



**PUTUSAN**

Nomor 33/Pdt.Sus-PHI/2024/PN.Jkt.Pst.

**DEMI KEADILAN BERDASARKAN KETUHANAN YANG MAHA ESA**

Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Jakarta Pusat yang memeriksa dan mengadili perkara perselisihan hubungan industrial dalam tingkat pertama, telah menjatuhkan Putusan sebagai berikut, dalam perkara antara:

**Dedy Rahayu, S.T.**, Karyawan Swasta, Warga Negara Indonesia yang beralamat di Jalan Mitchel 41 A Jaladha Pura, RT.001, RW.013 Margahayu, Bekasi Timur, Jawa Barat, dalam hal ini memberikan kuasa pada Hotlan Simanjuntak, S.H., Tri Sutrisno, S.H., selaku para Advokat pada Kantor Hukum **HOTLAN SIMANJUNTAK & PARTNER'S**, yang beralamat di Ruko Emerald Sumarecon Bekasi UC9 Jalan Boulevard Ahmad Yani, Marga Mulya, Bekasi Utara Kota Bekasi 17142 berdasarkan surat kuasa khusus tertanggal 16 Oktober 2023, untuk selanjutnya disebut sebagai **Penggugat**;

**LAWAN**

**Artine S. Utomo**, Direktur Utama PT. Metropolitan Televisindo yang beralamat Kantor RTV, Lobby Cosmo Terrace - 2 Blok H Lt. 2 Thamrin City Jalan Thamrin Boulevard, Kelurahan Kebon Melati, Kecamatan Tanah Abang, Jakarta-Pusat, dalam hal ini memberikan kuasa kepada Mitha Aromafica Tahitu, S.H., M.Kn., Aisya Nurika Ratno, S.H., Diandra Andika Putri, S.H., Mohammad Prianto Madelar, S.H., M.H., dan Imam Wahyu Ramadhan, S.H., Para Karyawan RTV sebagai Tim Legal PT Metropolitan Televisindo "RTV", berdasarkan Surat Kuasa Khusus Nomor : 48/LEGAL-CORP/II/2024 tanggal 20 Februari 2024, selanjutnya disebut sebagai **Tergugat**;

Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Jakarta Pusat tersebut;  
Setelah membaca surat-surat dalam perkara ini;  
Setelah mendengar keterangan dari Penggugat dan Tergugat;



# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Setelah memeriksa bukti-bukti dari kedua belah pihak yang diajukan di persidangan;

## TENTANG DUDUK PERKARA

Menimbang, bahwa Penggugat dengan surat gugatannya tertanggal 25 Januari 2024, yang dilampiri Surat Anjuran dari Dinas Tenaga Kerja, Transmigrasi, dan Energi Kota Administrasi Jakarta Pusat Nomor 3776/KT.03.03 tertanggal 06 Oktober 2023 dan didaftarkan di Kepaniteraan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Jakarta Pusat pada tanggal 7 Februari 2024 dengan register Nomor: 33/Pdt.Sus-PHI/2024/PN.Jkt.Pst., telah mengajukan hal-hal sebagai berikut:

### A. Dasar Gugatan

- 1) Bahwa Undang-undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial pada Pasal 1 Angka 17 *juncto* Pasal 1 Angka 1 telah mengatur mengenai mekanisme penyelesaian perselisihan hubungan industrial melalui Pengadilan Hubungan Industrial;-----  
Pasal 1 angka 17 Undang Undang Nomor 2 Tahun 2004:  
*"Pengadilan Hubungan Industrial adalah pengadilan khusus yang dibentuk di lingkungan pengadilan negeri yang berwenang memeriksa, mengadili, dan memberi putusan terhadap perselisihan hubungan industrial";*-----  
Pasal 1 angka 1 Undang Undang Nomor 2 Tahun 2004:  
*"Perselisihan Hubungan Industrial adalah perbedaan pendapat yang mengakibatkan pertentangan antara pengusaha atau gabungan pengusaha dengan pekerja/buruh atau serikat pekerja/buruh karena adanya perselisihan mengenai hak, perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja, dan perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh dalam satu Perusahaan";*-----
- 2) Bahwa dalam gugatan *a quo* perselisihan yang timbul ialah Perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja;  
Pasal 1 angka 4 Undang Undang Nomor 2 Tahun 2004:  
*"Perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja adalah perselisihan yang timbul karena tidak adanya kesesuaian pendapat mengenai pengakhiran hubungan kerja yang dilakukan oleh salah satu pihak.";*-----
- 3) Bahwa sesuai dengan Pasal 81 Undang-undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial,  
*"Gugatan Perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja diajukan kepada Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri yang daerah*

Halaman 2 dari 57 Putusan Nomor 33/Pdt.Sus-PHI /2024/PN.Jkt.Pst



# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

*hukumnya meliputi tempat pekerja/buruh bekerja”;-----*

-Bahwa Gugatan a quo sudah dilakukan upaya penyelesaian melalui proses Bipartit dan Mediasi sesuai dengan Pasal 3,4,5 *juncto* Pasal 83 angka 1 Undang-undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, Gugatan perselisihan hubungan industrial diajukan kepada Pengadilan Hubungan Industrial;-----

Pasal 3 Undang-undang Nomor 2 Tahun 2004

*“(1) Perselisihan hubungan industrial wajib diupayakan penyelesaiannya terlebih dahulu melalui perundingan bipartit secara musyawarah untuk mencapai mufakat”-----*

*“(2) Penyelesaian perselisihan melalui bipartit sebagaimana dimaksud dalam ayat (1), harus diselesaikan paling lama 30 (tiga puluh) hari kerja sejak tanggal dimulainya perundingan”-----*

*“(3) Apabila dalam jangka waktu 30 (tiga puluh) hari sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) salah satu pihak menolak untuk berunding atau telah dilakukan perundingan tetapi tidak mencapai kesepakatan, maka perundingan bipartit dianggap gagal”-----*

Pasal 4 Undang-undang Nomor 2 Tahun 2004

*“(1) Dalam hal perundingan bipartit gagal sebagaimana dimaksud dalam Pasal 3 ayat (3), maka salah satu atau kedua belah pihak mencatatkan perselisihannya kepada instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan setempat dengan melampirkan bukti bahwa upaya-upaya penyelesaian melalui perundingan bipartit telah dilakukan”-----*

*“(2) Apabila bukti-bukti sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) tidak dilampirkan, maka instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan mengembalikan berkas untuk dilengkapi paling lambat dalam waktu 7 (tujuh) hari kerja terhitung sejak tanggal diterimanya pengembalian berkas”-----*

*“(3) Setelah menerima pencatatan dari salah satu atau para pihak, instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan setempat wajib menawarkan kepada para pihak untuk menyepakati memilih penyelesaian melalui konsiliasi atau melalui arbitrase”-----*

*“(4) Dalam hal para pihak tidak menetapkan pilihan penyelesaian melalui konsiliasi atau arbitrase dalam waktu 7 (tujuh) hari kerja, maka instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan melimpahkan penyelesaian perselisihan kepada mediator”*

*“(5) Penyelesaian melalui konsiliasi dilakukan untuk penye-lesaian*

Halaman 3 dari 57 Putusan Nomor 33/Pdt.Sus-PHI /2024/PN.Jkt.Pst

## Disclaimer

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



*perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja, atau perselisihan antar serikat pekerja/ serikat buruh”-----*

*“(6) Penyelesaian melalui arbitrase dilakukan untuk penyelesaian perselisihan kepentingan atau perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh”-----*

Pasal 5 Undang-undang Nomor 2 Tahun 2004

*“Dalam hal penyelesaian melalui konsiliasi atau mediasi tidak mencapai kesepakatan, maka salah satu pihak dapat mengajukan gugatan kepada Pengadilan Hubungan Industrial”-----*

#### **B. POSITA**

Adapun yang menjadi alasan pengajuan Gugatan adalah sebagai berikut :

1. Bahwa PT. Metropolitan Televisindo adalah Perusahaan Lokal yang bergerak dibidang Penyiaran Televisi dengan stasiun Televisi bernama Rajawali Televisi atau disingkat dengan RTV
2. Bahwa Penggugat merupakan karyawan Tergugat PT. Metropolitan Televisindo terhitung sejak 16 April 2018 sampai dengan 13 Juli 2023 dengan masa kerja 5 tahun 3 bulan, yang bekerja dan menduduki jabatan sebagai Unit Production Manager (UPM) di Departemen Production Support.
3. Bahwa selama masa kerja 5 tahun 3 bulan tersebut status hubungan kerja Penggugat dengan Tergugat sebagai berikut :

No	Tanggal Perjanjian	Jangka Waktu Perjanjian	Lama Waktu Perjanjian	Jenis Perjanjian	Upah
1	4/16/2018	16 April 2018 - 15 Oktober 2018	6 Bulan	Perjanjian Kerja Harian Lepas	IDR 5,000,000.00
2	16/10/2018	16 Oktober 2018 - 15 Oktober 2020	24 Bulan	Perjanjian Kerja Waktu Tertentu	IDR 5,000,000.00
3	12/10/2020	16 Oktober 2020 - 15 April 2021	6 Bulan	Perjanjian Kerja Harian Lepas	IDR 5,000,000.00
4	4/1/2021	16 April 2021 -	12 Bulan	Perjanjian	IDR



		15 April 2022		Kerja Waktu Tertentu	5,000,000.00
5	4/14/2022	16 April 2022 - 15 April 2023	12 Bulan	Perjanjian Kerja Waktu Tertentu	IDR 5,000,000.00
6	16/03/2023	16 April 2023 - 15 April 2024	12 Bulan	Perjanjian Kerja Waktu Tertentu	IDR 5,000,000.00

4. Bahwa sesuai ketentuan Pasal 4 Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 35 Tahun 2021 Tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja Dan Waktu Istirahat, Dan Pemutusan Hubungan Kerja, “ PKWT didasarkan atas jangka waktu atau selesainya suatu pekerjaan tertentu”, dengan sifat dan jenis pekerjaan yang tidak bertentangan dengan peruntukannya, yaitu ;

4.1 Jangka waktu

- Sifat dan jenis pekerjaannya diperkirakan penyelesaiannya dalam waktu tidak terlalu lama dan paling lama 5 tahun, dimana pekerjaan/jabatan UPM berubah-ubah dari Pekerja Harian Lepas menjadi PKWT dengan masa kerja selama 5 tahun 3 bulan.
- Sifat dan jenis pekerjaan nya bersifat musiman, dimana pekerjaan/jabatan UPM tidak dilaksanakan pada musim tertentu atau pekerjaan tambahan yang dilakukan untuk memenuhi pesanan atau target tertentu.
- Sifat dan jenis pekerjaan/jabatan UPM tidak berhubungan dengan produk baru, kegiatan baru atau produk tambahan yang masih dalam percobaan atau penjajakan.

4.2 Selesainya suatu pekerjaan tertentu

PKWT yang dibuat untuk selesainya suatu pekerjaan tertentu terdiri dari pekerjaan yang sekali selesai atau pekerjaan yang sementara sifatnya, dimana dalam isi PKWT untuk pekerjaan/jabatan UPM tidak memuat ruang lingkup dan batasan suatu pekerjaan dinyatakan selesai dan pencantuman lamanya waktu penyelesaian pekerjaan





yang disesuaikan dengan selesainya suatu pekerjaan.

4.3 Pekerjaan tertentu lainnya yang jenis dan sifat kegiatannya bersifat tidak tetap

Yaitu pekerjaan yang berubah-ubah dalam hal waktu dan volume pekerjaan serta pembayaran upah pekerja berdasarkan kehadiran, dimana pekerjaan/jabatan UPM pembayarannya tidak berdasarkan kehadiran.

5. **Bahwa berdasarkan uraian angka 3 diatas, Tergugat telah keliru dalam menerapkan pekerjaan/jabatan UPM karena tidak didasarkan atas jangka waktu dan selesainya suatu pekerjaan tertentu, sebagaimana pada Pasal 59 ayat (1) dan (2) Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 6 Tahun 2023 Tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 Tentang Cipta Kerja Menjadi Undang-Undang juncto Pasal 4 Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 35 Tahun 2021 Tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja Dan Waktu Istirahat, Dan Pemutusan Hubungan Kerja ; Bahwa sesuai ketentuan Pasal 59 ayat (3) Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 6 Tahun 2023, Perjanjian kerja waktu tertentu yang tidak memenuhi ketentuan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dan ayat (2) demi hukum menjadi perjanjian kerja waktu tidak tertentu (PKWTT), sehingga status hubungan kerja antara Penggugat kepada Tergugat berubah dari PKWT menjadi PKWTT**
6. Bahwa pada 16 Maret 2023 Penggugat telah menandatangani perpanjangan PKWT No. 132/RTV-INT/HR-PKWT/III/2023 dengan jangka waktu 12 bulan (16 April 2023 - 15 April 2024).
7. Bahwa 4 hari setelah menandatangani sebagaimana pada angka 6 diatas, pada 20 maret 2023, Penggugat diberikan penilaian/Evaluasi dari Tergugat dengan skor penilaian "BAIK" sebagai acuan untuk perpanjangan PKWT tersebut. Namun 2 bulan setelah berlaku nya PKWT tersebut, pada 13 Juni 2023 Penggugat mendapatkan surat No. 242/RTV-INT/HR-PHK/VI/23 tentang pemberitahuan pengakhiran hubungan kerja dari Tergugat.
8. Bahwa alasan pengakhiran hubungan kerja dari Tergugat antara lain Penggugat mendapat penilaian "Dibawah Harapan" dalam kurun waktu kurang lebih 3 bulan, faktanya pada Pasal 43 ayat (2) poin 2.18 Peraturan Perusahaan PT. Metropolitan Televisindo, " Pelanggaran yang



dikenakan sanksi surat peringatan antara lain tetapi tidak terbatas pada pelanggaran tidak mencapai kinerja, baik yang bersifat kualitatif maupun kuantitatif yang ditentukan bagi setiap pekerja termasuk hasil penilaian kinerja pekerja tergolong “Dibawah Harapan atau Gagal”, sehingga seharusnya Tergugat memberikan surat peringatan terlebih dahulu kepada Penggugat sebelum dikenakan sanksi Pemutusan Hubungan Kerja.

9. Bahwa untuk menanggapi surat No. 242/RTV-INT/HR-PHK/VI/23 pada tanggal 13, 16, 21 Juni 2023 telah diadakan perundingan Bipartit antara Penggugat dengan Tergugat, namun tidak mencapai kesepakatan para pihak.
10. Bahwa setelah mendapatkan Kuasa dari Penggugat, maka diadakan kembali perundingan Bipartit pada tanggal 11 dan 28 Juli 2023, antara HOTLAN SIMANJUNTAK, S.H. & PARTNER'S (kuasa hukum Penggugat) dengan Tergugat namun tetap belum juga mencapai kesepakatan.
11. Bahwa dalam upaya penyelesaian hubungan industrial antara Penggugat dan Tergugat telah melakukan sidang mediasi sebanyak 3 kali (8, 12 dan 21 September 2023) namun Penggugat dan Tergugat belum mencapai kesepakatan bersama.
12. Bahwa oleh karena berbagai upaya yang ditempuh Penggugat sebagaimana diatur dalam Peraturan Ketenagakerjaan telah ditempuh, yaitu upaya penyelesaian melalui perundingan Bipartit dan juga Tripartit (mediasi), akan tetapi semua upaya yang telah ditempuh tidak mencapai kesepakatan bersama, maka sesuai dengan ketentuan perundang-undangan, untuk mempertahankan hak dan kepentingan Penggugat, patut dan layak menurut hukum untuk mengajukan gugatan ini ke Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Kelas I A Khusus Jakarta Pusat, guna memberikan kepastian hukum kepada Penggugat ;
13. **Bahwa pemutusan hubungan kerja (PHK) No. 242/RTV-INT/HR-PHK/VI/23 yang dilakukan oleh Tergugat terhadap Penggugat dalam perkara a quo belum mendapatkan penetapan lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial (in casu Putusan Pengadilan Hubungan Industrial), maka berdasarkan ketentuan Pasal 151 Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 6 Tahun 2023 jo Pasal 1 angka 1, 17 dan Pasal 2 Undang-Undang Republik Indonesia Nomor**



2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, maka patut dan layak menurut hukum jika Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Kelas I A Khusus Jakarta Pusat, Menyatakan Pemutusan Hubungan Kerja antara Tergugat melalui surat No. 242/RTV-INT/HR-PHK/VI/23 tanggal 13 Juni 2023 kepada Penggugat tidak sah dan batal demi hukum.

14. Bahwa berdasarkan uraian angka 13 diatas maka hubungan kerja antara Penggugat dan Tergugat tidak pernah putus ;
15. Bahwa Penggugat tetap menginginkan untuk dipekerjakan kembali pada Perusahaan Tergugat dengan posisi/jabatan dan hak-hak yang minimal sama dengan posisi dan hak-hak terakhir Penggugat;
16. Bahwa dikarenakan timbulnya perkara ini akibat dari Tergugat yang melakukan PHK sepihak maka sudah sewajarnya untuk beban biaya perkara dibebankan kepada Tergugat.

**C. PETITUM :**

Berdasarkan seluruh urain tersebut diatas, mohon kiranya kepada Yang Mulia Majelis Hakim Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Kelas IA Khusus Jakarta Pusat yang memeriksa dan mengadili perkara ini berkenan untuk menjatuhkan putusan yang amarnya sebagai berikut :

**Primer**

1. Mengabulkan gugatan Penggugat untuk seluruhnya ;
2. Menyatakan hubungan kerja Penggugat dan Tergugat berubah dari Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) menjadi Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT) ;
3. Menyatakan Pemutusan Hubungan Kerja antara Tergugat melalui surat No. 242/RTV-INT/HR-PHK/VI/23 tanggal 13 Juni 2023 kepada Penggugat tidak sah dan batal demi hukum ;
4. Menyatakan hubungan kerja Penggugat dan Tergugat tidak pernah putus ;
5. Memerintahkan Tergugat untuk memanggil dan mempekerjakan kembali Penggugat pada posisi dan jabatan semula ;
6. Menghukum Tergugat untuk membayar seluruh biaya perkara.

**Subsidiar**

Apabila Yang Mulia Majelis Hakim Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Kelas IA Khusus Jakarta Pusat berpendapat lain, maka kami mohon putusan yang seadil-adilnya (*ex a quo et Bono*);

Menimbang, bahwa pada hari persidangan yang telah ditetapkan,





# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Penggugat telah hadir diwakili oleh Kuasa Hukumnya sedangkan Tergugat hadir diwakili oleh Kuasanya;

Menimbang, bahwa Majelis Hakim telah berusaha untuk mendamaikan kedua belah pihak yang berperkara akan tetapi tidak berhasil, selanjutnya pemeriksaan perkara dilanjutkan dengan membacakan surat gugatan yang isinya tetap dipertahankan oleh Penggugat;

Menimbang, bahwa atas gugatan Penggugat tersebut Tergugat telah mengajukan Jawaban secara e-litigasi melalui Sistem Informasi Pengadilan tanggal 7 Maret 2024, sebagai berikut;

Bahwa pertama-tama, Tergugat secara tegas menolak seluruh dalil dari Penggugat dalam Gugatannya, kecuali yang secara tegas diakui oleh Tergugat.

Bahwa Tergugat tidak akan menjawab dan menanggapi satu-persatu dalil-dalil Gugatan Penggugat secara berurutan sesuai poin-poin Gugatan *a quo* yang didalilkan oleh Penggugat, akan tetapi Tergugat akan menjawab dalam satu bentuk jawaban yang merupakan satu kesatuan yang utuh dan tidak terpisahkan satu dengan lainnya, sekaligus merupakan bentuk bantahan Tergugat terhadap dalil-dalil Gugatan Penggugat yang menunjukkan ketidakbenaran seluruh dalil-dalil Gugatan Penggugat.

## I. DALAM EKSEPSI

### A. EKSEPSI ERROR IN PERSONA

#### Gugatan Penggugat Error In Persona Karena Cacat Mencantumkan Pihak Yang Digugat adalah Artine S. Utomo sebagai pribadi.

1. Bahwa Penggugat pada paragraf pertama dan kedua halaman 1 Gugatan *a quo* menyebutkan bahwa Dedy Rahayu, S.T. sebagai Penggugat mengajukan Gugatan Pemutusan Hubungan Kerja terhadap “**Artine S. Utomo**”, sedangkan dalam Posita angka 2 dan 3 Penggugat menyebutkan sendiri keterkaitan Gugatan Penggugat dengan hubungan kerja antara Penggugat dan PT Metropolitan Televisindo (bukan dengan Artine S. Utomo), sehingga karenanya pencantuman “**Artine S. Utomo**” sebagai Tergugat adalah cacat serta sangatlah **tidak benar dan salah sasaran**.
2. Bahwa meskipun Penggugat pada paragraf kedua halaman 1 Gugatan *a quo* menyebutkan jabatan Artine S. Utomo sebagai Direktur Utama PT Metropolitan Televisindo, namun pencantuman jabatan tersebut tidaklah serta merta dapat diartikan bahwa Gugatan Penggugat diajukan terhadap PT Metropolitan Televisindo sebagai tempat dimana Artine S. Utomo bekerja.



3. Bahwa Penggugat dalam Posita angka 2 Gugatan *a quo* menerangkan pada intinya bahwa Penggugat merupakan karyawan Tergugat PT Metropolitan Televisindo yang bekerja dan menduduki jabatan sebagai Unit Production Manager (UPM) di Departemen Production Support, sehingga dengan Penggugat mengajukan Gugatan kepada Artine S. Utomo pribadi (bukan kepada perusahaan tempat dimana Penggugat bekerja) adalah merupakan *error in persona* sebagaimana dijelaskan oleh M. Yahya Harahap, S.H., dalam bukunya yang berjudul *Hukum Acara Perdata Tentang Gugatan, Persidangan, Penyitaan, Pembuktian, dan Putusan Pengadilan*, Edisi Kedua, Penerbit Sinar Grafika, Cetakan Kedua, Tahun 2019, pada halaman 502 dan 503, sebagai berikut:

*“2) Eksepsi Error In Persona*

*Tergugat dapat mengajukan eksepsi ini, apabila gugatan mengandung cacat error in persona yang disebut juga exceptio in persona. Bentuk atau jenis eksepsi error in persona yang dapat diajukan, meliputi peristiwa berikut:*

...

***b) keliru pihak yang ditarik sebagai tergugat”***

4. Bahwa Eksepsi *Error In Persona* dari Tergugat ini adalah didasarkan pada Yurisprudensi Putusan MA-RI No.419 K/Sip/1988, tanggal 22 Oktober 1992 yang mengandung abstraksi hukum: *“Suatu Badan Hukum seperti PT yang mengadakan, membuat dan menandatangani “perjanjian” dengan pihak subyek hukum lainnya (bila terjadi wanprestasi dan tuntutan ganti rugi) haruslah ditujukan terhadap Badan Hukum (PT) dan bukan ditujukan pada Direktur (Utama) Badan Hukum tersebut”*.
5. Oleh karena itu Penggugat dalam mengajukan Gugatan tersebut telah keliru dalam menentukan dan menyebutkan Artine S. Utomo sebagai pihak Tergugat, karena dalam Posita Gugatan *a quo* Penggugat pada intinya menguraikan sendiri bahwa **Penggugat memiliki perselisihan pemutusan hubungan kerja dengan Badan Hukum yang mempekerjakan Penggugat yaitu PT Metropolitan Televisindo (bukan Artine S. Utomo)** sehingga seharusnya Penggugat menunjukan gugatannya kepada PT Metropolitan Televisindo (bukan kepada Artine S. Utomo selaku Direktur Badan Hukum tersebut). Dengan demikian Eksepsi yang diajukan oleh Tergugat mengenai Gugatan Penggugat *Error In Persona* sangat beralasan hukum dan dapat diterima.



6. Dengan demikian, secara nyata dan tidak terbantahkan pengajuan Gugatan *a quo* oleh Penggugat mempunyai cacat formal dan menjadi tidak berdasar pada hukum, **DIKARENAKAN** pihak yang ditarik sebagai tergugat adalah keliru karena bukan ditujukan terhadap Badan Hukum yang dikatakan sendiri oleh Penggugat sebagai subyek hukum yang mempunyai hubungan kerja dengan Penggugat, melainkan kepada pribadi Direktur Utama badan hukum tersebut. Oleh karena itu, sudah sepatutnya Majelis Hakim yang terhormat menyatakan Gugatan Penggugat ini tidak dapat diterima (*Niet Onvankelijke Verklaard/NO*) karena tersingkir oleh *Exceptio In Persona*.

**B. EKSEPSI GUGATAN PENGGUGAT KABUR (EXCEPTIO OBSCUUR LIBEL) KARENA DALIL-DALIL DAN TUNTUTAN-TUNTUTAN YANG TERCANTUM DALAM GUGATAN TIDAK KONSISTEN DAN TIDAK SINKRON SEHINGGA MENIMBULKAN KONTRADIKSI ANTARA POSITA DENGAN PETITUM**

7. Bahwa berdasarkan Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (selanjutnya disebut “UU Penyelesaian PHI No. 2/2004”) Pasal 1 angka 1, Perselisihan Hubungan Industrial adalah perbedaan pendapat yang mengakibatkan pertentangan antara pengusaha atau gabungan pengusaha dengan pekerja/buruh atau serikat pekerja/buruh karena adanya perselisihan mengenai hak, perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja dan perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh dalam satu perusahaan, yang mana lebih lanjut dalam Pasal 2 UU Penyelesaian PHI No. 2/2004 ditegaskan kembali jenis-jenis Perselisihan Hubungan Industrial yang meliputi: (a) perselisihan hak, (b) perselisihan kepentingan, (c) perselisihan pemutusan hubungan kerja, dan (d) perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh hanya dalam satu perusahaan, dan masing-masing jenis didefinisikan dalam Pasal 1 angka 2 sampai dengan 5 yang berbunyi sebagai berikut:

2. ***Perselisihan hak*** adalah perselisihan yang timbul karena ***tidak dipenuhinya hak, akibat adanya perbedaan pelaksanaan atau penafsiran terhadap ketentuan peraturan perundang-undangan, perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama.***
3. ***Perselisihan kepentingan*** adalah perselisihan yang timbul dalam hubungan kerja ***karena tidak adanya kesesuaian pendapat mengenai pembuatan dan atau perubahan syarat-syarat kerja***



*yang ditetapkan dalam perjanjian kerja, atau peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama.*

4. **Perselisihan pemutusan hubungan kerja** adalah perselisihan yang timbul **karena tidak adanya kesesuaian pendapat mengenai pengakhiran hubungan kerja** yang dilakukan oleh salah satu pihak.
5. **Perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh** adalah perselisihan antara serikat pekerja/serikat buruh dengan serikat pekerja/serikat buruh lain hanya dalam satu perusahaan, karena tidak adanya persesuaian paham mengenai keanggotaan, pelaksanaan hak, dan kewajiban keserikatpekerjaan.
8. Bahwa sedari awal UU Penyelesaian PHI No. 2/2004 telah mengatur tata cara penyelesaian suatu Perselisihan Hubungan Industrial yang ditegaskan dalam Pasal 3 sampai dengan 5 yang berbunyi sebagai berikut:

**Pasal 3**

1. Perselisihan hubungan industrial wajib diupayakan penyelesaiannya terlebih dahulu melalui perundingan bipartit secara musyawarah untuk mencapai mufakat.
2. Penyelesaian perselisihan melalui bipartit sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) harus diselesaikan paling lama 30 (tiga puluh) hari kerja sejak tanggal dimulainya perundingan.
3. Apabila dalam jangka waktu 30 (tiga puluh) hari sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) salah satu pihak menolak untuk berunding atau telah dilakukan perundingan tetapi **tidak mencapai kesepakatan**, maka perundingan bipartit dianggap gagal.

**Pasal 4**

1. Dalam hal perundingan bipartit gagal sebagaimana dimaksud dalam Pasal 3 ayat (3), maka salah satu atau kedua belah pihak **mencatatkan perselisihannya** kepada instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan setempat dengan melampirkan **bukti bahwa upaya-upaya penyelesaian melalui perundingan bipartit telah dilakukan**.
2. Apabila bukti-bukti sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) tidak dilampirkan, maka instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan mengembalikan berkas untuk dilengkapi paling lambat dalam waktu 7 (tujuh) hari kerja terhitung sejak tanggal diterimanya pengembalian berkas.



3. Setelah menerima pencatatan dari salah satu atau para pihak, instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan setempat wajib menawarkan kepada para pihak untuk menyepakati memilih penyelesaian melalui konsiliasi atau melalui arbitrase.
4. Dalam hal para pihak tidak menetapkan pilihan penyelesaian melalui konsiliasi atau arbitrase dalam waktu 7 (tujuh) hari kerja, maka instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan **melimpahkan penyelesaian perselisihan kepada mediator**.
5. **Penyelesaian melalui konsiliasi** dilakukan untuk penyelesaian perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja, atau perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh.
6. **Penyelesaian melalui arbitrase** dilakukan untuk penyelesaian perselisihan kepentingan atau perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh.

**Pasal 5**

Dalam hal penyelesaian melalui konsiliasi atau mediasi **tidak mencapai kesepakatan**, maka salah satu pihak dapat **mengajukan gugatan kepada Pengadilan Hubungan Industrial**.

9. Bahwa para pihak yang memiliki Perselisihan Hubungan Industrial akan terikat pada tata cara penyelesaian yang diatur dalam UU Penyelesaian PHI No. 2/2004, yang mana bila berdasarkan pada Pasal 3 sampai dengan 5 tersebut di atas, diperoleh kesimpulan sebagai berikut:
  - **kesimpulan pertama**: tata cara penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial memiliki 3 tahap, yaitu:
    - (i) tahap I: upaya penyelesaian melalui perundingan bipartit (atau disebut: **tahap perundingan bipartit**);
    - (ii) tahap II: penyelesaian melalui konsiliasi atau arbitrase, atau bila tidak menetapkan pilihan penyelesaian melalui konsiliasi atau arbitrase, maka akan dilimpahkan kepada mediator (atau disebut: **tahap sidang mediasi**); dan
    - (iii) tahap III: pengajuan gugatan kepada Pengadilan Hubungan Industrial (atau disebut: **tahap pengajuan gugatan**);
  - **kesimpulan kedua**: setiap tahap dengan tahap berikutnya merupakan proses yang berkelanjutan (bukan terpisah berdiri sendiri-sendiri), yaitu dengan ditandai adanya ketidak-sepakatan di tahap sebelumnya yang membuat proses perlu berlanjut ke tahap berikutnya untuk mengupayakan terjadinya kesepakatan atas perihal yang tidak





disepakati di tahap sebelumnya itu, sehingga karenanya menjadi penting untuk memastikan adanya pembahasan perihal yang sama (tidak berubah) di setiap tahap untuk tercapainya kesepakatan karena bila terjadi perubahan (tidak sama) perihal yang dibahas di setiap tahap maka setiap tahap dalam proses penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial menjadi tidak berkelanjutan (terpisah berdiri sendiri-sendiri);

- kesimpulan ketiga: dengan adanya perbedaan cakupan jenis Perselisihan Hubungan Industrial antara penyelesaian melalui konsiliasi dengan penyelesaian melalui arbitrase dalam Pasal 4 ayat 5 dan 6 UU Penyelesaian PHI No. 2/2004, maka juga menjadi penting untuk diuraikan dan dicermati apa jenis Perselisihan Hubungan Industrial yang terjadi (apakah perselisihan hak, perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja atau perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh).

10. Bahwa dari aspek pemenuhan formalitas suatu gugatan Perselisihan Hubungan Industrial yang terikat pada tata cara penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial yang diatur dalam UU Penyelesaian PHI No. 2/2004 tersebut di atas, **dalil-dalil dan tuntutan-tuntutan Penggugat dalam Gugatan a quo baik dalam Posita maupun Petitum memiliki banyak sekali ketidakkonsistenan dan berubah-ubah sehingga menimbulkan kontradiksi antara Posita dan Petitum yang pada puncaknya menyebabkan Gugatan a quo menjadi kabur.**
11. Bahwa namun demikian perlu ditegaskan Tergugat dalam Bagian Eksepsi ini tidak menanggapi kebenaran materi pokok Gugatan Penggugat karena mengenai kebenaran materi ini akan Tergugat tanggap secara jelas dalam Bagian Pokok Perkara di bawah ini, akan tetapi dalam Bagian Eksepsi ini Tergugat hanya akan mencermati isi Gugatan *a quo* dari aspek formalitas saja yaitu sebagai berikut:
  - 11.1 Bahwa Penggugat dalam bagian judul/perihal dan paragraf kedua halaman 1 Gugatan *a quo* dengan jelas menyebutkan bahwa Gugatan yang diajukan adalah "Gugatan Perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja" atau ditulis juga dengan "Gugatan Pemutusan Hubungan Kerja", yang juga dalam Petitum angka 3 sampai dengan 5 Gugatan *a quo* Penggugat memohon kepada Majelis Hakim untuk (i) Menyatakan Pemutusan Hubungan Kerja antara Tergugat melalui surat No. 242/RTV-INT/HR-PHK/VI/23 tanggal 13 Juni 2023 kepada Penggugat tidak sah dan batal demi hukum; (ii) Menyatakan



hubungan kerja Penggugat dan Tergugat tidak pernah putus; dan (iii) Memerintahkan Tergugat untuk memanggil dan mempekerjakan kembali Penggugat pada posisi dan jabatan semula, yang mana petitum-petitum dimaksud merupakan tuntutan-tuntutan yang menyangkut **perselisihan pemutusan hubungan kerja** antara Penggugat dengan Tergugat.

- Berdasarkan Pasal 1 angka 4 UU Penyelesaian PHI No. 2/2004 tersebut di atas, yang dimaksud dengan perselisihan pemutusan hubungan kerja adalah **perselisihan yang timbul karena tidak adanya kesesuaian pendapat mengenai pengakhiran hubungan kerja** yang dilakukan oleh salah satu pihak, yang mana bila dikaitkan dengan Gugatan *a quo* berarti perselisihan mengenai pemutusan hubungan kerja antara Penggugat dengan Tergugat.

11.2 Bahwa sedangkan dalam Posita angka 1 sampai dengan 3 Gugatan *a quo*, Penggugat tidak mengutarakan mengenai jenis Perselisihan Hubungan Industrial yang terjadi antara Penggugat dengan Tergugat, tetapi hanya menguraikan kegiatan usaha Tergugat dan berupaya mengutarakan adanya hubungan kerja antara Penggugat dengan Tergugat.

11.3 Bahwa kemudian Penggugat dalam Posita angka 4 dan 5 Gugatan *a quo* pada pokoknya mempermasalahkan adanya kekeliruan Tergugat dalam menerapkan pekerjaan/jabatan UPM berdasarkan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) karena tidak didasarkan atas jangka waktu dan selesainya suatu pekerjaan tertentu, yang juga dalam Petitum angka 2 Gugatan *a quo* Penggugat memohon kepada Majelis Hakim untuk Menyatakan hubungan kerja Penggugat dan Tergugat berubah dari Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) menjadi Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT), yang mana posita dan petitum dimaksud merupakan dalil-dalil dan tuntutan yang menyangkut **perselisihan kepentingan** antara Penggugat dengan Tergugat.

- Berdasarkan Pasal 1 angka 3 UU Penyelesaian PHI No. 2/2004 tersebut di atas, yang dimaksud dengan perselisihan kepentingan adalah perselisihan yang timbul dalam hubungan kerja **karena tidak adanya kesesuaian pendapat mengenai pembuatan, dan/atau perubahan syarat-syarat kerja yang ditetapkan**



dalam perjanjian kerja, atau peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama, yang mana bila dikaitkan dengan Gugatan *a quo* berarti perselisihan mengenai syarat-syarat kerja yang ditetapkan dalam PKWT antara Penggugat dengan Tergugat karena tidak didasarkan atas jangka waktu dan selesainya suatu pekerjaan tertentu.

11.4 Bahwa lebih lanjut, Penggugat dalam Posita angka 6 sampai dengan 8 Gugatan *a quo* pada pokoknya mempermasalahkan adanya perubahan penilaian Tergugat atas kinerja Penggugat setelah dilakukannya perpanjangan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) dan adanya kekeliruan Tergugat dalam menerapkan ketentuan Peraturan Perusahaan PT Metropolitan Televisindo yang melakukan pengakhiran hubungan kerja dengan alasan hasil penilaian kinerja Penggugat tanpa memberikan surat peringatan terlebih dahulu, yang mana posita-posita dimaksud merupakan dalil-dalil yang menyangkut **perselisihan hak** antara Penggugat dengan Tergugat.

- Berdasarkan Pasal 1 Angka 2 UU Penyelesaian PHI No. 2/2004 tersebut di atas, yang dimaksud dengan perselisihan hak adalah perselisihan yang timbul karena tidak dipenuhinya hak, akibat **adanya perbedaan pelaksanaan atau penafsiran terhadap ketentuan peraturan perundang-undangan, perjanjian kerja, peraturan perusahaan** atau perjanjian kerja bersama, yang mana bila dikaitkan dengan Gugatan *a quo* berarti perselisihan antara Penggugat dengan Tergugat karena adanya perbedaan penafsiran terhadap ketentuan peraturan perusahaan PT Metropolitan Televisindo.

11.5 Bahwa sedangkan dalam Posita angka 9 sampai dengan 12 Gugatan *a quo* pada pokoknya Penggugat juga tidak mengutarakan mengenai jenis Perselisihan Hubungan Industrial yang terjadi antara Penggugat dengan Tergugat dan hanya menyampaikan dalil-dalil yang semata-mata berupaya untuk menyatakan bahwa tahap-tahap dalam tata cara penyelesaian suatu Perselisihan Hubungan Industrial yang disyaratkan dalam Pasal 3 sampai dengan 5 UU Penyelesaian PHI No. 2/2004 telah dilalui dalam Perkara *a quo* hanya saja tidak mencapai kesepakatan para pihak di setiap tahapnya, namun jelas terlihat bahwa **Gugatan a quo tidak sama sekali menjelaskan apa yang tidak disepakati di setiap tahapnya**, padahal dalam proses



# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

penyelesaian suatu Perselisihan Hubungan Industrial berdasarkan UU Penyelesaian PHI No. 2/2004 setiap tahap dengan tahap berikutnya merupakan proses yang berkelanjutan (bukan terpisah berdiri sendiri-sendiri), yaitu dengan ditandai adanya ketidak-sepakatan di tahap sebelumnya yang membuat proses perlu berlanjut ke tahap berikutnya untuk mengupayakan terjadinya kesepakatan atas perihal yang tidak disepakati di tahap sebelumnya itu, sehingga karenanya menjadi penting untuk memastikan adanya pembahasan perihal yang sama (tidak berubah) di setiap tahap untuk tercapainya kesepakatan karena bila terjadi perubahan (tidak sama) perihal yang dibahas di setiap tahap maka setiap tahap dalam proses penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial menjadi tidak berkelanjutan (terpisah berdiri sendiri-sendiri).

11.6 Bahwa dalam Posita angka 13 sampai dengan 15 Gugatan *a quo* pada pokoknya Penggugat mengklaim bahwa pemutusan hubungan kerja oleh Tergugat tidak sah dan batal demi hukum karena belum mendapatkan penetapan lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial, sehingga hubungan kerja antara Penggugat dan Tergugat tidak pernah putus serta Penggugat menginginkan untuk dipekerjakan kembali, yang mana posita-posita dimaksud merupakan dalil-dalil yang menyangkut **perselisihan pemutusan hubungan kerja** antara Penggugat dengan Tergugat.

11.7 Bahwa sebagai penutup dalam Posita angka 16 Gugatan *a quo*, Penggugat tidak mengutarakan mengenai jenis Perselisihan Hubungan Industrial yang terjadi antara Penggugat dengan Tergugat, tetapi hanya mengklaim agar beban biaya perkara dibebankan kepada Tergugat, yang mana klaim ini direfleksikan dalam Petitum angka 6 Gugatan *a quo*.

12. Bahwa setelah mencermati isi Gugatan *a quo* dari aspek formalitas sebagaimana diuraikan di atas, maka faktanya terlihat jelas dalil-dalil dan tuntutan-tuntutan Penggugat dalam Gugatan *a quo* baik dalam Posita maupun Petitum memiliki banyak sekali ketidakkonsistenan dan berubah-ubah sebagai berikut:

(a) dalam bagian judul/perihal dan paragraf kedua halaman 1 Gugatan *a quo* dengan jelas menyebutkan bahwa tujuan Penggugat mengajukan Gugatan adalah dalam rangka **Perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja** antara Penggugat dengan Tergugat;

Halaman 17 dari 57 Putusan Nomor 33/Pdt.Sus-PHI /2024/PN.Jkt.Pst

#### Disclaimer

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



- (b) namun dalam Posita angka 4 dan 5 Gugatan *a quo* pada pokoknya Penggugat menyatakan dalil-dalil yang mempermasalahkan **Perselisihan Kepentingan** antara Penggugat dengan Tergugat;
- (c) lebih lanjut Penggugat dalam Posita angka 6 sampai dengan 8 Gugatan *a quo* pada pokoknya menyatakan dalil-dalil yang mempermasalahkan **Perselisihan Hak** antara Penggugat dengan Tergugat;
- (d) dalam Posita angka 13 sampai dengan 15 Gugatan *a quo* pada pokoknya Penggugat baru menyatakan dalil-dalil yang mempermasalahkan **Perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja** antara Penggugat dengan Tergugat;
- (e) sedangkan dalam Posita angka 1 sampai dengan 3, angka 9 sampai dengan 12 dan angka 16 Gugatan *a quo*, Penggugat tidak mengutarakan mengenai jenis Perselisihan Hubungan Industrial yang terjadi antara Penggugat dengan Tergugat;
- (f) begitu pula dengan bagian Petitum, dimana Petitum angka 2 Gugatan *a quo* mencerminkan tuntutan yang menyangkut **Perselisihan Kepentingan** antara Penggugat dengan Tergugat, sedangkan Petitum angka 3 sampai dengan 5 Gugatan *a quo* mencerminkan tuntutan yang menyangkut **Perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja**.
13. Bahwa dengan demikian, Penggugat dalam Gugatan *a quo* dengan ini tidak jelas dengan apa yang ingin diperselisihkan, karena dalam bagian perihal/judul dan paragraf kedua halaman 1 Gugatan *a quo*, tujuan Penggugat mengajukan Gugatan adalah dalam rangka Perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja namun apa yang dibahas dalam Posita menjadi campur aduk dan tidak jelas karena terdapat Perselisihan Kepentingan dan Perselisihan Hak yang juga dibahas dalam bagian Posita, sedangkan yang dimohonkan dalam bagian Petitum tidak mengandung Perselisihan Hak (hanya mengenai Perselisihan Kepentingan dan Perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja) sehingga menimbulkan kontradiksi antara Posita dan Petitum yang pada puncaknya menyebabkan Gugatan menjadi kabur.
14. Bahwa adanya kontradiksi antara Posita dengan Petitum tersebut, merupakan salah satu bentuk *obscuur libel* sebagaimana dijelaskan oleh M. Yahya Harahap, S.H., dalam bukunya yang berjudul *Hukum Acara Perdata Tentang Gugatan, Persidangan, Penyitaan, Pembuktian, dan Putusan Pengadilan*, Edisi Kedua, Penerbit Sinar Grafika, Cetakan Kedua, Tahun 2019, pada halaman 519 dan 524, sebagai berikut:





“4) *Petitum gugat tidak jelas*

...

*Bentuk petitum yang tidak jelas, antara lain:*

...

**(2) Kontradiksi antar posita dengan petitum**

Sudah dijelaskan, posita dengan petitum gugatan, harus saling mendukung. Tidak boleh saling bertentangan. **Apabila hal itu tidak dipenuhi, mengakibatkan gugatan menjadi kabur.** Sehubungan dengan itu, hal-hal yang dapat dituntut dalam petitum, harus mengenai penyelesaian sengketa yang didalilkan. **Mesti terbina sinkronisasi dan konsistensi antara posita dengan petitum.**”

“... Salah satu di antaranya, Putusan MA No. 879 K/Pdt/1997. Antara lain dijelaskan, **penggabungan PMH dengan wanprestasi dalam satu gugatan, melanggar tata tertib beracara, atas alasan keduanya harus diselesaikan tersendiri.** Dalam posita, gugatan didasarkan atas perjanjian, namun petitum dituntut agar tergugat dinyatakan melakukan PMH, konstruksi gugatan seperti itu mengandung kontradiksi, dan **gugatan dikategorikan obscur libel, sehingga tidak dapat diterima.**”

15. Dengan demikian, sebagaimana telah diuraikan di atas, maka Gugatan *a quo* yang diajukan oleh Penggugat menjadi kabur (**EXCEPTIO OBSCUUR LIBEL**), karena ketidakjelasan perselisihan yang dimaksud oleh Penggugat sehingga menyebabkan kontradiksi antara Posita dan Petitum dalam Gugatan *a quo*. Untuk itu kami mohon kepada Majelis Hakim yang Terhormat dalam perkara *a quo* untuk menyatakan gugatan Penggugat tidak dapat diterima (***Niet Onvankelijke Verklaard/NO***).

**C. EKSEPSI GUGATAN PENGGUGAT KABUR (EXCEPTIO OBSCUUR LIBEL) KARENA DALIL-DALIL POSITA MENGENAI OBJEK SENGKETA GUGATAN TIDAK JELAS DAN KARENANYA TIDAK MENDUKUNG TUNTUTAN-TUNTUTAN PETITUM SEHINGGA MENIMBULKAN KONTRADIKSI ANTARA POSITA DENGAN PETITUM**

16. Bahwa sebagaimana telah diuraikan pada Paragraf No. 9 Jawaban ini di atas, para pihak yang memiliki Perselisihan Hubungan Industrial akan terikat pada tata cara penyelesaian yang diatur dalam UU Penyelesaian PHI No. 2/2004, yang mana bila berdasarkan pada Pasal 3 sampai dengan 5 UU Penyelesaian PHI No. 2/2004, diperoleh kejelasan sebagai berikut:



# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

- Tata cara penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial memiliki 3 tahap, yaitu:
    - (iv) tahap I: upaya penyelesaian melalui perundingan bipartit (atau disebut: tahap perundingan bipartit);
    - (v) tahap II: penyelesaian melalui konsiliasi atau arbitrase, atau bila tidak menetapkan pilihan penyelesaian melalui konsiliasi atau arbitrase, maka akan dilimpahkan kepada mediator (atau disebut: tahap sidang mediasi); dan
    - (vi) tahap III: pengajuan gugatan kepada Pengadilan Hubungan Industrial (atau disebut: tahap pengajuan gugatan).
  - Setiap tahap dengan tahap berikutnya merupakan proses yang berkelanjutan (bukan terpisah berdiri sendiri-sendiri), yaitu dengan ditandai adanya ketidak-sepakatan di tahap sebelumnya yang membuat proses perlu berlanjut ke tahap berikutnya untuk mengupayakan terjadinya kesepakatan atas perihal yang tidak disepakati di tahap sebelumnya itu, sehingga karenanya menjadi penting untuk memastikan adanya pembahasan perihal yang sama (tidak berubah) di setiap tahap untuk tercapainya kesepakatan karena bila terjadi perubahan (tidak sama) perihal yang dibahas di setiap tahap maka setiap tahap dalam proses penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial menjadi tidak berkelanjutan (terpisah berdiri sendiri-sendiri).
17. Bahwa Penggugat dalam Posita angka 9 sampai dengan 12 halaman 7 Gugatan *a quo* yang pada pokoknya menyebutkan bahwa tahap perundingan bipartit antara Penggugat dengan Tergugat, dan antara Kuasa Hukum Penggugat dengan Tergugat, serta tahap sidang mediasi seluruhnya tidak mencapai kesepakatan para pihak tanpa menjelaskan lebih lanjut perbedaan pendapat atau objek sengketa apa yang menyebabkan kesepakatan tidak dapat dicapai di tiap-tiap tahapan tersebut.
18. Bahwa dalam Posita angka 9 sampai dengan 12 Gugatan *a quo* pada pokoknya Penggugat hanya menyampaikan dalil-dalil yang semata-mata berupaya untuk menyatakan bahwa tahap-tahap dalam tata cara penyelesaian suatu Perselisihan Hubungan Industrial yang disyaratkan dalam Pasal 3 sampai dengan 5 UU Penyelesaian PHI No. 2/2004 telah dilalui dalam Perkara *a quo* hanya saja tidak mencapai kesepakatan para pihak di setiap tahapnya, namun jelas terlihat bahwa **Gugatan a quo tidak sama sekali menjelaskan apa yang tidak disepakati (atau dengan kata lain: apa yang dipersengketakan atau objek sengketa) di setiap**

Halaman 20 dari 57 Putusan Nomor 33/Pdt.Sus-PHI /2024/PN.Jkt.Pst

#### Disclaimer

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



tahapnya, padahal dalam proses penyelesaian suatu Perselisihan Hubungan Industrial berdasarkan UU Penyelesaian PHI No. 2/2004 setiap tahap dengan tahap berikutnya merupakan proses yang berkelanjutan (bukan terpisah berdiri sendiri-sendiri), yaitu dengan ditandai adanya ketidaksepakatan di tahap sebelumnya yang membuat proses perlu berlanjut ke tahap berikutnya untuk mengupayakan terjadinya kesepakatan atas perihal yang tidak disepakati di tahap sebelumnya itu, sehingga karenanya menjadi penting untuk memastikan adanya pembahasan perihal atau objek sengketa yang sama (tidak berubah) di setiap tahap untuk tercapainya kesepakatan karena bila terjadi perubahan (tidak sama) perihal atau objek sengketa yang dibahas di setiap tahap maka setiap tahap dalam proses penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial menjadi tidak berkelanjutan (terpisah berdiri sendiri-sendiri).

19. Bahwa dengan tidak dijelaskannya dalam dalil-dalil Posita Gugatan *a quo* mengenai perbedaan pendapat apa saja (atau dengan kata lain: apa saja yang dipersengketakan atau objek sengketa) yang ada di tiap-tiap tahapan, baik di tahap perundingan bipartit maupun di tahap sidang mediasi, maka menjadi:

- Tidak jelas alasan diperlukannya untuk pelaksanaan tahap berikutnya dalam proses penyelesaian perselisihan hubungan industrial, atau dengan kata lain: (i) tidak jelas alasan diperlukannya tahap sidang mediasi karena tidak jelasnya dalam Gugatan *a quo* apa yang menjadi perbedaan pendapat atau objek sengketa di tahap perundingan bipartit dan juga (ii) tidak jelas alasan diperlukannya pengajuan Gugatan Penggugat kepada Pengadilan Hubungan Industrial karena tidak jelasnya dalam Gugatan *a quo* apa yang menjadi perbedaan pendapat atau objek sengketa di tahap sidang mediasi;

Tidak adanya kejelasan dan kepastian apakah tahap perundingan bipartit dan tahap sidang mediasi yang didalilkan oleh Penggugat dalam Posita angka 9 sampai dengan 12 Gugatan *a quo* merupakan bagian dari proses yang berkelanjutan (bukan terpisah berdiri sendiri-sendiri) dengan pengajuan Gugatan *a quo* kepada Pengadilan Hubungan Industrial sebagaimana disyaratkan secara formalitas untuk dipenuhi terlebih dahulu dalam Pasal 3 sampai dengan 5 UU Penyelesaian PHI No. 2/2004.

20. Bahwa untuk mendukung Gugatannya Penggugat harus menjelaskan dalam dalil-dalil Positanya mengenai perbedaan pendapat apa saja (atau dengan



kata lain: apa saja yang dipersengketakan atau objek sengketa) yang ada di tiap-tiap tahapan proses penyelesaian perselisihan hubungan industrial, baik di tahap perundingan bipartit maupun di tahap sidang mediasi yang mengawali diajukannya Gugatan *a quo* kepada Pengadilan Hubungan Industrial, karena perbedaan pendapat dalam Perselisihan Hubungan Industrial adalah Objek Sengketa yang harus jelas dan tegas, sehingga dibutuhkan penjelasan mulai dari tahapan yang pertama hingga akhir yang mana menjadi dasar diajukannya Gugatan *a quo* kepada Pengadilan Hubungan Industrial dengan tuntutan-tuntutan yang tercantum dalam Petitumnya.

21. Bahwa dengan tidak adanya kejelasan dalam dalil-dalil Posita Gugatannya mengenai perbedaan pendapat apa saja (atau dengan kata lain: apa saja yang dipersengketakan atau objek sengketa) yang ada di tiap-tiap tahapan, baik di tahap perundingan bipartit maupun di tahap sidang mediasi, maka menjadikan pula ketiadaan kejelasan dan kepastian mengenai apakah tahap perundingan bipartit dan tahap sidang mediasi yang didalilkan oleh Penggugat dalam Posita angka 9 sampai dengan 12 Gugatan *a quo* merupakan bagian dari proses yang berkelanjutan (bukan terpisah berdiri sendiri-sendiri) yang mengawali pengajuan Gugatan *a quo* kepada Pengadilan Hubungan Industrial dengan tuntutan-tuntutan yang tercantum dalam Petitumnya, sehingga ketidak-jelasan di atas merupakan **cacat formal dari Gugatan *a quo*** berupa dalil-dalil Posita yang tidak dapat mendukung Petitum Gugatan atau dengan kata lain adanya kontradiksi antara Posita dan Petitum yang pada puncaknya kembali menyebabkan Gugatan menjadi kabur.
22. Bahwa sebagaimana telah dikutip dalam Paragraf No. 14 di atas, **adanya kontradiksi antara Posita dengan Petitum** tersebut, merupakan **salah satu bentuk *obscuur libel*** sebagaimana dijelaskan oleh M. Yahya Harahap, S.H., dalam bukunya yang berjudul *Hukum Acara Perdata Tentang Gugatan, Persidangan, Penyitaan, Pembuktian, dan Putusan Pengadilan*.
23. Dengan demikian, sebagaimana telah diuraikan di atas, maka Gugatan *a quo* yang diajukan oleh Penggugat menjadi kabur (**EXCEPTIO OBSCUUR LIBEL**), karena ketidakjelasan objek sengketa yang tidak dapat tercapai kesepakatan di antara para pihak yang dimaksud oleh Penggugat sehingga ketidakjelasan tersebut merupakan cacat formal dari Gugatan *a quo* berupa dalil-dalil Posita yang tidak dapat mendukung Petitum Gugatan atau dengan



kata lain adanya kontradiksi antara Posita dan Petitem. Untuk itu kami mohon kepada Majelis Hakim yang Terhormat dalam perkara *a quo* untuk menyatakan gugatan Penggugat tidak dapat diterima (*Niet Onvankelijk Verklaard/NO*).

**D. EKSEPSI GUGATAN PENGGUGAT KABUR (*EXCEPTIO OBSCUUR LIBEL*) KARENA TIDAK JELASNYA DASAR HUKUM DALIL GUGATAN (*RECHTS GROND*)**

24. Bahwa dalam Gugatan *a quo* bagian A. Dasar Gugatan, Penggugat mencantumkan ketentuan-ketentuan perundang-undangan yang dijadikan sebagai dasar gugatan oleh Penggugat, yaitu: Pasal 1 angka 17 *juncto* Pasal 1 angka 1, Pasal 1 angka 4, Pasal 81, dan Pasal 3, 4, 5 *juncto* Pasal 83 UU Penyelesaian PHI No. 2/2004, namun setelah mencermati isi seluruh ketentuan perundang-undangan tersebut, ternyata seluruh ketentuan perundang-undangan yang dimaksud itu **hanya mengatur segala yang berkaitan dengan tata cara penyelesaian suatu Perselisihan Hubungan Industrial**, dan **tidak satupun merupakan dasar hukum dalil-dalil Gugatan yang berkaitan langsung dengan materi pokok perkara *a quo* (*Rechts Grond*)**.
25. Bahwa satu-satunya dalil Gugatan yang mencantumkan dasar hukum yang berkaitan langsung dengan judul/perihal Gugatan *a quo* yang menyebutkan sebagai "Gugatan Perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja" adalah dalam Posita angka 13 Gugatan *a quo*, dimana pada pokoknya menyebutkan bahwa Pemutusan Hubungan Kerja yang dilakukan oleh Tergugat kepada Penggugat belum mendapatkan penetapan lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial maka berdasarkan ketentuan Pasal 151 Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 6 Tahun 2023 jo Pasal 1 angka 1, 17 dan Pasal 2 UU Penyelesaian PHI No. 2/2004 sehingga patut dan layak menurut hukum jika Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) oleh Tergugat kepada Penggugat dinyatakan tidak sah dan batal demi hukum. Namun dalil Penggugat dalam Posita angka 13 Gugatan *a quo* tersebut merupakan dalil yang tidak jelas dan mengada-ada.
26. Bahwa bunyi ketentuan Pasal 151 Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 6 Tahun 2023 jo Pasal 1 angka 1, 17 dan Pasal 2 UU Penyelesaian PHI No. 2/2004 yang dijadikan dasar oleh Penggugat untuk dapat membatalkan PHK sebagaimana tuntutan terkait dengan hal itu dimohonkan dalam Petitem angka 3 Gugatan *a quo*, sama sekali tidak menyebutkan





bahwa Pemutusan Hubungan Kerja **HARUS** mendapatkan penetapan lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial.

27. Bahwa bahkan tidak ada peraturan perundang-undangan di Indonesia yang mewajibkan PHK harus mendapatkan penetapan lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial terlebih dahulu.
28. Bahwa dengan Penggugat salah dalam memberikan dasar hukum, merupakan salah satu bentuk *obscuur libel* sebagaimana dijelaskan oleh M. Yahya Harahap, S.H., dalam bukunya yang berjudul *Hukum Acara Perdata Tentang Gugatan, Persidangan, Penyitaan, Pembuktian, dan Putusan Pengadilan*, Edisi Kedua, Penerbit Sinar Grafika, Cetakan Kedua, Tahun 2019, pada halaman 514 dan 515, sebagai berikut:

“4) *Exceptio Obscure Libel*

...

*Dalam praktik, dikenal beberapa bentuk eksepsi gugatan kabur. Masing-masing bentuk didasarkan pada factor tertentu, antara lain:*

**a) Tidak jelasnya dasar hukum dalil gugatan**

*Posita atau fundamentum petendi, tidak menjelaskan dasar hukum (rechts grond) dan kejadian atau peristiwa yang mendasari gugatan*

...

***Dalil gugatan seperti itu, tidak memenuhi syarat formil. Gugatan dianggap tidak jelas dan tidak tertentu (een duidelijke en bepaalde conclusie).***

29. Dengan demikian, sebagaimana telah diuraikan di atas, maka Gugatan *a quo* yang diajukan oleh Penggugat menjadi kabur (**EXCEPTIO OBSCUUR LIBEL**), karena ketidakjelasan dasar hukum dalil-dalil Gugatan yang dijadikan dasar oleh Penggugat untuk digunakan sebagai dasar oleh Majelis Hakim dalam memeriksa dan mengadili Gugatan *a quo*. Untuk itu kami mohon kepada Majelis Hakim yang Terhormat dalam perkara *a quo* untuk menyatakan gugatan Penggugat tidak dapat diterima (***Niet Onvankelijke Verklaard/NO***).

**II. DALAM POKOK PERKARA**

30. Bahwa dengan adanya cacat-cacat hukum secara formal terkait Gugatan Penggugat sebagaimana telah disampaikan dalam Eksepsi di atas, Tergugat berpendapat bahwa sebenarnya Pokok Perkara ini tidak sepatutnya untuk diperiksa dan diadili lebih lanjut. Namun demikian, untuk memperkuat argumentasi Tergugat yang membantah dalil-dalil Gugatan



Penggugat, Tergugat akan tetap memberikan tanggapan terhadap dalil-dalil Gugatan Penggugat.

31. Bahwa oleh karenanya Tergugat kembali **secara tegas menolak** seluruh dalil maupun alasan-alasan yang disampaikan oleh Penggugat dalam Gugatannya, **kecuali** hal-hal yang secara tegas dinyatakan dan diakui kebenarannya oleh Tergugat.
32. Bahwa untuk selanjutnya Tergugat mohon agar segala jawaban, tanggapan maupun uraian dari Tergugat yang telah dikemukakan dalam Eksepsi di atas secara *mutatis mutandis* dianggap termasuk dalam dan merupakan bagian yang tidak terpisahkan dengan Jawaban Tergugat dalam Pokok Perkara yang diajukan oleh Tergugat ini.
  - A. **PENGUGAT ADALAH PEKERJA PERJANJIAN KERJA WAKTU TERTENTU (PKWT) DENGAN MASA KERJA 2 TAHUN 8 BULAN 27 HARI DENGAN SIFAT DAN JENIS PEKERJAAN TIDAK TETAP**
33. Bahwa Tergugat **menolak** dengan tegas dalil-dalil Penggugat dalam **Posita angka 2, 3, 4 dan 5 Gugatan a quo** yang pada pokoknya mendalilkan Penggugat merupakan karyawan PT Metropolitan Televisindo dengan masa kerja 5 tahun 3 bulan sebagai Unit Production Manager (UPM) di Departemen Production Support berdasarkan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu ("PKWT") yang dimaksud dalam Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 35 Tahun 2021 Tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih daya, Waktu kerja dan Waktu Istirahat, Dan Pemutusan Hubungan Kerja ("PP 35/2021") namun Tergugat telah keliru dalam menerapkan pekerjaan/jabatan UPM sebagai jenis pekerjaan PKWT karena tidak didasarkan atas jangka waktu dan selesainya suatu pekerjaan tertentu yang menyebabkan PKWT Penggugat tidak memenuhi ketentuan yang berlaku, sehingga status hubungan kerja antara Penggugat kepada Tergugat berubah dari PKWT menjadi Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu ("PKWTT"), dimana penolakan Tergugat dimaksud dikarenakan dalil-dalil Penggugat tersebut di atas **tidak didasarkan pada fakta yang sesungguhnya (feitelijke grond)**.
34. Bahwa Penggugat pada Posita angka 4 Gugatan a quo jelas-jelas menggunakan ketentuan-ketentuan PP 35/2021 sebagai dasar PKWT Penggugat. Dengan demikian PKWT Penggugat yang tunduk pada rezim PP 35/2021 dimulai pada saat PP 35/2021 berlaku yaitu tanggal 2 Februari 2021. Dengan demikian, Penggugat dengan ini mengakui bahwa PKWT yang telah berakhir sebelum tanggal berlakunya PP 35/2021, dikecualikan



dari PKWT yang terbit setelah tanggal berlakunya PP 35/2021, sehingga PKWT yang telah berakhir sebelum tanggal berlakunya PP 35/2021 merupakan PKWT yang tidak tunduk pada aturan PP 35/2021. Hal ini sejalan dengan maksud Pasal 8 ayat 3 PP 35/2021 yang mana masa kerja pekerja PKWT dihitung mulai terjadinya hubungan kerja berdasarkan PKWT yang dimaksud dan didefinisikan berdasarkan ketentuan PP 35/2021 (atau dengan kata lain, PKWT yang tunduk pada PP 35/2021).

Sehingga perjanjian kerja yang pernah terjadi antara Penggugat dan Tergugat setelah berlakunya PP 35/2021 adalah sebagai berikut:

No.	Rincian Perjanjian	Jangka Waktu	Jenis Perjanjian
1.	Perjanjian Kerja Harian Lepas No. 333/RTV-INT/HR-PKHL/X/2020 Tanggal 12 Oktober 2020	6 bulan (16 Oktober 2020 s/d 15 April 2021)	PKWT berupa Perjanjian Kerja Harian Lepas
2.	Perjanjian Kerja Waktu Tertentu No. 216/RTV-INT/HR-PKWT/IV/2021 Tanggal 1 April 2021	12 bulan (16 April 2021 s/d 15 April 2022)	PKWT yang didasarkan atas Jangka Waktu
3.	Perjanjian Kerja Waktu Tertentu No. 082/RTV-INT/HR-PKWT/IV/2022 Tanggal 14 April 2022	12 bulan (16 April 2022 s/d 15 April 2023)	PKWT yang didasarkan atas Jangka Waktu
4.	Perjanjian Kerja Waktu Tertentu No. 132/RTV-INT/HR-PKWT/III/2023 Tanggal 16 Maret 2023	12 bulan (16 April 2023 s/d 15 April 2024)	PKWT yang didasarkan atas Jangka Waktu

35. Bahwa berdasarkan Pasal 4 dan Pasal 5 PP 35/2021, jenis-jenis PKWT terdiri dari:
- PKWT yang didasarkan atas jangka waktu**, dimana pekerjaan yang diperkirakan penyelesaiannya dalam waktu yang tidak terlalu lama; atau pekerjaan yang bersifat musiman; atau **pekerjaan yang berhubungan dengan produk baru, kegiatan baru, atau produk tambahan yang masih dalam percobaan atau penjajakan**; atau
  - PKWT yang didasarkan atas selesainya suatu pekerjaan tertentu**, dimana pekerjaan tersebut harus pekerjaan yang sekali selesai; atau pekerjaan yang sementara sifatnya; atau



- c. **PKWT yang dilaksanakan terhadap pekerjaan tertentu lainnya yang jenis dan sifat atau kegiatannya bersifat tidak tetap (atau yang dapat dilakukan dengan Perjanjian Kerja Harian).**

PKWT yang didasarkan atas jangka waktu diatur lebih lanjut dalam Pasal 6, 7 dan 8 PP 35/2021 yang berbunyi sebagai berikut:

**Pasal 6**

*Pekerjaan yang diperkirakan penyelesaiannya dalam waktu yang tidak terlalu lama sebagaimana dimaksud dalam Pasal 5 ayat (1) huruf a dilaksanakan paling lama 5 (lima) tahun.*

**Pasal 7**

- (1) *Pekerjaan yang bersifat musiman sebagaimana dimaksud dalam Pasal 5 ayat (1) huruf b merupakan pekerjaan yang pelaksanaannya tergantung pada:
  - a. musim atau cuaca; atau
  - b. kondisi tertentu.*
- (2) *Pekerjaan yang pelaksanaannya tergantung pada musim atau cuaca sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf a hanya dapat dilakukan pada musim tertentu atau cuaca tertentu.*
- (3) *Pekerjaan yang pelaksanaannya tergantung pada kondisi tertentu sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf b merupakan pekerjaan tambahan yang dilakukan untuk memenuhi pesanan atau target tertentu.*

**Pasal 8**

- (1) *PKWT berdasarkan jangka waktu sebagaimana dimaksud dalam Pasal 5 ayat (1) dapat dibuat untuk paling lama 5 (lima) tahun.*
- (2) *Dalam hal jangka waktu PKWT sebagaimana dimaksud pada ayat (1) akan berakhir dan pekerjaan yang dilaksanakan belum selesai maka dapat dilakukan perpanjangan PKWT dengan jangka waktu sesuai kesepakatan antara Pengusaha dengan Pekerja/Buruh, dengan ketentuan jangka waktu keseluruhan PKWT beserta perpanjangannya tidak lebih dari 5 (lima) tahun.*
- (3) *Masa kerja Pekerja/Buruh dalam hal perpanjangan jangka waktu PKWT sebagaimana dimaksud pada ayat (2) tetap dihitung sejak terjadinya Hubungan Kerja berdasarkan PKWT.*

Sedangkan PKWT yang didasarkan atas selesainya suatu pekerjaan tertentu diatur lebih lanjut dalam Pasal 9 PP 35/2021 yang berbunyi sebagai berikut:



**Pasal 9**

- (1) PKWT berdasarkan selesainya suatu pekerjaan tertentu sebagaimana dimaksud dalam Pasal 5 ayat (2) didasarkan atas kesepakatan para pihak yang dituangkan dalam Perjanjian Kerja.
- (2) Kesepakatan para pihak sebagaimana dimaksud pada ayat (1) memuat:
  - a. ruang lingkup dan batasan suatu pekerjaan dinyatakan selesai; dan
  - b. lamanya waktu penyelesaian pekerjaan disesuaikan dengan selesainya suatu pekerjaan.
- (3) Dalam hal pekerjaan tertentu yang diperjanjikan dalam PKWT dapat diselesaikan lebih cepat dari lamanya waktu yang disepakati sebagaimana dimaksud pada ayat (2) huruf b maka PKWT putus demi hukum pada saat selesainya pekerjaan.
- (4) Dalam hal pekerjaan tertentu yang diperjanjikan dalam PKWT belum dapat diselesaikan sesuai lamanya waktu yang disepakati sebagaimana dimaksud pada ayat (2) huruf b maka jangka waktu PKWT dilakukan perpanjangan sampai batas waktu tertentu hingga selesainya pekerjaan.
- (5) Masa kerja Pekerja/Buruh dalam hal perpanjangan jangka waktu PKWT sebagaimana dimaksud pada ayat (4) tetap dihitung sejak terjadinya Hubungan Kerja berdasarkan PKWT.

Lalu PKWT yang dilaksanakan terhadap pekerjaan tertentu lainnya (atau yang dapat dilakukan dengan Perjanjian Kerja Harian) diatur lebih lanjut dalam Pasal 10 PP 35/2021 yang berbunyi sebagai berikut:

**Pasal 10**

- (1) PKWT yang dapat dilaksanakan terhadap pekerjaan tertentu lainnya yang jenis dan sifat atau kegiatannya bersifat tidak tetap sebagaimana dimaksud dalam Pasal 5 ayat (3) berupa pekerjaan tertentu yang berubah-ubah dalam hal waktu dan volume pekerjaan serta pembayaran upah Pekerja/Buruh berdasarkan kehadiran.
- (2) PKWT sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dapat dilakukan dengan Perjanjian Kerja harian.
- (3) Perjanjian Kerja harian sebagaimana dimaksud pada ayat (2) dilakukan dengan ketentuan Pekerja/Buruh bekerja kurang dari 21 (dua puluh satu) hari dalam 1 (satu) bulan.
- (4) Dalam hal Pekerja/Buruh bekerja 21 (dua puluh satu) hari atau lebih





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

36. Bahwa PKWT Penggugat memang diperuntukkan untuk pekerjaan yang sifatnya tidak tetap, dimana sesuai dengan **Analisa Jabatan dari Divisi HRD PT Metropolitan Televisindo yang berisikan Job Description (Rincian Lingkup Pekerjaan)** untuk posisi “Unit Production Manager (UPM) Staff” sebagaimana diemban oleh Penggugat adalah **bertugas melakukan seluruh proses kerja dalam melayani dan mendukung kebutuhan program-program acara televisi yang diproduksi sendiri (In-House Production)** mulai dari Persiapan Pra Produksi, Produksi dan Penyelesaian dokumen Pasca Produksi, yang mana program-program acara televisi yang dimaksud adalah **produk baru dari tim produksi untuk periode yang tidak tetap atau tidak permanen (berbeda-beda)** karena sangat tergantung pada minat pemirsa/penonton (*rating*) yang berubah-ubah, sebagaimana hal ini tercermin pada **Rincian Pekerjaan Penggugat** yang dibuat oleh Atasan Penggugat dari tahun 2020 sampai dengan tahun 2023 yaitu: periode dimana Penggugat terikat PKWT dengan Tergugat, khususnya PKWT yang tunduk pada aturan PP 35/2021.

Sehingga sifat dan jenis pekerjaan yang tidak tetap untuk posisi “Unit Production Manager (UPM) Staff” sebagaimana diemban oleh Penggugat adalah tercermin dari beberapa aspek sebagai berikut:

- (i) program acara yang dimaksud adalah khusus program acara yang diproduksi sendiri (*in-house production*), yang mana sebenarnya tidak ada keharusan dari Tergugat sebagai perusahaan televisi untuk membuat program acara yang diproduksi sendiri karena akan lebih efisien bila program-program yang ditayangkan adalah program-program hasil pembelian *license* dari pihak luar (*external production*) seperti; film, program talk-show pihak lain, acara pertandingan olah raga, drama Korea/China/India dan lain-lain, yang memang sudah jelas minat penontonnya;
- (ii) program acara yang dimaksud adalah produk baru, yang belum pernah dibuat atau ditayangkan sebelumnya, sehingga merupakan *pilot project* yang tingkat keberhasilannya belum pasti;



# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

- (iii) bila dilihat pada Rincian Pekerjaan Penggugat yang dimaksud di atas, tidak ada satupun program acara yang bersifat tetap (permanen) dan periode semua program hanya hitungan bulanan karena sangat tergantung pada minat pemirsa/penonton (*rating*);
- (iv) bila dilihat pada Rincian Pekerjaan Penggugat yang dimaksud di atas, jenis program acara yang diproduksi tersebut mencakup program acara dengan target *audience* (penonton/pemirsa) bukanlah dari kelompok perempuan (*female*) maupun kelompok anak-anak (*kids*), seperti: program rohani yang berjudul: "Ustadz on the Road" seri Ramadhan dan Reguler, dan "Menuju Jalan-Mu", padahal Tergugat merupakan perusahaan televisi dengan target *audience* dari kelompok perempuan (*female*) & kelompok anak-anak (*kids*) sebagaimana terlihat pada Company Profile Rajawali Televisi, sehingga dengan kata lain, program acara yang dimaksud merupakan program *coba-coba* yang tingkat keberhasilannya sangat tidak pasti karena target *audience* (penonton/pemirsa)-nya bukanlah dari target *audience* perusahaan Tergugat.

37. Bahwa semua PKWT Penggugat sebagaimana disebutkan pada Paragraf No. 34 Jawaban ini di atas, yaitu: (1) Perjanjian Kerja Harian Lepas No. 333/RTV-INT/HR-PKHL/X/2020 Tanggal 12 Oktober 2020; (2) Perjanjian Kerja Waktu Tertentu No. 216/RTV-INT/HR-PKWT/IV/2021 Tanggal 1 April 2021; (3) Perjanjian Kerja Waktu Tertentu No. 082/RTV-INT/HR-PKWT/IV/2022 Tanggal 14 April 2022; dan (4) Perjanjian Kerja Waktu Tertentu No. 132/RTV-INT/HR-PKWT/III/2023 Tanggal 16 Maret 2023, dibuat untuk posisi "Unit Production Manager (UPM) Staff" dengan *Job Description* (Rincian Lingkup Pekerjaan) untuk pekerjaan yang sifat dan jenisnya tidak tetap sebagaimana diuraikan sebelumnya di atas.
38. Bahwa PKWT berupa Perjanjian Kerja Harian Lepas No. 333/RTV-INT/HR-PKHL/X/2020 Tanggal 12 Oktober 2020 dibuat untuk periode 16 Oktober 2020 sampai dengan 15 April 2021, yang mana sebenarnya pada saat penandatungannya belum berlaku PP 35/2021, tetapi tunduk pada ketentuan Pasal 10 Keputusan Menteri Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor Kep.100/Men/VI/2004 Tentang Ketentuan Pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu ("**Kepmenaker 100/Men/VI/2004**"), yang berbunyi:

## **Pasal 10**

Halaman 30 dari 57 Putusan Nomor 33/Pdt.Sus-PHI /2024/PN.Jkt.Pst

### Disclaimer

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



- (1) Untuk **pekerjaan-pekerjaan tertentu yang berubah-ubah** dalam hal waktu dan volume pekerjaan **serta upah didasarkan pada kehadiran**, dapat dilakukan dengan perjanjian kerja harian lepas.
- (2) Perjanjian kerja harian lepas sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) dilakukan dengan ketentuan pekerja/buruh bekerja kurang dari 21 (dua puluh satu) hari dalam 1 (satu) bulan.
- (3) Dalam hal pekerja/buruh bekerja 21 (dua puluh satu) hari atau lebih selama 3 (tiga) bulan berturut-turut atau lebih maka perjanjian kerja harian lepas berubah menjadi PKWTT.

Saat berlangsungnya PKWT berupa Perjanjian Kerja Harian Lepas No. 333/RTV-INT/HR-PKHL/X/2020 Tanggal 12 Oktober 2020 tersebut, Pemerintah menerbitkan dan memberlakukan PP 35/2021 yang mengatur secara khusus ketentuan mengenai Perjanjian Kerja Harian tersendiri dalam Pasal 10 PP 35/2021 sebagaimana telah dikutip sebelumnya di atas, namun dikarenakan PP 35/2021 menganut Ketentuan Peralihan dalam Pasal 63 yang mengakui keberlakuan PKWT yang sudah ada saat PP 35/2021 berlaku dan tetap berlaku sampai dengan berakhirnya PKWT yang bersangkutan, maka PKWT berupa Perjanjian Kerja Harian Lepas No. 333/RTV-INT/HR-PKHL/X/2020 Tanggal 12 Oktober 2020 tetap berlaku secara sah sampai dengan berakhirnya periode yang bersangkutan.

39. Bahwa, PKWT berupa Perjanjian Kerja Harian Lepas No. 333/RTV-INT/HR-PKHL/X/2020 Tanggal 12 Oktober 2020 tersebut telah memenuhi ketentuan yang berlaku pada periode yang bersangkutan, baik Pasal 10 Kepmenaker 100/Men/VI/2004 maupun Pasal 10 PP 35/2021 di saat PP 35/2021 telah diberlakukan, dimana pekerjaan Penggugat untuk posisi "Unit Production Manager (UPM) Staff" merupakan pekerjaan yang sifat dan jenisnya tidak tetap (berubah-ubah) sebagaimana telah diurai sebelumnya pada Paragraf No. 36 Jawaban ini di atas, dan berdasarkan slip gaji yang diterima oleh Penggugat pada saat menjadi pekerja harian lepas, Penggugat **menerima upah berupa tunjangan uang makan dan transportasi yang dibayarkan berdasarkan jumlah kehadiran**. Berdasarkan Pasal 1 angka 6 PP 35/2021 upah diartikan:

*"hak Pekerja/Buruh yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari Pengusaha atau pemberi kerja kepada Pekerja/Buruh yang ditetapkan dan dibayarkan menurut suatu Perjanjian Kerja, kesepakatan, atau peraturan perundang-undangan, termasuk tunjangan bagi Pekerja/Buruh dan keluarganya atas suatu pekerjaan dan/atau*



***jasa yang telah atau akan dilakukan.”***

40. Bahwa lebih lanjut berdasarkan absensi kehadiran Penggugat pada saat menjadi pekerja harian lepas berdasarkan PKWT berupa Perjanjian Kerja Harian Lepas No. 333/RTV-INT/HR-PKHL/X/2020 Tanggal 12 Oktober 2020 untuk periode 16 Oktober 2020 sampai dengan 15 April 2021, jumlah kehadiran Penggugat tidak ada yang berjumlah 21 hari atau lebih setiap bulannya selama 3 bulan berturut-turut atau lebih.
- Bila 1 bulan absensi dihitung berdasarkan bulan kalender Masehi yang berjalan, maka absensi kehadiran Penggugat tercermin sebagai berikut:

Bulan Kalender Masehi	Tanggal Mulai	Tanggal Akhir	Jumlah hari kehadiran (dalam hari kerja)
Oktober 2020	16-Okt-2020	31-Okt-2020	11
November 2020	1-Nov-2020	30-Nov-2020	22
Desember 2020	1-Des-2020	31-Des-2020	19
Januari 2021	1-Jan-2021	31-Jan-2021	21
Februari 2021	1-Feb-2021	28-Feb-2021	20
Maret 2021	1-Mar-2021	30-Mar-2021	22
April 2021	1-Apr-2021	15-Apr-2021	10

Sedangkan bila 1 bulan absensi dihitung berdasarkan 30 atau 31 hari kalender setiap bulannya, maka absensi kehadiran Penggugat tercermin sebagai berikut:

Urutan Bulan	Tanggal Mulai	Tanggal Akhir	Jumlah hari kehadiran (dalam hari kerja)
Bulan I	16-Okt-2020	15-Nov-2020	22
Bulan II	16-Nov-2020	15-Des-2020	21
Bulan III	16-Des-2020	15-Jan-2021	19
Bulan IV	16-Jan-2021	15-Feb-2021	22
Bulan V	16-Feb-2021	15-Mar-2021	19
Bulan VI	16-Mar-2021	15-Apr-2021	22

41. Bahwa dengan demikian status Penggugat dan status Perjanjian Kerja Penggugat pada periode 16 Oktober 2020 sampai dengan 15 April 2021 adalah sah dan tak terbantahkan sebagai Pekerja Harian Lepas berdasarkan PKWT berupa Perjanjian Kerja Harian Lepas No. 333/RTV-INT/HR-PKHL/X/2020 Tanggal 12 Oktober 2020, dan Perjanjian Kerja



Harian Lepas No. 333/RTV-INT/HR-PKHL/X/2020 Tanggal 12 Oktober 2020 tersebut tetap diperlakukan sebagai bagian dari PKWT (bukan menjadi PKWTT).

42. Bahwa PKWT Penggugat selanjutnya, yaitu: (i) Perjanjian Kerja Waktu Tertentu No. 216/RTV-INT/HR-PKWT/IV/2021 Tanggal 1 April 2021; (ii) Perjanjian Kerja Waktu Tertentu No. 082/RTV-INT/HR-PKWT/IV/2022 Tanggal 14 April 2022; dan (iii) Perjanjian Kerja Waktu Tertentu No. 132/RTV-INT/HR-PKWT/III/2023 Tanggal 16 Maret 2023, merupakan **PKWT yang didasarkan atas jangka waktu**, untuk **pekerjaan tertentu yang berhubungan dengan produk baru, kegiatan baru, atau produk tambahan yang masih dalam percobaan atau penjajakan**, berdasarkan Pasal 5 ayat (1) huruf c *juncto* Pasal 8 PP 35/2021 sebagaimana telah dikutip sebelumnya di atas.
43. Bahwa berdasarkan (i) Perjanjian Kerja Waktu Tertentu No. 216/RTV-INT/HR-PKWT/IV/2021 Tanggal 1 April 2021, yang berlaku untuk jangka waktu 1 tahun dari 16 April 2021 s/d 15 April 2022, (ii) Perjanjian Kerja Waktu Tertentu No. 082/RTV-INT/HR-PKWT/IV/2022 Tanggal 14 April 2022 yang berlaku untuk jangka waktu 1 tahun dari 16 April 2022 s/d 15 April 2023, dan (iii) Perjanjian Kerja Waktu Tertentu No. 132/RTV-INT/HR-PKWT/III/2023 Tanggal 16 Maret 2023 yang berlaku untuk jangka waktu 1 tahun dari 16 April 2023 s/d 15 April 2024, pekerjaan Penggugat adalah untuk posisi "Unit Production Manager (UPM) Staff" yang mempunyai pekerjaan dengan sifat dan jenisnya yang tidak tetap (berubah-ubah) sebagaimana telah diurai sebelumnya pada Paragraf No. 36 Jawaban ini di atas, sehingga faktanya telah jelas bahwa ketiga PKWT tersebut, yaitu: (i) Perjanjian Kerja Waktu Tertentu No. 216/RTV-INT/HR-PKWT/IV/2021 Tanggal 1 April 2021; (ii) Perjanjian Kerja Waktu Tertentu No. 082/RTV-INT/HR-PKWT/IV/2022 Tanggal 14 April 2022; dan (iii) Perjanjian Kerja Waktu Tertentu No. 132/RTV-INT/HR-PKWT/III/2023 Tanggal 16 Maret 2023, merupakan **PKWT yang didasarkan atas jangka waktu** untuk **pekerjaan tertentu yang berhubungan dengan produk baru atau produk tambahan yang masih dalam percobaan atau penjajakan**, sesuai dengan Pasal 5 ayat (1) huruf c PP 35/2021.
44. Bahwa, dari berlakunya PP 35/2021 yaitu tanggal 2 Februari 2021 sampai dengan efektifnya PHK oleh Tergugat yaitu tanggal 13 Juli 2023, dimana PP 35/2021 menganut Ketentuan Peralihan dalam Pasal 63 yang mengakui keberlakuan PKWT yang sudah ada saat PP 35/2021 berlaku dan tetap





berlaku sampai dengan berakhirnya PKWT yang bersangkutan, maka jangka waktu PKWT Penggugat maupun masa kerja aktual Penggugat adalah sebagai berikut:

No.	Perjanjian	Jangka Waktu Perjanjian	Masa Kerja Aktual
1.	Perjanjian Kerja Harian Lepas No. 333/RTV-INT/HR-PKHL/X/2020 Tanggal 12 Oktober 2020	16 Oktober 2020 s/d 15 April 2021 (total: 6 bulan)	6 Bulan
2.	Perjanjian Kerja Waktu Tertentu No. 216/RTV-INT/HR-PKWT/IV/2021 Tanggal 1 April 2021	16 April 2021 – 15 April 2022 (total: 12 bulan)	12 Bulan
3.	Perjanjian Kerja Waktu Tertentu No. 082/RTV-INT/HR-PKWT/IV/2022 Tanggal 14 April 2022	16 April 2022 – 15 April 2023 (total: 12 bulan)	12 Bulan
4.	Perjanjian Kerja Waktu Tertentu No. 132/RTV-INT/HR-PKWT/III/2023 Tanggal 16 Maret 2023	16 April 2023 – 15 April 2024 (total: 12 bulan)	2 Bulan, 27 Hari (tanggal efektif PHK: 13 Juli 2023)

45. Bahwa dengan demikian **total jangka waktu seluruh PKWT Penggugat adalah 3 tahun 6 bulan**, yang mana tidak melebihi jangka waktu maksimum PKWT selama 5 tahun berdasarkan Pasal 8 PP 35/2021, sedangkan total masa kerja aktual Penggugat yang sebenarnya adalah **2 tahun 8 bulan 27 hari**, dimana masa kerja ini sebenarnya juga sudah diakui oleh Penggugat sebagai total masa kerja PKWT-nya sebagaimana disampaikan Penggugat secara tegas dalam perundingan bipartit tanggal 21 Juni 2023 di saat Penggugat menuntut uang kompensasi berdasarkan masa kerja PKWT-nya selama 32 bulan (32 bulan ini berarti 2 tahun 8 bulan).



Oleh karena itu Penggugat telah salah dalam menghitung masa kerja PKWT Penggugat dalam Gugatannya berdasarkan peraturan yang berlaku dan berbeda dengan pengakuannya sendiri.

46. Bahwa setelah terungkapnya fakta-fakta yang telah diuraikan sebelumnya di atas secara jelas, maka dalil-dalil Penggugat pada Posita angka 2, 3, 4 dan 5 Gugatan a quo yang pada pokoknya menyebutkan bahwa masa kerja Penggugat sebagai PKWT adalah 5 tahun 3 bulan dan PKWT Penggugat tidak memenuhi ketentuan perundang-undangan sehingga demi hukum berubah menjadi PKWTT adalah terbukti **salah dan tidak berdasar**.
47. Bahwa sebaliknya telah terungkap berdasarkan fakta-fakta sebagaimana diuraikan di atas, seluruh PKWT Penggugat telah dibuat berdasarkan ketentuan yang berlaku dan karenanya menjadi sah dan mengikat Penggugat dan Tergugat, serta **total masa kerja aktual Penggugat berdasarkan seluruh PKWT sampai dengan efektifnya PHK oleh Tergugat (tanggal 13 Juli 2023) adalah 2 tahun 8 bulan 27 hari**.
48. Bahwa setelah Tergugat melakukan PHK terhadap Penggugat berdasarkan ketentuan PKWT yang berlaku secara sah dan mengikat para pihak, Tergugat pada tanggal 26 Juli 2023 telah memberikan uang kompensasi pengakhiran PKWT kepada Penggugat sebesar Rp 14.656.229,- berdasarkan perhitungan sesuai dengan jumlah waktu yang telah disebutkan di atas. Penerimaan uang kompensasi pengakhiran PKWT oleh Penggugat (sebagai Pekerja) tersebut dan tidak adanya upaya dari pihak Penggugat (sebagai Pekerja) untuk mengembalikan uang kompensasi yang telah diterimanya kepada Tergugat (sebagai Pemberi Kerja/Pengusaha) sampai dengan Penggugat (sebagai Pekerja) mencatatkan perselisihan hubungan industrial melalui Surat Permohonan Kuasa Hukum Penggugat No. 01/HSP-RTV/VIII/2023 pada bulan Agustus 2023, maka dapat disimpulkan bahwa semakin jelas dan nyata-nyata Penggugat (sebagai Pekerja) sudah mengakui secara jelas dan tidak terbantahkan:
  - (i) seluruh PKWT Penggugat adalah sah dan mengikat (dan tidak berubah menjadi PKWTT) **dikarenakan** uang kompensasi hanya dibayarkan pada hubungan kerja yang didasarkan pada PKWT (bukan PKWTT) sesuai dengan Pasal 15 ayat (1) PP 35/2021;
  - (ii) seluruh PKWT telah berakhir dengan total masa kerja aktual Penggugat selama 2 tahun 8 bulan 27 hari **dikarenakan** pemberian uang kompensasi hanya dilaksanakan pada saat berakhirnya PKWT sesuai dengan Pasal 15 ayat (2) PP 35/2021 dan uang kompensasi



diperhitungkan sesuai dengan masa kerja aktual Penggugat tersebut di atas (2 tahun 8 bulan 27 hari).

49. Dengan demikian Penggugat merupakan karyawan PKWT secara sah (bukan PKWTT) berdasarkan aturan PP 35/2021, yang masa kerjanya dihitung sejak tanggal 16 Oktober 2020 sampai dengan 13 Juli 2023 (total: 2 tahun 8 bulan 27 hari), dan jelas-jelas Penggugat telah salah dalam menghitung masa kerjanya karena tidak sesuai dengan fakta-fakta dan ketentuan yang berlaku. Oleh karena itu dalil-dalil Penggugat pada Posita angka 2, 3, 4 dan 5 Gugatan *a quo* yang pada pokoknya menyebutkan bahwa masa kerja Penggugat sebagai PKWT adalah 5 tahun 3 bulan dan PKWT Penggugat tidak memenuhi ketentuan perundang-undangan sehingga demi hukum berubah menjadi PKWTT adalah **TIDAK BERDASAR DAN HARUSLAH DITOLAK**. Sehingga karenanya tuntutan Penggugat dalam Petitum angka 2 Gugatan *a quo* terkait dengan tuntutan agar hubungan kerja antara Penggugat dengan Tergugat berubah dari PKWT menjadi PKWTT adalah tuntutan yang **TIDAK SAH DAN TIDAK BERALASAN SECARA HUKUM SERTA HARUSLAH DITOLAK**.

**B. PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA BERDASARKAN EVALUASI TERGUGAT ATAS KINERJA PENGGUGAT SUDAH TEPAT**

50. Bahwa Tergugat menolak dalil-dalil Penggugat dalam Posita angka 6, 7 dan 8 Gugatan *a quo* yang pada pokoknya menyebutkan bahwa Penggugat telah mendapatkan penilaian “baik” sebagai acuan untuk perpanjangan PKWT dan karenanya pengakhiran hubungan kerja dari Tergugat karena alasan kinerja Penggugat yang “dibawah harapan” dalam kurun waktu kurang lebih 3 bulan setelah perpanjangan PKWT seharusnya dilakukan setelah Penggugat diberikan surat peringatan terlebih dahulu sebelum dikenakan sanksi PHK, dimana penolakan Tergugat dimaksud dikarenakan dalil-dalil Penggugat tersebut di atas adalah **salah dan manipulatif**.
51. Bahwa Penggugat disini mencoba untuk mencari-cari kelalaian Tergugat dengan mengarahkan bahwa Tergugat telah salah menerapkan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) terhadap Penggugat sehingga diangkatlah isu mengenai adanya perubahan hasil evaluasi kinerja Penggugat dari “baik” menjadi “dibawah harapan” dalam kurun waktu kurang lebih 3 bulan dari saat perpanjangan PKWT adalah sebagai dasar mendapatkan simpati hakim dengan mencoba mengarahkan cara berpikir agar seakan-akan terlihat adanya kesalahan prosedur dalam melakukan PHK Penggugat.



## Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

52. Bahwa adalah suatu fakta yang tidak terbantahkan oleh Penggugat mengenai Penggugat tidak dapat mempertahankan kinerjanya dan akhirnya terjadi perubahan hasil evaluasi kinerja Penggugat dari “baik” menjadi “dibawah harapan” dalam kurun waktu kurang lebih 3 bulan setelah Penggugat diberikan kesempatan atas perpanjangan PKWT No. 132/RTV-INT/HR-PKWT/III/2023 tanggal 16 Maret 2023, dimana perubahan hasil evaluasi kinerja Penggugat tersebut didasarkan pada hasil penilaian obyektif atasan dari Penggugat sendiri.
53. Bahwa alasan pengakhiran PKWT yang didasarkan pada penilaian “Di Bawah Harapan” yang menurut Penggugat, berdasarkan Pasal 43 ayat (2) poin 2.18 Peraturan Perusahaan PT Metropolitan Televisindo, Pekerja perlu diberikan Surat Peringatan (SP) terlebih dahulu sebelum dikenakan sanksi pemutusan hubungan kerja, **padahal sebenarnya berdasarkan fakta hukum** Surat Peringatan (SP) yang diatur dalam Pasal 43 ayat (2) poin 2.18 Peraturan Perusahaan PT Metropolitan Televisindo (bila dikaitkan dengan ketentuan lain dalam Peraturan Perusahaan PT Metropolitan Televisindo, yaitu Pasal 44 ayat (2) poin 2.25) merupakan Surat Peringatan (SP) yang memiliki jangka waktu 6 (enam) bulan dan diterbitkan berturut-turut dari SP-1 sampai dengan SP-3 dimana jangka waktu antara masing-masing SP adalah 6 (enam) bulan, **sehingga SP yang diatur dalam Pasal 43 ayat (2) poin 2.18 Peraturan Perusahaan PT Metropolitan Televisindo adalah ketentuan mengenai SP yang TIDAK RELEVAN untuk diberlakukan kepada pekerja PKWT seperti Penggugat yang jangka waktunya terbatas hanya 1 tahun. Sedangkan tindakan hukum yang dilakukan terhadap Pekerja yang terikat pada PKWT** yang mendapatkan penilaian “Di Bawah Harapan” **telah diatur khusus dalam pasal lainnya, yaitu Pasal 50 ayat (1) angka 1.5 poin 1.5.3 Peraturan Perusahaan PT Metropolitan Televisindo**, yang juga ditegaskan dalam **Pasal 3 ayat (3) juncto Pasal 8 ayat (1) angka 1.5 poin 1.5.3 dalam PKWT** yang mengikat antara Penggugat (sebagai Pekerja) dan Tergugat (sebagai Pengusaha/Pemberi Kerja) saat itu, dalam hal ini: Perjanjian Kerja Waktu Tertentu No. 132/RTV-INT/HR-PKWT/III/2023 Tanggal 16 Maret 2023.
- Peraturan Perusahaan RTV Pasal 50 ayat 1 angka 1.5 poin 1.5.3:**
- “Hubungan kerja dapat berakhir dalam PKWT apabila **hasil penilaian kinerja pekerja “Di Bawah Harapan” atau “Gagal”** sehingga Perusahaan memutuskan untuk mengakhiri PKWT”
- PKWT Perjanjian Kerja Waktu Tertentu No. 132/RTV-INT/HR-**

Halaman 37 dari 57 Putusan Nomor 33/Pdt.Sus-PHI /2024/PN.Jkt.Pst



**PKWT/III/2023 Tanggal 16 Maret 2023 Pasal 3 ayat (3):**

“Apabila hasil penilaian kinerja Pihak Kedua tidak memuaskan atau “Di Bawah Harapan” atau “Gagal”, maka **Pihak kedua setuju dan sepakat bahwa Pihak Pertama berhak mengakhiri Perjanjian ini secara sepihak.**”

**PKWT Perjanjian Kerja Waktu Tertentu No. 132/RTV-INT/HR-PKWT/III/2023 Tanggal 16 Maret 2023 Pasal 8 ayat (1) angka 1.5 poin 1.5.3**

“**Perjanjian ini demi hukum dapat berakhir** apabila hasil penilaian kinerja Pihak Kedua “Di Bawah Harapan” atau “Gagal” sehingga Perusahaan memutuskan untuk mengakhiri PKWT sebagaimana dijelaskan Pasal 3 ayat (3) di atas”

54. Bahwa Peraturan Perusahaan (“PP”) RTV yang mengatur ketentuan PHK atas Pekerja PKWT karena hasil penilaian kinerja “Di Bawah Harapan” tersebut di atas adalah PP RTV yang sah dan berlaku mengikat terhadap Penggugat, yang mana PP RTV tersebut telah memperoleh pengesahan dari instansi negara yang berwenang dalam bidang ketenagakerjaan, yaitu Kementerian Ketenagakerjaan Republik Indonesia dengan diterbitkannya Keputusan Direktur Jenderal Pembinaan Hubungan Industrial Dan Jaminan Sosial Tenaga Kerja Kementerian Ketenagakerjaan Republik Indonesia Nomor KEP.4/HI.00.00/00.0000.220817001/B/IX/2022 tentang Pengesahan Peraturan Perusahaan PT Metropolitan Televisindo tertanggal 20 September 2022.
55. Bahwa ketentuan PHK atas Pekerja PKWT karena hasil penilaian kinerja “Di Bawah Harapan” tersebut yang diatur dalam Pasal 50 ayat (1) angka 1.5 poin 1.5.3 PP RTV, yang ditegaskan dalam Pasal 3 ayat (3) juncto Pasal 8 ayat (1) angka 1.5 poin 1.5.3 dalam PKWT Perjanjian Kerja Waktu Tertentu No. 132/RTV-INT/HR-PKWT/III/2023 Tanggal 16 Maret 2023, adalah **sesuai dengan ketentuan yang diatur dalam Pasal 61 ayat (1) huruf e** Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (“UU Tenaga Kerja No. 13 Tahun 2003”) yang mana UU Tenaga Kerja No. 13 Tahun 2003 telah diamandemen dengan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Republik Indonesia No. 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja (“Perpu No. 2 Tahun 2022”) jo. Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja menjadi Undang-Undang (“UU No. 6 Tahun 2023”, yang mana Perpu No. 2 Tahun 2022 jo. UU No. 6 Tahun 2023 seluruhnya disebut “UU Cipta Kerja”), yang berbunyi:





“(1) Perjanjian Kerja berakhir apabila:

...

e. adanya keadaan atau kejadian tertentu yang **dicantumkan** dalam **perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama yang dapat menyebabkan berakhirnya hubungan kerja.**”

56. Bahwa, dengan didasarkan pada alasan adanya penilaian kinerja Penggugat yang “dibawah harapan” dan ketentuan Pasal 50 ayat (1) angka 1.5 poin 1.5.3 PP Tergugat yang juga ditegaskan dalam Pasal 3 ayat (3) *juncto* Pasal 8 ayat (1) angka 1.5 poin 1.5.3 dalam PKWT Perjanjian Kerja Waktu Tertentu No. 132/RTV-INT/HR-PKWT/III/2023 Tanggal 16 Maret 2023 yang mengikat antara Penggugat dan Tergugat, maka dilakukan PHK terhadap Penggugat melalui surat Pemberitahuan Pengakhiran Hubungan Kerja nomor 242/RTV-INT/HR-PHK/VI/23 tanggal 13 Juni 2023 untuk berlaku efektif pertanggal 13 Juli 2023 (“**Surat PHK**”) yang mana setelah menerima Surat PHK tersebut, Penggugat yang awalnya pada tanggal 13 Juni 2023 tidak menerima karena merasa tidak ada kesalahan, namun 3 hari setelahnya yaitu pada tanggal 16 Juni 2023 Penggugat sudah menerima PHK tersebut dan hanya mengajukan uang kompensasi dan uang ganti rugi sisa kontrak dalam perundingan bipartit tanggal 16 Juni 2023 antara Penggugat dan Tergugat sebagaimana hal ini dinyatakan tegas oleh Penggugat dalam Risalah Perundingan Bipartit tanggal 13 dan 16 Juni 2023.
57. Bahwa, mengenai uang kompensasi telah dibayarkan oleh Tergugat kepada Penggugat pada tanggal 26 Juli 2023 dan jumlahnya diperhitungkan berdasarkan masa kerja aktual Penggugat berdasarkan PKWT yang tunduk pada aturan PP 35/2021.
58. Bahwa sedangkan mengenai uang ganti rugi sisa kontrak, Tergugat berpegang teguh kepada PKWT Perjanjian Kerja Waktu Tertentu No. 132/RTV-INT/HR-PKWT/III/2023 Tanggal 16 Maret 2023 yang mengikat antara Penggugat dan Tergugat, Pasal 8 ayat (2), dimana Penggugat dan Tergugat, telah secara tegas sepakat mengenai ketiadaan ganti rugi sisa kontrak sebagaimana berbunyi sebagai berikut:

“(2) *Sehubungan dengan pengakhiran Perjanjian ini sebelum masa kontrak berakhir dengan kondisi atau ketentuan sebagaimana dijelaskan dalam **Pasal 8 ayat (1) di atas**, maka Pihak Pertama (in casu: Tergugat) **dibebaskan dari kewajiban membayar ganti rugi** kepada Pihak Kedua (in casu: Penggugat) sebesar jumlah*



*sisa upah pokok (dan tunjangan tetap apabila ada) Pihak Kedua (in casu: Penggugat) hingga batas waktu berakhirnya jangka waktu Perjanjian ini (Pasal 3 Ayat 1)."*

59. Bahwa ketentuan Pasal 8 ayat (2) PKWT Perjanjian Kerja Waktu Tertentu No. 132/RTV-INT/HR-PKWT/III/2023 Tanggal 16 Maret 2023 yang membebaskan Tergugat dari kewajiban membayar ganti rugi sisa kontrak adalah sesuai dengan Pasal 62 UU Tenaga Kerja No. 13 Tahun 2003 yang telah diubah dengan UU Cipta Kerja yang menyebutkan:

*"Apabila salah satu pihak mengakhiri hubungan kerja sebelum berakhirnya jangka waktu yang ditetapkan dalam perjanjian kerja waktu tertentu, atau berakhirnya hubungan kerja bukan karena ketentuan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 61 ayat (1), pihak yang mengakhiri hubungan kerja diwajibkan membayar ganti rugi kepada pihak lainnya sebesar upah pekerja/buruh sampai batas waktu berakhirnya jangka waktu perjanjian kerja."*

Sehingga bila berakhirnya hubungan kerja dikarenakan ketentuan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 61 ayat (1) UU Tenaga Kerja No. 13 Tahun 2003 yang telah diubah dengan UU Cipta Kerja, maka artinya berdasarkan Pasal 62 UU Tenaga Kerja No. 13 Tahun 2003 yang telah diubah dengan UU Cipta Kerja tersebut di atas, tidak diwajibkan untuk membayar ganti rugi kepada pihak lainnya.

60. Bahwa sebagaimana telah dijelaskan sebelumnya pada Paragraf No. 55 Jawaban ini di atas, Pasal 61 ayat (1) UU Tenaga Kerja No. 13 Tahun 2003 sebagaimana diubah dengan UU Cipta Kerja, khususnya pada huruf e, mengatur secara tegas bahwa *Perjanjian Kerja berakhir apabila adanya keadaan atau kejadian tertentu yang dicantumkan dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama yang dapat menyebabkan berakhirnya hubungan kerja*, sedangkan PHK atas Penggugat karena hasil penilaian kinerja "Di Bawah Harapan" berdasarkan Pasal 50 ayat (1) angka 1.5 poin 1.5.3 PP RTV, yang ditegaskan dalam Pasal 3 ayat (3) *juncto* Pasal 8 ayat (1) angka 1.5 poin 1.5.3 dalam PKWT Perjanjian Kerja Waktu Tertentu No. 132/RTV-INT/HR-PKWT/III/2023 Tanggal 16 Maret 2023 adalah sesuai dengan ketentuan yang diatur dalam Pasal 61 ayat (1) huruf e UU Tenaga Kerja No. 13/2003 sebagaimana diubah dengan UU Cipta Kerja.
61. Bahwa, oleh karena itu Tergugat tidak diwajibkan untuk membayar ganti rugi sisa kontrak kepada Penggugat berdasarkan Pasal 62 *juncto* Pasal 61



ayat (1) huruf e UU Tenaga Kerja No. 13 Tahun 2003 sebagaimana diubah dengan UU Cipta Kerja, yang mana sikap Tergugat ini juga didasarkan pada Yurisprudensi Putusan MARI No. 664K/Pdt.Sus-PHI/2015 tanggal 30 November 2015 *juncto* Putusan PHI pada PN Denpasar No. 3/Pdt.Sus-PHI/2015/PN DPS tanggal 4 Mei 2015 dengan pertimbangan sebagai berikut:

“Menimbang, bahwa terhadap gugatan Penggugat dalam angka 3 petitum gugatannya menggugat agar Tergugat membayar kepada Penggugat ganti rugi upah Penggugat sampai jangka waktu berakhirnya perjanjian kerja antara Penggugat dan Tergugat sebesar USD 73,500 (tujuh puluh tiga ribu lima ratus Dolar Amerika Serikat) dapat Majelis Hakim pertimbangan sebagai berikut: sesuai ketentuan Pasal 62 Undang Undang Nomor: 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menyebutkan “Apabila salah satu pihak mengakhiri hubungan kerja sebelum berakhirnya jangka waktu yang ditetapkan dalam perjanjian kerja waktu tertentu, atau berakhirnya hubungan kerja bukan karena ketentuan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 61 ayat (1), pihak yang mengakhiri hubungan kerja diwajibkan membayar ganti rugi kepada pihak lainnya sebesar upah pekerja/buruh sampai batas waktu berakhirnya jangka waktu perjanjian kerja”. Oleh karena Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) yang dilakukan oleh Tergugat kepada Penggugat **memenuhi unsur-unsur Pasal 61 ayat (1)** Undang Undang Nomor: 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, maka menurut Majelis Hakim **tidak ada keharusan Tergugat untuk membayar ganti rugi dimaksud kepada Penggugat**, oleh karenanya gugatan Penggugat dalam hal ini adalah beralasan hukum untuk ditolak;

dan juga Yurisprudensi Putusan MARI No. 108K/Pdt.Sus-PHI/2018 tanggal 14 Maret 2018 *juncto* Putusan PHI pada PN Jakarta Pusat No. 115/Pdt.Sus-PHI/2017/PN.JKT.PST tanggal 31 Agustus 2017 dengan pertimbangan sebagai berikut:

“Bahwa Pemutusan Hubungan Kerja oleh Tergugat terhadap Penggugat **telah memenuhi perjanjian kerja perusahaan**, sehingga Tergugat **tidak wajib membayar uang ganti rugi berupa upah dan tunjangan-tunjangan atas sisa waktu kerja yang diperjanjikan dalam Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT)**”;

62. Dengan demikian, Tergugat sudah tepat dalam melakukan pengakhiran hubungan kerja terhadap Penggugat karena sudah sesuai dengan ketentuan hukum yang berlaku dan mengikat Penggugat dan Tergugat,



yakni Pasal 62 *juncto* Pasal 61 ayat (1) huruf e UU Tenaga Kerja No. 13 Tahun 2003 sebagaimana diubah dengan UU Cipta Kerja, serta Pasal 50 ayat (1) angka 1.5 poin 1.5.3 PP Tergugat yang juga ditegaskan dalam Pasal 3 ayat (3) *juncto* Pasal 8 ayat (1) angka 1.5 poin 1.5.3 dalam PKWT Perjanjian Kerja Waktu Tertentu No. 132/RTV-INT/HR-PKWT/III/2023 Tanggal 16 Maret 2023 antara Penggugat dan Tergugat. Oleh karena itu dalil-dalil Penggugat dalam Posita angka 6, 7 dan 8 Gugatan *a quo* **TIDAK BERDASAR** dan **SALAH** serta sudah sepatutnya **DITOLAK**. Sehingga karenanya **tuntutan Penggugat dalam Petitum angka 3, 4 dan 5 Gugatan *a quo* terkait dengan (i) PHK kepada Penggugat tidak sah dan batal demi hukum; (ii) hubungan kerja Penggugat dan Tergugat tidak pernah putus; dan (iii) Tergugat mempekerjakan kembali Penggugat pada posisi dan jabatan semula, adalah tuntutan yang **TIDAK SAH DAN TIDAK BERALASAN SECARA HUKUM SERTA HARUSLAH DITOLAK.****

C. **PENGGUGAT TIDAK MENJELASKAN PERSELISIHAN ATAU OBJEK SENGKETA APA YANG TIDAK DAPAT DISEPAKATI DI TIAP-TIAP TAHAPAN PROSES PENYELESAIAN PERSELISIHAN HUBUNGAN INDUSTRIAL**

63. Bahwa Penggugat dalam Posita angka 9, 10, 11, dan 12 Gugatan *a quo* menjelaskan tidak tercapai kesepakatan antara Penggugat dengan Tergugat di tiap tahapan-tahapan proses penyelesaian perselisihan hubungan industrial dari mulai tahap perundingan bipartit antara Penggugat dengan Tergugat maupun antara Kuasa Penggugat dengan Tergugat yang berlanjut kepada tahap sidang mediasi antara Penggugat dengan Tergugat, namun dari tiap-tiap tahapan tersebut, tidak satupun dalil yang menjelaskan perselisihan atau objek sengketa apa yang tidak tercapai kesepakatan sehingga menyebabkan proses berlanjut sampai dengan diadakannya perkara *a quo*.
64. Bahwa padahal sebagaimana telah diuraikan pada Paragraf No. 9 Jawaban ini di atas, para pihak yang memiliki Perselisihan Hubungan Industrial akan terikat pada tata cara penyelesaian yang diatur dalam UU Penyelesaian PHI No. 2/2004, yang mana bila mendasarkan pada Pasal 3 sampai dengan 5 UU Penyelesaian PHI No. 2/2004, diperoleh kejelasan mengenai tahapan berikut: tahap I yang merupakan upaya penyelesaian melalui perundingan bipartit (atau disebut: tahap perundingan bipartit), tahap II yang merupakan upaya penyelesaian melalui konsiliasi atau arbitrase, atau bila tidak menetapkan pilihan penyelesaian melalui konsiliasi atau arbitrase, maka



# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

akan dilimpahkan kepada mediator (atau disebut: tahap sidang mediasi); dan tahap III yang merupakan pengajuan gugatan kepada Pengadilan Hubungan Industrial (atau disebut: tahap pengajuan gugatan).

Setiap tahap dengan tahap berikutnya merupakan proses yang berkelanjutan (bukan terpisah berdiri sendiri-sendiri), yaitu dengan ditandai adanya ketidak-sepakatan di tahap sebelumnya yang membuat proses perlu berlanjut ke tahap berikutnya untuk mengupayakan terjadinya kesepakatan atas perihal atau objek sengketa yang tidak disepakati di tahap sebelumnya itu, sehingga karenanya menjadi penting untuk memastikan adanya pembahasan perihal atau objek sengketa yang sama (tidak berubah) di setiap tahap untuk tercapainya kesepakatan karena bila terjadi perubahan (tidak sama) perihal atau objek sengketa yang dibahas di setiap tahap maka setiap tahap dalam proses penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial menjadi tidak berkelanjutan (terpisah berdiri sendiri-sendiri).

65. Bahwa berdasarkan fakta hukum dalam semua Risalah Perundingan Bipartit tertanggal 13, 16 dan 21 Juni 2023 serta 11 dan 28 Juli 2023 yang menjadi objek sengketa yang tidak mencapai kata sepakat dalam perundingan bipartit adalah **tuntutan Pekerja (in casu: Penggugat) atas uang kompensasi dan ganti rugi terkait dengan pengakhiran PKWT Pekerja (in casu: PKWT Penggugat).**
66. Bahwa namun demikian berdasarkan Risalah Sidang Mediasi tanggal 12 September 2023 terjadi perubahan objek sengketa di tahap mediasi yang tidak sesuai dengan objek sengketa yang tidak mencapai kata sepakat dalam tahap perundingan bipartit, yaitu Penggugat dengan seenaknya merubah objek sengketa menjadi **ingin dipekerjakan kembali dan diubah status hubungan kerjanya menjadi PKWTT.**
67. Bahwa di sisi lain Tergugat berupaya untuk tetap konsisten pada objek sengketa yang tidak mencapai kata sepakat dalam tahap perundingan bipartit dengan menegaskan “untuk tetap pada keterangan-keterangan yang yang dituangkan dalam tahap perundingan bipartit”, sebagaimana penegasan ini dicantumkan dalam Risalah Sidang Mediasi tanggal 23 Agustus 2023, 8 dan 12 September 2023 sebagai berikut:

Tanggal Risalah Sidang Mediasi	Keterangan Tergugat
23 Agustus 2023	- Perusahaan <b>tetap pada keterangan</b> yang dituangkan dalam perundingan Bipartit.
8 September 2023	- Keterangan Pengusaha <b>sama dengan</b>





	<b>keterangan</b> dalam Bipartit (yang terakhir kali dilaksanakan tanggal 28 Juli 2023)
12 September 2023	- Perusahaan <b>tetap pada keterangan</b> yang disampaikan pada Bipartit sebelumnya.

68. Bahwa, namun sampai dengan Anjuran Nomor 3776/KT.03.03 tanggal 6 Oktober 2023 yang diterbitkan oleh Suku Dinas Tenaga Kerja, Transmigrasi dan Energi Kota Administrasi Jakarta Pusat ("**Anjuran**"), Penggugat tidak meluruskan dan mengembalikan objek sengketa di tahap mediasi tersebut kepada objek sengketa yang tidak mencapai kata sepakat di tahap perundingan bipartit sebelumnya, sehingga dengan kata lain **Anjuran diterbitkan berdasarkan *misleading information* atau informasi yang tidak benar dari Penggugat.**
69. Bahwa demikian pula dengan Gugatan *a quo*, setelah Penggugat menyembunyikan objek sengketa yang tidak mencapai kata sepakat di tahap perundingan bipartit dan juga menyembunyikan fakta telah terjadinya perubahan objek perselisihan di tahap mediasi sampai dengan Anjuran diterbitkan berdasarkan *misleading information* atau informasi yang tidak benar dari Penggugat, dengan tidak mengungkapkannya dalam Posita angka 9, 10, 11, dan 12 Gugatan *a quo*, Penggugat kembali mempertahankan perubahan objek perselisihan sebagaimana yang telah dilakukannya di tahap mediasi dengan mencantumkan tuntutan sebagaimana dalam Petitum angka 3, 4 dan 5 Gugatan *a quo*, yaitu (i) Menyatakan Pemutusan Hubungan Kerja antara Tergugat melalui surat No. 242/RTV-INT/HR-PHK/VI/23 tanggal 13 Juni 2023 kepada Penggugat tidak sah dan batal demi hukum; (ii) Menyatakan hubungan kerja Penggugat dan Tergugat tidak pernah putus; dan (iii) Memerintahkan Tergugat untuk memanggil dan mempekerjakan kembali Penggugat pada posisi dan jabatan semula, yang mana **tuntutan-tuntutan dalam Petitum tersebut sangatlah bertentangan dengan objek sengketa yang diajukan Penggugat di tahap perundingan bipartit sebelumnya yang sama sekali tidak menuntut/mempermasalahkan PHK terhadap Penggugat dan hanya menuntut uang kompensasi dan ganti rugi sisa kontrak terkait dengan pengakhiran PKWT Penggugat.**
70. Bahwa dengan adanya perbedaan objek sengketa yang diajukan oleh Penggugat, yakni: antara objek sengketa di tahap perundingan bipartit dengan objek sengketa di tahap sidang mediasi dan objek sengketa di



tahap pengajuan Gugatan *a quo* (in casu, Petitum angka 3, 4 dan 5 Gugatan *a quo*), menunjukkan setiap tahap dalam proses penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial antara Penggugat dengan Tergugat (in casu, Perkara *a quo*), yaitu: dari tahap perundingan bipartit, lalu tahap sidang mediasi dan sampai tahap pengajuan Gugatan ke Pengadilan Hubungan Industrial **bukanlah** merupakan proses yang berkelanjutan sebagaimana disyaratkan oleh Pasal 3 sampai dengan 5 UU Penyelesaian PHI No. 2/2004 dan sebaliknya menjadi tidak berkelanjutan (terpisah berdiri sendiri-sendiri).

71. Dengan demikian Penggugat sama sekali tidak memiliki dasar apapun dalam menggugat Tergugat pada Perkara *a quo* karena Penggugat telah merubah obyek sengketa yang terjadi di tahap perundingan bipartit ketika perkara masuk di tahap sidang mediasi dan perubahan obyek sengketa tersebut dipertahankan sampai dengan saat Perkara *a quo* diajukan ke Pengadilan Hubungan Industrial ini. Oleh karena itu Posita angka 9, 10, 11 dan 12 Gugatan *a quo* adalah berisi *misleading information* atau informasi yang tidak benar dari Penggugat dan karenanya **HARUS DIABAIKAN**. Sehingga karenanya **tuntutan Penggugat dalam Petitum angka 3, 4 dan 5 Gugatan *a quo*** terkait dengan tuntutan agar: (i) dinyatakan Pemutusan Hubungan Kerja antara Tergugat melalui surat No. 242/RTV-INT/HR-PHK/VI/23 tanggal 13 Juni 2023 kepada Penggugat tidak sah dan batal demi hukum; (ii) dinyatakan hubungan kerja Penggugat dan Tergugat tidak pernah putus; dan (iii) diperintahkan Tergugat untuk memanggil dan mempekerjakan kembali Penggugat pada posisi dan jabatan semula, adalah kembali terungkap merupakan tuntutan yang **TIDAK SAH DAN TIDAK BERALASAN SECARA HUKUM SERTA HARUSLAH DITOLAK**
- D. PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA TERHADAP PENGGUGAT SUDAH EFEKTIF DAN DITERIMA OLEH PENGGUGAT**

72. Bahwa dalil-dalil Penggugat dalam Posita angka 13, 14 dan 15 Gugatan *a quo* yang secara percaya diri pada pokoknya menyebutkan bahwa PHK yang dilakukan oleh Tergugat terhadap Penggugat dalam perkara *a quo* belum mendapatkan penetapan lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial (in casu, Putusan Pengadilan Hubungan Industrial) dan karenanya berdasarkan ketentuan Pasal 151 Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 6 Tahun 2023 jo Pasal 1 angka 1, 17 dan Pasal 2 UU Penyelesaian PHI No. 2/2004, PHK terhadap Penggugat patut dan layak dinyatakan tidak sah dan batal demi hukum oleh Pengadilan Hubungan



Industrial (PHI) sehingga hubungan kerja antara Penggugat dan Tergugat tidak pernah putus dan Penggugat tetap menginginkan untuk dipekerjakan kembali adalah dalil-dalil yang **salah kaprah dan menyesatkan**.

73. Bahwa sebenarnya Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 6 Tahun 2023 tentang *Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja menjadi Undang-Undang* tidak memuat ketentuan Pasal 151 karena UU No. 6 Tahun 2023 tersebut hanya memuat 2 Pasal saja. Namun bila yang dimaksud Penggugat adalah Pasal 151 UU Tenaga Kerja No. 13 Tahun 2003 yang mana No. 13 Tahun 2003 telah diamandemen dengan Perpu No. 2 Tahun 2022 sebagaimana Perpu No. 2 Tahun 2022 telah ditetapkan menjadi Undang-Undang berdasarkan UU No. 6 Tahun 2023 (Perpu No. 2 Tahun 2022 jo. UU No. 6 Tahun 2023 seluruhnya di atas telah disebut “**UU Cipta Kerja**”), maka ketentuan Pasal 151 UU Tenaga Kerja No. 13 Tahun 2023 sebagaimana diubah dengan UU Cipta Kerja sama sekali tidak menyebutkan harus adanya putusan PHI ketika Pekerja di PHK, yang mana berbunyi sebagai berikut:

*“Pasal 151*

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

Bahwa Pasal 151 UU Tenaga Kerja No. 13 Tahun 2023 sebagaimana diubah dengan UU Cipta Kerja tersebut di atas hanyalah menerangkan terkait penyelesaian sengketa PHK, sehingga tidak serta merta dapat diartikan bahwa setiap PHK wajib mendapatkan putusan PHI terlebih dahulu baru dapat dianggap sah. Begitu pula dengan isi Pasal 1 angka 1, 17 dan Pasal 2 UU Penyelesaian PHI No. 2/2004 yang hanya mengatur mengenai



definisi “Perselisihan Hubungan Industrial” dan “Pengadilan Hubungan Industrial” (yaitu dalam Pasal 1 angka 1, 17 UU Penyelesaian PHI No. 2/2004) dan jenis-jenis Perselisihan Hubungan Industrial (yaitu dalam Pasal 2 UU Penyelesaian PHI No. 2/2004), sama sekali tidak mengatur adanya kewajiban untuk mendapatkan putusan PHI terlebih dahulu agar PHK baru dapat dianggap sah.

74. Bahwa dengan ini Penggugat seakan-akan sengaja mengajak untuk salah menginterpretasikan suatu pasal agar dapat menuruti keinginan Penggugat. Oleh karena itu hal ini sangatlah salah kaprah dan menyesatkan.
75. Bahwa dalam Pasal 151 Ayat (3) UU Tenaga Kerja No. 13 Tahun 2003 sebagaimana diubah dengan UU Cipta Kerja tersebut di atas, terdapat pilihan untuk menolak PHK dari sisi pekerja/buruh, dengan demikian sebetulnya juga jika pekerja/buruh tidak menolak maka secara otomatis PHK akan tetap berjalan. Oleh karena itu, PHK akan tetap sah dan berlaku jika tidak ada penolakan dari pekerja/buruh yang dengan kata lain tidak perlu membutuhkan putusan PHI agar dapat membuat PHK sah.
76. Bahwa sebagaimana telah terungkap secara jelas fakta dalam Paragraf No. 56 dan 65 Jawaban Tergugat ini di atas, dengan didasarkan pada alasan adanya penilaian kinerja Penggugat yang “dibawah harapan” dan ketentuan Pasal 50 ayat (1) angka 1.5 poin 1.5.3 PP Tergugat yang juga ditegaskan dalam Pasal 8 ayat (1) angka 1.5 poin 1.5.3 dalam PKWT Perjanjian Kerja Waktu Tertentu No. 132/RTV-INT/HR-PKWT/III/2023 Tanggal 16 Maret 2023 yang mengikat antara Penggugat dan Tergugat, maka dilakukan PHK terhadap Penggugat melalui Surat PHK untuk berlaku efektif pertanggal 13 Juli 2023 yang mana setelah menerima Surat PHK tersebut, Penggugat yang awalnya pada tanggal 13 Juni 2023 tidak menerima karena merasa tidak ada kesalahan, namun 3 hari setelahnya yaitu pada tanggal 16 Juni 2023 Penggugat sudah menerima PHK tersebut dan hanya mengajukan tuntutan uang kompensasi dan uang ganti rugi sisa kontrak dalam perundingan bipartit tanggal 16 Juni 2023 antara Penggugat dan Tergugat. Tuntutan ini tidak pernah berubah sepanjang tahap perundingan bipartit sebagaimana terlihat jelas dalam semua Risalah Perundingan Bipartit tertanggal 13, 16 dan 21 Juni 2023 serta 11 dan 28 Juli 2023.
77. Bahwa telah terungkap juga secara jelas fakta dalam dalam Paragraf No. 57 Jawaban Tergugat ini di atas, tuntutan uang kompensasi telah dibayarkan oleh Tergugat kepada Penggugat pada tanggal 26 Juli 2023 dan jumlahnya diperhitungkan berdasarkan masa kerja aktual Penggugat berdasarkan



## Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

PKWT yang tunduk pada aturan PP 35/2021. Sehingga sebagaimana juga telah diuraikan secara jelas dalam Paragraf No. 48 Jawaban Tergugat ini di atas, penerimaan uang kompensasi pengakhiran PKWT oleh Penggugat (sebagai Pekerja) tersebut dan tidak adanya upaya dari pihak Penggugat untuk mengembalikan uang kompensasi yang telah diterimanya kepada Tergugat sampai dengan Penggugat mencatatkan perselisihan hubungan industrial melalui Surat Permohonan Kuasa Hukum Pekerja No. 01/HSP-RTV/VIII/2023 pada bulan Agustus 2023, mengungkapkan secara jelas dan nyata-nyata fakta bahwa Penggugat sudah mengakui secara jelas dan tidak terbantahkan:

- (i) seluruh PKWT Penggugat adalah sah dan mengikat (dan tidak berubah menjadi PKWTT) dikarenakan uang kompensasi hanya dibayarkan pada hubungan kerja yang didasarkan pada PKWT (bukan PKWTT) sesuai dengan Pasal 15 ayat (1) PP 35/2021;
- (ii) seluruh PKWT telah berakhir dan karenanya PHK telah efektif dan telah diterima oleh Penggugat dikarenakan pemberian uang kompensasi hanya dilaksanakan pada saat berakhirnya PKWT sesuai dengan Pasal 15 ayat (2) PP 35/2021.

78. Bahwa dengan demikian telah semakin jelas dan nyata-nyata fakta yang menjadi objek sengketa dari Penggugat adalah bukan mengenai PHK, tapi tuntutan uang kompensasi dan uang ganti rugi sisa kontrak, namun dikarenakan uang kompensasi sudah dibayarkan dan diterima oleh Penggugat, maka objek sengketa yang tersisa adalah tentang tuntutan uang ganti rugi sisa kontrak, yang mana sebagaimana telah diuraikan dalam Paragraf No. 58 sampai dengan 61 Jawaban Tergugat ini di atas, Tergugat tidak diwajibkan untuk membayar ganti rugi sisa kontrak kepada Penggugat berdasarkan Pasal 62 *juncto* Pasal 61 ayat (1) huruf e UU Tenaga Kerja No. 13 Tahun 2003 sebagaimana diubah dengan UU Cipta Kerja.

79. Bahwa oleh karena itu sudah jelas bahwa Penggugat salah kaprah dan menyesatkan dengan menyebutkan bahwa PHK harus mendapatkan putusan PHI, padahal faktanya juga Penggugat sebelum ini sudah menerima PHK terhadap dirinya meski belum mendapatkan putusan PHI dan hanya menuntut uang kompensasi (yang mana telah dipenuhi oleh Tergugat) dan uang ganti rugi sisa kontrak (yang mana berdasarkan ketentuan yang berlaku Tergugat tidak diwajibkan atasnya), sehingga dalil-dalil Penggugat dalam Posita angka 13, 14 dan 15 Gugatan *a quo* adalah TIDAK BENAR DAN MENYESATKAN SERTA TIDAK BERALASAN.

Halaman 48 dari 57 Putusan Nomor 33/Pdt.Sus-PHI /2024/PN.Jkt.Pst

### Disclaimer

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





Sehingga karenanya **tuntutan Penggugat dalam Petitum angka 3, 4 dan 5** Gugatan *a quo* terkait dengan tuntutan agar PHK yang dilakukan oleh Tergugat dinyatakan tidak sah dan batal demi hukum serta menyatakan hubungan kerja Penggugat dan Tergugat tidak pernah putus serta memerintahkan Tergugat untuk mempekerjakan kembali Penggugat pada posisi dan jabatan semula adalah untuk kesekian kalinya terungkap secara jelas merupakan tuntutan yang **TIDAK BERALASAN SECARA HUKUM SERTA HARUSLAH DITOLAK**.

80. Bahwa, dengan timbulnya Gugatan ini menyebabkan adanya biaya-biaya perkara, maka sangat beralasan hukum apabila Majelis Hakim memutuskan untuk menghukum Penggugat membayar seluruh biaya perkara ini.
81. Dengan demikian berdasarkan seluruh JAWABAN TERGUGAT Dalam Pokok Perkara tersebut di atas, Tergugat mohon kepada Majelis Hakim yang terhormat yang memeriksa dan mengadili Perkara *a quo* agar berkenan untuk **menolak** seluruh petitum Gugatan Penggugat.

### **III. PETITUM/PERMOHONAN**

Berdasarkan uraian fakta-fakta dan alasan-alasan hukum di atas, Tergugat memohon kepada Majelis Hakim yang terhormat yang memeriksa dan mengadili Perkara *a quo*, berkenan menjatuhkan putusan yang amarnya sebagai berikut:

#### **DALAM EKSEPSI**

1. Menerima Eksepsi Tergugat untuk seluruhnya;
2. Menyatakan Gugatan yang diajukan oleh Penggugat tidak dapat diterima (*Niet Ontvankelijk Verklaard/NO*).

atau

#### **DALAM POKOK PERKARA**

1. Menolak Gugatan Penggugat untuk seluruhnya;
2. Menghukum Penggugat untuk membayar biaya perkara yang timbul dalam Perkara ini.

#### **ATAU:**

Apabila Majelis Hakim yang memeriksa dan mengadili Perkara *a quo* berpendapat lain mohon putusan yang seadil-adilnya (*ex aequo et bono*).

Menimbang, bahwa atas jawaban Tergugat di atas Penggugat tidak mengajukan Replik sehingga Tergugat tidak mengajukan Duplik ;

Menimbang, bahwa untuk membuktikan dalil-dalil gugatannya Penggugat telah mengajukan bukti surat yang bermaterai cukup dan setelah dicocokkan dengan aslinya ternyata sebagian sesuai dengan aslinya dan sebagian lainnya



# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

tidak ada aslinya lalu diberi tanda P-1 s/d P- 9;

1. Fotokopi sesuai dengan aslinya Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, diberi tanda P-1;
2. Fotokopi dari print out Peraturan Pemerintah Nomor 35 tahun 2021 pasal 4, diberi tanda P-2;
3. Fotokopi dari print out UU Nomor 6 tahun 2023 pasal 59 ayat 1,2, dan 3, diberi tanda P-3;
4. Fotokopi sesuai dengan aslinya Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Nomor 132/RTV-INT/HR-PKWT/III/2023, diberi tanda P-4;
5. Fotokopi dari print out Penilaian Kinerja, diberi tanda P-5;
6. Fotokopi dari fotokopi Surat pemberitahuan pengakhiran hubungan Kerja No 242/RTV-INT/HR-PHK/VI/23, diberi tanda P-6;
7. Fotokopi dari fotokopi pasal 43 Peraturan Perusahaan PT Metropolitan Televisindo, diberi tanda P-7;
8. Fotokopi sesuai dengan aslinya Anjuran Mediator Suku Dinas Tenaga Kerja, Transmigrasi dan Energi Kota Administrasi Jakarta Pusat, diberi tanda P-8;
9. Fotokopi dari Print out pasal 151 UU No.6 th 2023, diberi tanda P-9;

Menimbang, bahwa demikian pula untuk menguatkan dalil-dalil sangkalannya Tergugat telah mengajukan bukti surat yang bermaterai cukup dan setelah dicocokkan dengan aslinya ternyata sebagian sesuai dengan aslinya dan sebagian lainnya tidak ada aslinya lalu diberi tanda T -1 s/d T-31;

1. Fotokopi dari fotokopi Kutipan pendapat M. Yahya Harahap, S.H., dalam bukunya yang berjudul *Hukum Acara Perdata Tentang Gugatan, Persidangan, Penyitaan, Pembuktian, dan Putusan Pengadilan*, Edisi Kedua, Penerbit Sinar Grafika, Cetakan Kedua, Tahun 2019, pada halaman 502 dan 503 diberi tanda T-1;
2. Fotokopi dari fotokopi Kaidah Hukum Putusan MA-RI No. 419 K/Sip/1988, tanggal 22 Oktober 1992, dalam buku berjudul *Kumpulan Kaidah Hukum Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia Tahun 1953 – 2008 Berdasarkan Penggolongannya*, Edisi Pertama, Penerbit Prenadamedia Group, Tahun 2014, pada halaman 23diberi tanda T-2
3. Fotokopi dari fotokopi Kutipan pendapat M. Yahya Harahap, S.H., dalam bukunya yang berjudul *Hukum Acara Perdata Tentang Gugatan, Persidangan, Penyitaan, Pembuktian, dan Putusan Pengadilan*, Edisi Kedua, Penerbit Sinar Grafika, Cetakan Kedua, Tahun 2019, pada halaman 519 dan 524 diberi tanda T-3

Halaman 50 dari 57 Putusan Nomor 33/Pdt.Sus-PHI /2024/PN.Jkt.Pst

#### 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

4. Fotokopi dari fotokopi Kutipan Pendapat M. Yahya Harahap, S.H., dalam bukunya yang berjudul *Hukum Acara Perdata Tentang Gugatan, Persidangan, Penyitaan, Pembuktian, dan Putusan Pengadilan*, Edisi Kedua, Penerbit Sinar Grafika, Cetakan Kedua, Tahun 2019, pada halaman 514 dan 515 diberi tanda T-4
5. Fotokopi sesuai dengan aslinya Perjanjian Kerja Harian Lepas No. 333/RTV-INT/HR-PKHL/X/2020 Tanggal 12 Oktober 2020 diberi tanda T-5
6. Fotokopi sesuai dengan aslinya Perjanjian Kerja Waktu Tertentu No. 216/RTV-INT/HR-PKWT/IV/2021 Tanggal 1 April 2021 diberi tanda T-6
7. Fotokopi sesuai dengan aslinya Perjanjian Kerja Waktu Tertentu No. 082/RTV-INT/HR-PKWT/IV/2022 Tanggal 14 April 2022 diberi tanda T-7
8. Fotokopi sesuai dengan aslinya Perjanjian Kerja Waktu Tertentu No. 132/RTV-INT/HR-PKWT/III/2023 Tanggal 16 Maret 2023 diberi tanda T-8
9. Fotokopi sesuai dengan aslinya Analisa Jabatan dari Divisi HRD PT Metropolitan Televisindo diberi tanda T-9
10. Fotokopi sesuai dengan aslinya Rincian Pekerjaan Penggugat yang dibuat dan divalidasi oleh Atasan Penggugat (secara berjenjang) untuk periode dari tahun 2020 sampai dengan 2023 diberi tanda T-10
11. Fotokopi sesuai dengan aslinya Company Profile Rajawali Televisi diberi tanda T-11
12. Fotokopi sesuai dengan aslinya Payroll Slip (Slip Gaji) Penggugat bulan November 2020, diberi tanda T-12(a);
13. Fotokopi sesuai dengan aslinya Payroll Slip (Slip Gaji) Penggugat bulan Desember 2020, diberi tanda T-12(b);
14. Fotokopi sesuai dengan aslinya Payroll Slip (Slip Gaji) Penggugat bulan Januari 2021, diberi tanda T-12(c);
15. Fotokopi sesuai dengan aslinya Payroll Slip (Slip Gaji) Penggugat bulan Februari 2021, diberi tanda T-12(d);
16. Fotokopi sesuai dengan aslinya Payroll Slip (Slip Gaji) Penggugat bulan Maret 2021, diberi tanda T-12(e);
17. Fotokopi sesuai dengan aslinya Payroll Slip (Slip Gaji) Penggugat bulan April 2021, diberi tanda T-12(f);
18. Fotokopi sesuai dengan aslinya Absensi Kehadiran Penggugat pada saat menjadi pekerja harian lepas bulan Oktober 2020, diberi tanda T-13(a);
19. Fotokopi sesuai dengan aslinya Absensi Kehadiran Penggugat pada saat menjadi pekerja harian lepas bulan November 2020, diberi tanda T-13(b);
20. Fotokopi sesuai dengan aslinya Absensi Kehadiran Penggugat pada saat

Halaman 51 dari 57 Putusan Nomor 33/Pdt.Sus-PHI /2024/PN.Jkt.Pst



# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

- menjadi pekerja harian lepas bulan Desember 2020 , diberi tanda T-13(c);
21. Fotokopi sesuai dengan aslinya Absensi Kehadiran Penggugat pada saat menjadi pekerja harian lepas bulan Januari 2021, diberi tanda T-13(d);
  22. Fotokopi sesuai dengan aslinya Absensi Kehadiran Penggugat pada saat menjadi pekerja harian lepas bulan Februari 2021, diberi tanda T-13(e);
  23. Fotokopi sesuai dengan aslinya Absensi Kehadiran Penggugat pada saat menjadi pekerja harian lepas bulan Maret 2021, diberi tanda T-13(f);
  24. Fotokopi sesuai dengan aslinya Absensi Kehadiran Penggugat pada saat menjadi pekerja harian lepas bulan April 2021, diberi tanda T-13(g);
  25. Fotokopi sesuai dengan aslinya Peraturan Perusahaan ("**PP**") PT Metropolitan Televisindo beserta pengesahannya berdasarkan Keputusan Direktur Jenderal Pembinaan Hubungan Industrial Dan Jaminan Sosial Tenaga Kerja Kementerian Ketenagakerjaan Republik Indonesia Nomor KEP.4/HI.00.00/00.0000.220817001/B/IX/2022 tentang Pengesahan Peraturan Perusahaan PT Metropolitan Televisindo tertanggal 20 September 2022 diberi tanda T-14
  26. Fotokopi sesuai dengan aslinya Internal Office Memorandum No. 176/PROD-IOM/VI/2023 tertanggal 2 Juni 2023 diberi tanda T-15
  27. Fotokopi sesuai dengan aslinya Surat Pemberitahuan Pengakhiran Hubungan Kerja nomor 242/RTV-INT/HR-PHK/VI/23 tanggal 13 Juni 2023 diberi tanda T-16
  28. Fotokopi dari print out Bukti Transfer Internet Banking BCA (Klik BCA) Pembayaran Uang Kompensasi Kepada Penggugat tertanggal 26 Juli 2023 yang dicetak pada tanggal 23 Agustus 2023, diberi tanda T-17;
  29. Fotokopi sesuai dengan aslinya Surat Permohonan Kuasa Hukum Penggugat No. 01/HSP-RTV/VIII/2023 kepada Direktur Utama PT Metropolitan Televisindo tertanggal 9 Agustus 2023, diberi tanda T-18;
  30. Fotokopi dari print out Yurisprudensi Putusan MARI No. 664K/Pdt.Sus-PHI/2015 tanggal 30 November 2015, diberi tanda T-19(a);
  31. Fotokopi dari print out Yurisprudensi Putusan PHI pada PN Denpasar No. 3/Pdt.Sus-PHI/2015/PN DPS tanggal 4 Mei 2015, diberi tanda T-19(b);
  32. Fotokopi dari print out Yurisprudensi Putusan MARI No. 108K/Pdt.Sus-PHI/2018 tanggal 14 Maret 2018, diberi tanda T-20(a);
  33. Fotokopi dari print out Yurisprudensi Putusan PHI pada PN Jakarta Pusat No. 115/Pdt.Sus-PHI/2017/PN.JKT.PST tanggal 31 Agustus 2017, diberi tanda T-20(b);
  34. Fotokopi sesuai dengan aslinya Risalah Bipartit Tanggal 13 Juni 2023, diberi

Halaman 52 dari 57 Putusan Nomor 33/Pdt.Sus-PHI /2024/PN.Jkt.Pst



# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

tanda T-21

35. Fotokopi sesuai dengan aslinya Risalah Bipartit Tanggal 16 Juni 2023, diberi tanda T-22
36. Fotokopi sesuai dengan aslinya Risalah Bipartit Tanggal 21 Juni 2023, diberi tanda T-23
37. Fotokopi dari fotokopi Risalah Bipartit Tanggal 11 Juli 2023, diberi tanda T-24
38. Fotokopi dari fotokopi Risalah Bipartit Tanggal 28 Juli 2023, diberi tanda T-25
39. Fotokopi dari print out Risalah Sidang Mediasi (Risalah Klarifikasi) tanggal 23 Agustus 2023, diberi tanda T-26
40. Fotokopi dari print out Risalah Sidang Mediasi tanggal 8 September 2023, diberi tanda T-27
41. Fotokopi dari print out Risalah Sidang Mediasi tanggal 12 September 2023, diberi tanda T-28
42. Fotokopi dari print out Risalah Sidang Mediasi tanggal 21 September 2023, diberi tanda T-29
43. Fotokopi dari print out Anjuran nomor 3776/KT.03.03 tanggal 6 Oktober 2023 yang diterbitkan oleh Suku Dinas Tenaga Kerja, Transmigrasi dan Energi Kota Administrasi Jakarta Pusat ("**Anjuran**"), diberi tanda T-30
44. Fotokopi dari print out Surat Nomor 405/RTV-Ext/HR/X/2023 tanggal 23 Oktober 2023 Perihal: *Jawaban Atas Anjuran Nomor 3776/KT.03.03 tertanggal 06 Oktober 2023* dari PT Metropolitan Televisindo kepada Kepala Suku Dinas Tenaga Kerja, Transmigrasi dan Energi Kota Administrasi Jakarta Pusat, diberi tanda T-31

Menimbang, bahwa terhadap bukti yang diajukan Para Pihak tersebut di atas, Majelis Hakim telah mencocokkan dengan aslinya dan ternyata telah sesuai serta telah dibubuhi materai secukupnya, sehingga menurut ketentuan yang terdapat dalam Pasal 3 Undang-Undang No. 10 tahun 2020 tentang Bea Materai *jo.* Pasal 1888 KUHPerdara, maka alat bukti surat tersebut telah mempunyai kekuatan hukum sebagai alat bukti tertulis;

Menimbang, bahwa terhadap alat bukti surat yang berupa fotocopy yang tidak dapat ditunjukkan aslinya, akan tetapi mempunyai kaitan langsung dengan perkara *a quo*, maka bukti surat tersebut dapat dipergunakan untuk pembuktian perkara ini (*vide* Yurisprudensi Putusan Mahkamah Agung RI Nomor 1498K/Pdt/2006 tanggal 23 Januari 2008);

Menimbang, bahwa baik Penggugat maupun Tergugat tidak menghadirkan saksi maupun ahli, walaupun telah diberikan waktu yang cukup dalam persidangan





# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

oleh Majelis Hakim;

Menimbang, bahwa Penggugat dan Tergugat telah menyampaikan Kesimpulan masing-masing secara e-litigasi melalui sistem informasi Pengadilan tanggal 28 Maret 2024;

Menimbang, bahwa untuk singkatnya segala sesuatu yang terjadi dalam persidangan yang tercatat dalam berita acara sidang seluruhnya dianggap bagian dari dan merupakan satu kesatuan dengan putusan ini.

Menimbang, bahwa akhirnya Penggugat dan Tergugat tidak mengajukan apa-apa lagi dan mohon putusan.

## TENTANG PERTIMBANGAN HUKUM

### DALAM EKSEPSI

Menimbang, bahwa didalam surat jawabannya Tergugat disamping memberikan jawaban atas pokok perkara, juga telah mengajukan beberapa eksepsi yaitu :

#### A. EKSEPSI ERROR IN PERSONA

**Gugatan Penggugat *Error In Persona* Karena Cacat Mencantumkan Pihak Yang Digugat adalah Artine S. Utomo sebagai pribadi.**

Menimbang, bahwa Tergugat mendalilkan bahwa Penggugat pada paragraf pertama dan kedua halaman 1 Gugatan *a quo* menyebutkan bahwa Dedy Rahayu, S.T. sebagai Penggugat mengajukan Gugatan Pemutusan Hubungan Kerja terhadap "**Artine S. Utomo**", sedangkan dalam Posita angka 2 dan 3 Penggugat menyebutkan sendiri keterkaitan Gugatan Penggugat dengan hubungan kerja antara Penggugat dan PT Metropolitan Televisindo (bukan dengan Artine S. Utomo), sehingga karenanya pencantuman "**Artine S. Utomo**" sebagai Tergugat adalah cacat serta sangatlah **tidak benar dan salah sasaran**, meskipun Penggugat pada paragraf kedua halaman 1 Gugatan *a quo* menyebutkan jabatan Artine S. Utomo sebagai Direktur Utama PT Metropolitan Televisindo, namun pencantuman jabatan tersebut tidaklah serta merta dapat diartikan bahwa Gugatan Penggugat diajukan terhadap PT Metropolitan Televisindo sebagai tempat dimana Artine S. Utomo bekerja.

Menimbang, bahwa Tergugat mendalilkan bahwa Penggugat dalam Posita angka 2 Gugatan *a quo* menerangkan pada intinya bahwa Penggugat merupakan karyawan Tergugat PT Metropolitan Televisindo yang bekerja dan menduduki jabatan sebagai Unit Production Manager (UPM) di Departemen Production Support, sehingga dengan Penggugat mengajukan Gugatan



kepada Artine S. Utomo pribadi (bukan kepada perusahaan tempat dimana Penggugat bekerja) adalah merupakan *error in persona*;

Menimbang, bahwa dengan demikian, secara nyata dan tidak terbantahkan pengajuan Gugatan *a quo* oleh Penggugat mempunyai cacat formal dan menjadi tidak berdasar pada hukum, **DIKARENAKAN** pihak yang ditarik sebagai tergugat adalah keliru karena bukan ditujukan terhadap Badan Hukum yang dikatakan sendiri oleh Penggugat sebagai subyek hukum yang mempunyai hubungan kerja dengan Penggugat, melainkan kepada pribadi Direktur Utama badan hukum tersebut. Oleh karena itu, sudah sepatutnya Majelis Hakim yang terhormat menyatakan Gugatan Penggugat ini tidak dapat diterima (*Niet Onvankelijke Verklaard/NO*) karena tersingkir oleh **Exceptio In Persona**.

- B. Eksepsi gugatan penggugat kabur (*exceptio obscur libel*) karena dalil-dalil dan tuntutan-tuntutan yang tercantum dalam gugatan tidak konsisten dan tidak sinkron sehingga menimbulkan kontradiksi antara posita dengan petitum
- C. Eksepsi gugatan penggugat kabur (*exceptio obscur libel*) karena dalil-dalil posita mengenai objek sengketa gugatan tidak jelas dan karenanya tidak mendukung tuntutan-tuntutan petitum sehingga menimbulkan kontradiksi antara posita dengan petitum
- D. Eksepsi gugatan penggugat kabur (*exceptio obscur libel*) karena tidak jelasnya dasar hukum dalil gugatan (*rechts grond*)

Menimbang, bahwa terhadap eksepsi - eksepsi tersebut Penggugat tidak menangapinya;

Menimbang, bahwa setelah Majelis Hakim memeriksa dan meneliti gugatan Penggugat secara cermat diperoleh fakta bahwa benar Penggugat pada paragraf pertama dan kedua halaman 1 Gugatan *a quo* menyebutkan bahwa Dedy Rahayu, S.T. sebagai Penggugat mengajukan Gugatan Pemutusan Hubungan Kerja terhadap "**Artine S. Utomo**", sedangkan dalam Posita angka 2 dan 3 Penggugat menyebutkan sendiri keterkaitan Gugatan Penggugat dengan hubungan kerja antara Penggugat dan PT Metropolitan Televisindo (bukan dengan Artine S. Utomo), dengan demikian dalil Tergugat tersebut sesuai dengan fakta;

Menimbang, bahwa karena yang digugat adalah PT Metropolitan Televisindo sebagai Perseroan terbatas seharusnya Penggugat tidak menggugat atas nama **Artine S. Utomo**, walaupun dalam gugatannya Penggugat juga mencantumkan Artine S. Utomo memiliki Jabatan Direktur Utama PT Metropolitan Televisindo, hal ini akan berbeda maknanya apabila Penggugat menyebutkan Subjek Hukum Tergugat adalah PT Metropolitan Televisindo yang diwakili oleh



# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Direktur Utama dan kebetulan pada saat gugatan diajukan nama Direktur Utamanya adalah **Artine S. Utomo**;

Menimbang, bahwa dengan demikian seharusnya yang ditarik menjadi Tergugat dalam perselisihan a quo adalah PT Metropolitan Televisindo bukan **Artine S. Utomo, hal ini sebagaimana** Yurisprudensi Putusan MA-RI No.419 K/Sip/1988, tanggal 22 Oktober 1992 yang mengandung abstraksi hukum: "*Suatu Badan Hukum seperti PT yang mengadakan, membuat dan menandatangani "perjanjian" dengan pihak subyek hukum lainnya (bila terjadi wanprestasi dan tuntutan ganti rugi) haruslah ditujukan terhadap Badan Hukum (PT) dan bukan ditujukan pada Direktur (Utama) Badan Hukum tersebut*".

Menimbang, bahwa dengan demikian Penggugat telah keliru dalam menarik Artine S. Utomo menjadi pihak dalam perselisihan a quo yang seharusnya PT Metropolitan Televisindo yang memiliki hubungan kerja dengan Penggugat;

Menimbang, bahwa oleh karena Penggugat telah keliru dalam menarik pihak Tergugat, sehingga eksepsi Tergugat yang menyatakan gugatan *error in persona* dinyatakan dapat dikabulkan;

Menimbang, bahwa karena salah satu eksepsi Tergugat sudah dikabulkan, maka Majelis tidak perlu lagi mempertimbangkan eksepsi lainnya dan menyatakan eksepsi gugatan *error in persona* dikabulkan;

## DALAM POKOK PERKARA

Menimbang, bahwa karena *eksepsi error in persona* Tergugat dapat dikabulkan, maka Majelis Hakim tidak perlu lagi mempertimbangkan gugatan Penggugat didalam pokok perkara dan menyatakan gugatan Penggugat tidak dapat diterima ( *Niet onvankelijke Verklaard* );

Menimbang, bahwa oleh karena gugatan Penggugat tidak dapat diterima sementara nilai gugatan kurang dari Rp.150.000.000,00 (*seratus lima puluh juta rupiah*) maka berdasarkan ketentuan Pasal 58 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial biaya yang timbul dalam perkara ini dibebankan kepada Negara dan jumlah biaya perkara akan ditetapkan dalam amar putusan;

Memperhatikan Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan Undang-Undang Nomor 2 tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial dan Ketentuan Perundang-Undangan lain yang bersangkutan ;



# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

## MENGADILI:

### DALAM EKSEPSI

- Menyatakan Eksepsi Tergugat dikabulkan;

### DALAM POKOK PERKARA

1. Menyatakan gugatan Penggugat tidak dapat diterima (Niet onvankelijke Verklaard)
2. Membebaskan biaya perkara yang timbul dalam perkara a quo kepada Negara sejumlah Rp74.000,00 (tujuh puluh empat ribu rupiah);

Demikianlah diputuskan dalam rapat permusyawaratan Majelis Hakim Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Jakarta Pusat, pada hari Senin tanggal 29 April 2024, oleh kami **Rios Rahmanto, S.H., M.H.**, sebagai Ketua Majelis, **Rokhana, S.H., M.H.** dan **Gotti Situmorang, S.sos., S.H., M.M.**, masing-masing sebagai Hakim Anggota, Putusan tersebut diucapkan dalam persidangan terbuka untuk umum pada hari Kamis, tanggal 2 Mei 2024 oleh Ketua Majelis Hakim didampingi oleh Hakim-Hakim anggota, dengan dihadiri oleh **Febrianti Rasjad, S.H.**, sebagai Panitera Pengganti Pengadilan Negeri Jakarta Pusat dan telah dikirim secara elektronik melalui sistem informasi pengadilan pada hari itu juga.

Hakim-Hakim Anggota,

Hakim Ketua Majelis,

TTD

TTD

**Rokhana, S.H., M.H.**

**Rios Rahmanto, S.H., M.H.**

TTD

**Gotti Situmorang, S.sos.S.H.,M.M.**

Panitera Pengganti,

TTD

**Febrianti Rasjad, S.H.**

Rincian biaya perkara :

- |              |                      |
|--------------|----------------------|
| 1. Panggilan | Rp64.000,00          |
| 2. Materai   | <u>Rp10.000,00 +</u> |
| Jumlah       | Rp74.000,00          |

Halaman 57 dari 57 Putusan Nomor 33/Pdt.Sus-PHI /2024/PN.Jkt.Pst