



PUTUSAN

Nomor 151/Pdt-Sus.PHI/2021/PN.Srg

DEMI KEADILAN BERDASARKAN KETUHANAN YANG MAHA ESA

Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Kelas 1A Serang memeriksa dan memutus perkara perselisihan hubungan industrial pada tingkat pertama, menjatuhkan Putusan sebagai berikut dalam perkara Gugatan antara:

AHMAD YANI, laki-laki, Warga Negara Indonesia, lahir di Tangerang pada tanggal 18 Desember 1978, beralamat di Kampung Bojong RT 002 RW 001 Desa Pasir, Kecamatan Kronjo, Kabupaten Tangerang, Propinsi Banten, dalam hal ini memberikan kuasa kepada Ardi Kurniawan, Sri Lestari, Ito Ilah, Deden Agung Setia dari Dewan Pimpinan Cabang Serikat Pekerja Nasional Kabupaten Tangerang yang beralamat di Komplek Citra Raya Taman Puspita Blok 116 Nomor 17 Kecamatan Cikupa, Kabupaten Tangerang, Propinsi Banten, berdasarkan Surat Kuasa Khusus tanggal 15 November 2021 yang terdaftar di Kepaniteraan Pengadilan Negeri Serang tanggal 24 November 2021 Nomor 539/SK.HUK/PHI/2021/PN Srg, selanjutnya disebut sebagai **Penggugat**;

Lawan

PT Mulia Cemerlang Abadi Multi Industry, suatu perseroan terbatas yang didirikan dan tunduk pada hukum Republik Indonesia, yang beralamat di Jalan

Halaman 1 dari 74 Putusan Nomor 151/Pdt.Sus-PHI/2021/PNSrg



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Industri KM 12, Kampung Cirewed, Desa Sukadamai, RT 001 RW 004, Kecamatan Cikupa, Kabupaten Tangerang, Propinsi Banten, yang diwakili oleh Lee Siak Heang, selaku Direktur PT Mulia Cemerlang Abadi Multi Industry, yang dalam ini memberikan kuasa kepada Liyanto Wijaya, S.H., Melati D.S Siregar, S.H., Nikki Krisadtyo, S.H., LL.M., Putra Sean Oswald, S.H., Ilham Pangeran Kevianto, S.H., Insan Fernaldi Lubis, S.H., Muhammad Abdul Jabar, S.H., Para Advokat dan Calon Advokat berkantor pada UMBRA Startegic Legal Solutions, beralamat di Telkom Landmark Tower, Tower II, Lantai 49, Jalan Gatot Subroto Kavling 52, Jakarta Selatan, berdasarkan Surat Kuasa Khusus tanggal 16 Desember 2021, yang telah didaftarkan di Kepaniteraan Pengadilan Perselisihan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Kelas 1A Serang pada hari Senin tanggal 3 Januari 2022, dengan register Nomor 2/SK.HUK/PHI/2022/PN.Srg., selanjutnya disebut sebagai **Tergugat**;

Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri tersebut;

Setelah membaca berkas perkara beserta surat-surat yang bersangkutan;

Setelah mendengar para pihak yang berperkara;

Halaman 2 dari 74 Putusan Nomor 151/Pdt.Sus-PHI/2021/PNSrg



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Setelah melihat bukti-bukti dan mendengarkan keterangan Saksi-Saksi yang diajukan pihak yang berperkara;

TENTANG DUDUK PERKARA

Menimbang, bahwa Penggugat dengan surat Gugatan tertanggal 24 November 2021, yang dilengkapi dengan Surat Anjuran Nomor 567/ 7671 - Disnaker / 2020 dari Dinas Tenaga Kerja Pemerintah Kabupaten Tangerang, yang diterima dan didaftarkan di Kepaniteraan Perselisihan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Kelas 1A Serang pada tanggal 24 November 2021 dalam Register Nomor 151/Pdt.Sus-PHI/2021/PN.Srg, telah mengajukan Gugatan sebagai berikut:

DASAR GUGATAN

1. Bahwa Dinas Tenaga Kabupaten Tangerang telah mengeluarkan surat anjuran Nomor: 567/7671/Disnaker/2020 tertanggal 26 Desember 2020 yang pada amarnya menganjurkan sebagai berikut:
 - ✓ Hubungan kerja antara PT. Mulia Cemerlang Abadi Industry dengan Sdr. Ahmad Yani dapat berakhir setelah memperoleh penetapan dari Lembaga Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.
 - ✓ Agar pengusaha PT. Mulia Cemerlang Abadi Industry dengan Sdr. Ahmad Yani selama putusan Lembaga Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial belum ditetapkan, baik pengusaha maupun pekerja harus tetap melaksanakan segala kewajibannya.
2. Bahwa Penggugat menerima anjuran *a quo*, dan telah mengirimkan surat jawaban anjuran kepada mediator hubungan industrial Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Tangerang Nomor. 03/PSP/MCA/I/2021
3. Bahwa untuk mempertahankan hak-hak Penggugat dan demi adanya kepastian hukum, dengan ini Penggugat mengajukan gugatan perselisihan hubungan industrial di Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Serang.

FAKTA-FAKTA HUKUM

Halaman 3 dari 74 Putusan Nomor 151/Pdt.Sus-PHI/2021/PNSrg



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

1. Bahwa Penggugat bekerja pada bagian cutting yang bekerja pada Tergugat (PT. Mulia Cemerlang Abadi Industry) sejak 23 April 2015 dengan harian kontrak 3 (tiga) bulan, dan setelah berakhirnya harian kontrak 3 (tiga) bulan, Tergugat kemudian memperbaharui Kesepakatan harian kontrak pertama dari tanggal 23 April 2015 sampai dengan tanggal 22 Juli 2015, dengan perbaharuan sebagai berikut ;
 - 23 April 2015 sampai dengan 22 Oktober 2015
 - 23 April 2015 sampai dengan 22 Januari 2016
 - 23 April 2015 sampai dengan 22 April 2016
 - 23 April 2015 sampai dengan 22 Juli 2016
 - 23 April 2015 sampai dengan 22 Oktober 2016
 - 23 April 2015 sampai dengan 22 Januari 2017
 - 22 April 2017 sampai dengan 21 Januari 2018
 - 22 April 2017 sampai dengan 22 Maret 2018
 - 01 Agustus 2018 sampai dengan 30 Januari 2019
 - 01 Agustus 2018 sampai dengan 30 Juli 2019
 - 01 Agustus 2018 sampai dengan 30 Januari 2020
 - 01 Agustus 2018 sampai dengan 30 Agustus 2020

upah terakhir diterima tanggal 30 Agustus 2020 sebesar Rp. 4.406.681,00 (empat juta empat ratus enam ribu enam ratus delapan puluh satu rupiah).

2. Bahwa Penggugat menolak pemutusan hubungan kerja yang dilakukan oleh Tergugat karena melanggar Pasal 59 Undang-Undang Nomor. 13 Tahun 2003 jo Pasal 81 point 15 Undang-Undang Cipta Kerja perubahan dari Undang-Undang 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan yang berbunyi "Ketentuan Pasal 59 berubah sehingga berbunyi sebagai berikut :
 - (1) *Perjanjian kerja untuk waktu tertentu hanya dapat dibuat untuk pekerjaan tertentu yang menurut jenis dan sifat atau kegiatan pekerjaannya akan selesai dalam waktu tertentu, yitu sebagai berikut : a. Pekerjaan yang sekali selesai atau yang sementara sifatnya. (b)*

Halaman 4 dari 74 Putusan Nomor 151/Pdt.Sus-PHI/2021/PNSrg



pekerjaan yang diperkirakan penyelesaiannya dalam waktu yang tidak terlalu lama, c. Pekerjaan yang bersifat musiman, d. Pekerjaan yang berhubungan dengan produk baru, kegiatan baru, atau produk tambahan yang masih dalam percobaan atau penjajakan; atau e. Pekerjaan yang jenis sifat atau kegiatannya tidak tetap. (2) Perjanjian kerja untuk waktu tertentu tidak dapat diadakan untuk pekerjaan yang bersifat tetap. (3) Perjanjian kerja untuk waktu tertentu yang tidak memenuhi ketentuan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dan ayat (2) demi hukum menjadi perjanjian kerja waktu tidak tertentu". jo BAB II Pasal 4 Ayat (1), (2), Pasal 5 Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2020 yang berbunyi "(1) PKWT untuk pekerjaan yang sekali selesai atau sementara sifatnya adalah PKWT yang didasarkan atas selesainya pekerjaan tertentu. (2) PKWT sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) dibuat untuk paling lama 3 (tiga) tahun", sehingga mengakibatkan batal demi hukum.

3. Bahwa akibat dari batal demi hukumnya Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) menjadi Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT) berlaku sejak Penggugat diterima bekerja pada Tergugat.
4. Bahwa Penggugat di pekerjakan di bagian produksi yang pengerjaannya terus menerus bukan sementara sifat atau jenisnya.
5. Bahwa dikarenakan hubungan kerja Penggugat dengan Tergugat adalah berstatus PKWTT, maka pemutusan hubungan kerja yang dilakukan Tergugat adalah PHK sepihak yang merupakan tindakan sewenang-wenang.
6. Bahwa pada prinsipnya Penggugat siap melaksanakan tugas tanpa ada suatu permasalahan apapun sebagaimana pada tempat yang biasa Penggugat melaksanakan tugas dan kewajibannya, namun oleh Tergugat tidak diperbolehkan untuk melakukannya.
7. Bahwa sebagaimana Pasal 93 ayat (2) huruf e Undang-Undang N0.13 tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan yang berbunyi "Ketentuan



sebagaimana dimaksud pada ayat (1) tidak berlaku, dan pengusaha wajib membayar upah apabila : e. pekerja/buruh bersedia melakukan pekerjaan yang telah dijanjikan tetapi pengusaha tidak mempekerjakannya, baik karena kesalahan sendiri maupun halangan yang seharusnya dapat dihindari pengusaha”, maka kewajiban Tergugat untuk membayar upah Penggugat wajib tetap dilaksanakan sebagaimana mestinya.

8. Bahwa akibat dari kesewang-wenangan yang dilakukan oleh Tergugat, maka Penggugat mengalami kerugian berupa upah yang belum diterima dari bulan September 2020 sampai dengan Maret 2022, yang diperkirakan sebesar Rp. 83.726.939,00 (delapan puluh tiga juta tujuh ratus dua puluh enam ribu sembilan ratus tiga puluh sembilan rupiah) dengan rincian:

Bulan September - Desember 2020 yaitu sebesar Rp. Rp. 4.406.681 x 4 = Rp. 17.626.724 (tujuh belas juta enam ratus dua puluh enam ribu tujuh ratus dua puluh empat rupiah).

Bulan Januari - Desember 2021 yaitu sebesar Rp. Rp. 4.406.681 x 12 = Rp. 52.880.172 (lima puluh dua juta delapan ratus delapan puluh ribu seratus tujuh puluh dua rupiah).

Bulan Januari – Maret 2022 yaitu sebesar Rp. Rp. 4.406.681 x 3 = Rp. 13.220.043 (tiga belas juta dua ratus dua puluh ribu empat puluh tiga rupiah).

9. Menghukum Tergugat sebagaimana point 8 untuk membayar keseluruhannya secara tunai sebesar Rp. 83.726.939 (delapan puluh tiga juta tujuh ratus dua puluh enam ribu sembilan ratus tiga puluh sembilan rupiah).

DALAM PROVISI

1. Mengabulkan permohonan provisi yang dimohonkan Penggugat untuk seluruhnya;
2. Memerintahkan Tergugat untuk memperkerjakan kembali dan menempatkan pada posisi semula Penggugat.



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

- Menghukum Tergugat untuk membayar upah Penggugat sebesar Rp. 83.726.939,00 (delapan puluh tiga juta tujuh ratus dua puluh enam ribu sembilan ratus tiga puluh sembilan rupiah) dengan rincian:
Bulan September - Desember 2020 yaitu sebesar Rp. Rp. 4.406.681 x 4 = Rp. 17.626.724 (tujuh belas juta enam ratus dua puluh enam ribu tujuh ratus dua puluh empat rupiah).
Bulan Januari - Desember 2021 yaitu sebesar Rp. Rp. 4.406.681 x 12 = Rp. 52.880.172 (lima puluh dua juta delapan ratus delapan puluh ribu seratus tujuh puluh dua rupiah).
Bulan Januari – Maret 2022 yaitu sebesar Rp. Rp. 4.406.681 x 3 = Rp. 13.220.043 (tiga belas juta dua ratus dua puluh ribu empat puluh tiga rupiah).

DALAM POKOK PERKARA:

- Mengabulkan gugatan Penggugat untuk seluruhnya.
- Memerintahkan Tergugat untuk memperkerjakan kembali dan menempatkan pada posisi semula Penggugat.
- Memerintahkan Tergugat untuk membayar upah Penggugat sebesar Rp83.726.939,00 (delapan puluh tiga juta tujuh ratus dua puluh enam ribu sembilan ratus tiga puluh sembilan rupiah) dengan rincian:
Bulan September - Desember 2020 yaitu sebesar Rp4.406.681x4 = Rp17.626.724,00 (tujuh belas juta enam ratus dua puluh enam ribu tujuh ratus dua puluh empat rupiah).
Bulan Januari - Desember 2021 yaitu sebesar Rp. Rp. 4.406.681 x 12 = Rp52.880.172,00 (lima puluh dua juta delapan ratus delapan puluh ribu seratus tujuh puluh dua rupiah).
Bulan Januari – Maret 2022 yaitu sebesar Rp. Rp. 4.406.681 x 3 = Rp. 13.220.043 (tiga belas juta dua ratus dua puluh ribu empat puluh tiga rupiah).
- Menghukum Tergugat untuk membayar seluruh biaya perkara yang timbul.

Halaman 7 dari 74 Putusan Nomor 151/Pdt.Sus-PHI/2021/PNSrg



SUBSIDAIR

Apabila majelis hakim berpendapat lain, mohon kiranya diberikan putusan yang seadil- adilnya (*ex aequo et bono*).

Menimbang, bahwa pada hari persidangan yang telah ditentukan, untuk Penggugat dan Tergugat masing-masing datang menghadap kuasanya tersebut;

Menimbang, bahwa Majelis Hakim telah mengupayakan perdamaian diantara Para Pihak namun tidak berhasil;

Menimbang, bahwa oleh karena itu pemeriksaan perkara dilanjutkan dengan pembacaan surat Gugatan yang isinya tetap dipertahankan oleh Penggugat;

Menimbang, bahwa atas Gugatan Penggugat tersebut, Tergugat telah mengajukan Eksepsi dan Jawaban pada tanggal 5 Januari 2022 sebagai berikut:

1. Tergugat menolak dengan tegas setiap dan seluruh dalil Penggugat dalam Gugatan, kecuali yang secara tegas dan nyata diakui dan diterima kebenarannya oleh Tergugat.
2. Sebelum Tergugat menyampaikan Jawaban, guna membantah setiap dan seluruh dalil Penggugat dalam Gugatan, Tergugat akan terlebih dahulu menyampaikan latar belakang perkara *a quo* sebagaimana diuraikan dalam angka Error: Reference source not found di bawah ini.
3. Mohon perhatian Majelis Hakim yang Terhormat bahwa penggunaan Undang-Undang No. 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja (UU No. 11/2020) dalam Gugatan tidak tepat adanya oleh karena perselisihan dalam perkara *a quo* timbul dari peristiwa hukum sebelum berlakunya UU No. 11/2020. Oleh karenanya, Tergugat mengesampingkan penggunaan UU No. 11/2020 dalam menyampaikan Jawaban ini.

I. LATAR BELAKANG

A. Penggugat Telah Sebelumnya Menggugat Tergugat, Namun Gugatan Tersebut Telah Dinyatakan Tidak Dapat Diterima



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

1. Penggugat bersama-sama dengan Slamet Butar Butar sebelumnya telah menggugat Tergugat dalam Perkara No. 65/Pdt.Sus-PHI/2021/PN.Srg. (Perkara No. 65). Pada tanggal 18 Oktober 2021, Majelis Hakim dalam Perkara No. 65 menyatakan bahwa gugatan Penggugat dan Slamet Butar Butar tidak dapat diterima (*niet ontvankelijke verklaard*). Penggugat dan Slamet Butar Butar tidak mengajukan upaya hukum terhadap putusan Perkara No. 65 sehingga putusan tersebut telah berkekuatan hukum tetap.
2. Setelah gugatan Perkara No. 65 dinyatakan tidak dapat diterima, Penggugat dan Slamet Butar Butar mengajukan gugatan lagi, namun kali ini dilakukan secara terpisah, dimana Gugatan ini terdaftar dalam Perkara No. 151/Pdt.SUS-PHI/2021/PN.Srg dan gugatan Slamet Butar Butar terdaftar dalam Perkara No. 155/Pdt.SUS-PHI/2021/PN.Srg.
3. Disini jelas terlihat niat Penggugat dan Slamet Butar Butar yang sengaja menggunakan sistem peradilan pada Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Serang (PHI Serang) untuk menyusahkan Tergugat dengan mengajukan kembali gugatan secara terpisah. Apabila Penggugat dan Slamet Butar Butar sungguh-sungguh mencari keadilan dan merasa bahwa putusan Perkara No. 65 tidak tepat, mengapa tidak mengajukan upaya hukum? Atau apabila Penggugat dan Slamet Butar Butar sungguh-sungguh mencari keadilan dan hendak mengajukan gugatan baru, mengapa dulu dilakukan dalam satu perkara tetapi sekarang dilakukan dalam dua perkara berbeda? Maka sudah jelas lah terlihat niat Penggugat dan Slamet Butar Butar untuk menyalahgunakan sistem peradilan untuk menyusahkan Tergugat dengan mengajukan gugatan-gugatan ini.
4. Terlebih lagi, alasan gugatan dalam Perkara No. 65 dinyatakan tidak dapat diterima adalah karena gugatan Penggugat dan Slamet Butar

Halaman 9 dari 74 Putusan Nomor 151/Pdt.Sus-PHI/2021/PNSrg

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)



Butar dinyatakan kabur. Majelis hakim dalam Perkara No. 65 menyatakan:

“Menimbang, bahwa Majelis Hakim dalam posita yang harusnya menjadi dasar dan fakta hukum Gugatan Para Penggugat tidak menemukan dalil jelas mengenai sejak kapan hubungan kerja terjadi, sejak kapan hubungan kerja waktu tertentu antara Penggugat I dan Penggugat II didalilkan menjadi hubungan kerja waktu tidak tertentu serta kapan hubungan kerja itu putus dan dalam kualifikasi apa PHK terjadi, lebih lanjut Majelis Hakim juga menemukan fakta dalam petitum Gugatan, Para Penggugat juga tidak memohonkan tentang sejak kapan hubungan kerja antara Penggugat I dan Penggugat II berubah menjadi hubungan kerja waktu tidak tertentu dan sejak kapan PHK nya dimohonkan terjadi tetapi meminta kompensasi sebagai akibat hukum putus nya hubungan kerja tanpa juga menjelaskan dasar perhitungan kompensasi PHK nya tersebut, sebab dalam norma kompensasi PHK salah satu unsur pokok adalah masa kerja, yang mengenai masa kerja dapat diperhitungkan sejak kapan hubungan kerja terjadi dan kapan putus nya;”

5. Berdasarkan pertimbangan Putusan No. 65 tersebut, gugatan Penggugat dan Slamet Butar Butar adalah kabur karena hal-hal berikut ini tidak jelas:
 - a. sejak kapan hubungan kerja terjadi;
 - b. sejak kapan hubungan kerja waktu tertentu antara Para Penggugat didalilkan menjadi hubungan kerja waktu tidak tertentu;
 - c. kapan hubungan kerja putus dan dalam kualifikasi apa PHK terjadi;
 - d. sejak kapan PHK-nya dimohonkan terjadi; dan
 - e. dasar perhitungan kompensasi.
6. Namun, dalam Gugatan ini bukannya Penggugat memperbaiki Gugatannya dengan memberikan penjelasan atas hal-hal yang kabur tersebut, Penggugat malah mengubah pendirian hukum, dalil-dalil dan



uraian faktanya semata-mata demi mendapatkan keuntungan melalui sistem peradilan pada PHI Serang.

7. Perbedaan pendirian hukum, dalil-dalil dan uraian fakta Penggugat dalam Gugatan ini dan gugatan dalam Perkara No. 65 adalah sebagai berikut:

Gugatan ini	Perkara No. 65
Upah Penggugat yang disebutkan dalam posita dan petitum adalah sejumlah: <u>Rp. 4.406.681.</u>	Upah Penggugat yang disebutkan dalam petitum adalah sejumlah: <u>Rp. 4.230.792.</u>
Dalam butir 1 halaman 2 Gugatan, Penggugat mengakui bahwa terdapat jeda dalam hubungan antara Penggugat dan Tergugat.	Dalam huruf C butir 7 halaman 6 gugatan, Penggugat berdalil bahwa " <i>terbukti dimana PARA PENGGUGAT tidak pernah terputus/terhenti bekerja.</i> "
Pada petitum, Penggugat meminta upah dan dipekerjakan kembali.	Pada petitum, Penggugat meminta uang pesangon, uang penghargaan masa kerja dan uang penggantian hak.

8. Petitum dalam Gugatan ini dan gugatan dalam Perkara No. 65 berbeda, sebagai berikut:

Petitum Gugatan ini	Petitum dalam Perkara No. 65
Dalam Provisi	
1. Mengabulkan permohonan provisi yang dimohonkan Penggugat untuk seluruhnya.	<i>Tidak ada</i>
2. Memerintahkan Tergugat untuk memperkerjakan kembali dan menempatkan pada posisi	



semula Penggugat.	
3. Menghukum Tergugat untuk membayar upah Penggugat sebesar Rp. 83.726.939 (Delapan Puluh Tiga Juta Tujuh Ratus Dua Puluh Enam Ribu Sembilan Ratus Tiga Puluh Sembilan Rupiah) dengan rincian: Bulan September - Desember 2020 yaitu sebesar Rp. 4.406.681 x 4 = Rp. 17.626.724. Bulan Januari - Desember 2021 yaitu sebesar Rp. 4.406.681 x 12 = Rp. 52.880.172. Bulan Januari - Maret 2022 yaitu sebesar Rp. 4.406.681 x 3 = Rp. 13.220.043.	
Dalam Pokok Perkara	
1. Mengabulkan gugatan Penggugat untuk seluruhnya.	1. Menerima dan mengabulkan Gugatan Para Penggugat seluruhnya.
2. Memerintahkan Tergugat untuk memperkerjakan kembali dan menempatkan pada posisi semula Penggugat.	2. Memerintahkan kepada TERGUGAT, Pengusaha PT. Mulia Cemerlang Abadi Multi Industry untuk: Sdr. Ahmad Yani a. Agar TERGUGAT PT. Mulia Cemerlang Abadi Multi



	<p>Industry memberikan kepada Sdr Slamet R Butar Butar (<i>sic</i>) yaitu uang Pesangon, Uang Penghargaan Masa Kerja dan Uang Penggantian Hak sesuai dengan Pasal 156 Undang-undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dengan rincian sebagai berikut:</p> <ol style="list-style-type: none">1) Uang Pesangon 5 X 1 X Rp. 4.230.792.....Rp. 21.153.960,-2) Uang Penghargaan Masa Kerja 2 X Rp. 4.230.792.....Rp. 8.461.5843) Uang Penggantian Hak 15 % X Rp. 42.742.760,-Rp. 4.442.332,- <p>Total:.....Rp. 34.057.875</p> <p>b. Agar Perusahaan Memberikan Upah kepada Pekerja selama perselisihan mulai bulan September 2020 s/d putusan PHI 8 X Rp. 4.230.792 = Rp. 33.846.336,-</p> <p>c. Agar Perusahaan membayar Tunjangan Hari Raya (THR)</p>
--	--



	<p>tahun 2020 sebesar Rp. 4.230.792,-</p> <p>d. Agar perusahaan di hukum dengan membayar upah sampai dengan putusan ini keluar.</p>
<p>3. Menghukum Tergugat untuk membayar upah Penggugat sebesar Rp. 83.726.939 (Delapan Puluh Tiga Juta Tujuh Ratus Dua Puluh Enam Ribu Sembilan Ratus Tiga Puluh Sembilan Rupiah) dengan rincian:</p> <p>Bulan September - Desember 2020 yaitu sebesar Rp. 4.406.681 x 4 = Rp. 17.626.724.</p> <p>Bulan Januari - Desember 2021 yaitu sebesar Rp. 4.406.681 x 12 = Rp. 52.880.172.</p> <p>Bulan Januari - Maret 2022 yaitu sebesar Rp. 4.406.681 x 3 = Rp. 13.220.043.</p>	<p>3. Menghukum TERGUGAT untuk membayar uang paksa sebesar Rp. 500.000,- (Empat Ratus Ribu Rupiah) (sic) per hari sejak adanya Keputusan Pengadilan yang mempunyai kekuatan hukum tetap apabila TERGUGAT lalai memenuhi isi Putusan.</p>
<p>4. Menghukum Tergugat untuk membayar seluruh biaya perkara yang timbul.</p>	<p>4. Menyatakan Putusan ini dapat dilaksanakan terlebih dahulu walaupun adanya upaya hukum Kasasi dan Peninjauan Kembali (uit vorbaar vorraad).</p>



	5. Menghukum TERGUGAT untuk membayar seluruh biaya perkara.
--	---

9. Lalu timbul pertanyaan juga, bahwa dalam hal terdapat perbedaan uraian dalam Gugatan ini dengan uraian dalam gugatan dalam Perkara No. 65 – yang mana kah uraian yang benar? Penggugat tidak dapat menggonta-ganti pendiriannya dan mengelabui Majelis Hakim yang Terhormat semata-mata untuk mendapatkan keuntungan sebesar-besarnya.

10. Maka jelas terlihat bahwa Penggugat sama sekali tidak memiliki niat untuk mencari keadilan, melainkan hanya berniat menggunakan PHI Serang untuk mendapatkan keuntungan sebesar-besarnya.

B. Penerapan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) Pada Industri Garmen

11. Tergugat merupakan suatu perseroan terbatas yang berusaha di bidang industri garmen, meliputi antara lain kegiatan manufaktur, ekspor, impor, serta kegiatan terkait lainnya. Produk yang dihasilkan oleh Tergugat berupa antara lain kaos dan baju hangat rajutan dan jaket.

12. Usaha Tergugat bergantung pada pesanan dari pembeli internasional (ekspor), dimana pembeli internasional tersebut akan mengirimkan pesanan pembelian (*purchase order* atau PO) kepada perusahaan afiliasi Tergugat yang berkedudukan di luar negeri dan juga kepada Tergugat, untuk kemudian Tergugat tindak lanjuti dengan melakukan kegiatan produksi. Setelah kegiatan produksi selesai, Tergugat kemudian mengirimkan produk tersebut kepada pembeli yang berlokasi di luar negeri.

13. Pesanan yang Tergugat terima dari pembeli internasional tersebut sifatnya fluktuatif oleh karena tergantung pada kebutuhan pasar. Jadi, sifatnya tidak permanen dan bahkan pesanan-pesanan pun dapat dibatalkan. Pada waktu tertentu Tergugat dapat saja dibanjiri dengan



pesanan, namun di waktu lain Tergugat juga dapat mengalami penurunan pesanan. Untuk kejelasan, berikut Tergugat tampilkan grafik yang menunjukkan terjadinya peningkatan dan penurunan pesanan di pabrik Tergugat yang berlokasi di Jl. Industri Km. 12, Kp. Cirewed, Desa Sukadamai, Kec. Cikupa-Tangerang selama tahun 2019 (Pabrik Tangerang), lokasi kerja Penggugat ketika hubungan kerja Penggugat dengan Tergugat masih berlangsung.

Grafik Fluktuasi Pesanan di Pabrik Tangerang Di Tahun 2019 (Grafik 1)

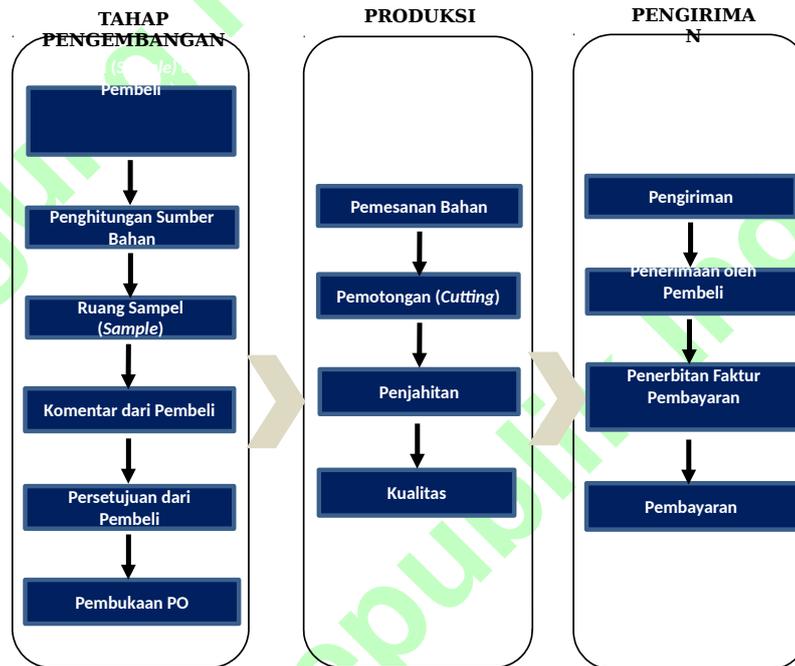


14. Dari Grafik 1 terlihat jelas bahwa terdapat fluktuasi pesanan yang diterima oleh Tergugat, terlebih saat masa pandemi COVID-19, dimana pesanan menurun drastis. Oleh karena itu, sifat pekerjaan di industri garmen tidak dapat dibilang tetap, melainkan sementara, sehingga merupakan hal yang wajar bagi Tergugat untuk menerapkan PKWT¹ bagi para pekerja Tergugat, termasuk Penggugat.
15. Untuk menghasilkan sebuah produk hingga selesai, Tergugat melewati tiga tahapan besar, yaitu: (i) tahap pengembangan, (ii) tahap produksi dan (iii) tahap pengiriman sebagaimana terlihat dari alur proses produksi di bawah ini:

¹ Untuk kejelasan, istilah PKWT yang berlaku pada Tergugat adalah Kesepakatan Kerja Waktu Tertentu.



Alur Proses Produksi (Alur 2)



16. Dari Alur 2 tersebut terlihat bahwa pekerjaan yang dilakukan oleh Penggugat, yaitu *cutting* (pemotongan), merupakan bagian dari rangkaian proses produksi. Dan sebagaimana Tergugat telah jelaskan di atas, karena rangkaian proses produksi tergantung dari pesanan yang sifatnya fluktuatif, maka pada dasarnya *cutting* juga dapat dipandang sebagai pekerjaan yang sementara sifatnya dan tidak tetap. Jika tidak ada PO dari pembeli internasional, maka pekerjaan *cutting* pun tidak berjalan (*job order-specific*). Namun, jika PO diterima, maka perkiraan waktu yang diperlukan untuk menyelesaikan pekerjaan tertentu atas PO tersebut adalah sekitar 1 hingga 3 bulan saja. Apabila PO baru diterima setelah PO yang lama selesai, PO baru tersebut tidak ada hubungannya dengan PO sebelumnya. Hal ini jelas menandakan sifat pekerjaan yang sementara dan sekali selesai. Oleh karenanya wajar jika hubungan kerja Penggugat dan Tergugat diatur dalam suatu PKWT.



C. Kronologis Hubungan Kerja Penggugat dengan Tergugat

17. Sejak awal Penggugat bekerja pada Tergugat sampai dengan jangka waktu kerja berdasarkan perjanjian kerjanya berakhir, Penggugat bekerja dengan status hubungan kerja PKWT, dimana setiap PKWT mencakup status Penggugat sebagai pekerja baru dan pekerjaan baru, berdasarkan PO-PO baru, yang berbeda dan tidak ada kaitannya dengan pekerjaan berdasarkan PKWT sebelumnya.

18. Status Penggugat sebagai pekerja baru ditandai dengan terdapatnya nomor induk kepegawaian (NIK) yang baru untuk setiap periode kerja sebagaimana tersebut di bawah ini:

Periode Kerja	NIK
23 April 2015 – 22 Maret 2018	1305146
01 Agustus 2018 – 30 Agustus 2020	1308742

19. Berikut kronologis hubungan kerja antara Penggugat dan Tergugat:

(a) Pada tanggal 22 April 2015, Penggugat mengajukan surat lamaran kepada Tergugat dan mulai bekerja pada Tergugat pada tanggal 23 April 2015 sebagai operator di bagian *sample*. Hubungan kerja Penggugat dan Tergugat berakhir pada tanggal 22 Maret 2018.

(b) Setelah masa kerjanya berakhir, Penggugat meminta negosiasi kepada Tergugat agar dapat dipekerjakan kembali sehingga akhirnya dibuat perjanjian bersama yang disepakati oleh Tergugat dan Penggugat.

(c) Selama proses negosiasi tersebut, Penggugat didampingi oleh Dewan Pimpinan Cabang (DPC) SPN Kabupaten Tangerang. Setelah kurang lebih 4 bulan bernegosiasi, sebuah



surat perjanjian bersama tertanggal 23 Juli 2018 (PB) ditandatangani, dan menyatakan, antara lain bahwa:

“... ”

1. *Bahwa Perusahaan PT. Mulia Cemerlang Abadi Multi Industry bersedia memberikan pekerjaan kepada sdr. Ahmad Yani di PT. Mulia Cemerlang Abadi Multi Industry, dan di tempatkan di bagian produksi.*
2. *Kesepakatan ini dibuat dan dilaksanakan oleh kedua belah pihak tanpa ada paksaan dari pihak manapun serta tidak akan ada tuntutan pidana ataupun perdata di kemudian hari...”*

- (d) PB tersebut kemudian didaftarkan pada tanggal 7 Januari 2021 dan dibuatkan Akta Bukti Pendaftaran Perjanjian Bersama Melalui Bipartit Nomor 05/Bip/PHI/2021/PN.Srg.

Catatan terkait PB:

- (i) Mohon perhatian Majelis Hakim yang Terhormat bahwa PB tersebut merupakan perjanjian timbal balik, dibuat dengan maksud untuk membantu kebutuhan Penggugat kembali bekerja pada Tergugat, dengan kontra prestasi berupa janji Penggugat untuk tidak mengajukan tuntutan pidana ataupun perdata terhadap Tergugat di kemudian hari. Tergugat telah memenuhi janjinya berdasarkan PB tersebut, yaitu dengan mempekerjakan Penggugat kembali sebagai operator di bagian *cutting*, mulai dari tanggal 1 Agustus 2018 dan berakhir pada tanggal 30 Agustus 2020. Seharusnya berdasarkan PB tersebut, setelah Penggugat dipekerjakan kembali oleh Tergugat, seluruh masalah ketenagakerjaan antara Penggugat dan Tergugat telah selesai.



- (ii) Kendati demikian, Penggugat dengan berlandaskan itikad buruk justru tidak memenuhi janjinya, yaitu dengan mengajukan tuntutan perdata berupa surat permohonan tertanggal 14 Desember 2020 (Surat Permohonan) (catatan: isi Surat Permohonan akan dijelaskan pada huruf f di bawah ini) dan Gugatan karena tidak bisa menerima kenyataan bahwa jangka waktu kerjanya dengan Tergugat telah berakhir sejak 30 Agustus 2020. Perlu dicatat bahwa ketika negosiasi dilakukan sebelum PB ditandatangani, isu status pekerja PKWT dan keabsahan berakhirnya PKWT juga tidak pernah diungkapkan oleh Penggugat *sekalipun* Penggugat saat itu didampingi oleh DPC SPN Kabupaten Tangerang. Hal tersebut menunjukkan bahwa status pekerja PKWT Penggugat dan keabsahan berakhirnya PKWT *sesungguhnya* bukan merupakan hal yang dipermasalahkan. Tergugat juga sama sekali tidak pernah ada maksud dan niat untuk mempekerjakan Penggugat sebagai pekerja berstatus Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT).
- (e) Setelah penandatanganan PB, Penggugat mulai bekerja sebagai operator di bagian *cutting* dari tanggal 1 Agustus 2018 dan berakhir pada tanggal 30 Agustus 2020.
- (f) Kemudian, Penggugat meminta untuk dipekerjakan kembali, dan Tergugat mendapatkan Surat Permohonan yang memuat sejumlah tuntutan dimana Penggugat menyatakan dan membuat dasar membenaran sebagai berikut:
- (i) Pertama, Penggugat mengklaim bahwa Tergugat telah melakukan tindakan yang dapat diklasifikasikan sebagai PHK sepihak.



- (ii) Kedua, Penggugat telah meminta sejumlah Rp70.287.480 dari Tergugat. Jumlah ini dihitung berdasarkan kurang lebih 5 tahun 4 bulan kerja, dan pekerjaan sebagai pekerja tetap.
- (g) Terhadap Surat Permohonan, Tergugat mengeluarkan Surat Permintaan tertanggal 1 Februari 2021 Perihal: Pelanggaran Surat Perjanjian Bersama, dimana pada intinya menganggap bahwa Penggugat telah melakukan pelanggaran terhadap janjinya dalam PB untuk tidak mengajukan tuntutan. Terhadap adanya pelanggaran tersebut, Tergugat menuntut Penggugat untuk mengganti biaya yang timbul sejak pelanggaran PB sebesar Rp100.000.000.
- (h) Setelah itu, Tergugat dan Penggugat melakukan beberapa pertemuan bipartit, yaitu di tanggal 1 September 2020, 3 September 2020, dan 9 Januari 2021, namun tidak mencapai titik temu hingga mediasi dilakukan.
- (i) Setelah hubungan antara Penggugat dan Tergugat berakhir, Penggugat bahkan telah mencairkan BPJS Ketenagakerjaannya secara penuh, yang mana apabila Penggugat masih bekerja pada Tergugat seharusnya hanya dapat mencairkan setengahnya. Hal ini menunjukkan bahwa Penggugat telah memahami bahwa ia tidak lagi merupakan karyawan Tergugat. Dengan demikian, Penggugat juga seharusnya tidak dapat melanjutkan bekerja di Tergugat apa lagi meminta upah dari Tergugat sejak PKWTnya berakhir. Hal ini menunjukkan niat Penggugat yang mengajukan Gugatan hanya semata-mata untuk mendapatkan keuntungan sebesar-besarnya.



(j) Pada tanggal 15 April 2021 Penggugat kemudian bersama-sama dengan Slamet Butar Butar mengajukan gugatan dalam Perkara No. 65. Gugatan tersebut dinyatakan tidak dapat diterima oleh PHI Serang, yang mana putusan tersebut telah berkekuatan hukum tetap.

20. Selain itu, perlu menjadi catatan bahwa Penggugat tidak pernah datang ke Tergugat untuk bekerja ke area perusahaan Tergugat pada setiap jeda waktu pekerjaan. Sehingga, Penggugat seharusnya memahami bahwa Penggugat adalah pekerja dengan PKWT. Penggugat juga tidak pernah mempermasalahkan PKWTnya dan baru mempermasalahkan hal tersebut ketika berakhirnya PKWT Penggugat terakhir, yaitu pada 30 Agustus 2020, hanya untuk memberi kesan bahwa telah terjadi pemutusan hubungan kerja terhadap Penggugat secara sepihak, padahal tidak demikian halnya sebagaimana Tergugat telah uraikan pada butir 19 di atas.

21. Untuk memudahkan pembacaan dan pemahaman atas kronologis hubungan kerja Penggugat, berikut Tergugat sampaikan ringkasan kronologis hubungan kerja tersebut dalam bentuk tabel:

Tabel Kronologis Hubungan Kerja Penggugat dan Tergugat (Tabel 3)

Periode Kerja	Dasar	Bagian	Jabatan	Alasan Berakhir
23 April 2015 – 22 Maret 2018 (2 tahun 11 bulan)	PKWT	Sampl e	Operato r	Habis kontrak
Penandatanganan PB tanggal 23 Juli 2018				
Jeda (4 bulan 1 minggu)				
1 Agustus 2018 – 30 Agustus 2020 (2 tahun 1 bulan)	PKWT	Cutting	Operato r	Habis kontrak



22. Jika dilihat dari Tabel 3 tersebut di atas, tampak jelas bahwa hubungan kerja antara Penggugat dan Tergugat memiliki jeda. Jeda ini melebihi 30 hari yang memenuhi ketentuan dalam Pasal 59 ayat (6) UU No. 13/2003 dan Pasal 3 ayat (6) Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor KEP-100/MEN/VI/2004 Tahun 2004 tentang Ketentuan Pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (Kemenakertrans Nomor KEP-100/2004). Selain itu, Penggugat sudah tidak bekerja lagi pada Tergugat setelah 30 Agustus 2020. Bila jeda waktu yang dijelaskan dalam Tabel 3 ditambah dengan waktu antara hari terakhir Penggugat bekerja hingga tanggal Jawaban ini diajukan, Penggugat tidak bekerja pada Tergugat selama 1 tahun 8 bulan. Kendati demikian, Penggugat mengajukan permintaan pembayaran seakan-akan Penggugat terus bekerja tanpa jeda sampai dengan saat ini. Perlu dicatat pula bahwa berdasarkan Pasal 93 ayat (1) UU No. 13/2003, upah tidak dibayar apabila pekerja/buruh tidak melakukan pekerjaan. Selain itu, pengecualian-pengecualian dalam Pasal 93 ayat (2) UU No. 13/2003 juga tidak berlaku disini sehingga tidak ada alasan untuk Penggugat meminta upah tersebut.
23. Selain itu, Tergugat tidak pernah melakukan pemutusan hubungan kerja secara sepihak. Melainkan, hal tersebut dikarenakan berakhirnya jangka waktu kerja Penggugat pada Tergugat sebagaimana telah disepakati sendiri secara sukarela oleh Penggugat dalam Pasal 10 dan bagian akhir PKWT yang berbunyi sebagai berikut:



"Pasal 10

Pihak Kedua/Pekerja secara otomatis berhenti bilamana perjanjian kontrak ini telah berakhir, tanpa mendapat pesangon dalam bentuk apapun dari perusahaan.

Demikianlah Kesepakatan Kerja Waktu Tertentu (Kontrak Kerja) ini dibuat dan ditandatangani oleh kedua belah pihak dalam keadaan sehat walafiat lahir dan batin tanpa tekanan ataupun paksaan dari pihak manapun..." (cetak tebal dan garis bawah merupakan penekanan oleh Tergugat)

24. Sehingga terbukti dengan jelas bahwa berdasarkan ketentuan tersebut di atas, berakhirnya hubungan ketenagakerjaan Penggugat dengan Tergugat adalah terjadi demi hukum, bukan karena penetapan secara sepihak dari Tergugat.
25. Lebih lanjut, mohon perhatian Majelis Hakim yang Terhormat akan hal-hal sebagai berikut:
 - (a) Selama Penggugat bekerja pada Tergugat, tidak pernah sekalipun Penggugat menyampaikan keluhan kesah bahwa dirinya dipekerjakan berdasarkan PKWT. Padahal, Penggugat dimungkinkan untuk menyampaikan keluhan kesah tentang hubungan kerjanya berdasarkan PKWT sebagaimana diatur dalam (i) Perjanjian Kerja Bersama antara PT Mulia Cemerlang Abadi Multi Industry dengan Serikat Pekerja Nasional dan Kesatuan Serikat Pekerja Nasional Periode 2017-2019 yang ditetapkan tanggal 26 Oktober 2017 dan Periode 2019-2020 berdasarkan Surat Kesepakatan Perpanjangan tanggal 25 Oktober 2019 (Perjanjian Kerja Bersama), yang secara khusus diatur dalam Pasal 6 tentang Pengakuan Hak-Hak Pengusaha dan Hak-Hak Serikat Pekerja dan Pasal 60 tentang Tata Cara Penyampaian dan Penyelesaian Keluh Kesah; (ii) Kebijakan



Perusahaan tentang Hak-Hak Karyawan yang ditetapkan tanggal 25 Agustus 2009 sebagaimana diubah pada 19 November 2012, yang secara khusus diatur dalam Pasal 3; dan (iii) Kebijakan Perusahaan tentang Dialog dan Keluh Kesah Karyawan yang ditetapkan tanggal 24 Agustus 2009 sebagaimana diubah pada 19 November 2012. Walaupun Tergugat telah membuat suatu sistem dan prosedur untuk menampung dan menindaklanjuti setiap keluhan kesah dari pekerja, Penggugat sama sekali tidak pernah mengajukan keluhan kesah mengenai status dirinya sebagai pekerja PKWT kepada Tergugat selama ini.

- (b) Penggugat merupakan salah satu anggota Serikat Pekerja Nasional (SPN) Kabupaten Tangerang. Sehingga seharusnya keluhan kesah tersebut, jika pun ada, dapat didiskusikan bersama dengan SPN untuk ditindaklanjuti bersama-sama dengan Tergugat. Anehnya, kesempatan yang cukup besar tersebut justru tidak pernah digunakan oleh Penggugat, dan sebaliknya, isu status pekerja PKWT dan keabsahan berakhirnya PKWT timbul belakangan setelah jangka waktu PKWT Penggugat terakhir berakhir.
26. Berdasarkan uraian di atas terbukti dengan jelas bahwa Penggugat telah beritikad buruk, dengan berupaya membuat Tergugat untuk memberikan sejumlah pembayaran tertentu dengan mengajukan Gugatan yang tidak berdasar ini.
27. Perlu diingat juga bahwa Penggugat secara sukarela telah 2 kali melamar kerja kepada Tergugat hal mana seharusnya tidak dilakukan apabila Penggugat memang merasa keberatan dengan kebijakan Tergugat yang mempekerjakan dirinya berdasarkan PKWT.



28. Berdasarkan uraian di atas, terlihat dengan jelas itikad buruk Penggugat dalam mengajukan Gugatan ini. *Pertama*, Penggugat secara sengaja menyembunyikan fakta-fakta penting dalam Gugatannya, antara lain mengenai permintaan untuk dipekerjakan kembali yang dilakukan Penggugat. Jelas bahwa Gugatan diajukan demi mendapatkan keuntungan sebesar-besarnya. *Selain itu*, apabila Penggugat benar-benar percaya bahwa haknya telah dilanggar dengan bekerja pada Tergugat, Penggugat seharusnya tidak meminta dipekerjakan kembali pada Tergugat, atau setidaknya mengajukan keluh kesah kepada Tergugat. Namun sebaliknya, terlihat dengan jelas itikad buruk Penggugat yang justru mengajukan Gugatan tidak berdasar ini, *setelah beberapa tahun bekerja pada Tergugat*, untuk mendapatkan keuntungan sebesar-besarnya.

D. Keabsahan Berakhirnya Jangka Waktu PKWT Penggugat

29. Dari uraian di atas, terlihat jelas bahwa sebenarnya tidak terdapat isu mengenai status Penggugat yang merupakan mantan pekerja PKWT, baik dari segi pekerjaan yang memang sementara dan sekali selesai sifatnya, maupun dari segi periode kerja Penggugat yang tidak pernah melebihi 3 tahun per periode kerja.

30. Oleh karena itu, setiap dan seluruh PKWT antara Penggugat dengan Tergugat adalah sah, termasuk berakhirnya setiap PKWT dimana Tergugat tidak “menetapkan” atau “memutus secara sepihak” hubungan kerja dengan Penggugat. Pemutusan hubungan kerja adalah terjadi dalam hal hubungan ketenagakerjaan berdasarkan PKWT diberhentikan sebelum jangka waktu yang telah disepakati. Namun, dalam kasus ini tidak terdapat pemutusan hubungan kerja karena berakhirnya hubungan ketenagakerjaan Penggugat dan Tergugat adalah akibat jangka waktu yang telah disepakati telah habis.



31. Hal tersebut di atas pun diatur dalam Pasal 61 ayat (1) dan Pasal 62

UU No. 13/2003 yang mengatur sebagai berikut:

Pasal 61 UU No. 13/2003

“(1) Perjanjian kerja berakhir apabila:

...

b. berakhirnya jangka waktu perjanjian kerja;

...”

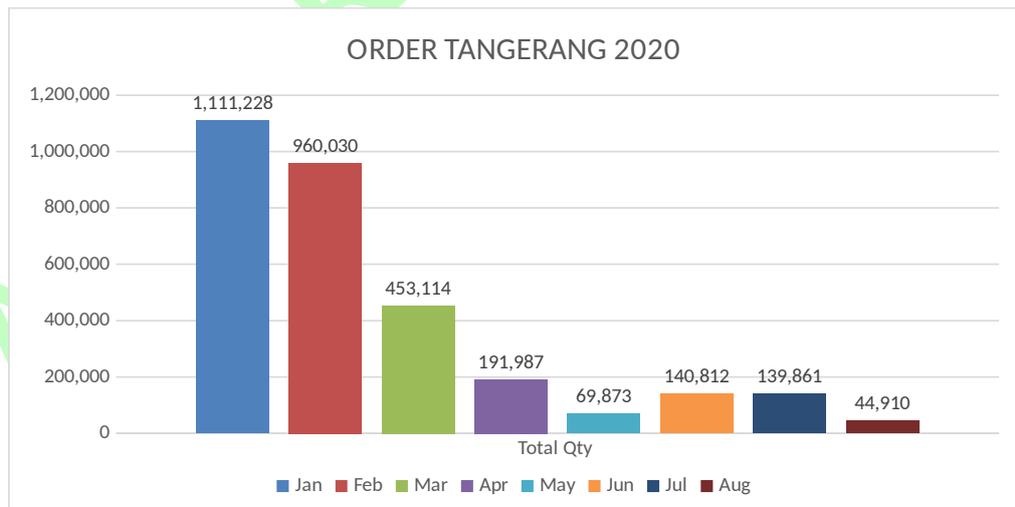
Pasal 62 UU No. 13/2003

“Apabila salah satu pihak mengakhiri hubungan kerja sebelum berakhirnya jangka waktu yang ditetapkan dalam perjanjian kerja waktu tertentu, ...”

32. Tergugat pun tidak dapat dipaksakan untuk memperpanjang PKWT atau mempekerjakan kembali Penggugat. Lebih lanjut, Tergugat pun memiliki dasar yang jelas untuk tidak mempekerjakan Penggugat kembali, yaitu karena terjadinya penurunan pesanan secara terus menerus akibat pandemi COVID-19. Bahkan, setelah bulan Agustus 2020, Pabrik Tangerang berhenti produksi dan ekspor. Berikut adalah grafik yang menjelaskan pemesanan yang diterima Pabrik Tangerang:



Grafik Penurunan Pesanan di Pabrik Tangerang Pada Tahun 2020 (Grafik 5)



33. Mengingat bahwa berhentinya hubungan kerja antara Penggugat dan Tergugat adalah akibat berakhirnya PKWT, Penggugat tidak dapat meminta pembayaran upah, sebagaimana dijelaskan lebih lanjut dalam butir 82 s.d. 85 di bawah. Hal ini karena berhentinya hubungan kerja Penggugat dan Tergugat telah disepakati oleh Penggugat sendiri dalam PKWTnya, sebagaimana dijelaskan pada butir 19 di atas.

II. DALAM EKSEPSI

- A. Penggugat Tidak Memiliki Landasan Hukum Untuk Mengajukan Gugatan ini Karena Telah Mengesampingkan Haknya untuk Menggugat Tergugat

34. Sebagaimana dijelaskan pada butir 19 di atas, berdasarkan PB, Penggugat telah sepakat untuk tidak mengajukan tuntutan kepada Tergugat. Yahya Harahap dalam bukunya *Hukum Acara Perdata* (Grafika, 2016, hal. 462), menjelaskan mengenai eksepsi atas dasar bahwa penggugat telah sepakat untuk tidak akan menggugat "Ada juga *exceptio pacti conventi*. Berupa sangkalan yang meminta gugatan digugurkan atas alasan, penggugat telah membuat persetujuan bahwa sengketa tersebut tidak akan digugat (*that the plaintiff had agreed not to sue*)."



35. Oleh karena itu, jelas bahwa Penggugat sudah tidak memiliki hak mengajukan Gugatan karena Penggugat telah membuat janji untuk tidak mengajukannya. Dengan demikian sudah seharusnya Majelis Hakim yang Terhormat menyatakan Gugatan tidak dapat diterima dengan alasan Penggugat sudah tidak memiliki hak mengajukan Gugatan.

B. Gugatan Harus Dinyatakan Tidak Dapat Diterima (*Niet Onvankelijeverklaard*) Karena Gugatannya Kabur (*Obscuur Libel*)

36. Gugatan yang diajukan oleh Penggugat sangat kabur karena:

- (i) posita yang dijabarkan oleh Penggugat dalam Gugatan *bertentangan satu dengan lainnya*;
- (ii) isi posita Gugatan *tidak berkorelasi* dengan petitum dan *bahkan bertentangan* dengan petitum; dan
- (iii) petitum Gugatan menuntut hal-hal yang *tidak dijelaskan dasarnya* dalam posita.

37. Gugatan yang kabur (*obscuur libel*) patut dinyatakan tidak dapat diterima (*niet onvankelijeverklaard*). Retnowulan Sutanto dalam bukunya, *Hukum Acara Perdata* (CV Mandar Maju, 2005, hal. 17) menjelaskan seperti berikut:

"Dalam surat gugatan harus pula dilengkapi dengan petitum, yaitu hal-hal apa yang diinginkan atau diminta oleh penggugat untuk diputuskan, ditetapkan dan diperintahkan Hakim. Petitum ini harus lengkap dan jelas, karena bagian dari surat gugatan ini yang terpenting. Apabila petitum tidak jelas atau tidak sempurna dapat berakibat tidak diterimanya petitum tersebut. Demikian pula gugatan yang berisi pernyataan-pernyataan yang bertentangan satu sama lain disebut obscuur libel (gugatan yang tidak jelas atau gugatan kabur), yang berakibat tidak diterimanya atau ditolakny gugatan



tersebut." (cetak tebal dan garis bawah merupakan penekanan oleh Tergugat)

38. Sudikno Mertokusumo dalam bukunya, *Hukum Acara Perdata Indonesia* (Cahaya Atma Pustaka, 2013, hal. 57), menjelaskan salah satu batasan gugatan yang kabur sebagai berikut:

"Arti obscur libel itu sendiri adalah "tulisan yang tidak terang". Adapun yang dimaksud adalah gugatan yang berisi pernyataan-pernyataan yang bertentangan satu sama lain (Stein, 1973: 94). Pada umumnya, gugatan yang mengandung obscur libel berakibat tidak dapat diterimanya gugatan." (cetak tebal dan garis bawah merupakan penekanan oleh Tergugat)

39. Berikut Tergugat uraikan lebih lanjut alasan Gugatan Penggugat sangat kabur.

B.1. Posita Bertentangan Satu Dengan Lainnya

40. Gugatan mengandung cacat di mana posita yang dibuat Penggugat mengandung beberapa pernyataan yang saling bertentangan. Posita yang saling bertentangan sudah sepatutnya menjadikan Gugatan menjadi kabur. Berikut adalah bagian-bagian posita yang bertentangan satu dengan lainnya:

1) *Penggugat di satu sisi mengakui bahwa PKWT Penggugat telah habis, tetapi di bagian lain mendalilkan bahwa Tergugat telah melakukan pemutusan hubungan kerja yang sama sekali tidak dijelaskan oleh Penggugat*

41. Pada butir 1 bagian "Fakta-Fakta Hukum" halaman 2 Gugatan, Penggugat mengakui bahwa PKWT Penggugat berlaku "sampai dengan 30 Agustus 2020". Lalu, kemudian pada butir 2 dan 5 halaman 3 Gugatan, Penggugat tiba-tiba menyebutkan bahwa Tergugat telah melakukan "pemutusan hubungan kerja" dan bahwa



pemutusan tersebut merupakan "PHK sepihak yang merupakan tindakan sewenang-wenang".

42. Perlu ditekankan bahwa Penggugat sama sekali tidak menjelaskan bagaimana pemutusan hubungan kerja yang didalilkannya tersebut dilakukan. Tanpa penjelasan apapun tiba-tiba pada butir 2 halaman 3 Gugatan Penggugat berdalil bahwa Tergugat telah melakukan pemutusan hubungan kerja. Selanjutnya, bagaimana dapat dikatakan telah terjadi "PHK sepihak yang merupakan tindakan sewenang-wenang" apabila Penggugat sendiri mengakui bahwa PKWT Penggugat telah habis masa keberlakuannya dalam butir 1 halaman 2 Gugatan?
43. Mohon perhatian Majelis Hakim yang Terhormat bahwa pada butir sebelumnya, Penggugat hanya menjabarkan hubungan hukum antara Penggugat dan Tergugat tanpa memberikan penjelasan bagaimana pemutusan hubungan kerja dilakukan oleh Tergugat.
44. Yurisprudensi Mahkamah Agung menjelaskan bahwa suatu gugatan adalah kabur apabila posita tidak menjelaskan kejadian yang menjadi dasar gugatan:

Putusan Mahkamah Agung No. 1149 K/Sip/1970 tanggal 17 April 1971, yang mengandung kaidah hukum sebagai berikut:

"Kaidah Hukum: Posita (fundamentum petendi) tidak menjelaskan dasar hukum (rechtsgrond) dan kejadian yang mendasari gugatan (vide Pasal 8 RV), maka gugatan kabur."

45. Sebagai catatan, pada bagian A butir 6 halaman 4 pada gugatan Perkara No. 65, Penggugat mendalilkan bahwa Penggugat "*dilarang untuk datang ke area perusahaan (TERGUGAT) untuk melaksanakan pekerjaan sebagaimana mestinya*". Walaupun tuduhan tersebut tidak terbukti, tuduhan tersebut digunakan sebagai dasar untuk Penggugat berdalil bahwa Tergugat telah melakukan



pemutusan hubungan kerja dalam Perkara No. 65. Sekarang Penggugat tidak lagi menyebutkan dalil tersebut tetapi hal tersebut berdampak pada Gugatan menjadi kabur karena tidak jelas tindakan apa yang Tergugat lakukan yang dapat dikatakan sebagai tindakan pemutusan hubungan kerja.

46. Sebagaimana akan dijelaskan dalam bagian pokok perkara pada butir 82 s.d. 85 di bawah, dalam perkara ini memang tidak terjadi pemutusan hubungan kerja karena yang terjadi adalah PKWT Penggugat telah habis masa keberlakuannya, sebagaimana Penggugat sendiri pun akui dalam butir 1 halaman 2 Gugatan.

47. Oleh karena itu, sudah jelas bahwa posita dalam Gugatan saling bertentangan sehingga patut dinyatakan kabur oleh Majelis Hakim yang Terhormat. Bila pun tidak bertentangan, sudah sepatutnya Gugatan dinyatakan kabur karena Penggugat mendalilkan telah terjadi pemutusan hubungan kerja tanpa memberikan penjelasan bagaimana pemutusan tersebut dilakukan.

2) *Penggugat di satu sisi mendalilkan bahwa Penggugat adalah pekerja dengan PKWTT sejak Penggugat diterima bekerja di Tergugat, tetapi di bagian lain mengakui bahwa terdapat jeda*

48. Pada butir 3 halaman 3 Gugatan, Penggugat mendalilkan bahwa Penggugat merupakan pekerja dengan "*Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT) berlaku sejak Penggugat diterima bekerja pada Tergugat*" yaitu 23 April 2015. Namun, pada butir 1 halaman 2 Gugatan, Penggugat sendiri mengaku bahwa terdapat jeda yaitu selama 4 bulan 1 minggu dari 22 Maret 2018 hingga 1 Agustus 2018, sebagaimana Tergugat uraikan dalam Tabel 3 pada butir 21 di atas.

49. Lalu bila Penggugat menganggap dirinya adalah pekerja PKWTT sejak 23 April 2015, mengapa Penggugat tidak bekerja dan meminta upah selama 4 bulan 1 minggu tersebut? Karena tentu selama jeda



tersebut Penggugat sama sekali tidak bekerja dan menerima upah dari Tergugat.

50. Oleh karena itu, Gugatan adalah kabur karena apabila Penggugat memang benar merupakan pekerja PKWTT sejak pertama kali dipekerjakan oleh Tergugat pada 23 April 2015, maka seharusnya tidak akan terdapat jeda selama 4 bulan 1 minggu antara dua periode kerja Penggugat.

3) *Penggugat di satu sisi mendalilkan bahwa PKWT batal demi hukum, tetapi di bagian lain mendalilkan bahwa dalam hal demikian PKWT demi hukum menjadi PKWTT*

51. Pada butir 3 halaman 3 Gugatan, Penggugat mendalilkan bahwa “akibat dari batal demi hukumnya Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT)” tetapi selanjutnya mendalilkan “menjadi Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT)”. Tidak jelas apakah dalil Penggugat dalam hal ini apakah PKWT Penggugat:

- (a) batal demi hukum; atau
(b) demi hukum menjadi PKWTT.

52. Pasal 59 ayat (7) UU No. 13/2003 mengatur bahwa “*Perjanjian kerja untuk waktu tertentu yang tidak memenuhi ketentuan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1), ayat (2), ayat (4), ayat (5), dan ayat (6) maka demi hukum menjadi perjanjian kerja waktu tidak tertentu.*” Namun, tidak ada ketentuan bahwa sebuah PKWT batal demi hukum dan demi hukum menjadi PKWTT.

53. Menurut Subekti dalam bukunya *Hukum Perjanjian* (Intermasa, 2005, hal. 20), apabila suatu perjanjian batal demi hukum, maka perjanjian tersebut dianggap tidak pernah ada dan para pihak dikembalikan pada keadaan sebelum perjanjian tersebut dibuat. Dengan kata lain, dengan Penggugat mendalilkan bahwa PKWT antara Penggugat dan Tergugat batal demi hukum, Penggugat meminta agar Penggugat



dikembalikan pada keadaan sebelum Penggugat bekerja pada Tergugat dimana Penggugat bukan merupakan pekerja Tergugat sama sekali. Yang mana apabila hal tersebut dikabulkan malah justru merugikan Penggugat karena harus mengembalikan segala upah yang telah diterima selama ini.

54. Dari kutipan-kutipan Gugatan tersebut di atas, terlihat jelas terjadi pertentangan antara dalil Penggugat bahwa PKWT batal demi hukum (dianggap tidak pernah ada) dan PKWT demi hukum merupakan PKWTT. Oleh karena itu, jelas bahwa Gugatan tidak memenuhi syarat formil gugatan dan patut dinyatakan tidak diterima.

B.2. Posita Bertentangan dengan Petitum

55. Gugatan juga mengandung cacat di mana posita dan petitum saling bertentangan dan mengakibatkan Gugatan menjadi kabur karena seharusnya petitum didasari oleh hal-hal yang didalilkan dalam posita.

56. Yurisprudensi Mahkamah Agung jelas menunjukkan bahwa suatu gugatan harus dinyatakan tidak dapat diterima apabila posita bertentangan dengan petitum. Yurisprudensi Mahkamah Agung tersebut antara lain terdiri dari:

Putusan Mahkamah Agung No. 1075 K/Sip/1980, tanggal 8 Desember 1982, yang mengandung kaidah hukum sebagai berikut:

“Kaidah Hukum: Pengadilan Tinggi tidak salah menerapkan hukum, karena petitum bertentangan dengan posita, lalu gugatan dinyatakan tidak dapat diterima.”

Putusan Mahkamah Agung No. 67 K/Sip/1972 tanggal 13 Agustus 1972, yang menyatakan sebagai berikut:

“bahwa berhubungan dengan apa yang dipertimbangkan di atas, karena dalil-dalil penggugat asal tidak selaras/bertentangan dengan petitum-petitumnya dan putusan Pengadilan Negeri/Pengadilan



Tinggi tidak cukup memberi alasan, maka putusan-putusan Pengadilan Tinggi dan Pengadilan Negeri harus dibatalkan dan Mahkamah Agung akan mengadili sendiri perkara ini yaitu dengan menolak gugatan penggugat asal sekarang tergugat dalam kasasi.

(cetak tebal dan garis bawah merupakan penekanan oleh Tergugat)

1) *Penggugat dalam positanya beralih bahwa Penggugat adalah berstatus PKWTT, tetapi dalam petitumnya tidak meminta hubungan kerja demi hukum menjadi PKWTT*

57. Pada butir 5 halaman 3 Gugatan, Penggugat mendalilkan bahwa "*hubungan kerja Penggugat dengan Tergugat adalah berstatus PKWTT*". Namun, dalam petitumnya, Penggugat hanya meminta pembayaran upah tanpa terlebih dahulu meminta ditetapkan sebagai pekerja PKWTT.

58. Hal tersebut menunjukkan bahwa posita dan petitum Penggugat tidak saling mendukung. Mahkamah Agung dalam putusannya No. 281 K/Pdt.Sus-PHI/2019 tanggal 9 April 2019 menyatakan:

"Bahwa namun demikian pertimbangan Judex Facti perlu diperbaiki bahwa alasan gugatan tidak dapat diterima bukan karena Penggugat telah mangkir kerja sejak 2015, hal ini tidak ada dasar hukumnya melainkan karena gugatan Penggugat kabur dengan pertimbangan dalam dalil gugatan mendalilkan hubungan kerja berdasar perjanjian kerja waktu tidak tertentu (PKWTT) tetapi dalam petitum meminta pesangon tanpa terlebih dahulu meminta hubungan kerja demi hukum menjadi perjanjian kerja waktu tidak tertentu (PKWTT)."

(cetak tebal dan garis bawah merupakan penekanan oleh Tergugat)

59. Oleh karena itu, jelas bahwa Gugatan adalah kabur karena dalam posita Penggugat mendalilkan bahwa ia adalah pekerja PKWTT, tetapi dalam petitumnya Penggugat hanya meminta pembayaran



tanpa terlebih dahulu meminta hubungan kerja demi hukum menjadi hubungan PKWTT.

2) *Penggugat dalam positanya beralih bahwa Penggugat adalah berstatus PKWTT, tetapi dalam petitumnya meminta agar Penggugat dipekerjakan kembali*

60. Pada butir 5 halaman 3 Gugatan, Penggugat mendalilkan bahwa "hubungan kerja Penggugat dengan Tergugat adalah berstatus PKWTT". Namun, dalam petitumnya, Penggugat meminta agar Penggugat dipekerjakan kembali.

61. Hal ini saling bertentangan karena apabila memang Penggugat selama ini merupakan pekerja PKWTT yang hubungan ketenagakerjaannya dengan Tergugat tidak terputus (*quod non*), maka Penggugat tidak perlu dipekerjakan kembali. Dengan Penggugat meminta Tergugat untuk mempekerjakan Penggugat kembali, Penggugat telah mengakui bahwa hubungan ketenagakerjaannya dengan Tergugat telah terputus. Dan dengan merujuk pada butir 1 halaman 2 Gugatan, terputusnya hubungan tersebut adalah karena PKWT Penggugat telah habis masa berlakunya.

62. Oleh karena itu, jelas bahwa Gugatan adalah kabur karena dalam posita Penggugat mendalilkan bahwa ia adalah pekerja PKWTT, tetapi dalam petitumnya malah meminta dipekerjakan kembali.

Petitum meminta hal yang tidak dijelaskan dalam posita

63. Posita tidak hanya harus selaras dengan petitum, tetapi juga harus menjelaskan mengapa petitum selayaknya dikabulkan. Apabila posita tidak memberikan penjelasan untuk petitum, maka gugatan tersebut adalah kabur.

64. Hal ini diakui oleh yurisprudensi Mahkamah Agung No. 720 K/Pdt/1997, tanggal 9 Maret 1999, yang menyatakan sebagai berikut:



“Petitum suatu gugatan perdata harus didasarkan dan didukung oleh positum/dalil-dalil gugatannya yang diuraikan secara jelas, sehingga akan nampak adanya hubungan yang berkaitan satu sama lain dengan petitumnya. Bilamana hubungan antara positum dengan petitum, tidak ada atau tidak jelas, maka menjadikan gugatan tersebut adalah kabur, sehingga menurut hukum acara perdata, gugatan yang berkualitas demikian itu, harus dinyatakan: “tidak dapat diterima.” (cetak tebal dan garis bawah merupakan penekanan oleh Tergugat)

1) Posita tidak menjelaskan mengenai dasar permintaan upah hingga bulan Maret 2022.

65. Dalam posita dan petitumnya Penggugat meminta pembayaran upah hingga bulan Maret 2022 dengan dasar argumentasi bahwa Penggugat adalah pekerja dengan status PKWTT. Bilapun Penggugat merupakan pekerja PKWTT yang berhak menerima upah dari Tergugat (*quod non*), tidak jelas dasar Penggugat meminta upah untuk bulan Desember 2021, Januari 2022, Februari 2022, dan Maret 2022. Gugatan diajukan pada tanggal 24 November 2021, tetapi Penggugat tidak hanya meminta upah untuk waktu yang telah lewat, tetapi juga meminta upah untuk waktu yang akan datang. Permintaan ini tentu melanggar ketentuan Pasal 93 ayat (1) UU No. 13/2003 yang mengatur bahwa upah tidak dibayar apabila pekerja/buruh tidak melakukan pekerjaan.
66. Hal ini tentu tidak masuk akal. Karena bilapun Penggugat bekerja pada Tergugat selama ini, tidak ada dasar apa pun untuk Penggugat meminta empat bulan gaji di muka sebelum waktunya. Penggugat juga sama sekali tidak memberikan dasar yang dapat membenarkan permintaan ini. Bila tuntutan upah di masa depan seperti ini dapat diminta, lantas timbul pertanyaan: sejauh apa di masa depan



permintaan upah dapat diminta? Hal ini tentu sangat tidak berdasar dan tidak dapat dimintakan.

67. Yurisprudensi Mahkamah Agung secara konsisten menunjukkan bahwa suatu gugatan adalah kabur dan harus dinyatakan tidak dapat diterima apabila permohonan ganti kerugian tidak didukung perincian. Dalam hal ini, standar pembuktian yang sama seharusnya digunakan dalam permohonan pembayaran upah. Pasal 57 UU No. 2/2004 mengatur bahwa hukum acara yang berlaku pada PHI adalah Hukum Acara Perdata yang berlaku pada pengadilan dalam lingkungan peradilan umum, kecuali yang diatur secara khusus dalam UU No. 2/2004.

68. UU No. 2/2004 tidak mengatur mengenai beban pembuktian sehubungan dengan pembayaran upah. Oleh karena itu, Majelis Hakim yang Terhormat dapat merujuk pada hukum acara perdata umum beserta putusan-putusan peradilan umum berikut yang menjelaskan bahwa suatu gugatan adalah kabur dan harus dinyatakan tidak dapat diterima apabila permohonan ganti kerugian tidak didukung perincian:

Putusan Mahkamah Agung No. 492 K/Sip/1970, tanggal 16 Desember 1970, yang menyatakan sebagai berikut:

"bahwa setelah melihat alasan-alasan hukum dalam gugatan dihubungkan dengan perincian dari tuntutan, menurut pendapat Mahkamah Agung gugatan kompensasi harus dinyatakan tidak dapat diterima atas dasar gugatan yang tidak sempurna, setidaknya apa yang dituntut kurang jelas, umpamanya tuntutan-tuntutan:

sub a:

...

sub e: karena dalam dalil-dalil gugatan penggugat tidak secara konkrit (tegas) dirumuskan ganti-rugi sejumlah Rp1.000.000,- itu



dengan perincian kerugian-kerugian apa saja, maka tuntutan sub e pula harus dinyatakan tidak dapat diterima" (cetak tebal dan garis bawah merupakan penekanan oleh Tergugat)

Putusan Mahkamah Agung No. 598 K/Sip/1971, tanggal 18 Desember 1971, yang mengandung kaidah hukum sebagai berikut:

"Kaidah Hukum: Gugatan dimana Penggugat tidak dapat membuktikan secara rinci adanya dan besarnya kerugian yang diderita harus ditolak."

Putusan Mahkamah Agung No. 1057 K/Sip/1973, tanggal 25 Maret 1976, yang mengandung kaidah hukum sebagai berikut:

"Kaidah Hukum: Karena tuntutan ganti rugi tidak diperinci, gugatan ganti rugi tersebut harus dinyatakan tidak dapat diterima."

Putusan Mahkamah Agung No. 19 K/Sip/1983, tanggal 3 September 1983, yang menyatakan sebagai berikut:

"bahwa oleh karena gugatan ganti rugi tersebut tidak diperinci dan lagi pula belum diperiksa oleh judex factie, maka gugatan ganti rugi tersebut dinyatakan tidak dapat diterima"

69. Karena jumlah upah yang disebutkan dalam petitum Penggugat tidak didukung oleh perhitungan atau perincian dalam posita, sudah jelas bahwa Gugatan adalah kabur.
 - 2) Penggugat meminta putusan provisi tanpa mengajukan dasar atau alasan apapun
70. Sebagaimana telah dijelaskan di butir 63 dan 64 di atas, suatu petitum harus didukung oleh dalil-dalil dalam posita. Dalam hal ini Penggugat meminta putusan provisi. Namun, posita Penggugat sama sekali tidak memberikan penjelasan atau alasan mengapa petitum tersebut selayaknya dikabulkan.
71. Oleh karena itu, berdasarkan hal-hal yang diuraikan di atas jelas terbukti menurut hukum bahwa Gugatan kabur, dan oleh karenanya



sudah sepatasnya menurut hukum Majelis Hakim yang Terhormat menolak Gugatan untuk seluruhnya atau setidaknya menyatakan Gugatan tidak dapat diterima (*niet onvankelijkeverklaard*).

III. **DALAM POKOK PERKARA**

72. Tergugat mohon agar hal-hal yang telah Tergugat sampaikan dalam bagian Eksepsi di atas secara *mutatis mutandis* dianggap termasuk dan merupakan satu kesatuan yang tidak terpisahkan dengan bagian Pokok Perkara ini.

73. Tergugat menolak dengan tegas setiap dan seluruh dalil Penggugat dalam Gugatan yang pada pokoknya menyatakan bahwa Penggugat merupakan pekerja tetap.

A. Penerapan PKWT Terhadap Hubungan Kerja Antara Penggugat dan Tergugat Telah Sesuai dengan Hukum dan Peraturan Perundang-undangan yang Berlaku

74. Dalam butir 4 halaman 3 Gugatan, Penggugat pada pokoknya mendalilkan bahwa Tergugat tidak dapat menerapkan PKWT pada Penggugat karena pekerjaan Penggugat bersifat "*terus menerus bukan sementara sifat atau jenisnya*". Namun demikian, Penggugat tidak mampu menguraikan alasan mengapa pekerjaannya merupakan pekerjaan yang bersifat terus menerus. Sebagaimana Tergugat uraikan dalam butir 12 s.d. 16 di atas, sifat dari pekerjaan Penggugat (Pekerjaan Penggugat) adalah bersifat tidak tetap dan dapat tunduk pada PKWT.

75. Pekerjaan Penggugat juga jelas-jelas bukan merupakan pekerjaan tetap oleh karena hal-hal berikut ini:

Alasan	Dasar Hukum	Penjelasan
Pekerjaan Penggugat <i>tidak</i>	Penjelasan Pasal 59 ayat (2) UU No. 13/2003	Kendati sebagian besar Pekerjaan Penggugat



Alasan	Dasar Hukum	Penjelasan
<p>memenuhi unsur pekerjaan bersifat tetap sebagaimana diatur dalam penjelasan Pasal 59 ayat (2) UU No. 13/2003.</p>	<p>mengatur sebagai berikut:</p> <p><i>“Yang dimaksud dengan pekerjaan yang bersifat tetap dalam ayat ini adalah pekerjaan yang sifatnya <u>terus menerus, tidak terputus-putus, tidak dibatasi waktu dan merupakan bagian dari suatu proses produksi dalam satu perusahaan atau pekerjaan yang bukan musiman.</u>”</i></p>	<p>adalah pada bagian produksi (<i>cutting</i>), namun sifat pekerjaan tersebut tidaklah terus menerus, melainkan terputus-putus dan dibatasi waktu oleh karena dalam butir 21 di atas terlihat jelas bahwa Pekerjaan Penggugat memiliki periode kerja dan jeda.</p>
<p>Pekerjaan Penggugat memenuhi unsur-unsur pekerjaan yang sementara atau sekali selesai sifatnya sebagaimana diatur dalam Pasal 59 ayat (1) (a) dan (b) UU No. 13/2003 dan Pasal 3 ayat (1) dan (2) Kemenakertrans</p>	<p>Pasal 59 ayat (1) (a) dan (b) UU No. 13/2003 yang mengatur sebagai berikut:</p> <p><i>“Perjanjian kerja untuk waktu tertentu hanya dapat dibuat untuk pekerjaan tertentu yang <u>menurut jenis dan sifat atau kegiatan pekerjaannya akan selesai dalam waktu tertentu, yaitu:</u></i></p> <p>a. <i>Pekerjaan yang <u>sekali selesai</u> atau yang</i></p>	<p>Sebagaimana Tergugat jelaskan dalam butir 12 di atas, Pekerjaan Penggugat untuk setiap periode kerja didasarkan atas sejumlah PO, dimana jika seluruh pekerjaan berdasarkan PO-PO tersebut telah selesai, maka periode kerja Penggugat saat itu juga berakhir.</p> <p>Ketika Penggugat kembali bekerja pada</p>



Alasan	Dasar Hukum	Penjelasan
Nomor KEP-100/2004.	<p><u>sementara sifatnya;</u></p> <p>b. <i>Pekerjaan yang diperkirakan penyelesaiannya dalam waktu yang tidak terlalu lama dan paling lama 3 (tiga) tahun; ...</i></p> <p>Ketentuan dalam pasal tersebut di atas, diatur lebih lanjut dalam Pasal 3 Kemenakertrans Nomor KEP-100/2004 yang mengatur sebagai berikut:²</p> <p><i>“1. PKWT untuk pekerjaan yang sekali selesai atau sementara sifatnya adalah PKWT yang didasarkan atas selesainya pekerjaan tertentu.</i></p> <p><i>2. PKWT sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) dibuat untuk paling</i></p>	<p>Tergugat setelah adanya jeda, Pekerjaan Penggugat dilakukan berdasarkan PO-PO yang berbeda, yang tidak ada sangkut pautnya dengan PO-PO pada periode kerja sebelumnya. Artinya setiap periode kerja Penggugat bukan merupakan suatu pembaharuan, melainkan suatu periode kerja yang berbeda, yang tidak ada sangkut pautnya dengan periode kerja sebelumnya. Hal ini juga terlihat dari kebijakan Tergugat yang memperlakukan Penggugat sebagai pekerja baru setiap kali Penggugat kembali bekerja pada Tergugat, yaitu dengan memberikan NIK yang</p>

² Tergugat hanya akan mencantumkan ayat-ayat yang relevan dari pasal terkait.



Alasan	Dasar Hukum	Penjelasan
	<i>lama 3 (tiga) tahun."</i>	berbeda-beda sebagaimana Tergugat jelaskan pada butir 18 di atas. Selain itu, mengingat pada dasarnya Pekerjaan Penggugat per PO dapat diselesaikan dalam kurun waktu yang singkat (sekitar 1 hingga 3 bulan), maka rata-rata PO-PO yang dikerjakan dalam kurun waktu tertentu tidak pernah melebihi jangka waktu 3 tahun sebagaimana terlihat pada butir 21 di atas.
Pekerjaan Penggugat dapat dilakukan untuk memenuhi pesanan atau target tertentu sebagaimana diatur dalam Pasal 5	Pasal 5 Kemenakertrans Nomor KEP-100/2004 yang mengatur sebagai berikut: "1. Pekerjaan-pekerjaan yang harus dilakukan untuk memenuhi pesanan atau target	Sebagaimana Tergugat jelaskan pada butir 13 di atas, ada kalanya Tergugat dibanjiri dengan pesanan dari pembeli internasional. Dalam hal ini Tergugat berada dalam kondisi memenuhi pesanan atau



Alasan	Dasar Hukum	Penjelasan
Kemenakertrans Nomor KEP- 100/2004.	<i>tertentu dapat dilakukan dengan PKWT sebagai pekerjaan musiman.</i> 2. <i>PKWT yang dilakukan untuk pekerjaan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) hanya diberlakukan untuk pekerja/buruh yang melakukan pekerjaan tambahan."</i>	target tertentu dimana Penggugat dapat diwajibkan untuk melakukan pekerjaan tambahan untuk sementara waktu.

76. Pekerjaan yang bergantung pada pesanan yang berubah-ubah dan terdapat jeda waktu antara periode kontrak merupakan "pekerjaan sementara" yang dapat dilakukan dengan PKWT sesuai dengan pertimbangan Majelis Hakim dalam Putusan Pengadilan Negeri Bandung No. 29/Pdt.Sus-PHI/2016/PN Bdg, tanggal 30 Maret 2016, yang telah dikuatkan dengan Putusan Mahkamah Agung No. 642K/Pdt.Sus-PHI/2016, tanggal 23 Agustus 2016, sebagai berikut:
- "Menimbang, bahwa berdasarkan pertimbangan-pertimbangan hukum tersebut di atas, dimana lama (tenggang waktu) order pekerjaan dari customer perusahaan lain yang diperoleh Penggugat tidaklah stabil, dan jumlah atau volume pekerjaan yang dikerjakan Penggugat adalah berubah-ubah setiap tahun, dan dari satu periode kontrak (PKWT) ke periode kontrak (PKWT) berikutnya terdapat jeda waktu (tidak ada hubungan kerja antara Penggugat dengan Para Tergugat) atau berlaku system off, maka PKWT antara Penggugat*



dengan Para Tergugat adalah sesuai dengan ketentuan Pasal 59 UU No. 13 Tahun 2003 dan karenanya pengakhiran hubungan kerja Para Tergugat adalah sah sesuai ketentuan Pasal 61 ayat (1) huruf b UU No. 13 Tahun 2003.”

77. Lebih lanjut, alasan lainnya mengapa Pekerjaan Penggugat bukan merupakan pekerjaan tetap adalah karena pekerjaan tersebut tidak diatur dalam Kemenakertrans Nomor KEP.233/MEN/2003 tanggal 31 Oktober 2003 tentang Jenis dan Sifat Pekerjaan Yang Dijalankan Secara Terus Menerus (Kemenakertrans Nomor KEP.233/2003) sebagai pekerjaan yang menurut jenis dan sifatnya harus dilaksanakan secara terus menerus.
78. Berdasarkan Pasal 3 Kemenakertrans Nomor KEP.233/2003, pekerjaan yang menurut jenis dan sifatnya harus dilaksanakan secara terus menerus terdiri dari:
- (a) Pekerjaan di bidang pelayanan jasa kesehatan;
 - (b) Pekerjaan di bidang pelayanan jasa transportasi;
 - (c) Pekerjaan di bidang jasa perbaikan alat transportasi;
 - (d) Pekerjaan di bidang usaha pariwisata;
 - (e) Pekerjaan di bidang jasa pos dan telekomunikasi;
 - (f) Pekerjaan di bidang penyediaan tenaga listrik, jaringan pelayanan air bersih (PAM), dan penyediaan bahan bakar minyak dan gas bumi;
 - (g) Pekerjaan di usaha swalayan, pusat perbelanjaan, dan sejenisnya;
 - (h) Pekerjaan di bidang media masa;
 - (i) Pekerjaan di bidang pengamanan;
 - (j) Pekerjaan di bidang konservasi; dan



- (k) Pekerjaan-pekerjaan yang apabila dihentikan akan mengganggu proses produksi, merusak bahan, dan termasuk pemeliharaan/perbaikan alat produksi.

Dari daftar pekerjaan di atas, Pekerjaan Penggugat tidak masuk dalam kategori pekerjaan yang menurut jenis dan sifatnya harus dilaksanakan secara terus menerus menurut Kemenakertrans Nomor KEP.233/2003.

79. Dalam hal ini, Majelis Hakim dalam Putusan Pengadilan Negeri Bandung No. 111/G/2011/PHI.PN.BDG, sebagaimana dikuatkan dengan Putusan Mahkamah Agung No. 481K/PDT.SUS/2012 juga menggunakan ketentuan dalam Pasal 3 Kemenakertrans Nomor KEP.233/2003 untuk menentukan jenis dan sifat pekerjaan terus menerus, dimana dalam pertimbangannya, pekerjaan yang tidak tercakup dalam Kemenakertrans Nomor KEP.233/2003 yang dikuatkan dengan fakta bahwa pekerja bekerja secara terputus-putus, merupakan pekerjaan sementara. Berikut Tergugat kutipkan bunyi pertimbangan tersebut.

“Menimbang, bahwa berdasarkan Pasal 59 ayat (2), ayat (3), ayat (4) dan ayat (5) serta ayat (6) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 yang pada pokoknya berbunyi “PKWT untuk pekerjaan yang bersifat tetap dan perpanjangan haruslah dengan jeda waktu” serta berdasarkan Pasal 3 Kepmenakertrans R.I Nomor : KEP-233/MEN/2003 yang berbunyi“ Jenis dan sifat pekerjaan yang dijalankan secara terus menerus adalah pekerjaan dibidang jasa pelayanan Jasa Kesehatan, Transportasi, pariwisata dst, sehingga terbukti pekerjaan pembuatan lemari plastik, kursi plastik dan laci plastik tidak termasuk jenis dan sifat pekerjaannya secara terus menerus, sehingga dalil Para Penggugat yang menyatakan pekerjaan yang dilaksanakan dalam kegiatan untuk menghasilkan



barang pada Perusahaan Tergugat secara terus menerus tidak berdasar hukum disamping para Penggugat bekerja berdasarkan perjanjian kerja terputus-putus dalam beberapa perjanjian kerja dan Para Penggugat dipanggil bekerja kembali dengan perjanjian kerja baru sesuai dengan kebutuhan Perusahaan Tergugat apabila banyaknya order serta perpanjangan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu dilakukan dengan jeda waktu sebagaimana pula diterangkan oleh saksi para Penggugat dan Tergugat, maka dengan demikian Bukti P-1 sampai dengan bukti P-19 Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) yang dibuat dan ditanda tangani oleh Para Penggugat dan Tergugat tidak bertentangan dengan Pasal 59 Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 Jo Kepmenakertrans R.I. Nomor KEP-100/MEN/VI/2004;”

- 80.** Dengan demikian, pekerjaan Penggugat yang tidak termasuk dalam pekerjaan sebagaimana dimaksud pada Pasal 3 Kemenakertrans Nomor KEP.233/2003 dengan dikuatkan fakta bahwa pekerjaan Penggugat memiliki jeda sebagaimana Tergugat uraikan dengan jelas pada butir 21 di atas, merupakan pekerjaan sementara yang dapat dilakukan dengan PKWT.
- 81.** Berdasarkan uraian pada butir 75 s.d. 80 di atas, nampak secara jelas bahwa Pekerjaan Penggugat bukan merupakan pekerjaan yang bersifat tetap, namun bersifat sementara. Oleh karenanya, PKWT Tergugat tidak melanggar ketentuan ketenagakerjaan sebagaimana Penggugat dalilkan pada butir 2 halaman 3 Gugatan, melainkan telah memenuhi ketentuan hukum yang berlaku (termasuk Pasal 1320 Kitab Undang-Undang Hukum Perdata (KUHPerdata) dan Pasal 52 dan Pasal 59 ayat (1) dan (2) UU No. 13/2003) sehingga PKWT tidak batal demi hukum dan/atau tidak berubah menjadi PKWTT sebagaimana didalilkan Penggugat pada butir 3 halaman 3 Gugatan.



82. Sebagai akibatnya, berdasarkan Pasal 1338 KUHPerdata, PKWT tersebut mengikat dan berlaku terhadap Penggugat dan Tergugat layaknya undang-undang bagi Penggugat dan Tergugat, dimana Pasal 10 dan bagian akhir dari PKWT tersebut mengatur sebagai berikut:

"Pasal 10

Pihak Kedua/Pekerja secara otomatis berhenti bilamana perjanjian kontrak ini telah berakhir, tanpa mendapat pesangon dalam bentuk apapun dari perusahaan.

...

Demikianlah Kesepakatan Kerja Waktu Tertentu (Kontrak Kerja) ini dibuat dan ditandatangani oleh kedua belah pihak dalam keadaan sehat walafiat lahir dan batin tanpa tekanan ataupun paksaan dari pihak manapun..."

83. Berdasarkan ketentuan di atas jelas bahwa dengan berakhirnya periode kerja Penggugat pada tanggal 30 Agustus 2020, maka hubungan kerja antara Penggugat dan Tergugat demi hukum – tanpa diperlukannya lagi penetapan dari PHI – berakhir, sehingga dalam hal ini Tergugat sama sekali tidak melakukan PHK secara sepihak sebagaimana Penggugat dalilkan dalam butir 2 dan 5 halaman 3 Gugatan.
84. Penggugat, sebagaimana telah menyepakati ketentuan dalam Pasal 10 dan bagian akhir dari PKWT secara bebas dan sukarela, berdasarkan Pasal 1338 ayat (3) KUHPerdata wajib melaksanakannya dengan itikad baik, yaitu tidak akan dan tidak berhak untuk mendapat pesangon dalam bentuk apapun dari perusahaan.



85. Berakhirnya periode kerja tersebut pada butir 83 di atas juga diatur dalam Pasal 61 ayat (1) huruf b UU No. 13/2003 yang berbunyi sebagai berikut:

"Pasal 61

(1) Perjanjian kerja berakhir apabila:

...

(b) berakhirnya jangka waktu perjanjian kerja;

..."

86. Perlu dicatat oleh Majelis Hakim yang Terhormat bahwa dalil Penggugat pada butir 6 dan 7 halaman 3 Gugatan bahwa Penggugat "*siap melaksanakan tugas tanpa ada suatu permasalahan*" sehingga "*kewajiban Tergugat untuk membayar upah Penggugat wajib tetap dilaksanakan sebagaimana mestinya*" adalah dalil yang mengada-ada. Untuk mendukung dalilnya, Penggugat merujuk pada Pasal 93 ayat (2) huruf e. UU No. 13/2003 (seharusnya Pasal 93 ayat (2) huruf f. UU No. 13/2003).
87. Suatu kata kunci yang tidak dipertimbangkan Penggugat dalam membuat dalilnya adalah bahwa Pasal 93 ayat (2) huruf f. UU No. 13/2003 hanya berlaku dalam hal terdapat "*pekerjaan yang telah dijanjikan*". Dalam kasus ini tidak ada hal yang dijanjikan oleh Tergugat kepada Penggugat. Melainkan, sebagaimana Tergugat uraikan pada butir 83, apabila Penggugat dan Tergugat hendak merujuk pada PKWT antara Penggugat dan Tergugat, maka masa kerja Tergugat berakhir pada tanggal 30 Agustus 2020 dan tidak ada janji dari Tergugat bahwa Penggugat akan diberikan pekerjaan lagi.
88. Berdasarkan uraian di atas, oleh karena PKWT antara Penggugat dan Tergugat berakhir secara sah sebagaimana Tergugat uraikan dalam butir 82 s.d. 85 di atas, maka Penggugat tidak berhak atas pembayaran upah sebagaimana dituntut dalam petitum di Gugatan.



89. Adapun terkait anjuran dari Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Tangerang (No. 567/7671/Disnaker/2020 tertanggal 26 Desember 2020), Tergugat berpandangan bahwa anjuran tersebut sama sekali tidak mengikat Majelis Hakim yang Terhormat dalam memeriksa dan memutus perkara *a quo* sehingga dapat dikesampingkan oleh Majelis Hakim yang Terhormat dalam memeriksa dan memutus perkara *a quo*.

B. Putusan Provisi

90. Permohonan putusan provisi yang diajukan oleh Penggugat adalah tidak berdasar dan patut ditolak.

91. Sebagaimana dijelaskan pada butir 70 dan 71 di atas, Penggugat sama sekali tidak menjelaskan dasar hukum dan alasan untuk Majelis Hakim yang Terhormat mengeluarkan putusan provisi. Oleh karena itu sudah selayaknya permintaan Penggugat tersebut ditolak.

92. Bila pun Majelis Hakim yang Terhormat ingin mempertimbangkan permohonan tersebut, dalam perkara ini tidak ada alasan untuk mengabulkan permohonan tersebut. Hal ini karena persyaratan putusan provisi dalam hukum acara perdata tidak terpenuhi.

93. Putusan provisi diatur dalam Pasal 180 ayat (1) HIR, Pasal 191 RBG, dan Pasal 54-47 RV, sebagai berikut:

"Ketua pengadilan negeri dapat memerintahkan supaya keputusan itu dijalankan dahulu biarpun ada perlawanan atau bandingan, jika ada surat yang syah, suatu surat tulisan yang menurut aturan yang berlaku dapat diterima sebagai bukti atau jika ada hukuman lebih dahulu dengan keputusan yang sudah mendapat kekuasaan pasti, demikian juga jika dikabulkan tuntutan dahulu, lagi pula di dalam perselisihan tentang hak kepunyaan."

94. Menurut Pasal 180 ayat (1) HIR, Pasal 191 RBG, dan Pasal 54-47 RV, syarat yang harus adalah gugatan:



- (a) didasarkan atas suatu alas hak yang berbentuk akta otentik;
- (b) didasarkan atas akta di bawah tangan yang diakui atau yang dianggap diakui jika putusan dijatuhkan verstek; atau
- (c) didasarkan pada putusan pengadilan yang telah berkekuatan hukum tetap.

95. Selain itu, Mahkamah Agung melalui Surat Edaran Mahkamah Agung Nomor 3 tahun 2000 tertanggal 21 Juni 2000 tentang Putusan Serta Merta (*Uitvoerbaar Bij Voorraad*) dan Provisionil (SEMA 3/2000) juga menyatakan bahwa putusan provisi hanya dapat ditetapkan untuk hal-hal berikut:

- a. *Gugatan didasarkan pada bukti surat autentik atau surat tulisan tangan (handschrift) yang tidak dibantah kebenaran tentang isi dan tanda tangannya, yang menurut Undang-undang tidak mempunyai kekuatan bukti;*
- b. *Gugatan tentang Hutang-Piutang yang jumlahnya sudah pasti dan tidak dibantah;*
- c. *Gugatan tentang sewa menyewa tanah, rumah, gudang dan lain-lain, dimana hubungan sewa menyewanya sudah habis lampau, atau Penyewa yang beritikad baik;*
- d. *Pokok gugatan mengenai tuntutan pembagian harta perkawinan (gono-gini) setelah mengenai putusan mengenai gugatan cerai mempunyai kekuatan hukum tetap;*
- e. *Dikabulkannya gugatan Provisionil, dengan pertimbangan hukum yang tegas dan jelas serta memenuhi Pasal 332 RV;*
- f. *Gugatan berdasarkan putusan yang telah memperoleh kekuatan hukum tetap (in kracht van gewijsde) dan mempunyai hubungan dengan pokok gugatan yang diajukan;*
- g. *Pokok sengketa mengenai bezitsrecht."*



96. Mahkamah Agung juga menyatakan bahwa telah menyatakan bahwa hakim harus berhati-hati dalam menetapkan putusan provisi dan hanya dapat dilakukan apabila pihak yang mengajukan memberikan jaminan, sebagaimana diatur dalam Surat Edaran Mahkamah Agung Nomor 4 tahun 2001 tertanggal 20 Agustus 2001 tentang Permasalahan Serta Merta (*Uitvoerbaar Bij Voorraad*) dan Provisionil (SEMA 4/2001) yang menyatakan:

“Berhubungan dengan hal tersebut, sekali lagi ditegaskan agar Majelis Hakim yang memutus perkara Serta Merta hendaknya berhati-hati dan dengan sungguh-sungguh memperhatikan dan berpedoman pada Surat Edaran Mahkamah Agung (SEMA) No. 3 Tahun 2000 tentang Putusan Serta Merta (Uitvoerbaar Bij Voorraad) dan Provisionil terutama yang berkaitan dengan pelaksanaan Putusan Serta Merta (Uitvoerbaar Bij Voorraad) dan Provisionil tersebut.

Setiap kali akan melaksanakan Putusan Serta Merta (Uitvoerbaar Bij Voorraad) harus disertai penetapan sebagaimana diatur dalam butir 7 SEMA No. 3 Tahun 2000 yang menyebutkan:

“Adanya pemberian jaminan yang nilainya sama dengan nilai barang/obyek eksekusi sehingga tidak menimbulkan kerugian pada pihak lain apabila ternyata dikemudian hari dijatuhkan putusan yang membatalkan putusan Pengadilan Tingkat Pertama”.

Tanpa jaminan tersebut, tidak boleh ada pelaksanaan putusan serta merta. (cetak tebal dan garis bawah merupakan penekanan oleh Tergugat)

97. Dalam perkara *a quo* Gugatan tidak didasarkan oleh hal-hal sebagaimana diatur dalam Pasal 180 ayat (1) HIR, Pasal 191 RBG, dan Pasal 54-47 RV, maupun SEMA 3/2000. Selain itu, Penggugat juga tidak memberikan jaminan untuk putusan provisi yang



dimintakannya sebagaimana diharuskan berdasarkan SEMA 3/2000 dan SEMA 4/2001.

98. Oleh karena itu, tidak ada alasan bagi Majelis Hakim yang Terhormat untuk mengabulkan permohonan putusan provisi Penggugat.

Berdasarkan hal-hal yang diuraikan di atas, Tergugat dengan ini mohon agar Majelis Hakim yang Terhormat, yang memeriksa dan memutus perkara ini berkenan untuk menjatuhkan putusan atau penetapan dengan amar sebagai berikut:

DALAM EKSEPSI

1. Menerima Eksepsi Tergugat untuk seluruhnya.
2. Menyatakan Gugatan tidak dapat diterima (*niet ovankelijke verklaard*).

DALAM POKOK PERKARA

1. Menolak Gugatan untuk seluruhnya.
2. Menyatakan bukti-bukti yang diajukan oleh Tergugat sah secara hukum.
3. Menghukum Penggugat untuk membayar seluruh biaya perkara ini.

Atau, apabila Majelis Hakim yang Terhormat berpendapat lain, maka Tergugat mohon agar dapat dijatuhkan putusan yang seadil-adilnya (*ex aequo et bono*).

Menimbang, bahwa terhadap Eksepsi dan Jawaban dari Tergugat tersebut, Penggugat menanggapi dalam Replik yang diajukan pada tanggal 12 Januari 2022, yang pada pokoknya menolak semua dalil Eksepsi dan Jawaban dari Tergugat tersebut;

Menimbang, bahwa terhadap Replik dari Penggugat tersebut, Tergugat menanggapi dalam Duplik yang diajukan pada tanggal 19 Januari 2022, yang pada pokoknya menolak semua dalil Replik dari Penggugat tersebut;

Menimbang, bahwa selanjutnya untuk memperkuat dalil Gugatannya dan membantah Eksepsi serta Jawaban Tergugat, Penggugat mengajukan bukti-bukti surat yang telah diberi materai cukup dan telah dicocokkan dengan aslinya atau fotokopinya, diberi tanda bukti P-1 sampai dengan P-5, sebagai berikut:



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

1. Fotokopi sesuai asli berupa ID Card atas nama Ahmad Yani, diberi tanda P-1;
2. Fotokopi sesuai asli berupa Kartu Peserta BPJS Ketenagakerjaan, Kartu Peserta Jaminan Pensiun, Kartu Peserta BPJS Kesehatan, diberi tanda P-2;
3. Fotokopi sesuai asli berupa Tanda Terima Gaji: Tanda Terima Gaji tahun 2015 dan Tanda Terima Gaji tahun 2016, diberi tanda P-3;
4. Fotokopi sesuai asli berupa Tanda Terima Gaji: Tanda Terima Gaji tahun 2017, Tanda Terima Gaji tahun 2018, Tanda Terima Gaji tahun 2019, Tanda Terima Gaji tahun 2020, diberi tanda P-4;
5. Fotokopi sesuai asli berupa Kesepakatan Kerja Waktu Tertentu tertanggal 23 April 2015, diberi tanda P-5;
6. Fotokopi sesuai asli berupa Kesepakatan Kerja Waktu Tertentu tertanggal 1 Agustus 2018, diberi tanda P-6;

Menimbang, bahwa kemudian Penggugat menyatakan sudah cukup dengan bukti-bukti surat yang diajukannya dan tidak mengajukan Saksi;

Menimbang, bahwa Tergugat untuk menguatkan dalil Eksepsi dan Jawabannya, mengajukan bukti-bukti surat bertanda T-1 sampai dengan T-32 yang telah diperiksa dan dicocokkan sesuai asli atau fotokopinya dan telah diberi materai cukup, sebagai berikut:

1. Fotokopi sesuai asli berupa Putusan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri/PHI/Tipikor Serang Nomor 65/Pdt.Sus-PHI/2021/PN Srg tanggal 18 Oktober 2021, diberi tanda T-1;
2. Fotokopi dari fotokopi berupa Perjanjian Bersama antara Penggugat dan Tergugat tertanggal 23 Juli 2018 (PB), diberi tanda T-2;
3. Fotokopi sesuai asli berupa Akta Bukti Pendaftaran Perjanjian Bersama melalui Bipartit Nomor 05/BIP/PHI/2021/PN Srg tanggal 7 Januari 2021, diberi tanda T-3;

Halaman 54 dari 74 Putusan Nomor 151/Pdt.Sus-PHI/2021/PNSrg



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

4. Fotokopi dari fotokopi berupa Kutipan Buku Hukum Acara Perdata oleh Yahya Harahap (Sinar Grafika, 2016, hal.462), diberi tanda T-4;
5. Fotokopi dari print out berupa Putusan Pengadilan Negeri Jakarta Pusat Nomor 329/PDT.G/2013/PN.JKT.Pst tanggal 26 Februari 2015, diberi tanda T-5.1;
6. Fotokopi dari print out berupa Putusan Pengadilan Pengadilan Tinggi Jakarta Nomor 276/PDT/2016/PT DKI tanggal 24 Agustus 2015, diberi tanda T-5.2;
7. Fotokopi dari print out berupa Putusan Mahkamah Agung Nomor 2250 K/Pdt/2017 tanggal 12 Desember 2017, diberi tanda T-5.3;
8. Fotokopi dari fotokopi berupa Kutipan Buku Hukum Acara Perdata dalam Teori dan Praktek oleh Retnowulan Sutantio dan Iskandar Oeripkartawinata, S.H. (CV Mandar Maju, 2009, hal.17), diberi tanda T-6;
9. Fotokopi dari fotokopi berupa Kutipan Buku Hukum Acara Perdata Indonesia Edisi Revisi oleh Prof. Dr. Sudikno Mertokusumo, S.H. (Cahaya Atma Pustaka, hal.57), diberi tanda T-7;
10. Fotokopi dari fotokopi berupa Kutipan Buku Hukum Perjanjian oleh Prof. Subekti, S.H. (Intermasa, hal.20), diberi tanda T-8;
11. Fotokopi dari fotokopi berupa Buku Kumpulan Kaidah Hukum Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia Tahun 1953-2008 berdasarkan Penggolongannya oleh Hulman Panjaitan, S.H., M.H. (hal. 2, 37, 39, 77, 79, 80 dan 148), diberi tanda T-9;
12. Fotokopi dari fotokopi berupa Putusan Mahkamah Agung Nomor 67 K/Sip/1972, tanggal 13 Agustus 1972, diberi tanda T-10;
13. Fotokopi dari fotokopi berupa Putusan Mahkamah Agung Nomor 281 K/Pdt.Sus-PHI/2019 tanggal 9 April 2019, diberi tanda T-11;
14. Fotokopi dari fotokopi berupa Putusan Mahkamah Agung Nomor 492 K/Sip/1970, tanggal 16 Desember 1970, diberi tanda T-12;

Halaman 55 dari 74 Putusan Nomor 151/Pdt.Sus-PHI/2021/PNSrg



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

15. Fotokopi dari fotokopi berupa Putusan Mahkamah Agung Nomor 19 K/Sip/1983, tanggal 3 September 1983, diberi tanda T-13;
16. Fotokopi dari print out berupa Contoh Purchase Order Tergugat, diberi tanda T-14;
17. Fotokopi dari print out berupa Grafik Fluktuasi Pesanan di Pabrik Tangerang di Tahun 2019, diberi tanda T-15;
18. Fotokopi dari print out berupa Alur Proses Produksi, diberi tanda T-16;
19. Fotokopi dari print out berupa Grafik Penurunan Pesanan di Pabrik Tangerang pada tahun 2020, diberi tanda T-17;
20. Fotokopi dari fotokopi berupa Surat Referensi Nomor 06284/ers-MCA/III/2018, diberi tanda T-18;
21. Fotokopi dari fotokopi berupa Perjanjian Kerja Bersama periode 2017-2019 tanggal 26 Oktober 2017 (PKB 2017-2019), diberi tanda T-19;
22. Fotokopi dari fotokopi berupa Surat Kesepakatan tanggal 25 Oktober 2019 mengenai Perpanjangan PKB 2017-2019 sampai 25 Oktober 2020, diberi tanda T-20;
23. Fotokopi dari fotokopi berupa Perjanjian Kerja Bersama periode 2019-2020 (PKB 2019-2020), diberi tanda T-21;
24. Fotokopi dari fotokopi berupa Kebijakan Perusahaan Atas Hak-Hak Karyawan yang ditetapkan tanggal 25 Agustus 2009 sebagaimana diubah pada tanggal 19 November 2012, diberi tanda T-22;
25. Fotokopi dari fotokopi berupa Kebijakan Perusahaan tentang Dialog dan Keluh Kesah Karyawan yang ditetapkan tanggal 24 Agustus 2009 sebagaimana diubah pada tanggal 19 November 2012, diberi tanda T-23;
26. Fotokopi dari fotokopi berupa Kebijakan Perusahaan tentang Dialog dan Keluh Kesah Pekerja yang ditetapkan tanggal 1 Agustus 2018, diberi tanda T-24;
27. Fotokopi dari fotokopi berupa Formulir Biodata Karyawan tertanggal 23 April 2015, diberi tanda T-25;

Halaman 56 dari 74 Putusan Nomor 151/Pdt.Sus-PHI/2021/PNSrg



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

28. Fotokopi sesuai asli berupa Surat Permohonan dari Penggugat kepada Tergugat tertanggal 14 Desember 2020 perihal Permohonan Permintaan Pesangon, diberi tanda T-26;
29. Fotokopi dari fotokopi berupa Surat Permintaan dari Tergugat kepada Penggugat tertanggal 1 Februari 2021, diberi tanda T-27;
30. Fotokopi dari fotokopi berupa Putusan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Bandung Nomor 152/Pdt.Sus-PHI/2020/PN Bdg tertanggal 4 November 2020, diberi tanda T-28.1;
31. Fotokopi dari fotokopi berupa Hasil screenshot Sistem Informasi Penelusuran Perkara terkait putusan Mahkamah Agung Nomor 317K/Pdt.Sus-PHI/2021 tertanggal 7 April 2021, diberi tanda T-28.2;
32. Fotokopi dari print out berupa Putusan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Bandung Nomor 29/Pdt.Sus-PHI/2016/PN Bdg tertanggal 30 Maret 2016, diberi tanda T-29.1;
33. Fotokopi dari print out berupa Putusan Mahkamah Agung Nomor 642 K/Pdt.Sus-PHI/2016 tertanggal 23 Agustus 2016, diberi tanda T-29.2;
34. Fotokopi dari print out berupa Putusan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Bandung Nomor 111/G/2011/PHI.PN.BDG tertanggal 5 Januari 2012, diberi tanda T-30.1;
35. Fotokopi dari print out berupa Putusan Mahkamah Agung Nomor 481 K/PDT-SUS/2012 tertanggal 10 September 2012, diberi tanda T-30.2;
36. Fotokopi dari fotokopi berupa Surat Penolakan atas Anjuran Disnaker sehubungan dengan mediasi dengan Penggugat, diberi tanda T-31;
37. Fotokopi dari fotokopi berupa Pencairan Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS) Ketenagakerjaan tanggal 17 November 2020, diberi tanda T-32;

Menimbang, bahwa Tergugat untuk menguatkan dalil-dalil Jawabannya selain mengajukan bukti-bukti surat tersebut juga mengajukan 1 (satu) orang

Halaman 57 dari 74 Putusan Nomor 151/Pdt.Sus-PHI/2021/PNSrg



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Saksi atas nama Dian Yustika, yang dibawah sumpah memberikan keterangan sebagai berikut:

- Dian Yustika,
- Bahwa Saksi bekerja sebagai Senior Development Merchandiser di PT Mulia Cemerlang Abadi Industry;
- Bahwa Saksi tugasnya melakukan komunikasi dengan buyer sampai dengan menerima PO yang kemudian diserahkan ke bagian produksi;
- Bahwa awalnya buyer diberikan harga kemudian sample garment, setelah buyer setuju maka buyer memberikan rencana produksi dan selanjutnya di berikan PO yang Saksi berikan ke bagian produksi;
- Bahwa satu rencana produksi bisa terdiri dari 50 sampai 200 PO;
- Bahwa dalam rencana produksi ada jumlah rencana produksi yang buyer berikan kepada Tergugat, kapan produksi dan kapan ekspor;
- Bahwa antara rencana produksi dengan PO bisa berbeda sampai dengan 30%;
- Bahwa bukti T-15 dan T-17 dibenarkan oleh Saksi;
- Bahwa grafik tahun 2019 naik turun karena setiap bulan orderannya tidak sama terutama dilihat di pertengahan tahun;
- Bahwa grafik tahun 2020 terlihat turun karena orderannya mulai menurun terlebih saat masa Pandemi Covid-19;

Menimbang, bahwa karena para pihak yang berperkara menyatakan cukup dengan pembuktiannya, selanjutnya Penggugat dan Tergugat masing-masing mengajukan Kesimpulannya pada tanggal 23 Maret 2022;

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

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



TENTANG PERTIMBANGAN HUKUM

DALAM PROVISI

Menimbang, bahwa Penggugat dalam Gugatannya mengajukan Gugatan Provisi sebagaimana diuraikan dalam Gugatannya yang pokoknya memohonkan kepada Majelis Hakim untuk memerintahkan Tergugat untuk memperkerjakan kembali dan menempatkan pada posisi semula Penggugat dan menghukum Tergugat untuk membayar upah dari bulan September 2020 sampai dengan Maret 2022 Penggugat sejumlah Rp83.726.939,00 (delapan puluh tiga juta tujuh ratus dua puluh enam ribu sembilan ratus tiga puluh sembilan rupiah);

Menimbang, bahwa Tergugat dalam jawabannya pokoknya menolak Gugatan Provisi Penggugat tersebut dan memohonkan kepada Majelis Hakim untuk menyatakan menolak Gugatan Provisi Penggugat;

Menimbang, bahwa Majelis Hakim setelah membaca seksama Gugatan Penggugat *a quo* berpendapat apa yang dimohonkan Penggugat tersebut merupakan pokok perkara dalam perselisihan hubungan industrial *a quo*, sebab itu untuk memeriksa dan menimbanginya sudah masuk dalam pokok perkaranya yang tentunya bukan tindakan pendahuluan dan mendesak, disamping itu, setelah diperhatikan dengan seksama ternyata keseluruhan bukti-bukti yang diajukan oleh Penggugat untuk dapat dikabulkannya suatu Putusan Provisi dimaksud tidaklah tepat atau belum memenuhi persyaratan sebagaimana ditentukan dalam Pasal 180 Ayat (1) *Het Herziene Indonesisch Reglement (HIR)* dan Pasal 96 UU PPHI untuk dapat dikabulkannya suatu Putusan Provisi, maka Majelis Hakim berpendapat beralasan hukum untuk menolak Gugatan Provisi Penggugat tersebut;

DALAM EKSEPSI

Menimbang, bahwa Tergugat dalam Jawabannya mengajukan Eksepsi terhadap Gugatan Penggugat sebagaimana diuraikan dalam Jawabannya yang pokoknya mendalilkan Penggugat tidak mempunyai hak untuk menggugat Tergugat karena sudah terdapat Perjanjian Bersama antara Penggugat dan



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Tergugat untuk tidak melakukan gugatan dan Gugatan Penggugat adalah Gugatan yang kabur atau tidak jelas (*obscuur libel*) karena posita Gugatan Penggugat bertentangan satu sama lainnya, isi posita tidak berkorelasi dan bahkan bertentangan dengan petitumnya dan petitum menuntut hal-hal yang tidak dijelaskan dalam posita, sehingga Tergugat memohonkan kepada Majelis Hakim untuk menyatakan Gugatan Penggugat tidak dapat diterima atau *niet ontvankelijke verklaard*;

Menimbang, bahwa Penggugat menanggapi Eksepsi Tergugat tersebut dalam Repliknya pokoknya menolak dalil-dalil Eksepsi tentang Penggugat tidak punya untuk menggugat dan Gugatan yang kabur atau tidak jelas (*obscuur libel*) dan memohonkan agar Majelis Hakim menolak Eksepsi Tergugat tersebut;

Menimbang, bahwa mengenai Eksepsi Penggugat tidak mempunyai hak untuk menggugat karena sudah terdapat Perjanjian Bersama untuk tidak melakukan Gugatan kepada Tergugat, Majelis Hakim berpendapat bahwa mengenai apa yang disepakati dalam Perjanjian Bersama untuk tidak melakukan gugatan tentunya sudah beririsan dengan pokok perkara *a quo*, karena harus diuji dengan bukti-bukti mengenai apa yang diperjanjikan agar dapat diungkap jelas faktanya, sebab itu apa yang didalilkan Tergugat dalam Eksepsinya bahwa Penggugat tidak memiliki hak untuk menggugat tidaklah beralasan hukum untuk dikabulkan;

Menimbang, bahwa Majelis Hakim setelah mempelajari seksama Gugatan Penggugat tersebut berpendapat apa yang didalilkan Penggugat dalam posita Gugatannya tidaklah bertentangan satu dengan yang lainnya pun demikian dengan yang dimohonkan dalam positanya, akan tetapi untuk menilai kebenaran dalilnya tentunya sudah harus mempertimbangkan bukti-bukti yang diajukan para pihak yang berselisih serta menyinggung pokok perkaranya, sebab itu tidaklah cukup alasan untuk menyatakan Gugatan Penggugat kabur atau tidak jelas (*obscuur libel*);

Halaman 60 dari 74 Putusan Nomor 151/Pdt.Sus-PHI/2021/PNSrg

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 berdasarkan uraian pertimbangan tersebut, Majelis Hakim menolak Eksepsi Tergugat dan melanjutkan pemeriksaan pada pokok perkaranya;

DALAM POKOK PERKARA

Menimbang, bahwa Gugatan *a quo* adalah mengenai perselisihan Hak yang diikuti perselisihan PHK sebagaimana diuraikan Penggugat dalam Gugatannya tersebut diatas;

Menimbang, bahwa pada pokoknya Penggugat mendalilkan Penggugat / Ahmad Yani telah bekerja dengan Tergugat / PT Mulia Cemerlang Abadi Multi Industry sejak 23 April 2015 dengan harian kontrak 3 (tiga) bulan, dan setelah berakhirnya harian kontrak 3 (tiga) bulan, Tergugat kemudian memperbaharui Kesepakatan harian kontrak pertama dari tanggal 23 April 2015 sampai dengan tanggal 22 Juli 2015, dengan perbaharuan sebagai berikut:

- 23 April 2015 sampai dengan 22 Oktober 2015
- 23 April 2015 sampai dengan 22 Januari 2016
- 23 April 2015 sampai dengan 22 April 2016
- 23 April 2015 sampai dengan 22 Juli 2016
- 23 April 2015 sampai dengan 22 Oktober 2016
- 23 April 2015 sampai dengan 22 Januari 2017
- 22 April 2017 sampai dengan 21 Januari 2018
- 22 April 2017 sampai dengan 22 Maret 2018
- 01 Agustus 2018 sampai dengan 30 Januari 2019
- 01 Agustus 2018 sampai dengan 30 Juli 2019
- 01 Agustus 2018 sampai dengan 30 Januari 2020
- 01 Agustus 2018 sampai dengan 30 Agustus 2020

Dengan upah terakhir diterima tanggal 30 Agustus 2020 sebesar Rp4.406.681,00 (empat juta empat ratus enam ribu enam ratus delapan puluh satu rupiah);



Menimbang, bahwa Penggugat kemudian diputuskan hubungan kerjanya oleh Tergugat, yang ditolak oleh Penggugat dan mendalilkan Tergugat telah melanggar Pasal 59 Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (UU Ketenagakerjaan) juncto Pasal 81 poin 15 Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja sehingga PKWT Penggugat menjadi Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT) sejak Penggugat diterima bekerja pada Tergugat.

Menimbang, bahwa sebab itu Penggugat mendalilkan dalam petitumnya meminta untuk dipekerjakan kembali dan karena Peggugat selaku pekerja tetap mau bekerja tetapi tidak dipekerjakan oleh Tergugat juga memohonkan pembayaran upah selama tidak dipekerjakan dari bulan September 2020 sampai dengan Maret 2022 sejumlah Rp83.726.939,00 (delapan puluh tiga juta tujuh ratus dua puluh enam ribu sembilan ratus tiga puluh sembilan rupiah);

Menimbang, bahwa Tergugat pada pokoknya menolak Gugatan Penggugat tersebut dengan mendasarkan dalilnya hubungan kerja antara Penggugat dan Tergugat adalah sebagai berikut:

Periode Kerja	Dasar	Bagian	Jabatan	Alasan Berakhir
23 April 2015 – 22 Maret 2018 (2 tahun 11 bulan)	PKWT	Sample	Operator	Habis kontrak
Penandatanganan PB tanggal 23 Juli 2018				
Jeda (4 bulan 1 minggu)				
1 Agustus 2018 – 30 Agustus 2020 (2 tahun 1 bulan)	PKWT	Cutting	Operator	Habis kontrak

Menimbang, bahwa Tergugat selain hubungan kerja antara Penggugat dan Tergugat sebagaimana dirincikan diatas juga mendalilkan bahwa usaha Tergugat berbasis pesanan dari buyer sehingga produksinya berfluktuasi tergantung pesanan, sebab itu tidak melanggar ketentuan ketenagakerjaan dan dapat melakukan hubungan kerja dalam ikatan PKWT dengan Penggugat;

Menimbang, bahwa Tergugat memohonkan dalam petitumnya agar Majelis Hakim menolak Gugatan Penggugat untuk seluruhnya;



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Menimbang, bahwa baik Penggugat maupun Tergugat subsider memohonkan untuk putusan yang seadil-adilnya apabila Majelis Hakim berpendapat lain;

Menimbang, bahwa Majelis Hakim berpendapat hal pokok dalam perkara perselisihan hubungan industrial *a quo* adalah apakah hubungan kerja antara Penggugat dengan Tergugat PKWTT sejak semula hubungan kerja terjadi?;

Menimbang, bahwa Majelis Hakim dalam memutus perkara perselisihan PHK *a quo* selain jawab jinawab kedua belah pihak juga memperhatikan ketentuan Pasal 100 Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (UU PPHI), dalam mengambil keputusan Majelis Hakim mempertimbangkan hukum, perjanjian yang ada, kebiasaan dan keadilan;

Menimbang, bahwa Majelis Hakim dalam menimbang perkara perselisihan hubungan industrial *a quo* memperhatikan waktu (*tempus*) peristiwa hukum perselisihan hubungan industrial *a quo* terjadi, sehingga dalam menimbang selain memperhatikan peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan yang lama juga akan memperhatikan Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja (UU Cipta Kerja) beserta ketentuan turunannya disahkan berlaku;

Menimbang, bahwa memperhatikan ketentuan dalam Pasal 163 *Het Herziene Indonesisch Reglement (HIR)* juncto Pasal 1865 *Burgerlijk Wetboek Voor Indonesie (BW)* maka bagi pihak yang mendalilkan mempunyai suatu hak atau membantah hak orang lain berkewajiban untuk membuktikan maka beban untuk membuktikan kebenaran dalil masing-masing pihak berada pada Penggugat dan Tergugat;

Menimbang, bahwa memperhatikan alat bukti Tergugat bertanda T-31 berupa fotokopi Surat penolakan atas Anjuran Disnaker sehubungan dengan mediasi dengan Penggugat dan memperhatikan Surat Anjuran Nomor 567/7390-Disnaker 2020 yang menjadi kelengkapan Gugatan Penggugat,

Halaman 63 dari 74 Putusan Nomor 151/Pdt.Sus-PHI/2021/PNSrg



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Majelis Hakim berpendapat terbukti perkara perselisihan a quo sudah memenuhi ketentuan Pasal 5, Pasal 14, Pasal 81 dan Pasal 83 UU PPHI untuk diupayakan penyelesaiannya di Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Serang;

Menimbang, bahwa memperhatikan alat bukti Penggugat bertanda P-1 berupa Kartu Tanda Pengenal Karyawan PT Mulia Cemerlang Abadi Multi Industri atas nama Penggugat tercatat tanggal masuk Penggugat 1 Agustus 2018 dengan NIK 1308742 dan membandingkan dengan alat bukti Tergugat bertanda T-18 berupa fotokopi Surat Referensi Penggugat dari Tergugat yang dapat dilihat periode kerja Penggugat sebagai berikut:

Periode Kerja	Dasar	NIK	Bagian	Jabatan	Alasan Berakhir
23 April 2015 – 22 Maret 2018 (2 tahun 11 bulan)	PKW T	1305146	Sample	Operator	Habis kontrak
1 Agustus 2018 – 30 Agustus 2020 (2 tahun 1 bulan)	PKW T	1308742	Cutting	Operator	Habis kontrak

Terhadap bukti T-18 tersebut Majelis Hakim memperhatikan kesesuaian dengan bukti P-5 dan P-6 berupa PKWT dari 23 April 2015 sampai dengan 22 Juli 2015 dan 1 Agustus 2018 sampai dengan 30 Agustus 2020, yang juga berkesesuaian dengan bukti Tergugat bertanda T-25 berupa fotokopi Formulir Biodata Karyawan tertanggal 23 April 2015, alat bukti Penggugat bertanda P-3 berupa fotokopi Slip Gaji periode 1 Juli 2015 sampai dengan 15 Juli 2015 dan periode 1 Mei 2016 sampai dengan 15 Mei 2016 atas nama Penggugat dan alat bukti Penggugat bertanda P-4 berupa fotokopi Slip Gaji tahun 2017, 2018, 2019 dan 2020 atas nama Penggugat dan alat bukti Penggugat bertanda P-2 berupa Kartu Peserta BPJS Ketenagakerjaan dan BPJS Kesehatan atas nama Penggugat, memperhatikan kesesuaian bukti-bukti tersebut, maka terbukti bahwa terdapat hubungan kerja antara Penggugat dan Tergugat yang diikat dalam hubungan kerja Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) dalam periode 23 April 2015 sampai dengan 22 Maret 2018 yang kemudian sambung kembali dengan PKWT periode 1 Agustus 2018 sampai dengan 30 Agustus 2020 (vide

Halaman 64 dari 74 Putusan Nomor 151/Pdt.Sus-PHI/2021/PNSrg



bukti P-6) yang sesuai fakta dari bukti-bukti tersebut hubungan PKWT antara Penggugat dan Tergugat terjadi beberapa kali putus - sambung, diakibatkan berakhirnya PKWTnya dan fakta tersebut didukung kepesertaan BPJS Tergugat dimulai bulan Agustus 2018 (vide bukti P-2) dan Perjanjian Bersama antara Penggugat dan Tergugat tertanggal 23 Juli 2018 (vide bukti T-2) yang berkesesuaian dengan periode PKWT periode 1 Agustus 2018 sampai dengan 30 Agustus 2020 (vide bukti P-6) tersebut;

Menimbang, bahwa berdasarkan bukti T-2 dan P-6 tersebut maka terbukti dalil dalam Jawaban Tergugat mengenai jeda waktu dari PKWT terakhir di 22 Maret 2018 baru di mulai kembali hubungan kerjanya pada 1 Agustus 2018;

Menimbang, bahwa memperhatikan alat bukti Tergugat bertanda T-14 berupa fotokopi Contoh *Purchase Order* Tergugat, alat bukti Tergugat bertanda T-15 berupa Grafik Fluktuasi Pesanan di Pabrik Tangerang di Tahun 2019, alat bukti Tergugat bertanda T-16 berupa fotokopi Alur Proses Produksi, alat bukti Tergugat bertanda T-17 berupa fotokopi Grafik Penurunan Pesanan di Pabrik Tangerang Pada Tahun 2020 dan kesesuaian dengan keterangan Saksi Dian Yustika, maka terbukti bahwa Tergugat perusahaan yang bergerak dibidang garment dengan sifat produksi berdasarkan pesanan dari *buyer* yang menggunakan jasa serta fasilitas produksi Tergugat untuk membuat barang pesannya;

Menimbang, bahwa memperhatikan alat bukti Tergugat bertanda T-19 berupa fotokopi Perjanjian Kerja Bersama periode 2017-2019 tanggal 26 Oktober 2017 (PKB 2017-2019), alat bukti Tergugat bertanda T-20 berupa fotokopi Surat Kesepakatan tanggal 25 Oktober 2019 mengenai perpanjangan PKB 2017-2019 sampai 25 Oktober 2020, alat bukti Tergugat bertanda T-21 berupa fotokopi Perjanjian Kerja Bersama periode 2019-2020 (PKB 2019-2020), alat bukti Tergugat bertanda T-22 berupa fotokopi Kebijakan Perusahaan Atas Hak-Hak Karyawan yang ditetapkan tanggal 25 Agustus 2009 sebagaimana diubah pada 19 November 2012, alat bukti Tergugat bertanda T-23 berupa



fotokopi Kebijakan Perusahaan tentang Dialog dan Keluh Kesah Karyawan yang ditetapkan tanggal 24 Agustus 2009 sebagaimana diubah pada 19 November 2012 dan alat bukti Tergugat bertanda T-24 berupa fotokopi Kebijakan Perusahaan tentang Dialog dan Keluh Kesah Pekerja yang ditetapkan tanggal 1 Agustus 2018, maka terbukti pula bahwa di Tergugat terdapat peraturan ketenagakerjaan yang bersifat otonom;

Menimbang, bahwa terhadap uraian fakta dari bukti-bukti yang diajukan kedua belah pihak yang berselisih tersebut Majelis Hakim juga menimbang ketentuan ketenagakerjaan yang berlaku dimana dalam periode hubungan kerja PKWT dari 23 April 2015 sampai dengan 30 Agustus 2020 UU Cipta Kerja dan aturan turunannya belum berlaku maka untuk menimbangnya digunakan ketentuan UU Ketenagakerjaan sebelum berlakunya UU Cipta Kerja;

Menimbang, bahwa memperhatikan ketentuan perundang-undangan ketenagakerjaan yang berlaku, Majelis Hakim berpendapat bahwa Para Pihak yang terikat dalam Perjanjian Kerja wajib menghormati perjanjian yang dibuatnya sebagaimana ketentuan Pasal 1338 *Burgerlijk Wetboek Voor Indonesie (BW)* dalam *azas pacta sunt servanda* yang diadopsi oleh UU Ketenagakerjaan dalam Pasal 55 yang bunyinya:

"Perjanjian kerja tidak dapat ditarik kembali dan/atau diubah, kecuali atas persetujuan para pihak."

Bahwa karenanya kalusul-klausul yang diperjanjikan dalam Perjanjian Kerja antara Para Penggugat dengan Tergugat tidaklah dapat diingkari begitu saja kecuali atas persetujuan para pihak;

Menimbang, bahwa selanjutnya mengenai Perjanjian Kerja diatur dalam Pasal 56 UU Ketenagakerjaan yang bunyinya:

- (1) *Perjanjian kerja dibuat untuk waktu tertentu atau untuk waktu tidak tertentu.*
- (2) *Perjanjian kerja untuk waktu tertentu sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) didasarkan atas :*
 - a. *Jangka waktu; atau*



b. *Selesaiya suatu pekerjaan tertentu.*"

Bahwa memperhatikan ketentuan dalam Pasal 56 UU Ketenagakerjaan tersebut suatu hubungan kerja dapat dibuat dalam ikatan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) ataupun Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT) dan mengenai ikatan PKWT dapat dibuat berdasarkan jangka waktu atau selesaiya suatu pekerjaan tertentu;

Menimbang, bahwa mengenai syarat-syarat PKWT diatur dalam Pasal 57, Pasal 58 dan Pasal 59 UU Ketenagakerjaan, adapun Pasal 59 UU Ketenagakerjaan bunyinya sebagai berikut:

- (1) *Perjanjian kerja untuk waktu tertentu hanya dapat dibuat untuk pekerjaan tertentu yang menurut jenis dan sifat atau kegiatan pekerjaannya akan selesai dalam waktu tertentu, yaitu:*
 - a. *Pekerjaan yang sekali selesai atau yang sementara sifatnya;*
 - b. *Pekerjaan yang diperkirakan penyelesaiannya dalam waktu yang tidak terlalu lama dan paling lama 3 (tiga) tahun;*
 - c. *Pekerjaan yang bersifat musiman; atau*
 - d. *Pekerjaan yang berhubungan dengan produk baru, kegiatan baru, atau produk tambahan yang masih dalam percobaan atau penjajakan.*
- (2) *Perjanjian kerja untuk waktu tertentu tidak dapat diadakan untuk pekerjaan yang bersifat tetap.*
- (3) *Perjanjian kerja untuk waktu tertentu dapat diperpanjang atau diperbaharui.*
- (4) *Perjanjian kerja waktu tertentu yang didasarkan atas jangka waktu tertentu dapat diadakan untuk paling lama 2 (dua) tahun dan hanya boleh diperpanjang 1 (satu) kali untuk jangka waktu paling lama 1 (satu) tahun.*
- (5) *Pengusaha yang bermaksud memperpanjang perjanjian kerja waktu tertentu tersebut, paling lama 7 (tujuh) hari sebelum perjanjian kerja waktu tertentu berakhir telah memberitahukan maksudnya secara tertulis kepada pekerja/buruh yang bersangkutan.*



- (6) *Pembaruan perjanjian kerja waktu tertentu hanya dapat diadakan setelah melebihi masa tenggang waktu 30 (tiga puluh) hari berakhirnya perjanjian kerja waktu tertentu yang lama, pembaruan perjanjian kerja waktu tertentu ini hanya boleh dilakukan 1 (satu) kali dan paling lama 2 (dua) tahun.*
- (7) *Perjanjian kerja untuk waktu tertentu yang tidak memenuhi ketentuan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1), ayat (2), ayat (4), ayat (5), dan ayat (6) maka demi hukum menjadi perjanjian kerja waktu tidak tertentu.*
- (8) *Hal-hal lain yang belum diatur dalam pasal ini akan diatur lebih lanjut dengan Keputusan Menteri."*

Bahwa memperhatikan ketentuan dalam Pasal 59 UU Ketenagakerjaan dapat diartikan mengenai PKWT karena selesainya pekerjaan tertentu sebagaimana dimaksud dalam Pasal 56 Ayat (2) huruf b UU Ketenagakerjaan diatur khusus di Pasal 59 Ayat (1) sedangkan berdasarkan jangka waktu sebagaimana dimaksud dalam Pasal 56 Ayat (2) huruf a UU Ketenagakerjaan diatur khusus di Pasal 59 Ayat (4) UU Ketenagakerjaan, bahwa PKWT berdasarkan jangka waktu dapat diadakan untuk paling lama 2 (dua) tahun dan dapat diperpanjang satu kali untuk jangka waktu paling lama 1 (satu) tahun, ketentuan Pasal 59 Ayat (2) UU Ketenagakerjaan mengenai PKWT tidak boleh dilakukan untuk pekerjaan yang bersifat tetap mengatur secara umum kedua dasar PKWT tersebut, demikian juga Pasal 59 Ayat (3), Ayat (5), Ayat (6) dan Ayat (8) UU Ketenagakerjaan;

Bahwa merujuk pada Pasal 59 Ayat (3) dan Ayat (6) UU Ketenagakerjaan, PKWT dapat dilakukan pembaharuan untuk jangka waktu paling lama 2 tahun setelah melebihi tenggang 30 hari atau diperjanjikan lain oleh para pihak;

Bahwa mengenai Pasal 59 Ayat (7) UU Ketenagakerjaan berdasarkan Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 7/PUU-XII/2014 frasa demi hukum tidak mempunyai kekuatan hukum mengikat sepanjang tidak dimaknai pekerja/buruh dapat meminta pengesahan nota pemeriksaan pegawai pengawas ketenagakerjaan kepada Pengadilan Negeri setempat dengan syarat:



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

1. Telah melaksanakan perundingan bipartit namun perundingan bipartit tersebut tidak mencapai kesepakatan atau salah satu pihak menolak untuk berunding dan
2. Telah dilakukan pemeriksaan oleh pegawai pengawas ketenagakerjaan berdasarkan peraturan perundang-undangan.

Karenanya dimaknai pelanggaran terhadap ketentuan PKWT yang diatur dalam Pasal 59 UU Ketenagakerjaan sebagaimana yang diatur dalam Pasal 59 Ayat 7 dimana Perjanjian kerja untuk waktu tertentu yang tidak memenuhi ketentuan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1), ayat (2), ayat (4), ayat (5), dan ayat (6) tidaklah serta merta menjadi hubungan kerja Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu lagi, harus ada proses pendahuluan dari instansi teknis yang bertanggung jawab dalam hal ketenagakerjaan untuk melakukan pemeriksaan terhadap pelanggaran dimaksud untuk kemudian menjadi pertimbangan dalam proses penyelesaian perselisihan hubungan industrial di Pengadilan Hubungan Industrial;

Menimbang, bahwa memperhatikan uraian fakta dari bukti tersebut dimana mengenai PKWT nya tidak pernah diperselisihkan oleh Penggugat dan menimbang bukti T-2 berupa Perjanjian Bersama antara Penggugat dan Tergugat serta memperhatikan uraian mengenai ketentuan PKWT sebagaimana diuraikan tersebut, Majelis Hakim berpendapat mengenai PKWT sebelum periode 1 Agustus 2018 sampai dengan 30 Agustus 2020 haruslah dihormati sebab itu sah dan berharga;

Menimbang, bahwa selanjutnya mengenai PKWT pada periode 1 Agustus 2018 sampai dengan 30 Agustus 2020 (vide bukti P-6) dengan memperhatikan Perjanjian Bersama antara Penggugat dan Tergugat (vide bukti T-2) maka dimaknai sebagai hubungan kerja baru kembali yang diikat berdasarkan kesepakatan Penggugat dan Tergugat dalam Perjanjian Kerja Waktu Tertentu yang dimaknai sebagai PKWT pertama, sebab itu terbukti PKWT pertama dibuat untuk periode waktu 2 (dua) tahun 1 (satu) bulan;

Halaman 69 dari 74 Putusan Nomor 151/Pdt.Sus-PHI/2021/PNSrg



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Menimbang, bahwa terhadap PKWT pertama tersebut dengan memperhatikan ketentuan Pasal 59 angka 4 UU Ketenagakerjaan dimana PKWT hanya boleh dibuat untuk jangka waktu 2 (dua) tahun, maka terbukti PKWT pertama yang dibuat oleh Tergugat melanggar ketentuan normatif sebagaimana diatur dalam Pasal 59 angka 4 UU Ketenagakerjaan tersebut, sebab itu Majelis Hakim berpendapat hubungan kerja antara Penggugat dan Tergugat demi hukum menjadi PKWTT sejak tanggal 1 Agustus 2018;

Menimbang, bahwa Majelis Hakim memperhatikan fakta yang muncul dipersidangan melalui bukti T-1 berupa Putusan Pengadilan Hubungan Industrial Pada Pengadilan Negeri Serang (PHI Serang) No. 65/Pdt.Sus-PHI/2021/PN.Srg. tertanggal 18 Oktober 2021, alat bukti Tergugat bertanda T-32 berupa fotokopi Bukti Pencairan Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS) Ketenagakerjaan tanggal 17 November 2020, alat bukti Tergugat bertanda T-26 berupa Surat Permohonan dari Penggugat kepada Tergugat tertanggal 14 Desember 2020 perihal Permohonan Permintaan Pesangon dan T-27 berupa Surat Permintaan dari Tergugat kepada Penggugat tertanggal 1 Februari 2021, sebab itu terbukti perselisihan Hubungan Industrial antara Penggugat dan Tergugat sudah berlangsung lama dan sudah melalui setidaknya 1 (satu) kali persidangan (vide bukti T-1) serta Penggugat pun sudah mencairkan Jaminan Hari Tua nya (vide bukti T-32) dan memohonkan pesangonnya (vide bukti T-26) dan respon Tergugat sesuai bukti surat T-27, karenanya dengan menimbang petitum subsider kedua belah pihak yang berselisih untuk putusan yang seadil-adilnya apabila Majelis Hakim berpendapat lain serta memperhatikan kemanfaatan dan kepastian, maka hubungan kerja antara Penggugat dan Tergugat putus sejak tanggal 30 Agustus 2020 dengan membebaskan kewajiban pembayaran kompensasi atas putusnya hubungan kerja tersebut sejumlah uang pesangon, uang penghargaan masa kerja dan uang penggantian hak sebagaimana diatur dalam Pasal 156 UU Ketenagakerjaan yang diperhitungkan sebagai berikut:

Halaman 70 dari 74 Putusan Nomor 151/Pdt.Sus-PHI/2021/PNSrg



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

PKWTT	:	1 Agustus 2018	
Putus Hubungan Kerja	:	30 Agustus 2020	
Masa Kerja	:	2 tahun 1 bulan	
UMK Kabupaten Tangerang 2020	:	Rp4.168.269,62	
Perhitungan kompensasi PHK			
Uang pesangon	:	2 X 3 X 4.168.269,62	= Rp 25.009.617,72
Uang penghargaan masa kerja	:	-	
Uang penggantian hak	:	15% X 25.009.617,72	= <u>Rp 3.751.442,66</u> +
Total	:		Rp 28.761.060,38

(dua puluh delapan juta tujuh ratus enam puluh satu ribu enam puluh koma tiga puluh delapan rupiah);

Menimbang, bahwa mengenai Perjanjian Bersama sebagaimana bukti T-2 tersebut Majelis Hakim hormati dan hargai pula sebagai kesepakatan Para Pihak untuk tidak mempermasalahkan hubungan kerja sebelum PKWT 1 Agustus 2018 sampai dengan 30 Agustus 2020, yang seiring pula dengan pertimbangan Majelis Hakim untuk menghargai PKWT sebelumnya sebagaimana diuraikan diatas;

Menimbang, bahwa sebagaimana uraian Majelis Hakim tersebut dengan memperhatikan petitum subsider para pihak yang berselisih, maka apa yang dimohonkan Penggugat dalam petitum angka 2 dan 3 Gugatannya Majelis Hakim koreksi sebagaimana diuraikan diatas

Menimbang, bahwa mengenai jawab jinawab kedua belah pihak dan bukti-bukti surat kedua belah pihak sekalipun tidak disebutkan dalam pertimbangan hukum ini sepanjang mempunyai relevansi dengan perkara ini maka harus dianggap telah dipertimbangkan pula dalam perkara *a quo*;

Menimbang, bahwa memperhatikan ketentuan Pasal 58 UU PPHI yang bunyinya "Dalam proses beracara di Pengadilan Hubungan Industrial, pihak-pihak yang berperkara tidak dikenakan biaya termasuk biaya eksekusi yang nilai gugatannya dibawah Rp150.000.000,00 (seratus lima puluh juta rupiah)", karena Gugatan Penggugat nilai Gugatannya kurang dari Rp150.000.000,00 (seratus lima puluh juta rupiah) maka biaya perkara yang timbul dibebankan kepada negara sejumlah sebagaimana disebutkan dalam amar putusan ini;



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Memperhatikan Pasal 1865 *Burgelijk Wetboek Voor Indonesie (BW)*, Pasal 163 *Het Herziene Indonesisch Reglement (HIR)*, Pasal 55, Pasal 57, Pasal 59 dan Pasal 156 Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Pasal 5, Pasal 14, Pasal 81 dan Pasal 83 dan Pasal 100 Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 2 Tahun 2004 tentang

Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (PPHI) serta peraturan perundang-undangan lain yang bersangkutan;

MENGADILI:

DALAM PROVISI

- Menolak Gugatan Provisi Penggugat;

DALAM EKSEPSI

- Menolak Eksepsi Tergugat;

DALAM POKOK PERKARA

1. Mengabulkan Gugatan Penggugat sebagian;
2. Menyatakan putus hubungan kerja antara Penggugat dengan Tergugat sejak tanggal 30 Agustus 2020;
3. Menghukum Tergugat membayar kompensasi pemutusan hubungan kerja kepada Penggugat tunai sejumlah Rp28.761.060,38 (dua puluh delapan juta tujuh ratus enam puluh satu ribu enam puluh koma tiga puluh delapan rupiah);
4. Membebankan biaya perkara kepada negara sejumlah Rp10.000,00 (sepuluh ribu rupiah);

Halaman 72 dari 74 Putusan Nomor 151/Pdt.Sus-PHI/2021/PNSrg



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Demikian diputuskan dalam sidang permusyawaratan Majelis Hakim Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Kelas 1A Serang, pada hari Rabu, tanggal 29 Maret 2022, oleh kami, DIAH TRI LESTARI, S.H., sebagai Hakim Ketua, RUDY KURNIAWAN, S.H. dan Hj. NUNUNG NURHAYATI, S.H., masing-masing Hakim Ad Hoc sebagai Hakim Anggota berdasarkan penetapan Majelis Hakim Ketua Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Kelas 1A Serang Nomor 151/ Pdt.Sus-PHI/ 2021/ PN.Srg., putusan tersebut diucapkan dalam persidangan terbuka untuk umum pada hari Rabu, tanggal 6 April 2022, oleh Hakim Ketua, dengan dihadiri oleh para Hakim Anggota tersebut, dibantu oleh ELEINE FEBRIANA, S.H., Panitera

Pengganti dan dihadiri Kuasa Penggugat dan Kuasa Tergugat.

Hakim Anggota,

Hakim Ketua,

RUDY KURNIAWAN, S.H.

DIAH TRI LESTARI, S.H.

Hj. NUNUNG NURHAYATI, S.H.

Panitera Pengganti,

ELEINE FEBRIANA, S.H.

Perincian biaya:

- | | |
|----------------|------|
| 1. Pendaftaran | Rp 0 |
| 2. Proses | Rp 0 |
| 3. Panggilan | Rp 0 |

Halaman 73 dari 74 Putusan Nomor 151/Pdt.Sus-PHI/2021/PNSrg



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

4. PNPB Panggilan	Rp 0
5. Materai	Rp 10.000,00
6. Redaksi	Rp 0
Jumlah	<hr/> Rp 10.000,00
(sepuluh ribu rupiah)	