



DEMI KEADILAN BERDASARKAN KETUHANAN YANG MAHA ESA

Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Semarang memeriksa dan memutus perkara-perkara Perselisihan Hubungan Industrial pada tingkat pertama, telah menjatuhkan putusan sebagai berikut dalam perkara gugatan antara :

1. ANGGA LATIF GUNAWAN,

NIK : 3374020111950002
Tempat /Tgl Lahir : Semarang, 01-11-1995
Agama : Islam
Pendidikan : SMA
Pekerjaan : PT.Sumber Samudra Indonesia
Alamat : Tambak Mulyo RT.004 RW.014 Kelurahan
Tanjungmas Kecamatan Semarang Utara Kota
Semarang.

dalam perkara ini diwakili oleh kuasanya **JOKO PURWANTO,S.H.,M.H., ABDUL AZIZ, A.AG., S.PD., M.H. SARI VERMIANTIKA, S.H.** yang ketiganya adalah para Advokat dan Konsultan Hukum yang berkedudukan pada Kantor **Advocates & Legal Consutants “JOKO PURWANTO , S.H.,M.H. & ASSOCIATES”**, beralamat di Jln. Mugas Barat , VIII/08, Semarang Jawa Tengah (baik sendiri-sendiri atau bersama-sama).Berdasarkan Surat Kuasa Khusus tanggal 06 Agustus 2019 yang telah didaftarkan di Kepaniteraan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Semarang dibawah Register Nomor : 1788/PDT/K.Kh/2019/PN. SMG tanggal 23 September 2019, untuk selanjutnya disebut sebagai **PENGUGAT** ;

Lawan :

PT. SUMBER SAMUDRA INDONESIA, yang beralamat di Jalan Terboyo Industri Blok F 16A Semarang, untuk selanjutnya disebut sebagai **TERGUGAT**;
Pengadilan Hubungan Industrial Pada Pengadilan Negeri Semarang ;
Telah membaca berkas perkara yang bersangkutan ;
Telah mendengar keterangan Para Pihak yang berperkara ;

Halaman 1 dari 37 Putusan No. 74/Pdt.Sus -PHI/2019/PN.Smg.



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

TENTANG DUDUK PERKARANYA :

Menimbang, bahwa Para Penggugat dalam surat gugatannya tertanggal 23 September 2019, yang terdaftar di Kepaniteraan Pengadilan Negeri Semarang pada tanggal 25 September 2019, Nomor. 74/Pdt.Sus-PHI/2019/PN.Smg dengan mengemukakan alasan-alasan sebagai berikut :

1. Bahwa Penggugat bekerja di Perusahaan PT. Sumber Samudra Indonesia/ Tergugat.
2. Bahwa Penggugat telah bekerja di Perusahaan Tergugat sejak 1 Juni 2016 sampai dengan sekarang, yang berstatus sebagai Pekerja Kontrak dan setiap 1 (satu) sekali dilakukan perpanjangan kontrak. Namun selama ini Penggugat tidak pernah mendapatkan salinan Perjanjian Kontrak/ Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT).
3. Bahwa berdasarkan Pasal 59 Ayat (1) UU Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan telah diatur mengenai syarat-syarat jenis pekerjaan yang dapat dilakukan perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT); Bahwa Perjanjian Kerja Waktu Tertentu hanya dapat dibuat untuk pekerjaan tertentu, yaitu pekerjaan yang sekali selesai atau yang sementara sifatnya, pekerjaan yang diperkirakan penyelesaiannya dalam waktu yang tidak terlalu lama dan paling lama 3 (tiga) tahun, pekerjaan yang bersifat musiman; atau pekerjaan yang berhubungan dengan produk baru, kegiatan baru atau produk tambahan yang masih dalam masa percobaan atau penjajagan, sementara itu jenis pekerjaan yang diatur dalam perjanjian kerja yang dilakukan antara PT. Sumber Samudra Indonesia dengan Penggugat adalah pekerjaan bagian produksi yang merupakan pekerjaan tetap yang mana hal tersebut bertentangan atau tidak sesuai dengan Pasal 59 Ayat (1).
4. Bahwa sesuai dengan Pasal 59 Ayat (7) UU Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan; Perjanjian kerja untuk waktu tertentu yang tidak memenuhi ketentuan sebagaimana dimaksud dalam Ayat (1), Ayat (2), Ayat (4), Ayat (5) dan Ayat (6) maka demi hukum menjadi perjanjian kerja waktu tidak tertentu. Dengan demikian maka perjanjian kerja antara PT. Sumber Samudra Indonesia dengan Penggugat batal demi hukum dan status pekerja Penggugat merupakan pekerja (karyawan) tetap PT. Sumber Samudra Indonesia.
5. Bahwa berdasarkan hal tersebut di atas, maka status Penggugat yang semula sebagai karyawan kontrak/ perjanjian kerja tertentu (PKWT)

Halaman 2 dari 37 Putusan No. 74/Pdt.Sus -PHI/2019/PN.Smg.

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

berubah menjadi karyawan tetap/ perjanjian kerja waktu tidak tertentu (PKWTT).

6. Bahwa masa kerja Penggugat adalah 3 (tiga) tahun 2 (dua) bulan.
7. Bahwa upah Penggugat terakhir masing-masing sebesar Rp. 360.000,- (*tiga ratus enam puluh ribu rupiah*) setiap minggu, sehingga apabila dijumlah dalam setiap bulannya upah penggugat hanya sebesar Rp. 1.440.000,- (*satu juta empat ratus empat puluh ribu rupiah*)
8. Bahwa mengingat UMK Kota Semarang tahun 2019 sebesar Rp. 2.498.000,- (*dua juta empat ratus sembilan puluh delapan ribu rupiah*), maka upah penggugat dikategorikan masih dibawah UMK Kota Semarang Tahun 2019.
9. Bahwa PT. Sumber Samudra Indonesia/ Tergugat yang tidak mempekerjakan Penggugat dengan alasan habis masa kontrak, akan tetapi PT. Sumber Samudra Indonesia/ Tergugat tidak memberikan hak-haknya kepada pekerja/ buruh (Penggugat).
10. Bahwa berdasarkan posita tersebut di atas, Pekerja/ buruh mengajukan permasalahan tersebut kepada Dinas Tenaga Kerja Kota Semarang.
11. Kemudian pengaduan Pekerja/ buruh ditanggapi oleh Dinas Tenaga Kerja Kota Semarang. Kemudian Dinas Tenaga Kerja Kota Semarang memanggil para pihak untuk dilakukan mediasi. Namun selama mediasi dilakukan tidak terjadi kesepakatan diantara para pihak. Karena PT. Sumber Samudra Indonesia/ Tergugat hanya akan memberikan tali asih sebesar Rp. 500.000,- (*lima ratus ribu rupiah*) kepada penggugat dan Penggugat tetap akan menuntut hak-haknya.
12. Bahwa atas dasar pengaduan dan mediasi yang dilakukan antara Penggugat dan PT. Sumber Samudra Indonesia/ Tergugat tersebut di atas, maka Dinas Tenaga Kerja Kota Semarang mengeluarkan Anjuran Nomor 567/2262/2019 tertanggal 21 Mei 2019.
13. Bahwa anjuran sebagaimana tersebut di atas, antara lain berisi:
 - 1) Agar perusahaan **PT. Sumber Samudra Indonesia** memberikan kepada pekerja sdr. Andi Hidayat dkk (2 orang) sekurang-kurangnya dengan perhitungan sebagai berikut:

$$1) \text{ Uang pesangon, } 3 \times \text{Rp. } 2.498.000 = \text{Rp. } 7.494.00$$

Halaman 3 dari 37 Putusan No. 74/Pdt.Sus -PHI/2019/PN.Smg.



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

2) Penghargaan Masa Kerja	= Rp. -
3) Uang penggantian hak 15%	= Rp. 1.124.100
4) THR 2019	= Rp. 2.498.000 (+)
Jumlah→	= Rp. 11.116.100

2) Agar pihak perusahaan **PT. Sumber Samudra Indonesia** memberikan kekurangan upah kepada para pekerja sdr. Andi Hidayat dan sdr. Angga Latif G tahun 2019 dari bulan Januari s/d Maret 2019, masing-masing sebesar $3 \times (2.498.000 - 1.140.000) = \text{Rp. } 3.174.000,-$.

3) Agar pihak perusahaan **PT. Sumber Samudra Indonesia** memberikan upah selama proses penyelesaian hubungan industrial.

4) Agar masing-masing pihak memberikan jawaban atas anjuran selambat-lambatnya dalam jangka waktu 10 (sepuluh) hari setelah diterimanya anjuran ini.

14. Bahwa berdasarkan Pasal 156 ayat (2), (3) dan (4) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan pihak perusahaan/ Tergugat memberikan uang pesangon, uang penghargaan masa kerja dan penggantian hak.

15. Bahwa mengingat UMK Kota Semarang tahun 2019, maka **Penggugat** menuntut kepada **Tergugat** untuk membayar kepada Penggugat, berupa:

1) Uang pesangon	→ $2 \times 4 \times \text{Rp. } 2.498.000,00$	= Rp. 19.984.000,00
2) uang penghargaan masa kerja	→ $2 \times 2 \times \text{Rp. } 2.498.000,00$	= Rp. 9.992.000,00
3) Kekurangan Januari – Maret 2019	→ $3 \times \text{Rp. } 1.140.000,00$	= Rp. 3.174.000,00
4) THR Tahun 2019		= Rp. 2.498.000,00
5) Uang penggantian hak 15%	→ $15\% \times \text{Rp. } 35.648.000,00$	= Rp. 5.347.200,00
(+)		
Jumlah		= Rp. 40.995.200,00

Halaman 4 dari 37 Putusan No. 74/Pdt.Sus -PHI/2019/PN.Smg.



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

(empat puluh juta sembilan ratus sembilan puluh lima ribu dua ratus rupiah)

16. Bahwa PHK yang dilakukan oleh Tergugat pada bulan April 2017 dinyatakan tidak sah, karena tanpa adanya penetapan lembaga penyelesaian Hubungan Industrial sebagaimana diatur dalam Pasal 167 ayat (5) UU Nomor 13 Tahun 2003.

17. Bahwa Pemutusan hubungan kerja secara sepihak yang dilakukan Tergugat terhadap Penggugat adalah batal demi hukum sebab tidak berdasarkan penetapan dari lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial sebagaimana dalam Pasal 151 ayat (3) UU Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

18. Bahwa oleh karena Tergugat tetap menghendaki adanya pemutusan hubungan kerja dan tidak melakukan kewajibannya dengan memberikan hak-hak Penggugat berdasarkan Pasal 156 UU Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan maka sudah sepantasnya Tergugat memberikan hak-hak normative yang seharusnya diterima oleh Penggugat sebesar **Rp. Rp. 40.995.200,00** (empat puluh juta sembilan ratus sembilan puluh lima ribu dua ratus rupiah), dengan perincian sebagai berikut:

1) Uang pesangon	
→ 2 x 4 x Rp. 2.498.000,00	= Rp. 19.984.000,00
2) uang penghargaan masa kerja	
→ 2 x 2 x Rp. 2.498.000,00	= Rp. 9.992.000,00
3) Kekurangan Januari – Maret 2019	
→ 3 x Rp. 1.140.000,00	= Rp. 3.174.000,00
4) THR Tahun 2019	= Rp. 2.498.000,00
5) Uang penggantian hak 15%	
→ 15% x Rp. 35.648.000,00	= Rp. 5.347.200,00
(+)	
Jumlah	= Rp. 40.995.200,00

(empat puluh juta sembilan ratus sembilan puluh lima ribu dua ratus rupiah)

19. Bahwa Penggugat juga menuntut kepada **Tergugat** berupa uang proses setiap bulannya sebesar **Rp. 2.498.000,00** (dua juta empat

Halaman 5 dari 37 Putusan No. 74/Pdt.Sus -PHI/2019/PN.Smg.



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

ratus sembilan puluh delapan ribu rupiah) terhitung sejak April 2019 sampai perkara ini mempunyai kekuatan hukum tetap.

20. Bahwa hingga gugatan ini diajukan **Tergugat** tidak pernah mengajukan penetapan PHK kepada lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial disertai alasan yang menjadi dasarnya sebagaimana disebutkan dalam Pasal 152 ayat (2) UU Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

Berdasarkan hal-hal yang telah kami uraikan di atas, maka kami memohon kiranya Majelis Hakim pada Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Semarang berkenan untuk memeriksa perkara ini, berkenan memberikan putusan yang amarnya berbunyi sebagai berikut:

1. Mengabulkan gugatan Penggugat untuk seluruhnya;
2. Menyatakan perbuatan Tergugat yang memutuskan hubungan kerja (PHK) terhadap Penggugat karena tanpa alasan yang jelas dan tanpa adanya penetapan dari lembaga penyelesaian hubungan industrial adalah "**Batal Demi Hukum**";
3. Menghukum Tergugat untuk membayar kompensasi PHK yang telah dilakukan kepada Penggugat sebesar **Rp. 40.995.200,00** (*empat puluh juta sembilan ratus sembilan puluh lima ribu dua ratus rupiah*), dengan perincian sebagai berikut:

- 1) Uang pesangon
→ $2 \times 4 \times \text{Rp. } 2.498.000,00$ = Rp. 19.984.000,00
 - 2) uang penghargaan masa kerja
→ $2 \times 2 \times \text{Rp. } 2.498.000,00$ = Rp. 9.992.000,00
 - 3) Kekurangan Januari – Maret 2019
→ $3 \times \text{Rp. } 1.140.000,00$ = Rp. 3.174.000,00
 - 4) THR Tahun 2019 = Rp. 2.498.000,00
 - 5) Uang penggantian hak 15%
→ $15\% \times \text{Rp. } 35.648.000,00$ = Rp. 5.347.200,00
(+)
- Jumlah = Rp. 40.995.200,00**

(*empat puluh juta sembilan ratus sembilan puluh lima ribu dua ratus rupiah*)

Halaman 6 dari 37 Putusan No. 74/Pdt.Sus -PHI/2019/PN.Smg.



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

4. Menghukum Tergugat untuk membayar kepada Penggugat berupa uang proses setiap bulannya sebesar **Rp. 2.498.000,00** (*dua juta empat ratus sembilan puluh delapan ribu rupiah*) terhitung sejak April 2019 sampai perkara ini mempunyai kekuatan hukum tetap;
5. Membebaskan biaya perkara kepada Negara.

A t a u

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

Menimbang, bahwa pada hari persidangan yang telah ditetapkan Penggugat telah hadir kuasanya tersebut di atas, dan untuk Tergugat hadir pula menghadap kuasanya dalam persidangan bernama :

1.Dr. AGUS NURUDIN, S.H., C.N., M.H.

2.HENDRI WIJANARKO, S.H.,M.H.

3.AZI WIDIANINGRUM,S.H., M.H.

4.SRI MULYANI, S.H.

5.LIDYA YOANNITA, S.H.

6.ERRY SULISTIO KURNIAWAN, S.H.

adalah Para Advokat pada **Legal Consultant Agus Nurudin & Associates** beralamat di Jl. Pleburan Raya No.20 Semarang, berdasarkan Surat Kuasa Khusus tertanggal 10 Oktober 2019 yang telah didaftarkan di Kepaniteraan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Semarang dibawah Register Nomor : 1934/PDT/K.Kh/2019/PN. SMG tanggal 14 Oktober 2019 ;

Menimbang, bahwa Majelis Hakim telah mengupayakan perdamaian diantara Para Pihak tetapi tidak berhasil. Oleh sebab itu, pemeriksaan perkara ini dimulai dengan menyerahkan surat gugatan Penggugat tersebut diatas, yang atas materi gugatannya itu Penggugat menyatakan tetap pada gugatannya ;

Menimbang, bahwa atas materi gugatan Penggugat tersebut, Tergugat menanggapi dengan menyampaikan jawaban secara tertulis pada hari persidangan tanggal 31 Oktober 2019, yang pada pokoknya sebagai berikut :

ADAPUN TENTANG DUDUK PERKARANYA ADALAH SEBAGAI BERIKUT :

- Bahwa sebelumnya perlu Tergugat sampaikan mengenai kronologis hubungan kerja antara Tergugat dengan Penggugat sebagaimana dalam bagan sebagai berikut :

Halaman 7 dari 37 Putusan No. 74/Pdt.Sus -PHI/2019/PN.Smg.



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Perjanjian Kerja Waktu
Tertentu (PKWT)
Nomor 020 /pkwt-wrk
/hrd/SSI/VII/2017

Perjanjian Kerja Waktu
Tertentu (PKWT)
Nomor 015 / HRD/ SSI
/ IV / 2018

Perjanjian kerja Waktu
Tertentu (PKWT)
Nomor 120/ HRD/ SSI/
VII/ 2018

Perjanjian Kerja
Waktu Tertentu
(PKWT) Nomor
025 / HRD / SSI /
I / 2019

Untuk jangka waktu 1
(satu) tahun terhitung
mulai tanggal 27 Februari
2017 s/d 26 Februari 2018

Untuk jangka waktu 3
(tiga) bulan terhitung
mulai tanggal 02 April
2018 s/d 01 Juli 2018

Untuk jangka waktu 6
(enam) bulan terhitung
mulai tanggal 02 Juli
2018 s/d 01 Desember

Untuk jangka
waktu 3 (tiga)
bulan terhitung
mulai tanggal

Tidak tercatat sebagai Pekerja mulai
tanggal 25 Februari 2018

Tidak tercatat sebagai Pekerja
mulai tanggal 02 Desember 2018

Keterangan :

- Awalnya Penggugat bekerja sebagai karyawan di perusahaan Tergugat sebagaimana tertuang dalam Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) Nomor 020/pkwt-wrk/hrd/SSI/VII/2017 untuk jangka waktu 1 (satu) tahun terhitung mulai tanggal 27 Februari 2017 s/d 26 Februari 2018;
- Setelah masa kontraknya selesai maka Penggugat tidak tercatat sebagai pekerja mulai tanggal 25 Februari 2018;
- Selanjutnya Penggugat mulai bekerja kembali dengan jangka waktu 3 (tiga) bulan terhitung mulai tanggal 02 April 2018 s/d 01 Juli 2018 sebagaimana tertuang dalam Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) Nomor 015/ HRD/ SSI/ IV/ 2018;
- Setelah masa kontraknya selesai kemudian Tergugat memperpanjang masa kerja Penggugat sebagaimana dalam Perjanjian kerja Waktu Tertentu (PKWT) Nomor 120/ HRD/ SSI/ VII/ 2018 dengan jangka waktu 6 (enam) bulan terhitung mulai tanggal 02 Juli 2018 s/d 01 Desember 2018;
- Setelah masa kontraknya selesai Tergugat tidak tercatat sebagai bekerja mulai tanggal 02 Desember 2018;
- Penggugat kerja kembali di perusahaan Tergugat untuk jangka waktu 3 (tiga) bulan terhitung mulai tanggal 01 Januari 2019 s/d 31 Maret 2019 sebagaimana dalam Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) Nomor 025/ HRD/ SSI/ I/ 2019.



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Berdasarkan hal-hal tersebut diatas maka dengan ini Tergugat mengajukan Eksepsi dan Jawaban atas Gugatan Penggugat sebagai berikut:

- Bahwa Tergugat menolak seluruh dalil gugatan Penggugat kecuali yang secara tegas diakui kebenarannya oleh Tergugat;

DALAM EKSEPSI

▪ Eksepsi Tentang Penggugat Tidak Mempunyai Hak Untuk Menuntut (*Legal Standing*) dalam Perkara A QUO.

1. Bahwa dalam posita gugatannya poin 1 dan poin 2 Penggugat menyatakan;
 - “Bahwa Penggugat **bekerja** di PT Sumber Samudera Indonesia”
 - “Bahwa Penggugat telah bekerja di PT Sumber Samudera Indonesia sejak 1 Juni 2016 **sampai dengan sekarang**, yang berstatus sebagai Pekerja Kontrak”
2. Bahwa sebagaimana dalam bagan duduk perkara yang sebenarnya Penggugat adalah pekerja/karyawan waktu tertentu (kontrak) di perusahaan Tergugat yang mana menurut bagan tersebut telah dilakukan beberapa kali Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT);
3. Bahwa dalam Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) tersebut telah jelas masa mulai bekerjanya Penggugat dan berakhirnya Penggugat sebagai Pekerja di perusahaan Tergugat;
4. Bahwa sesuai dengan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Nomor : 025 /HRD /SSI /I /2019 telah jelas jika Penggugat mulai bekerja di Perusahaan Tergugat untuk jangka waktu 3 (tiga) bulan terhitung mulai **tanggal 01 Januari 2019 s/d 31 Maret 2019**;
5. Bahwa berdasarkan hal tersebut, jelas dan nyata bahwa masa kerja Penggugat sebagai “**Pekerja Waktu Tertentu (Kontrak)**” di perusahaan Tergugat (PT Sumber Samudera Indonesia) telah berakhir pada tanggal 31 Maret 2019. Dengan demikian, hubungan hukum antara Tergugat dan Penggugat adalah hubungan hukum sebagaimana ditentukan dalam Pasal 56 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang menyatakan:

(1) *Perjanjian kerja dibuat untuk waktu tertentu atau untuk waktu tidak tertentu.*

Halaman 9 dari 37 Putusan No. 74/Pdt.Sus -PHI/2019/PN.Smg.

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

(2) *Perjanjian kerja untuk waktu tertentu sebagaimana dimaksud pada ayat (1) didasarkan atas:*

- a. jangka waktu; atau*
- b. selesainya suatu pekerjaan tertentu.*

6. Bahwa menurut ketentuan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) terjadi dengan 4 (empat) cara antara lain adalah **PHK demi hukum** yaitu **"PHK yang terjadi bila kena satu dan hal lain hubungan kerja oleh hukum dianggap sudah tidak ada dan oleh karena itu tidak ada alas hak yang cukup dan layak bagi salah satu pihak untuk menuntut pihak lainnya guna tetap mengadakan hubungan kerja**. Untuk PHK jenis ini masing-masing pihak bersifat pasif dalam arti tidak perlu melakukan usaha-usaha tertentu untuk melakukan PHK seperti memohon penetapan PHK ke sidang Pengadilan Perselisihan Hubungan Industrial pengusaha tidak wajib memberitahukan berakhirnya jangka waktu hubungan kerja kecuali telah diperjanjikan atau menurut undang-undang atau kebiasaan mengharuskan pengusaha untuk melakukan pemberitahuan sebelumnya dalam tenggang waktu tertentu" (Maimun, SH, SPd, dalam bukunya "Hukum Ketenagakerjaan Suatu Pengantar", cetakan pertama 2003, hlm. 73);
7. Bahwa selanjutnya, dalam Pasal 7 Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Nomor 024/HRD/SSI/I/2019 menyebutkan sebagai berikut:

BERAKHIRNYA KONTRAK KERJA

"Perjanjian Kerja Waktu tertentu ini akan berakhir apabila:

- a. PIHAK KEDUA meninggal dunia,*
 - b. Batas waktu Perjanjian Kerja Tertentu berakhir atau habisnya pekerjaan yang telah disepakati,*
 - c. PIHAK KEDUA melanggar peraturan perusahaan secara berulang dan mengabaikan surat peringatan dan pembinaan yang telah diberikan oleh PIHAK PERTAMA."*
8. Bahwa dengan telah berakhirnya masa kerja Penggugat sebagai "Pekerja Waktu Tertentu (Kontrak) " di Perusahaan Tergugat pada tanggal 31 Maret 2019 serta adanya pendapat dari Maimun, SH, SPd diatas, maka gugatan Penggugat yang meminta kepada Pengadilan untuk memerintahkan Tergugat untuk membayar uang pesangon, uang

Halaman 10 dari 37 Putusan No. 74/Pdt.Sus -PHI/2019/PN.Smg.



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

penghargaan masa kerja, kekurangan gaji Januari-Maret, uang penggantian hak, dan THR 2019 sesuai dengan petitum poin 3 adalah tuntutan yang sama sekali tidak beralasan hukum serta tidak mempunyai landasan yuridis, karena Penggugat sudah tidak mempunyai hak lagi untuk menggugat (*legal standing*) dalam perkara *a quo*;

9. Bahwa dengan demikian jelas **Penggugat Tidak Mempunyai Hak Untuk Menuntut (*Legal Standing*) dalam Perkara A Quo** maka sepatutnya gugatan yang diajukan Penggugat haruslah ditolak atau setidaknya dinyatakan tidak dapat diterima;

▪ **Eksepsi Tentang Gugatan Penggugat Kabur/Tidak Jelas (*Obscur Libel*).**

10. Bahwa Gugatan Penggugat dalam perkara *a quo* adalah kabur/tidak jelas (*Obscur Libel*) dikarenakan tidak jelasnya dasar hukum dalam gugatannya:

11. Bahwa perlu Tergugat sampaikan kembali sebagaimana dalam bagan tentang duduk perkaranya telah diketahui berdasarkan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) Nomor :025/HRD/SSI/I/2019 telah jelas jika Penggugat mulai bekerja di Perusahaan Tergugat untuk jangka waktu 3 (tiga) bulan terhitung mulai tanggal 01 Januari 2019 s/d 31 Maret 2019;

12. Bahwa berdasarkan hal tersebut, jelas dan nyata bahwa masa kerja Penggugat sebagai “**Pekerja Waktu Tertentu (Kontrak)**” di perusahaan Tergugat (PT Sumber Samudera Indonesia) telah berakhir pada tanggal 31 Maret 2019. Oleh karenanya antara Penggugat dan Tergugat tidak memiliki hubungan hukum lagi;

13. Bahwa karena tidak adanya hubungan hukum antara Penggugat dan Tergugat, maka Penggugat tidak mempunyai dasar hukum untuk menggugat Tergugat. Sebab dalam hukum acara Perdata dijelaskan bahwa gugatan hanya dapat diajukan oleh pihak-pihak yang mempunyai hubungan hukum satu sama lain;

14. Bahwa hal sebagaimana tersebut dalam poin 13 sesuai dengan Yurisprudensi Mahkamah Agung Republik Indonesia No:294 K/Sip/1971 tanggal 7 Juli 1971 yang menyatakan :

“Gugatan harus diajukan oleh orang yang mempunyai hubungan hukum”

Halaman 11 dari 37 Putusan No. 74/Pdt.Sus -PHI/2019/PN.Smg.

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

15. Bahwa karena Penggugat tidak mempunyai dasar hukum untuk bertindak sebagai Penggugat, maka Gugatan Penggugat dengan sendirinya menjadi kabur/tidak jelas sehingga gugatan Penggugat **harus ditolak atau setidaknya dinyatakan tidak dapat diterima**;

16. Bahwa dengan demikian, berdasarkan hal hal tersebut diatas telah terbukti secara sah dan meyakinkan bahwa gugatan Penggugat kabur/tidak jelas (*Obscuur Libel*), karena antara penggugat dengan tergugat tidak mempunyai hubungan hukum dan dasar hukum yang jelas, sehingga karenanya sangatlah beralasan bagi Pengadilan Hubungan Industrial Semarang untuk **menolak gugatan Penggugat atau setidaknya menyatakan gugatan Penggugat tidak dapat diterima (*Niet Ontvankelijk Verklaard*)**.

DALAM POKOK PERKARA :

1. Bahwa Tergugat dengan tegas menolak seluruh dalil-dalil Penggugat kecuali yang tegas diakui oleh Tergugat;
2. Bahwa semua hal yang tertuang dalam Eksepsi, secara mutatis-mutandis mohon dapat tertulis dan terbaca kembali didalam pokok perkara ini;
3. Bahwa yang menjadi pokok permasalahan gugatan Penggugat adalah Penggugat menuntut Tergugat untuk membayar sejumlah uang kompensasi sebagaimana dalam posita nomor 15 dan 18 halaman 3 dan 4 serta petitum nomor 3 halaman 5 dalam gugatan a quo ;
4. Yang perlu dipertanyakan apakah Penggugat mempunyai hak untuk menuntut uang kompensasi kepada Tergugat sedangkan masa kerja Penggugat di perusahaan Tergugat sudah berakhir akibat telah berakhirnya kontrak kerja antara Tergugat dengan Penggugat?
5. Untuk itu Tergugat tidak akan menjawab dalil dalil gugatan Penggugat point per point, tetapi dilakukan berdasarkan analisa yuridis/hukumnya;
6. Bahwa Tergugat telah menyampaikan mengenai kronologis masa kerja Penggugat di perusahaan Tergugat sebagaimana telah kami kemukakan pada bagan diatas,

TENTANG MASA KERJA PENGUGAT DI PERUSAHAAN TERGUGAT

7. Bahwa Penggugat pernah bekerja di perusahaan Tergugat sebagai karyawan /pekerja dengan waktu tertentu (kontrak) dengan beberapa kali mengadakan perpanjangan kontrak dengan Perjanjian Kerja Waktu

Halaman 12 dari 37 Putusan No. 74/Pdt.Sus -PHI/2019/PN.Smg.

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

Tertentu (PKWT) sebagaimana dalam kronologis masa kerja Penggugat diatas;

8. Bahwa Pasal 1338 KUHPdata menyatakan:

“ Semua persetujuan yang dibuat sesuai dengan Undang Undang berlaku sebagai Undang Undang bagi mereka yang membuatnya.Persetujuan itu tidak dapat ditarik kembali selain dengan kesepakatan kedua belah pihak atau karena lasan-alasan yang ditentukan Undang Undang persetujuan harus_dilaksanakan dengan itikad baik”

9. Dengan demikian Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) yang dibuat dan ditandatangani oleh Penggugat dan Tergugat adalah sah dan sesuai dengan perundang –undangan yang berlaku serta mengikat kedua belah pihak;

10. Bahwa berdasarkan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu antara Tergugat dan Penggugat yang ke empat , **Penggugat hanya bekerja selama 3 (tiga) bulan** terhitung mulai tanggal 01 Januari 2019 s/d 31 Maret 2019.Dengan demikian **dalil dalil gugatan Gugatan Penggugat mengenai masa kerja Penggugat adalah tidak benar dan tidak berdasar hukum**, sehingga sangatlah beralasan **untuk ditolak atau setidaknya –tidaknya dinyatakan tidak dapat diterima**;

TENTANG UPAH/ GAJI TERAKHIR PENGGUGAT

11. Bahwa mengenai upah/gaji Penggugat dibayarkan setiap minggu dengan rincian upah/gaji terakhir yang diterima Penggugat adalah sebagai berikut:

TANGGAL	GAJI
23 Februari – 01 Maret 2019	Rp 478.500,00
02 Maret – 08 Maret 2019	Rp 276.500,00
09 Maret – 15 Maret 2019	Rp 517.300,00
16 Maret – 22 Maret 2019	Rp 345.000,00
23 Maret – 29 Maret 2019	Rp 583.000,00
31 Maret – 6 April 2019	Rp 380.000,00
TOTAL	Rp. 2.580.300,00

12. Dengan demikian dalil dalil gugatan Penggugat yang menyatakan **upah Penggugat dikategorikan masih dibawah UMK Kota Semarang Tahun**

Halaman 13 dari 37 Putusan No. 74/Pdt.Sus -PHI/2019/PN.Smg.



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

2019 adalah tidak benar sehingga harus ditolak atau setidaknya dinyatakan tidak dapat diterima (*Niet Ontvankelijk Verklaard*);

TENTANG ANJURAN DARI DISNAKER KOTA SEMARANG

13. Bahwa dalam gugatannya Penggugat menuliskan anjuran Dinas Tenaga Kerja Kota Semarang Nomor 567/2262/2019 tertanggal 21 Mei 2019 yaitu:-

(1) Agar perusahaan PT. Sumber Samudra Indonesia memberikan kepada pekerja sdr. Andi Hidayat dkk (2 orang) sekurang-kurangnya dengan perhitungan sebagai berikut:

1) Uang pesangon, 3 x Rp. 2.498.000=	Rp. 7.494.000
2) Penghargaan Masa Kerja=	Rp. -
3) Uang penggantian hak 15% =	Rp 1.124.100
4) THR 2019 =	Rp. 2.498.000 (+)
Jumlah	= Rp. 11.116.100

(2) Agar pihak perusahaan PT. Sumber Samudra Indonesia memberikan kekurangan upah kepada para pekerja sdr. Andi Hidayat dan sdr. Angga Latif G tahun 2019 dari bulan Januari s/d Maret 2019, masing-masing sebesar 3 x (2.498.000-1.140.000) Rp. 3.174.000,-.

(3) Agar pihak perusahaan PT. Sumber Samudra Indonesia memberikan upah selama proses penyelesaian hubungan industrial.

(4) Agar masing-masing pihak memberikan jawaban atas anjuran selambat-lambatnya dalam jangka waktu 10 (sepuluh) hari setelah diterimanya anjuran ini.

14. Namun ternyata di posita gugatan poin 15, poin 18, serta petitum nomor 3, penggugat meminta kompensasi yang berbeda dari anjuran Dinas Tenaga Kerja Kota Semarang Nomor 567/2262/2019 tertanggal 21 Mei 2019, tanpa didasarkan oleh dasar hukum yang tepat;

15. Bahwa Tergugat membantah dan menolak dengan tegas dalil Penggugat karena sebagaimana telah diuraikan pada bagian eksepsi di atas, **masa kerja Penggugat sebagai "Pekerja" di Perusahaan Tergugat telah berakhir pada 31 Maret 2019 sehingga penggugat tidak lagi tercatat sebagai pekerja** sebagaimana diatur dalam Pasal 168 ayat (3) Jo Pasal

Halaman 14 dari 37 Putusan No. 74/Pdt.Sus -PHI/2019/PN.Smg.

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

156 ayat (4) Undang-Undang nomor 13 Tahun 2003 tidaklah dapat diterapkan, sebab **Penggugat tidak mempunyai hak lagi untuk menuntut (*legal standing*) dalam perkara a quo;**

16. Bahwa dengan adanya **PHK Demi Hukum** yang telah dijelaskan diatas, maka sudah sewajarnya **Posita gugatan Penggugat poin 15, 18, 20 sangatlah beralasan untuk ditolak seluruhnya atau setidaknya-tidaknya dinyatakan tidak dapat diterima (*Niet Ontvankelijk Verklaard*);**
17. Bahwa selain Penggugat meminta melebihi apa yang dianjurkan oleh disnaker, disnaker juga memberikan anjuran yang tidak berdasarkan Pasal 61 ayat (1) huruf b, Pasal 62, dan Pasal 156 ayat (1) Undang-Undang Nomor: 13 tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan yang berbunyi:

Pasal 61

(1) Perjanjian kerja berakhir apabila:

b. Berakhirnya jangka waktu perjanjian kerja

Pasal 62

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.

Pasal 156

(1) Dalam hal terjadi pemutusan hubungan kerja, pengusaha diwajibkan membayar uang pesangon dan atau uang penghargaan masa kerja dan uang penggantian hak yang seharusnya diterima.

18. Bahwa dari Pasal 62 tersebut diatas dapat dilihat bahwa **pihak yang mengakhiri hubungan kerja SELAIN DIATUR dalam pasal 61 ayat (1) WAJIB MEMBERIKAN GANTI KERUGIAN.** Padahal telah diketahui bersama, hubungan kerja antara Penggugat dan Tergugat telah berakhir dengan adanya Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Nomor: 025/HRD/SSI/I/2019;
19. Bahwa selain itu, dalam pasal 156 ayat (1) telah disebutkan dengan jelas dalam hal terjadi pemutusan hubungan kerja perusahaan diwajibkan membayar uang **pesangon dan atau uang penghargaan masa kerja**

Halaman 15 dari 37 Putusan No. 74/Pdt.Sus -PHI/2019/PN.Smg.



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

dan uang penggantian hak. Padahal hubungan kerja antara Penggugat dan Tergugat telah berakhir dengan adanya Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Nomor: 025 /HRD /SSI /I /2019;

20. Dengan demikian dikarenakan masa kerja penggugat sebagai "Pekerja" di Perusahaan Tergugat telah berakhir pada 31 Maret 2019 sehingga penggugat tidak lagi tercatat sebagai pekerja maka anjuran disnaker dan petitum gugatan Penggugat sebagaimana dalam gugatan a quo **tidak benar dan tidak beralasan hukum sehingga sudah sepatutnya ditolak atau setidaknya –tidaknya dinyatakan tidak dapat diterima;**

Berdasarkan atas segala uraian tersebut diatas, Tergugat memohon kepada Majelis Hakim Pemeriksa Perkara ini agar berkenan memberikan putusan hukum sebagai berikut :

Dalam Eksepsi :

1. Menerima Eksepsi Tergugat untuk seluruhnya.
2. Menolak Gugatan Penggugat untuk seluruhnya atau setidaknya-tidaknya dinyatakan tidak dapat diterima.
3. Menghukum Penggugat untuk membayar seluruh biaya perkara.

Dalam Pokok Perkara :

1. Menolak Gugatan Penggugat untuk seluruhnya atau setidaknya-tidaknya dinyatakan tidak dapat diterima.
2. Menghukum Penggugat untuk membayar seluruh biaya perkara.

Atau :

Dalam peradilan yang baik mohon diputus seadil-adilnya Demi Keadilan yang Berdasarkan Ketuhanan Yang Maha Esa. *(et aequo et bono)*;

Menimbang, bahwa terhadap Jawaban Tergugat tersebut Penggugat telah mengajukan Replik tanggal 07 November 2019, atas Replik tersebut Tergugat juga telah mengajukan Duplik pada tanggal 18 November 2019 ;

Menimbang, bahwa untuk menguatkan dalil-dalil gugatannya Penggugat telah menyerahkan dipersidangan bukti surat diberi tanda P-1 s/d P-2 berupa foto copynya dan tidak ditunjukkan aslinya hanya ditunjukkan foto copynya, bermaterai cukup berupa :

1. Anjuran Nomor : 567/2262/2019, yang diterbitkan Disnaker Kota Semarang, tertanggal 21 Mei 2019 diberi tanda P-1;
2. Risalah Nomor: 20/HI/PHK/VI/2019, diterbitkan Disnaker Kota Semarang

Halaman 16 dari 37 Putusan No. 74/Pdt.Sus -PHI/2019/PN.Smg.



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

tertanggal 13 Juni 2019 diberi tanda P-2;

Menimbang, bahwa selain mengajukan bukti surat tersebut diatas Penggugat telah mengajukan 1 (satu) orang saksi bernama Pipit Supriyadi, yang telah didengar keterangannya dipersidangan di bawah sumpah pada pokoknya menerangkan sebagai berikut :

Saksi : Pipit Supriyadi :

- Bahwa saksi kenal Penggugat dan Tergugat, tidak ada hubungan keluarga;
- Bahwa saksi adalah teman Penggugat ;
- Bahwa saksi kenal Penggugat sejak tahun 2017 s/d 2018 di Pabrik Sumber Samudra ;
- Bahwa saksi bekerja dibagian filet dan Penggugat bekerja di bagian kulkas;
- Bahwa gaji saksi Rp.53.000,- (lima puluh tiga ribu) per hari;
- Bahwa Jika masuk kerja terus selama seminggu, perhari mendapat gaji ditambah premi Rp.100.000,- (seratus ribu) perminggu;
- Bahwa jika tidak masuk 1 hari gaji dipotong dan tidak dapat premi ;
- Bahwa waktu kerja selama 6 (enam) hari, senin sampai dengan sabtu ;
- Bahwa status saksi adalah kontrak 3 bulan dengan 1 kali tanda tangan kontrak, dan bekerja selama 1 tahun sebagai harian lepas, lalu saksi mengundurkan diri ;
- Bahwa ada bonus yang didapat dari target tiap bagian ;
- Bahwa tidak ada THR dan BPJS ;
- Bahwa jam kerja adalah pukul 08.00 wib pagi sampai pukul 16.30 wib sore dengan absen jeglekan ;
- Bahwa ada pekerjaan diatas jam 17.00 wib tidak ada uang lembur hanya disuruh mandor bagian filet ibu Ari ;
- Bahwa lembur sampai dengan jam 18.00 wib dalam 1 minggu 3 kali lembur dapat uang Rp. 10.000,- perlemburnya ;
- Bahwa saksi tidak tahu kontrak kerja Penggugat dan tidak tahu berapa lama bekerja karena saksi duluan keluar kerja ;
- Bahwa saksi tidak tahu isi PKWT ;
- Bahwa Penggugat minta pesangon saksi tidak tahu sebabnya ;

Halaman 17 dari 37 Putusan No. 74/Pdt.Sus -PHI/2019/PN.Smg.

Disclaimer

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



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

- Bahwa Penggugat saat ini sudah keluar dari perusahaan/Tergugat, saksi tidak tau alasannya keluar dan dari ceritanya Penggugat tidak dapat apa-apa/pesangon;
- Bahwa Andi Hidayat satu bagian dengan saksi di bagian filet dan keluar pekerjaan bersama-sama dengan Penggugat ;
- Bahwa Tergugat adalah perusahaan distribusi ikan yang dikirim keluar negeri ;
- Bahwa bagian produksi bagiannya adalah Fillet, Kulkas, Packing, lalu dikirim ke luar negeri ;
- Bahwa Fillet adalah bagian memotong ikan dan memasukkan ditempatnya, kulkas adalah bagian memasukkan ikan ke kulkas dan mengeluarkannya dari kulkas, bagian packing memplastiki ikan dan memasukkan ke dalam kulkas lainnya untuk penyimpanan, bagian pengiriman untuk mengirim ikan yang sudah di packing ke luar negeri ;

Menimbang, bahwa atas keterangan saksi tersebut, Penggugat dan Tergugat menyatakan akan menanggapi dalam kesimpulan ;

Menimbang, bahwa untuk menguatkan dalil-dalil bantahannya Tergugat telah menyerahkan dipersidangan bukti surat berupa foto copynya dan diberi tanda T-1 s/d T-11, bermaterai cukup, telah dicocokkan sesuai aslinya berupa :

1. Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) No: 021/pkwt-wrk/hrd/SSI/VII/2017, tertanggal 21 Juli 2017 sesuai dengan diberi tanda T-1 ;
2. Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) No: 014/HRD/SSI/IV/2018, tertanggal 02 April 2018 diberi tanda T-2 ;
3. Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) No: 119/HRD/SSI/VII/2018 tertanggal 02 Juli 2018 diberi tanda T-3 ;
4. Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) No: 024/HRD/SSI/I/2019, tertanggal 01 Januari 2019 diberi tanda T-4 ;
5. Surat Peringatan I No: 08/SP/HRD/III.2019, tertanggal 15 Maret 2019 diberi tanda T-5 ;
6. Satu bendel slip gaji terakhir Penggugat , diberi tanda T-6 ;
7. Surat Nomor : 005/1193/2019, tertanggal 11 April 2019 diberi tanda T-7 ;
8. Surat Nomor : 005/2121/2019, tertanggal 29 April 2019, diberi tanda T-8 ;
9. Surat Nomor : 005/2166/2019, tertanggal 02 Mei 2019, diberi tanda Bukti

Halaman 18 dari 37 Putusan No. 74/Pdt.Sus -PHI/2019/PN.Smg.

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

T-9 ;

10. Surat Nomor : 005/2186/2019, tertanggal 06 Mei 2019, diberi tanda Bukti T-10 ;

11. Surat Nomor: 567/2262/2019, tertanggal 21 Mei 2019, diberi tanda T-11 ;

Menimbang, bahwa Tergugat menyatakan tidak mengajukan saksi dalam perkara aquo ;

Menimbang, bahwa Penggugat dan Tergugat telah mengajukan Kesimpulan secara tertulis pada tanggal 5 Desember 2019, dan menerangkan di persidangan bahwa segala sesuatu yang telah diajukan dan dikemukakan di dalam persidangan sudah dianggap cukup dan mohon putusan ;

Menimbang, bahwa untuk mempersingkat uraian dalam putusan ini maka segala sesuatu yang terjadi dalam persidangan yang tercatat dalam Berita Acara Sidang seluruhnya telah dianggap termuat dan dipertimbangkan dalam putusan ini ;

TENTANG PERTIMBANGAN HUKUMNYA :

DALAM EKSEPSI

Menimbang, bahwa Tergugat dalam jawabannya telah menyampaikan Eksepsi sebagai berikut :

1. Penggugat tidak mempunyai hak untuk menuntut (*Legal Standing*) dalam perkara aquo ;

Menimbang, bahwa pada dasarnya setiap orang yang merasa mempunyai hak dan ingin menuntutnya atau ingin mempertahankannya atau membelanya berwenang untuk bertindak selaku pihak ;

Menimbang, bahwa untuk seseorang dapat menuntut atau menggugat seseorang maka secara formil orang tersebut harus mempunyai hubungan hukum dengan orang yang akan digugat atau dituntutnya itu (Putusan Mahkamah Agung RI No.294 K/Sip/1971 tanggal 7 Juli 1971) ;

Menimbang, bahwa berdasarkan bukti P-1, P-2 dan T-1 sampai dengan T-4 serta didukung keterangan saksi Penggugat : Pipit Supriyadi memang dahulu Penggugat pernah bekerja pada Tergugat di bagian fillet ikan ;

Menimbang, bahwa dalam persidangan Penggugat telah diwakili kuasanya berdasarkan Surat Kuasa Khusus tertanggal 6 Agustus 2019

Halaman 19 dari 37 Putusan No. 74/Pdt.Sus -PHI/2019/PN.Smg.



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

dimana Penggugat sebagai orang yang memberi kuasa adalah orang yang cakap dan mampu bertindak selakupihak dimuka pengadilan dan kuasa Penggugat berdasarkan surat kuasanya telah sesuai dengan pasal 123 ayat (1) HIR dan telah terdaftar sebagai advocat berdasarkan Kartu Anggota Advokat dan Berita Acara Pengambilan Sumpah oleh Ketua Pengadilan Tinggi ;

Menimbang, bahwa dari fakta-fakta dan pertimbangan-pertimbangan diatas, Majelis Hakim berkesimpulan Penggugat mempunyai legal standing dalam perkara aquo sehingga eksepsi Tergugat tentang legal standing Penggugat ditolak ;

2. Gugatan Penggugat kabur/tidak jelas (obscuur libel) karena tidak jelas dasar hukum gugatan Penggugat ;

Menimbang, bahwa setelah Majelis Hakim mencermati eksepsi Tergugat tentang gugatan kabur, ternyata eksepsi Tergugat ini masih berpatokan pada keadaan Penggugat tidak mempunyai hubungan hukum dengan Tergugat yang mana eksepsi tentang legal standing sebagaimana dipertimbangkan diatas telah ditolak maka eksepsi tentang obscuur libel ditolak pula ;

DALAM POKOK PERKARA

Menimbang, bahwa maksud dan tujuan gugatan Penggugat adalah sebagaimana terurai dalam surat gugatan Penggugat ;

Menimbang, bahwa Penggugat pada pokoknya telah mendalilkan hal-hal sebagai berikut :

Bahwa Penggugat bekerja di PT. Sumber Samudra Indonesia sejak 1 Juni 2016 sampai sekarang dengan status sebagai Pekerja Kontrak namun tidak pernah mendapatkan salinan kontrak PKWT, maka berdasarkan pasal 59 ayat (7) UU Nomor 13 Tahun 2013 status Penggugat beralih dari PKWT menjadi PKWTT (karyawan tetap) sehingga pemutusan hubungan kerja secara sepihak yang dilakukan Tergugat kepada Penggugat adalah batal demi hukum sebab tidak berdasarkan penetapan dari lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial sebagaimana diatur dalam pasal 151 ayat (3) UU No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, maka Tergugat sudah sepantasnya memberikan hak-hak normatif Penggugat sebesar Rp.40.995.200,- (empat puluh juta sembilanratus sembilanpuluh lima ribu duaratus rupiah) ;

Menimbang, bahwa atas gugatan Penggugat pihak Tergugat mengajukan jawabannya yang pada pokoknya sebagai berikut :

Halaman 20 dari 37 Putusan No. 74/Pdt.Sus -PHI/2019/PN.Smg.



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Bahwa Tergugat menolak semua dalil gugatan Penggugat karena hubungan hukum antara Penggugat dengan Tergugat sesuai PKWT yang keempat Penggugat hanya bekerja selama 3 (tiga) bulan terhitung mulai tanggal 01 Januari 2019 sampai dengan tanggal 31 Maret 2019. Dengan demikian dalil-dalil gugatan Penggugat mengenai masa kerja Penggugat adalah tidak benar dan tidak berdasar hukum ;

Menimbang, bahwa dari dalil pokok gugatan Penggugat dan jawaban Tergugat yang akan Majelis Hakim pertimbangkan adalah : tentang status hubungan kerja Penggugat dan Tergugat dengan berakhirnya masa kontrak Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) Penggugat dimana Penggugat tidak bisa merima karena Tergugat telah memberhentikan Penggugat dengan alasan masa kontrak kerja telah habis ;

Menimbang, bahwa dengan berlakunya UU Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, maka gugatan Pemutusan Hubungan Kerja ini haruslah berdasarkan pada pasal-pasal yang mengatur tentang Pemutusan Hubungan Kerja sebagaimana yang dimaksud dalam UU Ketenagakerjaan ;

Menimbang, bahwa tentang perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja berdasar Ketentuan Umum Pasal 1 angka 22 UU Nomor 13 Tahun 2003 jo Ketentuan Umum Pasal 1 angka 4 dan 17 UU Nomor 2 Tahun 2004 adalah menjadi kewenangan dari Pengadilan Hubungan Industrial, sehingga Majelis Hakim Pengadilan Perselisihan Hubungan Industrial Semarang berwenang untuk memeriksa, mengadili dan memutus perselisihan perkara aquo ;

Menimbang, bahwa setelah menelaah isi gugatan Penggugat dan tanggapan Tergugat serta meneliti bukti-bukti yang diajukan kedua belah pihak, maka persoalan paling pokok yang akan Majelis Hakim pertimbangkan terlebih dahulu adalah : Apakah status hubungan kerja Penggugat dengan Tergugat, PKWT atau PKWTT ;

Menimbang, bahwa oleh karena gugatan Penggugat telah di bantah oleh Tergugat, maka Majelis Hakim menetapkan beban pembuktian kepada kedua belah pihak dimana Penggugat diwajibkan membuktikan dalil gugatannya dan Tergugat diwajibkan membuktikan dalil bantahannya sebagaimana ketentuan pasal 163 HIR : *"Barangsiapa mengaku mempunyai suatu hak, atau menyebutkan suatu kejadian untuk meneguhkan hak itu atau untuk membantah hak orang lain, harus membuktikan adanya hak itu atau adanya kejadian itu"* dan pasal 1865 KUHPerdara : *"Dimana Para Penggugat sebagai pihak yang mendalilkan dibebani kewajiban untuk membuktikan dalil-dalil gugatannya sedangkan pihak Tergugat dapat mengajukan bukti lawan (legen bewijs)"* ;

Halaman 21 dari 37 Putusan No. 74/Pdt.Sus -PHI/2019/PN.Smg.



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Menimbang, bahwa dihubungkan dengan asas *Audi et alteram Partem*, dimana Hakim harus mendengarkan kedua belah pihak dan adil dalam memberikan beban pembuktian pada para pihak yang berperkara agar para pihak mempunyai kesempatan yang sama”, dan asas *Actori Incumbit Probatio*,” barang siapa yang mempunyai suatu hak atau menyangkali adanya hak orang lain, harus membuktikannya”. Hal mana Penggugat maupun Tergugat adalah sama-sama dibebani dengan beban pembuktian, maka dengan demikian berdasarkan asas tersebut menempatkan kedua belah pihak memiliki kedudukan prosedural yang sama di hadapan Pengadilan berdasarkan asas tersebut diatas pembagian beban pembuktian harus dilakukan secara patut dan seimbang ;

Menimbang, bahwa untuk menguatkan dalil gugatannya Penggugat telah mengajukan alat bukti surat yang bertanda P-1 s/d P-2 dan menghadirkan 1 (satu) orang saksi bernama : Pipit Supriyadi ;

Menimbang, bahwa untuk menguatkan dalil jawabannya Tergugat telah mengajukan alat bukti surat yang bertanda T-1 s/d T-11 dan menyatakan tidak menghadirkan saksi ;

Menimbang, bahwa karena yang menjadi pokok perselisihan adalah perbedaan pendapat tentang status hubungan kerja Penggugat dengan Tergugat apakah PKWT atau PKWTT, maka Majelis terlebih dahulu akan memeriksa dan mempertimbangkan tentang hal-hal yang berkaitan dengan hubungan kerja tersebut ;

Menimbang, bahwa hubungan kerja berdasar Ketentuan Umum Pasal 1 angka 15 UU Nomor 13 Tahun 2003 : hubungan antara pengusaha dengan pekerja/buruh berdasarkan Perjanjian Kerja, yang mempunyai unsur pekerjaan, upah dan perintah ;

Menimbang, bahwa dari pengertian tersebut jelaslah bahwa hubungan kerja sebagai bentuk hubungan hukum yang lahir dan tercipta setelah adanya Perjanjian Kerja antara pekerja dan pengusaha ;

Menimbang, bahwa tentang adanya hubungan kerja antara Penggugat dengan Tergugat dalam persidangan ini Penggugat tidak mengajukan surat bukti terkait sedangkan Tergugat telah mengajukan bukti surat T-1 s/d T-6 yang menyatakan bahwa Penggugat adalah pekerja yang bekerja dengan Tergugat secara kontrak dengan PKWT (Perjanjian Kerja Waktu Tertentu) dan menerima perintah kerja serta menerima upahnya dari Tergugat ;

Halaman 22 dari 37 Putusan No. 74/Pdt.Sus -PHI/2019/PN.Smg.



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Menimbang, bahwa bukti surat tersebut bersesuaian dengan keterangan saksi Penggugat : Pipit Supriyadi yang menyatakan bahwa saksi kenal dengan Penggugat sejak pertengahan tahun 2017 sampai pertengahan tahun 2018 sama-sama bekerja pada Tergugat dibagian yang berbeda, saksi di bagian fillet yaitu bertugas memotong ikan lalu menaruh dalam suatu tempat dan Penggugat di bagian kulkas yang bertugas memasukkan ikan yang sudah di fillet ke dalam kulkas dan mengeluarkannya juga dari dalam kulkas ;

Menimbang, bahwa saksi juga menerangkan bahwa saksi berstatus pekerja kontrak berdasarkan surat perjanjian kontrak kerja yang saksi tandatangani 1 (satu) kali untuk masa kerja 3 (tiga) bulan dan setelah selesai kontrak kerjanya saksi tetap bekerja sebagai harian lepas selama kurang lebih 1 (satu) tahun kemudian saksi mengundurkan diri atas keinginan sendiri ;

Menimbang, bahwa berdasar bukti T-1 s/d T-4 didukung dengan keterangan saksi Penggugat tersebut diatas, maka Majelis Hakim berpendapat bahwa ada hubungan kerja antara Penggugat dengan Tergugat sesuai Bukti T-1 s/d T-3 yang didukung keterangan Saksi Penggugat bahwa hubungan kerja kontrak PKWT Penggugat dengan Tergugat ada sejak pertengahan Tahun 2017 s/d pertengahan Tahun 2018 ;

Menimbang, bahwa antara Penggugat dan Tergugat telah sama-sama mengakui dalam dalil gugatannya dan dalil jawabannya tentang adanya hubungan kerja berdasarkan Kontrak PKWT, dimana Penggugat mengawali bekerja pada Tergugat dengan terlebih dahulu menandatangani kontrak Perjanjian Kerja PKWT ;

Menimbang, bahwa dengan diakuinya hubungan kerja yang terjadi antara Penggugat dan Tergugat adalah pekerjaan kontrak dengan menandatangani perjanjian PKWT maka Majelis Hakim berpendapat apa yang tidak dibantah dan disangkal bahkan diakui adalah benar adanya dan tidak perlu diragukan lagi tentang adanya hubungan kerja tersebut, dengan demikian secara hukum telah terbukti bahwa terjadi hubungan kerja antara Penggugat dengan Tergugat berdasar Kontrak PKWT ;

Menimbang, bahwa hubungan kerja adalah suatu hubungan pengusaha dan pekerja yang timbul dari Perjanjian Kerja yang diadakan untuk waktu tertentu (PKWT) dan waktu tidak tertentu (PKWTT) ;

Menimbang, bahwa untuk menjawab apakah tentang status hubungan kerja Penggugat dengan Tergugat adalah PKWT atau PKWTT, maka Majelis

Halaman 23 dari 37 Putusan No. 74/Pdt.Sus -PHI/2019/PN.Smg.

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

Hakim akan mempertimbangkan berdasarkan peraturan perundang-undangan yang berlaku dan bukti-bukti yang diajukan Para Pihak di muka persidangan ;

Menimbang, bahwa tentang PKWT, syarat PKWT dan PKWTT diatur di dalam Pasal 54 sampai dengan Pasal 63 UU Nomor 13 Tahun 2003 yang menjelaskan tentang kedua perjanjian ini diantaranya sebagai berikut :

Perihal	PKWT	PKWTT
Waktu	Dibatasi	Tidak dibatasi
Pembuatan Perjanjian	Tertulis	Tertulis atau lisan
Masa Percobaan	Tidak diperbolehkan	Diperbolehkan (Max 3 Bulan)
Pengesahan	Wajib adanya pengesahan dari instansi ketenagakerjaan	Tidak wajib pengesahan dari instansi ketenagakerjaan
Jenis Pekerjaan	Pekerjaan sekali selesai, pekerjaan musiman atau sementara yang diperkirakan penyelesaiannya paling lama 3 tahun	Pekerjaan terus menerus

Menimbang, bahwa Penggugat di dalam gugatannya angka 2 halaman 1 dan angka 6 halaman 2, mendalilkan telah bekerja pada Tergugat sejak 1 Juni 2016 sampai dengan sekarang sebagai Pekerja Kontrak selama 3 (tiga) tahun 2 (dua) bulan ;

Menimbang, bahwa dari gugatan Penggugat dalam pengamatan Majelis Hakim selama dalam persidangan berdasarkan alat bukti surat dan alat bukti saksi yang diajukan Penggugat setelah Majelis Hakim cermati dan teliti tidak ada satupun alat bukti Penggugat yang dapat mendukung dalil Penggugat telah bekerja kepada Tergugat selama 3 (tiga) tahun 2 (dua) bulan ;

Menimbang, bahwa atas dalil gugatan Penggugat tersebut diatas, Tergugat membantahnya berdasar bukti T-1 s/d T-4 yang juga bersesuaian dengan keterangan saksi Penggugat sendiri yang menyatakan bahwa saksi dan Penggugat adalah sama-sama pegawai kontrak, bahwa Penggugat menandatangani kontrak :

- PKWT pertama tanggal 27 Februari 2017 s/d 26 Februari 2018 untuk jangka waktu 1(satu) tahun ;
- PKWT kedua pada tanggal 02 April 2018 s/d 01 Juli 2018 untuk jangka waktu 3 (tiga) bulan ;
- PKWT ketiga pada tanggal 02 Juli 2018 s/d 01 Desember 2018 untuk jangka waktu 6 (enam) bulan ;

Halaman 24 dari 37 Putusan No. 74/Pdt.Sus -PHI/2019/PN.Smg.



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

- PKWT keempat pada tanggal 01 Januari 2019 s/d 31 Maret 2019 untuk jangka waktu 3 (tiga) bulan ;

dan menerima upah mingguan bervariasi selama 1 (satu) bulan dari Tergugat sebesar Rp. 2.200.300,- ;

Menimbang, bahwa berdasar Pasal 59 ayat (3) Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan menyatakan bahwa Perjanjian Kerja untuk waktu tertentu (PKWT) dapat diperpanjang atau diperbaharui, maka berdasarkan pada bunyi pasal tersebut, sudah jelas bahwa yang dimaksud dalam pasal tersebut adalah kata **atau** bukan kata **dan**. Dengan demikian bagi pekerja yang masa kerjanya telah habis perusahaan dapat memilih untuk memperpanjang atau memperbaharui perjanjian kerja tersebut dengan melihat ketentuan-ketentuan yang mengatur mengenai hal tersebut. Dalam hal ini, berdasarkan bunyi Pasal 59 ayat (1) tersebut perusahaan tidak dapat menerapkan penggunaan perpanjangan dan pembaharuan secara sekaligus.

Menimbang, bahwa berdasar Pasal 59 ayat (4) UU No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan menyatakan bahwa Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) yang didasarkan atas jangka waktu tertentu dapat diadakan untuk paling lama 2 (dua) tahun dan hanya boleh diperpanjang 1 (satu) kali untuk jangka waktu paling lama 1 (satu) tahun ;

Menimbang, bahwa berdasar Pasal 59 ayat (6) UU No.13 Tahun 2013 Ketenagakerjaan menyatakan bahwa pembaharuan perjanjian kerja waktu tertentu hanya dapat diadakan setelah melebihi masa tenggang waktu 30 (tiga puluh) hari berakhirnya perjanjian kerja waktu tertentu yang lama, pembaharuan perjanjian kerja waktu tertentu ini hanya boleh dilakukan 1 (satu) kali dan paling lama 2 (dua) tahun ;

Menimbang, bahwa berdasar bukti Tergugat tersebut diatas PKWT pertama adalah dimulai sejak tanggal 27 Februari 2017 untuk masa selama 1 (satu) tahun, lalu diperpanjang selama 3 (tiga) bulan, dan diteruskan lagi untuk masa selama 6 (enam) bulan yang berakhir pada tanggal 1 Desember 2018 dengan total masa hubungan kerja selama 1 (satu) tahun 9 (sembilan) bulan, kemudian terdapat jeda 1 (satu) bulan dengan pembaharuan PKWT pada tanggal 1 Januari 2019 s/d 31 Maret 2019 untuk masa selama 3 (tiga) bulan sehingga total masa kerja Penggugat secara keseluruhan adalah 2 (dua) tahun;

Menimbang, bahwa berdasar Pasal 61 ayat (1) huruf b menyatakan Perjanjian Kerja berakhir karena berakhirnya jangka waktu Perjanjian Kerja ;



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Menimbang, bahwa dalam dalil jawabannya Tergugat menyatakan bahwa Kontrak PKWT Penggugat yang terakhir berakhir pada tanggal 31 Maret 2019 karena berakhirnya masa kerja Penggugat sebagai pekerja kontrak PKWT disertai dengan bukti T-1 s/d bukti T-4 dengan menerima gaji terakhir sebesar seperti yang tertera dalam bukti T-6 ;

Menimbang, bahwa berdasar hal-hal tersebut diatas, Majelis Hakim berpendapat bahwa Tergugat telah dapat membuktikan hal-hal yang disangkalnya dalam gugatan Penggugat sementara Penggugat tidak dapat membuktikan dalil-dalil gugatannya ;

Menimbang, bahwa karena Tergugat telah dapat membuktikan bahwa hubungan kerja Penggugat dan Tergugat berdasar Kontrak PKWT dan berakhir pada tanggal 31 Maret 2019 berdasar berakhirnya masa kerja Penggugat sebagai pekerja kontrak maka Majelis Hakim berpendapat bahwa PKWT yang dibuat Penggugat dan Tergugat adalah sah dan mengikat Para Pihak ;

Menimbang, bahwa berdasar pada Kontrak PKWT yang dibuat dan ditandatangani Penggugat dan Tergugat sendiri yang telah sepakat, cakap hukum, memperjanjikan suatu hal tertentu yang halal adalah sesuai dengan yang diatur dalam pasal 1320 KUHPdt tentang syarat sahnya Perjanjian sehingga berdasar pasal 1338 ayat (1) KUHPdt semua kontrak yang dibuat secara sah berlaku sebagai undang-undang bagi para pihak yang membuatnya, dihubungkan pula dengan asas Pacta Sun Servanda yaitu asas yang melandasi lahirnya suatu perjanjian, dimana setiap perjanjian yang dibuat secara sah berlaku sebagai undang-undang bagi mereka yang membuatnya, maka Majelis Hakim berpendapat Kontrak PKWT Penggugat dan Tergugat tersebut sah mengikat para pihak dalam perkara aquo sehingga diperbolehkan dan tidak bertentangan dengan ketentuan Pasal 59 UU Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan sebagaimana dimaksud di atas ;

Menimbang, bahwa berkaitan dengan pasal 59 ayat (7) UU Ketenagakerjaan dhubungkan sengan Putusan MK No.6/PUU-XIV/2018, Mahkamah Konstitusi pada awal putusanya telah menolak semua permohonan dan petitum para Penggugat untuk seluruhnya sehingga apa yang Penggugat maksudkan melalui petitumnya yang memohon agar pasal 59 ayat (1) UU Ketenagakerjaan dinyatakan bertentangan dengan UUD 1945 kecuali dimaknai harus ada lebih dulu, dengan demikian hal itu bermakna bahwa ketentuan pasal 59 ayat (1) UU Ketenagakerjaan tersebut tetap sah dan berlaku mengikat, sehingga pertimbangan hukum dalam putusan MK tentang “syarat PKWT harus dicatatkan pada instansi terkait ketenagakerjaan” menjadi tidak

Halaman 26 dari 37 Putusan No. 74/Pdt.Sus -PHI/2019/PN.Smg.

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

mengikat kepada para pihak yang membuatnya, bahwa hal-hal yang didasarkan dari pertimbangan dan bukan dari amar putusan MK No.6/PUU-XIV/2018 adalah bukan ketentuan yang mengikat sehingga tidak dapat dijadikan landasan untuk menyatakan atau menegaskan atau menolak ketentuan UU ;

Menimbang, bahwa karena pasal 59 UU Ketenagakerjaan tentang pencatatan PKWT pada dinas ketenagakerjaan sudah tidak mengikat maka Majelis Hakim berpendapat hal tersebut sudah cukup membuktikan bahwa tidak ada kaitan antara tidak mendaftarkan PKWT pada dinas ketenagakerjaan menjadikan PKWT tersebut batal demi hukum sebab sepanjang tidak melanggar pasal 1320 KUHPdt dan peraturan perundangan lainnya, sehingga PKWT para pihak tetap sah dan berlaku mengikat bagi para pihak pula sampai berakhirnya masa PKWT tersebut ;

Menimbang, bahwa dalam gugatannya angka 3 halaman 2 Penggugat mendalilkan tentang jenis pekerjaan yang dikerjakan Penggugat adalah pekerjaan bagian produksi, dimana Tergugat tidak boleh menerapkan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) karena bertentangan dengan ketentuan Pasal 59 UU Nomor 13 Tahun 2013 ;

Menimbang, bahwa berkaitan dengan dalil gugatan Penggugat tersebut diatas Penggugat tidak menghadirkan alat bukti yang bisa menguatkan dalil gugatannya dan menerangkan tentang pekerjaan di bagian produksi ;

Menimbang, bahwa berdasar keterangan saksi Penggugat bahwa Tergugat adalah perusahaan yang bergerak dibidang distribusi ikan ke luar negeri dimana terdapat bagian produksi meliputi bagian fillet, kulkas, packing, kulkas lainnya, lalu pengiriman ke luar negeri ;

Menimbang, bahwa saksi Penggugat tidak dapat menjelaskan tentang pekerjaan apa saja dalam bagian produksi yang mana bisa di PKWT dan mana yang tidak ;

Menimbang, bahwa dengan tidak adanya saksi dari asosiasi perhimpunan pengusaha perikanan maupun saksi fakta lainnya, ketentuan pasal 59 ayat (1), (2) beserta penjelasannya dalam UU Ketenagakerjaan mengatur tentang syarat-syarat PKWT yang tidak dapat diadakan untuk pekerjaan yang bersifat tetap. Dari pemahaman tersebut diatas maka PKWT yang dilarang sebagaimana dimaksud dalam pasal tersebut adalah yang menyangkut pekerjaan sub ordinasi (non core business) atau pekerjaan penunjang dan terhadap pekerjaan-pekerjaan yang bersifat non core business dapat dilakukan PKWT dan karena Penggugat bekerja di bagian fillet ikan yang merupakan bagian non core

Halaman 27 dari 37 Putusan No. 74/Pdt.Sus -PHI/2019/PN.Smg.

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

business/pekerjaan penunjang maka jenis pekerjaan Penggugat tersebut dapat di PKWT, oleh karenanya perjanjian PKWT antara Penggugat dengan Tergugat adalah sah, tidak melanggar ketentuan dan tidak bertentangan dengan pasal 59 UU Ketenagakerjaan ;

Menimbang, bahwa Majelis Hakim berpendapat untuk dapat menentukan pekerjaan apa saja dalam proses produksi yang bisa di PKWT dan mana yang tidak adalah menjadi tugas dari asosiasi perhimpunan pengusaha perikanan itu sendiri, yang mengetahui dengan jelas apa yang ada didalam proses produksi dan dapat menerangkan tentang proses produksi tersebut sesuai dengan ketentuan perundangan yang terkait ;

Menimbang, bahwa berdasar keterangan saksi Penggugat dipersidangan telah menguatkan dalil gugatan Penggugat diatas bahwa Tergugat adalah perusahaan perikanan yang memproduksi ikan berdasarkan pesanan untuk di ekspor ke luar negeri dan Penggugat bekerja dengan Kontrak PKWT dengan target produksi seperti yang ditentukan oleh Tergugat karena terkait pengiriman ke luar negeri ;

Menimbang, bahwa berdasar bukti-bukti tersebut diatas yang juga diakui oleh Penggugat sendiri dalam dalil gugatannya yang mana berdasarkan Pasal 174 HIR dan asas pembuktian dalam Hukum Acara Perdata bahwa pengakuan Penggugat tersebut merupakan alat bukti yang sempurna yang mana tidak memerlukan alat bukti pendukung lainnya maka Majelis Hakim berpendapat bahwa PKWT yang dibuat Tergugat dengan Penggugat tidak bertentangan dengan Pasal 59 UU Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan ;

Menimbang, bahwa berdasar penjelasan tersebut diatas Majelis berkesimpulan bahwa hal-hal mana yang telah dilakukan oleh Tergugat kepada Penggugat tentang penghitungan dan pembayaran hak-hak Penggugat sebagai pekerja kontrak PKWT dalam implementasinya tidak melanggar Pasal 59 UU Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan ;

Menimbang, bahwa tentang adanya hubungan kerja Penggugat dengan Tergugat yang tidak melanggar ketentuan yang termaksud dalam Pasal 59 UU Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan maka Majelis Hakim berkesimpulan Penggugat tidak dapat membuktikan dalil pokok gugatannya sehingga petitum gugatan Penggugat poin 2, 3, dan 4 tidak perlu dipertimbangkan lebih lanjut dan haruslah dinyatakan ditolak ;

Menimbang, bahwa oleh karena Penggugat tidak dapat membuktikan dalil-dalil pokok gugatannya sedangkan Tergugat telah berhasil membuktikan dalil-

Halaman 28 dari 37 Putusan No. 74/Pdt.Sus -PHI/2019/PN.Smg.

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

dalil bantahannya, maka Majelis Hakim berkesimpulan gugatan Penggugat harus ditolak untuk seluruhnya ;

Menimbang, bahwa oleh karena nilai gugatan Penggugat kurang dari Rp.150.000.000,- (seratus limapuluh juta rupiah) maka berdasarkan ketentuan pasal 58 UU Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, biaya yang timbul atas perkara ini, dibebankan kepada Negara yang nilai besarnya sampai dengan putusan ini dibacakan ;

PENDAPAT BERBEDA (DISSENTING OPINION)

Menimbang, bahwa dalam permusyawaratan Majelis Hakim terdapat pendapat Hakim yang berbeda yang lazim disebut sebagai *dissenting opinion*, berdasar pada Pasal 14 ayat (2) dan (3) UU Nomor 48 Tahun 2009 tentang Kekuasaan Kehakiman, dimana Hakim Anggota II : Sugiyanto,SH.,MH. setelah melihat fakta-fakta hukum dalam persidangan, berbeda pendapat terhadap hal-hal tersebut dalam perkara aquo dengan alasan sebagai berikut :

Menimbang, bahwa perselisihan dalam perkara a quo adalah perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) yang dilakukan oleh Tergugat terhadap Penggugat pada bulan April 2019, bahwa dalil Tergugat melakukan PHK terhadap Penggugat karena Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) antara Penggugat dengan Tergugat telah berakhir, namun demikian Penggugat mendalilkan bahwa hubungan kerja antara Penggugat dengan Tergugat adalah Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT) karena Penggugat dipekerjakan di perusahaan Tergugat pada bagian proses produksi, sehingga apabila Tergugat melakukan PHK terhadap Penggugat harus terlebih dahulu mendapatkan penetapan dari Lembaga Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial;

Menimbang, oleh karena karena antara Penggugat dengan Tergugat terdapat perbedaan pendapat tentang status hubungan kerja antara Penggugat dengan Tergugat, apakah Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) atau Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT), maka Hakim Anggota II sebelum mempertimbangkan hak-hak Penggugat atas PHK tersebut, terlebih dahulu akan memeriksa dan mempertimbangkan status hubungan kerja antara Penggugat dengan Tergugat ;

Menimbang, bahwa berdasarkan ketentuan Pasal 52 ayat (1) huruf d Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menyatakan :
“pekerjaan yang diperjanjikan tidak bertentangan dengan ketertiban umum,

Halaman 29 dari 37 Putusan No. 74/Pdt.Sus -PHI/2019/PN.Smg.



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

kesusilaan, dan peraturan perundang-undangan yang berlaku”, ketentuan tersebut mengartikan bahwa perjanjian kerja yang dibuat oleh para pihak tidak boleh bertentangan dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku ;

Menimbang, bahwa berdasarkan ketentuan Pasal 1338 KUHPerdata menyatakan : “Semua persetujuan yang dibuat sesuai dengan Undang-Undang berlaku sebagai Undang-Undang bagi mereka yang membuatnya. Persetujuan itu tidak dapat ditarik kembali selain dengan kesepakatan kedua belah pihak atau karena alasan-alasan yang ditentukan Undang-Undang, persetujuan harus dilaksanakan dengan itikad baik”, ketentuan tersebut mengartikan bahwa persetujuan yang dibuat kedua belah pihak tidak dapat ditarik kembali karena alasan-alasan yang ditentukan Undang Undang ;

Menimbang, bahwa oleh karena itu Hakim Anggota akan mempertimbangkan apakah PKWT antara Penggugat dengan Tergugat tersebut bertentangan dengan Undang-Undang ataukah tidak ;

Menimbang, bahwa berdasarkan ketentuan Pasal 59 ayat (1) UU Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, menyatakan : Perjanjian kerja untuk waktu tertentu hanya dapat dibuat untuk pekerjaan tertentu yang menurut jenis dan sifat atau kegiatan pekerjaannya akan selesai dalam waktu tertentu yaitu :

- a. pekerjaan yang sekali selesai atau yang sementara sifatnya ;
- b. pekerjaan yang diperkirakan penyelesaiannya dalam waktu yang tidak terlalu lama dan paling lama 3 (tiga) tahun ;
- c. pekerjaan yang bersifat musiman ; atau
- d. pekerjaan yang berhubungan dengan produk baru, kegiatan baru, atau produk tambahan yang masih dalam percobaan atau penjajakan ;

Menimbang, bahwa berdasarkan Anggaran Dasar perusahaan Tergugat, perusahaan Tergugat berdiri sejak tanggal 3 Oktober 2014 sampai dengan sekarang (sudah lebih dari 3 tahun) adalah bergerak dibidang pabrik pengolahan ikan, yaitu dari ikan segar diproses menjadi ikan dalam kemasan, hal demikian telah terbukti bahwa pekerjaan yang diproduksi oleh perusahaan Tergugat adalah pekerjaan yang diulang-ulang (secara terus menerus) selama lebih dari 3 (tiga) tahun, bersifat tetap (bukan pekerjaan yang akan selesai dalam waktu tertentu atau bukan pekerjaan musiman) dan bukan pekerjaan produk tambahan yang masih dalam percobaan atau penjajakan, oleh karena itu tidak dibenarkan apabila Tergugat mempekerjakan karyawan atau Penggugat dalam proses produksi pengolahan ikan dengan status hubungan kerja PKWT;

Menimbang, bahwa memperhatikan bukti T-1, T-2, T-3, T-4 dan T-6 telah membuktikan Penggugat bekerja pada bagian filet (proses produksi), hal



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

demikian Tergugat telah melanggar ketentuan pasal 59 ayat (1) UU Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan ;

Menimbang, bahwa berdasarkan ketentuan pasal 59 ayat (2) UU Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menyatakan : Perjanjian kerja untuk waktu tertentu tidak dapat diadakan untuk pekerjaan yang bersifat tetap, selanjutnya dijelaskan dalam pasal 52 ayat (2) tersebut yang dimaksud dengan pekerjaan yang bersifat tetap dalam ayat ini adalah pekerjaan yang sifatnya terus menerus, tidak terputus-putus, tidak dibatasi waktu dan merupakan bagian dari suatu proses produksi dalam satu perusahaan atau pekerjaan yang bukan musiman, sedangkan Penggugat secara terus menerus bekerja pada proses produksi yaitu bagian filet, dengan demikian Tergugat mempekerjakan Penggugat dibagian proses produksi dengan status PKWT telah melanggar ketentuan pasal 59 ayat (2) UU Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan;

Menimbang, bahwa berdasarkan bukti fakta dan hukum tersebut di atas ternyata perjanjian kerja waktu tertentu yang dibuat oleh Tergugat dan Penggugat telah melanggar ketentuan peraturan perundangan-undangan, oleh karena itu berdasarkan ketentuan pasal 52 ayat (3) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, perjanjian kerja waktu tertentu yang dibuat oleh para pihak yang bertentangan dengan ketentuan peraturan perundangan-undangan dinyatakan tidak sah dan batal demi hukum ;

Menimbang, bahwa selanjutnya berdasarkan ketentuan pasal 59 ayat (7) UU Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menyatakan : Perjanjian kerja untuk waktu tertentu yang tidak memenuhi ketentuan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1), ayat (2), ayat (4), ayat (5), dan ayat (6) maka demi hukum menjadi perjanjian kerja waktu tidak tertentu, oleh karena Tergugat melanggar ketentuan pasal 59 ayat (1) dan ayat (2) UU Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, dengan demikian demi hukum status hubungan kerja antara Para Penggugat dengan Tergugat beralih dari PKWT menjadi PKWTT atau pekerja tetap;

Menimbang, bahwa berdasarkan pertimbangan hukum Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 6/PUU-XIV/2018 pada bagian 3.11.1 halaman 26 berbunyi sebagai berikut:

“PKWT wajib dicatatkan oleh pengusaha kepada instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan kabupaten/kota setempat selambat-lambatnya 7 (tujuh) hari kerja sejak penandatanganan”. Dengan adanya pasal 59 ayat (7) dan ayat (8) UU 13/2003, menurut Mahkamah telah jelas

Halaman 31 dari 37 Putusan No. 74/Pdt.Sus -PHI/2019/PN.Smg.



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

mengenai kewajiban pencatatan PKWT dan akibat hukum dari tidak tercatatnya PKWT tersebut, yaitu bahwa undang-undang memberikan kewenangan kepada Pemerintah, in casu Menteri yang terkait, untuk mengatur lebih jauh mengenai aturan pelaksanaan terhadap norma a quo, selain itu norma yang ada yaitu pasal 59 UU No.13/2003 termasuk Penjelasannya, telah menjadi dasar yang cukup bahwa PKWT wajib dicatatkan jo pasal 13 Kepmenaker NOMOR KEP.100/MEN/VI/2004 Tahun 2004 tentang Ketentuan Pelaksanaan PKWT, dengan tidak dicatatkannya PKWT sampai dengan batas waktu yang ditentukan demi hukum berubah menjadi PKWTT ;

Menimbang, bahwa PKWT antara Penggugat dengan Tergugat sebagaimana bukti T-1, T-2, T-3 dan T-4 oleh Tergugat belum atau tidak dicatatkan kepada instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan kabupaten/kota setempat, oleh karena itu PKWT antara Penggugat dengan Tergugat berubah menjadi PKWTT;

Menimbang, bahwa oleh karena hubungan kerja antara Penggugat dengan Tergugat demi hukum beralih dari PKWT menjadi PKWTT, maka PKWT antara Penggugat dengan Tergugat sebagaimana bukti surat tersebut di bawah ini:

1. Bukti T-1 Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) No : 020/pkwt-wrk/hrd/SSI/VII/2017, tertanggal 21 Juli 2017 ;
2. Bukti T-2 Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) No : 015/HRD/SSI/IV/2018, tertanggal 02 April 2018 ;
3. Bukti T-3 Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) No : 120/HRD/SSI/VII/2018 tertanggal 02 Juli 2018 ;
4. Bukti T-4 Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) No : 025/HRD/SSI/I/2019, tertanggal 01 Januari 2019 ;

adalah tidak sah dan batal demi hukum ;

Menimbang, bahwa selanjutnya akan dipertimbangkan apakah PHK yang dilakukan Tergugat terhadap Penggugat sudah sesuai dengan ketentuan hukum yang berlaku ;

Menimbang, bahwa oleh karena Tergugat melakukan PHK terhadap Penggugat belum ada penetapan dari lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial, maka Tergugat juga melanggar ketentuan Pasal 151 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yaitu :

Halaman 32 dari 37 Putusan No. 74/Pdt.Sus -PHI/2019/PN.Smg.



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

- 1) Pengusaha, pekerja/buruh, serikat pekerja/serikat buruh, dan pemerintah, dengan segala upaya harus mengusahakan agar jangan terjadi pemutusan hubungan kerja ;
- 2) Dalam hal segala upaya telah dilakukan, tetapi pemutusan hubungan kerja tidak dapat dihindari, maka maksud pemutusan hubungan kerja wajib dirundingkan oleh pengusaha dan serikat pekerja/serikat buruh atau dengan pekerja/buruh apabila pekerja/buruh yang bersangkutan tidak menjadi anggota serikat pekerja/serikat buruh ;
- 3) Dalam hal perundingan sebagaimana dimaksud ayat (2) benar-benar tidak menghasilkan persetujuan, pengusaha hanya dapat memutuskan hubungan kerja dengan pekerja/buruh setelah memperoleh penetapan dari lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial ;

Menimbang, bahwa berdasarkan pertimbangan-pertimbangan diatas, Penggugat telah berhasil membuktikan dalil-dalil gugatannya, oleh karenanya gugatan Penggugat beralasan menurut hukum untuk dikabulkan ;

Menimbang, bahwa berdasarkan ketentuan pasal 155 ayat (1) Undang Undang nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menyatakan : Pemutusan hubungan kerja tanpa penetapan sebagaimana dimaksud pasal 151 ayat (3) batal demi hukum”, selanjutnya berdasarkan ketentuan pasal 170 menyatakan : Pemutusan hubungan kerja yang dilakukan tidak memenuhi ketentuan pasal 151 ayat (3) batal demi hukum dan pengusaha wajib memperkerjakan pekerja/buruh yang bersangkutan serta membayar seluruh upah dan hak yang seharusnya diterima ;

Menimbang, bahwa oleh karena terbukti perbuatan Tergugat yang memutuskan hubungan kerja (PHK) terhadap Penggugat dilakukan tanpa adanya penetapan dari lembaga penyelesaian hubungan industrial, maka PHK tersebut adalah batal demi hukum, sehingga petitum angka 2 beralasan untuk dikabulkan ;

Menimbang, bahwa oleh karena tindakan pemutusan hubungan kerja (PHK) yang dilakukan oleh Tergugat kepada Penggugat sebelum adanya penetapan dari lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial, yang seharusnya Tergugat melaksanakan kewajibannya untuk membayar gaji/upah dan hak normatif lainnya kepada Penggugat, akan tetapi Tergugat sudah langsung menghentikan gaji/upah Penggugat sejak bulan April 2019 sampai dengan gugatan ini diajukan sudah selama 3 (tiga) bulan berturut-turut atau lebih, maka tindakan Tergugat tersebut merupakan suatu kesalahan yang ditafsirkan sebagai tidak membayar upah tepat pada waktunya selama 3 (tiga) bulan berturut-turut dan tidak melakukan kewajiban yang telah dijanjikan kepada pekerja/buruh (Penggugat) sebagaimana ditentukan dalam Pasal 169 Ayat (1) Huruf c dan d UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yaitu :

Halaman 33 dari 37 Putusan No. 74/Pdt.Sus -PHI/2019/PN.Smg.



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

c. tidak membayar upah tepat pada waktu yang telah ditentukan selama 3 (tiga) bulan berturut-turut atau lebih ;

d. tidak melakukan kewajiban yang telah dijanjikan kepada pekerja/buruh ;

Menimbang, bahwa berdasarkan Pasal 169 Ayat (2) UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menyatakan :

“Pemutusan hubungan kerja dengan alasan sebagaimana dimaksud dalam Ayat (1), pekerja/buruh berhak mendapat uang pesangon 2 (dua) kali ketentuan Pasal 156 ayat (2), uang penghargaan masa kerja 1 (satu) kali ketentuan Pasal 156 ayat (3), dan uang penggantian hak sesuai ketentuan Pasal 156 ayat (4)”,

Menimbang, bahwa berdasarkan uraian dan pertimbangan-pertimbangan di atas, dan memperhatikan asas kepastian hukum dan peradilan cepat, maka hubungan kerja antara Penggugat dengan Tergugat dinyatakan putus dan berakhir sejak putusan ini diucapkan, dan oleh karena Tergugat melanggar ketentuan Pasal 169 Ayat (1) huruf c dan d UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, maka berdasarkan ketentuan pasal 169 ayat (2) UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang menyatakan pemutusan hubungan kerja dengan alasan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) pekerja/buruh berhak mendapat uang pesangon sebesar 2 (dua) kali ketentuan pasal 156 ayat (2) uang penghargaan masa kerja sebesar 1 (satu) kali ketentuan pasal 156 ayat (3) dan uang penggantian hak sesuai ketentuan pasal 156 ayat (4) UU Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan ;

Menimbang, bahwa dalil Penggugat yang menyatakan Penggugat bekerja pada Tergugat sejak tanggal 1 Juni 2016, Penggugat tidak dapat membuktikan mengenai hal tersebut, namun berdasarkan bukti T-1 Penggugat bekerja pada Tergugat sejak tanggal 27 Februari 2017, selanjutnya PHK dinyatakan putus dan berakhir sejak putusan ini diucapkan yaitu tanggal 2 Januari 2020, maka masa kerja Penggugat adalah 2 (dua) tahun 11 (sebelas) bulan, oleh karena baik Penggugat maupun Tergugat tidak dapat menunjukkan berapa upah Penggugat setiap bulannya, maka upah Penggugat ditetapkan sesuai UMK Tahun 2019 sebesar Rp 2.498.000,- (dua juta empat ratus sembilan puluh delapan ribu rupiah) setiap bulan, untuk itu Tergugat diwajibkan membayar kepada Penggugat uang pesangon, dan uang penggantian hak dengan jumlah sebesar Rp.17.236.200,- (tujuh belas juta dua ratus tiga puluh enam ribu dua ratus rupiah), dengan perhitungan sebagai berikut :

➤ Uang Pesangon

= 2 x 3 bulan upah x upah terakhir yang diterima

Halaman 34 dari 37 Putusan No. 74/Pdt.Sus -PHI/2019/PN.Smg.



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

= $2 \times 3 \times \text{Rp } 2.498.000,-$ = Rp.14.988.000,-

- Uang Penghargaan Masa Kerja, karena Penggugat belum mempunyai masa kerja 3 (tiga) tahun, maka berdasarkan ketentuan pasal 156 ayat(3) Penggugat tidak berhak atas uang penghargaan masa kerja. = Rp. 0,-

- Uang Penggantian Hak

= 15% (uang perumahan, pengobatan,

& perawatan) x (uang pesangon + uang

Penghargaan Masa Kerja :

= $15\% \times \text{Rp.14.988.000,-}$ = Rp.2.248.200,- (+)

Jumlah yang diterima Penggugat..... = Rp.17.236.200,-

Terbilang (tujuh belas juta dua ratus tiga puluh enam ribu dua ratus rupiah) ;

Menimbang, bahwa mengenai petitum angka 3 ke 4 perihal permohonan pembayaran uang THR tahun 2019, dengan memperhatikan bukti P-2 dimana Tergugat belum membayar uang THR Tahun 2019 kepada Penggugat, dalam hal ini Tergugat juga tidak membantahnya, oleh karena itu Tergugat diwajibkan membayar uang THR Tahun 2019 kepada Penggugat sebesar Rp.2.498.000,- (duajuta empatratus sembilanpuluh delapan ribu rupiah), maka petitum mengenai THR Tahun 2019 beralasan dan patut untuk dikabulkan ;

Menimbang, bahwa dengan demikian Tergugat harus dihukum untuk membayar kompensasi PHK sebesar sebagaimana perincian tersebut diatas, oleh karenanya petitum angka 3 dikabulkan sebagian ;

Menimbang, bahwa mengenai tuntutan uang/upah proses, dengan mendasarkan Surat Edaran Mahkamah Agung RI Nomor 3 Tahun 2018 yang kaidah hukumnya menyatakan bahwa dalam hal terjadi perubahan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) menjadi Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT), pekerja tidak berhak atas upah proses apabila terjadi Pemutusan Hubungan Kerja (PHK), maka tuntutan/petitum angka 4 tidak dapat dikabulkan dan harus ditolak ;

Menimbang, bahwa berdasarkan pertimbangan tersebut diatas, Hakim Anggota II berpendapat gugatan Penggugat dapat dikabulkan sebagian dan ditolak untuk selebihnya ;

Halaman 35 dari 37 Putusan No. 74/Pdt.Sus -PHI/2019/PN.Smg.



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Mengingat UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, UU No. 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, pasal 1320 KUHPdt, pasal 1865 KUHPdt, pasal 163 HIR, ketentuan hukum dan peraturan perundangan lain yang berkaitan ;

MENGADILI

DALAM EKSEPSI :

- Menolak eksepsi Tergugat untuk seluruhnya ;

DALAM POKOK PERKARA :

1. Menolak gugatan Penggugat untuk seluruhnya ;
2. Membebankan biaya perkara kepada Negara sebesar Rp. 456.000,- (empat ratus lima puluh enam ribu rupiah) ;

Demikian diputuskan dalam rapat permusyawaratan Majelis Hakim Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Semarang, pada hari : KAMIS, tanggal 2 Januari 2020 oleh kami **CH. RETNO DAMAYANTI, SH.** sebagai Ketua Majelis, **Dr. RESY DESIFA NASUTION, SH.,MH., dan SUGIYANTO,SH.,MH.** masing-masing sebagai Hakim Anggota. Putusan mana diucapkan dalam sidang yang terbuka untuk umum pada hari itu juga oleh Majelis Hakim tersebut, dibantu oleh **SUWITO,SH.** Panitera Pengganti pada Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Semarang dengan dihadiri oleh Kuasa Penggugat dan Kuasa Tergugat ;

Hakim-Hakim Anggota,

Hakim Ketua,

Dr. RESY D NASUTION,SH.,MH.

CH. RETNO DAMAYANTI, SH.

SUGIYANTO,SH.,MH.

Panitera Pengganti,

SUWITO, SH.

Halaman 36 dari 37 Putusan No. 74/Pdt.Sus -PHI/2019/PN.Smg.



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia
putusan.mahkamahagung.go.id

Perincian biaya :

1. Biaya Panggilan : Rp. 450.000,-
2. Materai : Rp. 6.000,-
Jumlah : Rp. 456.000,-
(empat ratus lima puluh enam ribu rupiah) ;

CATATAN :

Dicatat disini bahwa salinan resmi Putusan No.74/Pdt.Sus-
PHI/2019/PN Smg. Diberikan kepada dan atas permintaan
Kuasa Penggugat /Kuasa Tergugat;

Semarang, 23 Januari 2020
PANITERA,

R. JOKO PURNOMO, SH.MH
NIP.196510241986031003