tentang alasan eksepsi ini dimana Tergugat sebagaimana alasan eksepsi poin 3 jawabannya, pada pokoknya berpendapat kalau gugatan Penggugat telah lampau waktu (*Daluarsa*) karena Penggugat dalam gugatannya mendalilkan kalau pihak Tergugat telah melakukan Pemutusan Hubungan Kerja sejak tanggal 10 September 2019 sedangkan pengajuan gugatan baru dilakukan pada Bulan Februari 2023 sehingga hal tersebut bertentangan dengan Pasal 96 Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan;

Menimbang, bahwa terhadap ketentuan Pasal 96 Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 Tentang ketenagakerjaan adalah jelas tidak dapat lagi diterapkan oleh karena selain Pasal 96 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan tersebut telah dinyatakan inkonstitusional dan tidak mempunyai kekuatan hukum mengikat berdasarkan Putusan Mahkamah Konstitusi sebagaimana dalam putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 100/PUU-X/2012 ketentuan Pasal 96 a-quo berdasarkan Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 6 Tahun 2023 Tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-undang Nomor 2 tahun 2022 Tentang cipta kerja menjadi undang-undang juga telah dihapus atau tidak lagi berlaku, oleh karena itu menurut Majelis Hakim



kalau pekerja/buruh dapat menuntut segala pembayaran yang timbul dari hubungan kerja kapan saja sejak timbulnya hak;

Menimbang, bahwa berdasarkan pertimbangan tersebut maka eksepsi Tergugat sebagaimana alasan eksepsi poin 3 (tiga) jawabannya dipandang sebagai eksepsi yang tidak beralasan dan berdasarkan hukum sehingga haruslah ditolak;

5. Eksepsi tentang gugatan yang telah diupayakan Mediasi dua kali;

Menimbang, bahwa tentang alasan eksepsi ini dimana Tergugat sebagaimana alasan eksepsi poin 4 huruf a dan b jawabannya, pada pokoknya berpendapat kalau gugatan Penggugat telah dimediasi 2 (dua) kali dengan rekomendasi yang saling bertentangan sehingga gugatan Penggugat haruslah di tolak;

Menimbang, bahwa mencermati dengan saksama uraian gugatan Pengugat sebagaimana dalam gugatannya maka Penggugat dalam rangka penyelesaian perselisihan Hubungan Industrial ini dengan pihak Tergugat telah melakukan Upaya Tripartit/Pencatatan hubungan industrial Pada dinas tenaga kerja dan perindustrian kota Kendari, bukan pada dinas transmigrasi dan tenaga kerja provinsi sulawesi tenggara. Sebagaimana diuraikan Penggugat dalam Positanya angka 2 romawi II angka 1 “menjelaskan Penggugat telah melakukan Upaya Bipartit dan Tripartit agar Tergugat membayar hak-hak normatif Penggugat, sehingga karena tidak ada kesepakatan antara Penggugat dan tergugat, Mediator Dinas Tenaga Kerja dan Perindustrian Kota Kendari mengeluarkan anjuran dengan nomor 560/736/X/2022 tanggal 10 Oktober 2022.

Menimbang, bahwa untuk memenuhi ketentuan Pasal 24 ayat 1 dan ayat 2 UU nomor 2 tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial maka dalam mengajukan Gugatan pada Pengadilan Hubungan Industrial Penggugat mempunyai kewajiban untuk melampirkan anjuran dan risalah Penyelesaian Hubungan Industrial sebagaimana dimaksudkan dalam pasal 83 ayat 1 Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 2 tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial;

Menimbang, bahwa berdasarkan pertimbangan tersebut diatas maka menurut Majelis Hakim kalau eksepsi Tergugat sebagaimana alasan eksepsi poin 4 huruf a dan b jawabannya dipandang sebagai eksepsi yang tidak beralasan dan berdasarkan hukum sehingga haruslah ditolak;



Menimbang, bahwa berdasarkan pertimbangan tersebut diatas maka menurut Majelis Hakim kalau alasan eksepsi Tergugat sebagaimana termuat dalam jawabannya adalah eksepsi yang tidak beralasan dan berdasarkan hukum sehingga haruslah ditolak untuk seluruhnya;

DALAM POKOK PERKARA

Menimbang bahwa maksud dan tujuan gugatan Penggugat yang pada pokoknya adalah mengenai;

1. Antara Penggugat dan Tergugat telah terjadi sengketa hubungan industrial yaitu Sengketa Hak dan sengketa Pemutusan Hubungan Kerja;
2. Bahwa masa kerja Penggugat sebagai berikut;
DARMAYANTI bekerja selama 11 tahun dan menerima upah terakhir sebesar Rp2.551.463,00 (dua juta lima ratus lima puluh satu ribu empat ratus enam puluh tiga rupiah), jabatan Kualiti control dan di PHK tanggal 10 september 2019
3. Bahwa Penggugat merupakan atau tergolong Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu atau Pekerja Tetap;
4. Bahwa Penggugat bekerja setiap hari tanpa hari libur dengan jam kerja setiap hari dari Pukul 08.00 Wita – 17.00 Wita;
5. Bahwa Perselisihan Hubungan Industrial antara Penggugat dan Tergugat berawal saat Penggugat diputus Hubungan Kerja oleh Tergugat, karena perusahaan Tergugat tidak melakukan prosesing atau produksi sejak tahun 2019.
6. Bahwa kemudian Tergugat melakukan PHK dan tidak membayar hak-hak normative Penggugat karena Tergugat menilai Penggugat adalah Pekerja Harian. Padahal faktanya Tergugat memberi pekerjaan kepada Penggugat selama 6 tahun 7 bulan dan Penggugat bekerja selama 25 hari kerja dengan cara masuk kerja setiap hari pada pukul 08.00 – 17.00;
7. Bahwa sebagai pekerja, Penggugat berusaha untuk mempertanyakan dan meminta agar Tergugat dapat membayar hak-hak Penggugat karena Tergugat telah melakukan PHK. Namun Tergugat mengabaikan pembayaran hak-hak Penggugat sejak melakukan PHK pada tanggal 10 september 2019;
8. Bahwa hak-hak Penggugat harus dibayarkan secara tunai dan tidak diangsur. Jumlah hak-hak Penggugat yang dibayarkan secara tunai dan tidak diangsur Rp79.860.791,00 (tujuh puluh Sembilan juta delapan ratus enam puluh ribu tujuh ratus Sembilan puluhn satu rupiah);

Menimbang bahwa Tergugat dalam jawabannya telah mengemukakan hal-hal yang pada pokoknya sebagai berikut:

Halaman 32 dari 42 Putusan Nomor 6/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Kdi



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

1. Bahwa Penggugat dalam membantu pekerjaan Tergugat adalah sebagai pekerja harian;
2. Bahwa Penggugat membantu pekerjaan Tergugat terhitung sejak 13 November 2015;
3. Bahwa usaha Tergugat sejak awal 2019 telah mengalami penurunan yang signifikan bahkan perusahaan total tidak dapat lagi melakukan kegiatan usaha, sehingga berdampak kepada pemberhentian pekerja harian seperti para Penggugat;
4. Bahwa sejak 10 September 2019 Penggugat sudah tidak lagi membantu pekerjaan harian Tergugat karena Tergugat berhenti melakukan kegiatan usaha;
5. Bahwa oleh karena Penggugat dalam bekerja membantu pekerjaan Tergugat secara harian, dan Tergugat pun memberikan upah harian kepada Penggugat maka sejak kegiatan usaha Tergugat berhenti total, sebagaimana yang telah disepakati bersama antara Penggugat dan Tergugat sebelum Penggugat bekerja yaitu apabila Tergugat tidak memperpanjang kembali kesepakatan kerja harian bagi Penggugat maka secara sendirinya Penggugat diberhentikan dan terhadapnya Penggugat tidak akan memperoleh pesangon atau ganti rugi apapun dari tergugat;
6. Bahwa Penggugat rupanya lupa telah ada kesepakatan yang dibuat bersama antara Tergugat dengan Penggugat sebelum Penggugat membantu pekerjaan Tergugat, kesepakatan itu adalah jelas dan tegas, status nya Penggugat adalah pekerja harian, upah dibayar harian dengan nilai yang disepakati bersama, bekerja membantu pekerjaan Tergugat, dan Penggugat juga sepakat manakala tidak dipanggil lagi oleh Tergugat maka kesepakatan kerja menjadi berakhir dengan sendirinya tanpa menuntut hak apapun termasuk namun tidak terbatas pada hak upah pesangon, uang penghargaan masa kerja maupun uang penggantian hak berikut hak-hak selebihnya.

Menimbang bahwa oleh karena telah diakui atau setidaknya tidak disangkal maka menurut hukum harus dianggap terbukti bahwa Penggugat adalah pekerja yang bekerja pada PT. Cilacap Samudera Fishing Industry;

Menimbang bahwa yang menjadi pokok persengketaan antara kedua belah pihak sebagai berikut:

1. Antara Penggugat dan Tergugat telah terjadi sengketa hubungan industrial yaitu Sengketa Hak dan sengketa Pemutusan Hubungan Kerja;
2. Bahwa Penggugat menganggap hubungan kerja antara Penggugat dengan Tergugat tergolong dalam Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu atau

Halaman 33 dari 42 Putusan Nomor 6/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Kdi



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Pekerja Tetap, sedangkan pihak Tergugat menganggap bahwa Penggugathanyalah sebagai pekerja harian pada Tergugat;

3. Bahwa Penggugat mendalihkan telah terjadi pemutusan hubungan kerja yang dilakukan oleh Tergugat terhadap Penggugat dan terhadap pemutusan hubungan kerja tersebut Penggugat tidak diberikan hak-haknya, sedangkan Tergugat menganggap bahwa putusnya hubungan kerja antara Penggugat dengan Tergugat terjadi dikarenakan perusahaan tidak lagi berjalan sehingga Tergugat melakukan pemutusan hubungan kerja terhadap Penggugat yang dianggap hanya sebagai pekerja harian;

Menimbang bahwa oleh karena dalil gugatan Penggugat dibantah, maka berdasarkan Pasal 283 R. Bg Penggugat berkewajiban untuk membuktikan terlebih dahulu dalil gugatannya, dengan pertimbangan sebagai berikut;

Menimbang bahwa dengan belum adanya unifikasi Hukum Acara dalam pemeriksaan pada Pengadilan Hubungan Industrial, maka disamping diberlakukan Hukum Acara yang telah diatur dalam Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, diberlakukan pula ketentuan-ketentuan Hukum Acara yang terdapat pada Hukum Acara Perdata yang berlaku dalam lingkungan Peradilan Umum dan ketentuan lainnya sebagaimana ditentukan dalam Pasal 57 Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 2 Tahun 2004 tentang Perselisihan Hubungan Industrial;

Menimbang, bahwa berdasarkan ketentuan-ketentuan sebagaimana diuraikan diatas tersebutlah nantinya Majelis Hakim akan mempergunakan sebagai alat ukur atas fakta-fakta yang diperoleh baik berdasarkan pembuktian oleh Penggugat maupun oleh Tergugat.

Menimbang, bahwa sebelum Majelis Hakim mempertimbangkan satu persatu petitum gugatan Penggugat terlebih dahulu Majelis Hakim akan mempertimbangkan berkaitan dengan hubungan kerja antara Penggugat dan Tergugat karena hal tersebut akan menjadi tolak ukur dalam mempertimbangkan perkara *aquo*;

Menimbang, bahwa Pasal 1 angka 15 Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan sebagaimana telah diubah dengan Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 6 Tahun 2023 Tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 Cipta Kerja Menjadi Undang-Undang, berbunyi bahwa hubungan

Halaman 34 dari 42 Putusan Nomor 6/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Kdi



kerja antara pengusaha dengan pekerja/buruh berdasarkan perjanjian kerja, yang mempunyai unsur pekerjaan, upah dan perintah;

Menimbang bahwa dalam gugatannya Pengugat mendalilkan Penggugat adalah pekerja pada Penggugat dengan status sebagai Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu atau Pekerja Tetap;

Menimbang bahwa Tergugat dalam jawabannya mendalilkan bahwa Penggugat adalah pekerja pada PT. Cilacap Samudra Fishing Industri Cabang Kendari dengan status sebagai pekerja harian;

Menimbang bahwa Pasal 10 ayat (4) Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja Dan Waktu Istirahat, Dan Pemutusan Hubungan Kerja pada intinya menyatakan apabila pekerja bekerja 21 hari atau lebih selama 3 bulan berturut-turut atau lebih, maka perjanjian kerja harian menjadi tidak berlaku dan hubungan kerja yang ada demi hukum berubah berdasarkan Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT);

Menimbang bahwa saksi Penggugat yang bernama Muslihin yang berkesuaian dengan keterangan saksi Raliana yang menyatakan bahwa Penggugat adalah pekerja pada PT. Cilacap Samudra Fishing Industri Cabang Kendari sebagai *Processing* yang di dalam keterangannya menjelaskan Penggugat masuk bekerja setiap hari, dalam sehari mulai dari pukul 08.00 wita istirahat selama 1 (satu) jam yakni jam 12.00 Wita sampai jam 13.00 Wita yang berakhir pada pukul 17.00 wita dan dalam 1 (satu) bulan hanya memperoleh 1 (satu) hari libur, maka Pasal 10 ayat (4) Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja Dan Waktu Istirahat, Dan Pemutusan Hubungan Kerja Penggugat tergolong sebagai pekerja dengan status Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT), dengan demikian unsur pekerjaan dan unsur perintah pada hubungan kerja telah terpenuhi;

Menimbang bahwa dalam gugatannya Penggugat (satu) mendalilkan mendapatkan upah setiap bulanannya sejumlah Rp2.551.463,00 (dua juta lima ratus lima puluh satu ribu empat ratus enam puluh tiga rupiah);

Menimbang bahwa Tergugat dalam jawabannya serta keterangan saksi-saksi menyatakan Penggugat adalah pekerja status pekerja yang diberikan upah harian yang diharuskan masuk setiap harinya mulai pukul 08.00 sampai dengan pukul 17.00 wita, sehingga usur upah dalam hubungan kerja telah terpenuhi;



Menimbang bahwa telah dipertimbangkan diatas Penggugat adalah pekerja pada PT. Cilacap Samudra Fishing Industri Cabang Kendari dengan jabatan sebagai *Processing* yang diharuskan masuk bekerja setiap harinya serta menerima upah dari PT. Cilacap Samudra Fishing Industri Cabang Kendari, maka Majelis Hakim berpendapat antara Penggugat dengan Tergugat memiliki hubungan kerja;

Menimbang bahwa selanjutnya Majelis Hakim akan mempertimbangkan satu persatu petitum Penggugat sebagai berikut:

Menimbang, bahwa terhadap petitum kesatu tentang mengabulkan gugatan Penggugat seluruhnya, untuk dapat menyatakan hal tersebut maka Majelis Hakim mempertimbangkan terlebih dahulu satu persatu petitum Penggugat sehingga akan terbukti apakah gugatan Penggugat dikabulkan seluruhnya atau tidak;

Menimbang bahwa selanjutnya Majelis Hakim akan mempertimbangkan sekaligus petitum angka 2 (dua) Penggugat yang meminta untuk menyatakan antara Penggugat dan Tergugat memiliki hubungan kerja dan petitum angka ke 3 (tiga) Penggugat yang meminta untuk menyatakan Penggugat adalah pekerja tetap/Pekerja Perjanjian Waktu Tidak Tertentu pada Tergugat;

Menimbang bahwa telah dipertimbangkan diatas hubungan kerja antara Penggugat dengan Tergugat tergolong sebagai pekerja dengan status Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT), maka petitum angka ke 2 (dua) dan petitum angka 3 (tiga) Penggugat haruslah dikabulkan;

Menimbang bahwa selanjutnya Majelis Hakim akan mempertimbangkan petitum gugatan angka 4 (empat) yang menyatakan tindakan Tergugat melakukan Pemutusan Hubungan Kerja terhadap para Pengugat adalah Perbuatan yang tidak sah dan tidak mendasarkan hukum;

Menimbang bahwa dalam dalil gugatan para Pengugat menyatakan telah terjadi Pemutusan Hubungan Kerja dikarenakan pada tahun 2019 Perusahaan Tergugat tidak melakukan *prosesing* atau produksi;

Menimbang bahwa berdasarkan dalil jawaban Tergugat yang bersesuaian yaitu sejak tanggal 10 September 2019 Perusahaan mengalami penurunan yang signifikan bahkan perusahaan total tidak dapat lagi melakukan kegiatan usaha, sehingga berdampak kepada pemberhentian pekerja;

Menimbang bahwa saksi MUSLIHUN menerangkan para Pengugat dirumahkan karena perusahaan tidak berjalan dengan normal dan dijanjikan akan bekerja kembali setelah perusahaan berjalan hal tersebut bersesuaian

Halaman 36 dari 42 Putusan Nomor 6/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Kdi



dengan Keterangan saksi Muslihun yang menerangkan Perusahaan akan memanggil karyawan untuk bekerja jika perusahaan sudah berjalan normal;

Menimbang bahwa berdasarkan keterangan saksi-saksi dan jawaban dari Tergugat ditemukan fakta bahwa perusahaan Penggugat sejak 10 September 2019 tidak berjalan normal dan mengalami penurunan yang signifikan sehingga tidak dapat lagi melakukan kegiatan usaha sehingga Tergugat melakukan Pemutusan Hubungan Kerja Penggugat;

Menimbang bahwa berdasarkan Pasal 36 Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja Dan Waktu Istirahat, Dan Pemutusan Hubungan Kerja huruf b menyebutkan *"perusahaan melakukan efisiensi diikuti dengan penutupan Perusahaan atau tidak diikuti dengan penutupan perusahaan yang disebabkan perusahaan mengalami kerugian"*;

Menimbang bahwa berdasarkan pertimbangan diatas Majelis Hakim berpendapat Pemutusan Hubungan Kerja Penggugat adalah sejak tanggal 10 September 2019 oleh karena itu tindakan Tergugat yang memberhentikan Penggugat dikualifikasikan melakukan efisiensi sebagaimana Ketentuan yang telah diatur di Pasal 36 Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 35 Tahun 2021 huruf b Tentang Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu, Alih Ada, Waktu Kerja dan waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja;

Menimbang bahwa tindakan Tergugat dengan merumahkan dan melakukan Pemutusan Hubungan Kerja Penggugat sebagaimana Petitum gugatan Penggugat adalah Perbuatan tidak sah dan tidak mendasarkan hukum maka Majelis Hakim berpendapat terhadap hal tersebut adalah perbuatan yang dikualifikasikan melakukan efisiensi sehingga terhadap Petitum gugatan Penggugat angka 4 (empat) beralasan hukum untuk ditolak;

Menimbang bahwa selanjutnya Majelis Hakim akan mempertimbangkan Petitum gugatan Penggugat angka 5 (lima) yang pada pokoknya menyatakan hubungan kerja Penggugat dan Tergugat tidak harmonis lagi sehingga hubungan kerja tidak dapat dilanjutkan;

Menimbang bahwa oleh karena hubungan kerja antara Penggugat dan Tergugat putus karena Tergugat dikualifikasikan melakukan efisiensi maka demi hukum hubungan kerja antara Penggugat dan Tergugat tidak dapat dilanjutkan lagi bukan disebabkan hubungan Tergugat dengan Pengugat tidak harmonis lagi, sehingga terhadap petitum angka 5 (lima) berlasan ditolak;

Menimbang bahwa selanjutnya Majelis Hakim akan mempertimbangkan Petitum angka 6 (enam) gugatan Penggugat yang meminta menghukum

Halaman 37 dari 42 Putusan Nomor 6/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Kdi



Tergugat membayar upah pesangon, upah penghargaan, masa kerja, pengganti hak dan cuti tahun yang belum dibayarkan secara tunai dan tidak diangsur;

Menimbang bahwa oleh karena telah dipertimbangkan di atas bahwa Pemutusan Hubungan Kerja antara Penggugat dengan Tergugat dikualifikasikan telah melakukan efisiensi maka dalam hal menjawab petitum angka 6 (enam) Majelis Hakim mendasarkan ketentuan Pasal 43 ayat (1) Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja Dan Waktu Istirahat, Dan Pemutusan Hubungan Kerja;

Menimbang bahwa berdasarkan ketentuan Pasal 43 ayat (1) Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja Dan Waktu Istirahat, Dan Pemutusan Hubungan Kerja, Pekerja/buruh berhak atas;

- a. Uang pesangon sebesar 0,5 (nol koma lima) kali ketentuan Pasal 40 ayat (2)
- b. Uang penghargaan masa kerja sebesar 1 (satu) kali ketentuan Pasal 40 ayat (3) dan
- c. Uang pengganti hak sesuai ketentuan Pasal 40 ayat (4)

Menimbang bahwa selanjutnya Majelis Hakim akan menghitung hak-hak Pengugat sesuai ketentuan Pasal 43 ayat (1) Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 35 Tahun 2021 namun sebelum menghitung hak-hak Pengugat akibat Pemutusan akan mempertimbangkan terlebih dahulu upah Pengugat setiap bulannya;

Menimbang bahwa dalil gugatan Penggugat telah menerima upah setiap bulan sebesar Rp2.551.463,00 (namun hal tersebut tidak ada satu bukti yang menyatakan upah Penggugat secara pasti sebagaimana didalam gugatannya dan hal tersebut juga tidak dibantah dengan jelas oleh Tergugat didalam jawabannya;

Menimbang bahwa saksi MUSLIHUN dalam keterangannya menjelaskan bahwa Penggugat menerima upah sejumlah Rp87.000,00 (delapan puluh tujuh ribu rupiah) setiap harinya;

Menimbang bahwa setelah mencermati dalil gugatan Penggugat dan keterangan saksi, maka Majelis Hakim berpendapat tidak ada kejelasan tentang jumlah upah yang diperoleh oleh para Penggugat, sehingga untuk memberikan kepastian dalam Perhitungan hak-hak Penggugat, maka Majelis Hakim akan mendasarkan pada upah minimum kota kendari;



Menimbang bahwa telah dipertimbangkan diatas Penggugat berahir hubungan kerjanya dengan Tergugat sejak tanggal 10 September 2019, maka upah yang akan digunakan sebagai dasar untuk menghitung hak-hak Penggugat terhadap berahirnya hubungan kerja dengan Tergugat adalah upah minimum Kota Kendari tahun 2019;

Menimbang bahwa Peraturan Gubernur Sulawesi Tenggara Nomor 78 Tahun 2018 Tentang Penetapan Upah Minimum Kota dan Upah Minimum Sektoral Kota Kendari Tahun 2019 yaitu sejumlah Rp2.551.463,00 (dua jta lima ratus lima puluh satu ribu empat ratus enam puluh tiga rupiah) sehingga upah yang akan digunakan untuk menghitung hak-hak Penggugat adalah sejumlah Rp2.551.463,00 (dua jta lima ratus lima puluh satu ribu empat ratus enam puluh tiga rupiah);

Menimbang bahwa selanjutnya Majelis Hakim akan mempertimbangkan mengenai masa kerja Penggugat, dimana di dalam gugatannya Penggugat mendalihkan memiliki masa kerja selama 6 tahun 7 bulan;

Menimbang bahwa Tergugat di dalam jawabannya mendalihkan Penggugat membantu pekerjaan Tergugat terhitung sejak 13 November 2015;

Menimbang bahwa berdasarkan keterangan saksi MUSLIHUN dan saksi RALIANA diperoleh fakta Penggugat mulai bekerja di PT. Cilacap Samudera Fishing Industry Cabang Kendari sejak tahun 2013 dan terhadap dalil Tergugat tidak dibuktikan, maka Majelis Hakim berpendapat Penggugat mulai bekerja sejak tahun 2013 dengan masa kerja selama 6 tahun 7 bulan;

- | | |
|--|-------------------|
| 1. Uang pesangon $Rp2.551.463,00 \times 7 \times 05$ | = Rp8.930.120,00 |
| 2. Uang penghargaan masa kerja $Rp2.551.463,00 \times 3$ | = Rp7.654.389,00 |
| Jumlah | = Rp16.584.509,00 |

(Enam Belas Juta Lima Ratus Delapan Puluh Empat Ribu Lima Ratus Sembilan Rupiah)

Menimbang bahwa selanjutnya Majelis Hakim akan mempertimbangkan tentang pemberian uang Pengganti hak berdasarkan Pasal 40 ayat (4) tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja Dan Waktu Istirahat, Dan Pemutusan Hubungan Kerja yang terdiri dari cuti tahunan yang belum diambil dan belum gugur, biaya ongkos pulang untuk pekerja/buruh dan keluarganya ke tempat dimana pekerja/buruh diterima bekerja dan hal-hal yang ditetapkan dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan atau perjanjian kerja;

Menimbang bahwa setelah Majelis Hakim memeriksa tidak ada bukti ditemukan terhadap hak cuti tahunan yang belum diambil, dan faktanya pekerja direkrut dikendari dan ditempatkan dikendari dan tidak ada Hak-hak lain yang di



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

atur didalam Perjanjian Kerja, Peraturan Perusahaan dan Perjanjian Kerja Bersama, maka Majelis Hakim tidak dapat menghitung berapa uang Pengganti hak yang seharusnya diterima oleh Pengugat;

Menimbang bahwa berdasarkan pertimbangan diatas terhadap petitum gugatan Pengugat angka 6 (enam) beralasan hukum untuk dikabulkan sebagian;

Menimbang bahwa selanjutnya Majelis Hakim akan mempertimbangkan petitum angka ke 7 (tujuh) gugatan Pengugat yang meminta Menghukum Tergugat membayar upah proses Pengugat selama 6 (enam) bulan berturut-turut terhitung sejak Tergugat melakukan pemutusan Hubungan Kerja;

Menimbang, bahwa Pemutusan Hubungan Kerja Penggugat dengan Tergugat sebagaimana tersebut diatas telah pertimbangan bahwa pemutusan hubungan kerja yang dilakukan oleh Tergugat terhadap Penggguat adalah sejak tanggal 10 september 2019 maka Permintaan Pengugat terhadap upah proses Penggugat tidak dapat diterima sehingga terhadap Petitum angka 7 (tujuh) beralasan hukum untuk ditolak;

Menimbang bahwa selanjutnya Majelis Hakim akan mempertimbangkan petitum angka 8 (delapan) Penggugat yang meminta untuk menyatakan sita jaminan adalah sah dan berharga atas barang bergerak atau tidak bergerak Tergugat karena sifatnya atau karena undang-undang;

Menimbang, bahwa dalam pemeriksaan perkara ini, Majelis tidak pernah melakukan sita jaminan atas harta benda milik Tergugat, disebabkan karena harta yang menjadi obyek yang dimohonkan Penggugatagar dilakukan sita jaminan oleh Pengadilan tidak dibuktikan oleh Penggugat dan tidak ditemukannya bukti-bukti yang dapat menunjukkan bahwa Tergugat akan mengasingkan harta benda miliknya, oleh karena itu maka Majelis Hakim beralasan untuk menolak petitum tersebut;

Menimbang bahwa di dalam petitum Penggugat pada angka 9 (sembilan) mohon kepada Majelis untuk menyatakan Putusan ini dapat dijalankan terlebih dahulu walaupun ada upaya hukum yang dilakukan oleh Tergugat, Majelis berpendapat bahwa hal ini tidak dapat dikabulkan karena tidak memenuhi syarat-syarat yang diatur dalam Pasal 191 R.Bg dan Surat Edaran Mahkamah Agung RI No.3 taun 2000 jo Surat Edaran Mahkamah Agung RI No.4 tahun 2001 tanggal 20 Agustus 2001 tentang Putusan Serta Merta (*Uitvoerbaar bij vorrad*) maka beralasan untuk menolak petitum tersebut;

Halaman 40 dari 42 Putusan Nomor 6/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Kdi

Disclaimer

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



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Menimbang bahwa oleh karena gugatan Penggugat dikabulkan sebagian, maka Majelis Hakim beralasan untuk menyatakan menolak gugatan Penggugat selain dan selebihnya;

Menimbang bahwa sesuai ketentuan Pasal 58 Undang-Undang Nomor 2 tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial ditentukan bahwa pihak berperkara tidak dikenakan biaya termasuk biaya eksekusi yang nilai gugatannya dibawah Rp150.000.000,00 (Seratus Lima puluh Juta Rupiah) maka biaya perkara yang timbul dalam perkara ini dibebankan kepada Negara;

Menimbang, bahwa oleh karena gugatan Penggugat dikabulkan sebagian dan nilai gugatan kurang dari Rp150.000.000,00 (seratus lima puluh juta rupiah), maka biaya perkara dibebankan kepada Negara;

Mengingat ketentuan Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial dan Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketegakerjaan sebagaimana telah diubah dengan Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja serta ketentuan lain yang bersangkutan dengan perkara ini;

MENGADILI:

DALAM EKSEPSI

- Menolak Eksepsi dari Tergugat untuk seluruhnya;

DALAM POKOK PERKARA

1. Mengabulkan Gugatan Penggugat untuk sebagian;
2. Menyatakan Penggugat dan Tergugat memiliki Hubungan Kerja dengan Perjanjian Kerja untuk waktu tidak tertentu;
3. Menyatakan Hubungan Kerja antara Penggugat dan Tergugat putus sejak tanggal 10 sepetember 2019 karena Tergugat dikualifikasikan melakukan efisiensi;
4. Menghukum Tergugat untuk membayar kepada Penggugat secara tunai dan sekaligus berupa:
 1. Uang pesangon Rp2.551.463,00 x 7 x 05 = Rp8.930.120,00
 2. Uang penghargaan masa kerja Rp2.551.463,00 x3 = Rp7.654.389,00Jumlah =Rp16.584.509,00
(Enam Belas Juta Lima Ratus Delapan Puluh Empat Ribu Lima Ratus Sembilan Rupiah)
5. Menolak gugatan Penggugat selain dan selebihnya;

Halaman 41 dari 42 Putusan Nomor 6/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Kdi



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

6. Membebaskan biaya perkara kepada Negara sejumlah Rp573.000,00
(Lima Ratus Tujuh Puluh Tiga Ribu Rupiah)

Demikian diputuskan dalam sidang permusyawaratan Majelis Hakim Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri, pada hari Jumat, tanggal 7 April 2023, oleh kami, Frans Wempie Supit Pangemanan, S.H., M.H., sebagai Hakim Ketua, Rico Wan Armando, S.H., M.H. dan Mahardian, S.H., M.H. masing-masing sebagai Hakim Anggota, yang ditunjuk berdasarkan Surat Penetapan Ketua Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Nomor 6/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Kdi tanggal 6 Februari 2023, putusan tersebut pada hari Jumat tanggal 14 April 2023 telah diucapkan dalam persidangan terbuka untuk umum dengan dihadiri oleh Irayana, S.H., sebagai Panitera Pengganti dan telah dikirim secara elektronik melalui sistem informasi pengadilan pada hari itu juga.

Hakim Anggota,

Hakim Ketua,

Rico Wan Armando, S.H., M.H. Frans Wempie Supit Pangemanan, S.H., M.H.

Mahardian, S.H., M.H.

Panitera Pengganti,

Irayana, S.H.

Perincian biaya:

1. Biaya ATKRp50.000,00
 2. Biaya PanggilanRp513.000,00
 3. Materai PutusanRp10.000,00
- Jumlah Rp573.000,00
(Lima Ratus Tujuh Puluh Tiga Ribu Rupiah)

Halaman 42 dari 42 Putusan Nomor 6/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Kdi