



**PUTUSAN**

Nomor 100/Pdt.Sus-PHI/2022/PN.Plg.

**DEMI KEADILAN BERDASARKAN KETUHANAN YANG MAHA ESA**

Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Palembang Klas IA Khusus yang memeriksa dan mengadili perkara-perkara perselisihan hubungan industrial dalam tingkat pertama telah menjatuhkan putusan sebagai berikut dalam perkara gugatan antara:

1. **NOVAN ADE SAPUTRA**, Warga Negara Indonesia, Pekerjaan **Pekerja/Buruh PT.Tunas Baru Lampung**, Alamat **Jalan Lukman Idris No.1737 RT.012/RW.003 Kelurahan Sukodadi Kecamatan Sukarami Kota Palembang Provinsi Sumatera Selatan**, selanjutnya disebut Penggugat I.
2. **SUPRIADI**, Warga Negara Indonesia, Pekerjaan **Pekerja/Buruh PT.Tunas Baru Lampung**, Alamat **Jalan Swadaya I No.16 RT.007/RW.002 Kelurahan Sukajadi Kecamatan Talang Kelapa Kabupaten Banyuasin Provinsi Sumatera Selatan**, selanjutnya disebut Penggugat II.

Dalam Hal Ini Penggugat I dan Penggugat II memberikan kuasa kepada Hermawan, SH., Dkk., Advokat/ Pengacara yang berkantor di DPC FSB Nikeuba Kota Palembang, Sumatera Selatan, beralamat di Jalan Sersan Sani Lorong Kandis II No.898 RT/RW. 12/04 Kelurahan Talang Aman, Kecamatan Kemuning, Kota Palembang, Provinsi Sumatera Selatan, Berdasarkan Surat Kuasa Khusus tanggal 26 Juni 2022, selanjutnya di sebut sebagai Para Penggugat.

Lawan

**PT. TUNAS BARU LAMPUNG**, beralamat Jalan Palembang-Betung KM.14, Tanah Mas Kabupaten Banyuasin, Provinsi Sumatera Selatan, karena jabatannya diwakili oleh Oey Alfredselaku Direktur. Dalam hal ini memberikan kuasa kepada Agung P Wijaya, S.H., M.H., CPL., dkk., Kesemuanya Advokat/Pengacara pada kantor Hukum Agung Sriwijaya (As Law Office) yang berdomisili di Jalan Perintis Kemerdekaan No.182 Kecamatan Ilir Timur II Kota Palembang, Sumatera

Halaman 1 dari 34, Putusan Nomor 100/Pdt.Sus-PHI/2022/PN.Plg.



# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Selatan. Berdasarkan Surat Kuasa Khusus tanggal 1  
September 2022, selanjutnya disebut sebagai Tergugat.

Pengadilan Hubungan Industrial tersebut;

Membaca berkas perkara yang bersangkutan;

Mendengar kedua belah pihak yang berperkara;

Memperhatikan bukti-bukti yang diajukan kedua belah pihak;

## TENTANG DUDUK PERKARA

Menimbang, bahwa Penggugat dengan surat gugatannya tanggal 4 Juli 2022, yang dilampiri risalah dan anjuran penyelesaian perselisihan hubungan industrial, yang diterima dan didaftarkan di Kepaniteraan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Palembang Klas IA Khusus pada tanggal 4 Juli 2022 dalam Register Nomor 94/Pdt.Sus-PHI/2022/PN.Plg., telah mengajukan gugatan sebagai berikut:

1. Bahwa PARA PENGGUGAT merupakan pekerja/Buruh yang berkerja di perusahaan TERGUGAT yaitu **PT. TUNAS BARU LAMPUNG** KM.14 Kabupaten Banyuasin Provinsi Sumatera Selatan selaku TERGUGAT, dengan penjelasan sebagai berikut;

### PENGGUGAT I atas nama NOVAN ADE SAPUTRA:

- Masa Kerja : 31 Agustus 2015 s/d 22 Februari 2020 (4 tahun 6 bulan).
- Jabatan : Produksi P. Sabun.
- Upah Terakhir diterima Thn.2020 : Rp.740.000,- per/minggu  
Rp.740.000,- per/minggu X 4 minggu = Rp.2.960.000,- per/bulan.
- Alasan PHK : Tanpa adanya Kesalahan.

### PENGGUGAT II atas nama SUPRIADI:

- Masa Kerja : April 2013 s/d 22 Februari 2020 (6 tahun 10 bulan).
- Jabatan : Produksi P. Sabun.
- Upah Terakhir diterima Thn.2020 : Rp.740.000,- per/minggu  
Rp.740.000,- per/minggu X 4 minggu = Rp.2.960.000,- per/bulan.
- Alasan PHK : Tanpa adanya Kesalahan.

2. Bahwa selama bekerja di perusahaan TERGUGAT, PARA PENGGUGAT bekerja diatas 21 (dua puluh satu) hari kerja dan secara terus menerus serta jabatan PARA PENGGUGAT termasuk pekerjaan pokok di perusahaan TERGUGAT yang telah bekerja dengan TERGUGAT dengan masa kerja diatas 3 (tiga) tahun lebih;-----

Halaman 2 dari 34, Putusan Nomor 100/Pdt.Sus-PHI/2022/PN.Plg.



# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

3. Bahwa selama PARA PENGGUGAT bekerja di perusahaan TERGUGAT, PARA PENGGUGAT telah berkerja dengan baik sesuai dengan kewajiban yang telah ditetapkan oleh TERGUGAT ;-----
4. Bahwa PT. Tunas Baru Lampung beroperasi serta bergerak dalam **bidang Industri Pengolahan** dan memproduksi minyak goreng sawit, minyak goreng kelapa, minyak kelapa, minyak sawit mentah (CPO) dan sabun.;-----
5. Bahwa upah yang diterima PARA PENGGUGAT selama bekerja dengan TERGUGAT hingga berakhirnya hubungan kerja dibayarkan secara satuan waktu yaitu dibayar per/minggu, hal mana seharusnya PARA PENGGUGAT menerima Upah di tahun 2020 tersebut sesuai dengan Surat Keputusan Gubernur Sumatera Selatan Nomor: 58/KPTS/DISNAKERTRANS/2020 tentang Upah Minimum Sektor Provinsi Sumatera Selatan khususnya di Sektor Industri Pengolahan tahun 2020, sehingga meskipun Upah terakhir diterima PARA PENGGUGAT saat berkerja pada Tergugat di tahun 2020 sebesar Rp.2.960.000,- (Dua juta sembilan ratus enam puluh ribu rupiah), Maka sebagai dasar perhitungan Upah untuk Uang Pengakhiran Hubungan Kerja PARA PENGGUGAT secara berdasarkan hukum adalah sebesar Rp.3.175.000,- (Tiga juta seratus tujuh puluh lima ribu rupiah), sesuai dengan Surat Keputusan Gubernur Sumatera Selatan Nomor: 58/KPTS/ DISNAKERTRANS/2020, tentang ketentuan Upah Minimum Sektor Provinsi Sumatera Selatan khususnya di Sektor Industri Pengolahan untuk tahun 2020;-----
6. Bahwa yang menjadi pokok permasalahan antara PARA PENGGUGAT dengan TERGUGAT yaitu pada tanggal: 22 Februari 2020 pihak TERGUGAT telah memanggil serta mengumpulkan para karyawan termasuk PARA PENGGUGAT turut hadir dan pihak TERGUGAT telah memberitahukan secara lisan bahwa dikarenakan ini sudah menjadi sebuah keputusan perusahaan maka kalian untuk saat ini **Diistirahatkan atau Dirumahkan**, tanpa adanya batas waktu yang ditentukan. Kemudian PARA PENGGUGAT beserta Karyawan lainnya menemui bagian Personalia menanyakan tentang Surat Pengalaman Kerja dan Surat Pengalaman Kerja (Peklaring) tersebut telah dikeluarkan oleh bagian Personalia namun sayang Surat Pengalaman Kerja (Peklaring) tersebut yang telah dibagikan ditarik kembali oleh pihak TERGUGAT dengan alasan surat Peklaring tersebut tidak diperbolehkan dibawah pulang kerumah;-----
7. Bahwa atas kejadian tersebut PARA PENGGUGAT tidak bisa menjalankan kewajibannya lagi selaku Buruh/Pekerja di perusahaan TERGUGAT dan PARA PENGGUGAT beserta karyawan lainnya telah di halang-halangi serta tidak

Halaman 3 dari 34, Putusan Nomor 100/Pdt.Sus-PHI/2022/PN.Plg.



# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

diperbolehkan lagi bekerja dikarenakan status mereka telah ***Diistirahatkan atau Dirumahkan***;

8. Bahwa Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) yang dilakukan pihak TERGUGAT terhadap PARA PENGGUGAT tersebut adalah PHK secara sepihak serta non Prosedural, hal mana PHK tersebut bertentangan dengan Undang-undang dan ketentuan Perundang-undangan yang berlaku ;
9. Bahwa permasalahan antara PARA PENGGUGAT dengan TERGUGAT tersebut telah diupayakan penyelesaiannya secara melalui perundingan Bipartit, akan tetapi upaya tersebut Gagal dan tidak tercapai kesepakatan ;
10. Bahwa proses perselisihan PHK tersebut telah berjalan sesuai dengan mekanisme ketentuan hukum yang berlaku, hal mana perselisihan antara PARA PENGGUGAT dengan TERGUGAT tersebut telah di Mediasi oleh Mediator Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Banyuasin Sumatera Selatan, serta telah pula diterbitkan Risalah Penyelesaian serta Anjuran;
11. Bahwa Pemutusan Hubungan kerja (PHK) yang dilakukan pihak management perusahaan terhadap PARA PENGGUGAT tersebut adalah PHK secara sepihak serta non Prosedural, hal mana PHK tersebut bertentangan dengan Undang-undang dan ketentuan Perundang-undangan yang berlaku ;
12. Bahwa pelaksanaan Hak dan Kewajiban pekerja/buruh selaku Karyawan maupun tata-cara, prosedur serta alasan-alasan berakhirnya hubungan kerja pekerja/buruh tentunya haruslah berdasarkan ketentuan hukum yang berlaku, baik berdasarkan ketentuan yang diatur dalam Undang-undang dan ketentuan perundang-undangan di bidang Ketenagakerjaan ;
13. Bahwa berdasarkan ketentuan pasal 151 ayat (3) Undang-Undang Nomor: 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, menyatakan: “dalam hal perundingan sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) benar-benar tidak menghasilkan persetujuan, pengusaha hanya dapat memutuskan hubungan kerja dengan pekerja/buruh setelah memperoleh penetapan dari lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial (PPhi)” ;
14. Bahwa berdasarkan ketentuan pasal 155 ayat (1) Undang-Undang Nomor: 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, menyatakan: “pemutusan hubungan kerja tanpa penetapan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 151 ayat (3) BATAL DEMI HUKUM” ;
15. Bahwa Pemutusan Hubungan kerja (PHK) yang dialami oleh PARA PENGGUGAT tersebut adalah PHK secara sepihak serta non Prosedural, hal mana PHK tersebut bertentangan dengan Undang-undang dan ketentuan Perundang-undangan yang berlaku, sehingga oleh karena itu telah berdasarkan

Halaman 4 dari 34, Putusan Nomor 100/Pdt.Sus-PHI/2022/PN.Plg.

#### 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

hukum apabila Yang Mulia Majelis Hakim PHI Menyatakan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) yang dilakukan TERGUGAT terhadap PARA PENGGUGAT tersebut Tidak sah dan Batal Demi Hukum serta Tidak Procedural.-----

16. Bahwa hingga sampai dengan saat ini PARA PENGGUGAT tidak lagi bekerja di lingkungan perusahaan, sehingga atas hal tersebut telah kehilangan pekerjaan yang selama ini dijalankan dan berakibat pada hilangnya pendapatan bulanan yaitu Upah/Gaji setiap bulannya karena telah diputuskan hubungan kerjanya (di-PHK) oleh TERGUGAT;-----
17. Bahwa berdasarkan uraian tersebut diatas, oleh karena itu telah berdasarkan hukum apabila Yang Mulia Majelis Hakim PHI Menyatakan Pengakhiran Hubungan Kerja (PHK) terhadap PARA PENGGUGAT karena tanpa adanya kesalahan dari PENGGUGAT;-----
18. Bahwa oleh karena pengakhiran hubungan kerja yang dilakukan TERGUGAT terhadap PARA PENGGUGAT tersebut merupakan pengakhiran hubungan kerja sepihak, tanpa kesalahan, dan tanpa diikuti prosedur hukum yang berlaku sehingga telah sepatutnya PARA PENGGUGAT menerima hak hak PHK secara maksimal dengan perhitungan 2 (dua) kali ketentuan sesuai dengan perhitungan Pasal 156 Ayat (2), Pasal 156 Ayat (3) dan Pasal 156 Ayat (4) berdasarkan peraturan perundang undangan yang berlaku dengan alasan PHK tersebut karena Tanpa adanya Kesalahan PARA PENGGUGAT;-----
19. Bahwa atas Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) sepihak tersebut dan tanpa adanya kesalahan dari PARA PENGGUGAT maka berdasarkan Undang-Undang Nomor: 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan JO. Keputusan Menteri tenaga Kerja No.150 tahun 2000, PARA PENGGUGAT berhak atas uang pesangon sebesar 2 (dua) kali ketentuan Pasal 156 Ayat 2 (dua), uang penghargaan masa kerja 1 (satu) kali, ketentuan Pasal 156 Ayat (3) dan uang penggantian hak 1 (satu) kali sesuai ketentuan Pasal 156 Ayat 4 (empat), Maka telah berdasarkan hukum apabila Majelis hakim PHI Menghukum TERGUGAT untuk membayar kepada PARA PENGGUGAT secara Tunai seketika dan sekaligus uang pesangon sebesar 2 (dua) kali ketentuan pasal 156 ayat 2 (dua), uang penghargaan masa kerja 1 (satu) kali, ketentuan Pasal 156 ayat (3) dan uang penggantian hak 1 (satu) kali sesuai ketentuan pasal 156 ayat 4 (empat), dengan perhitungan sebagai berikut:-----

**1. PENGGUGAT I atas nama NOVAN ADE SAPUTRA:**

- Masa Kerja: 31 Agustus 2015 s/d 22 Februari 2020 (4 tahun 6 bulan).
- Jabatan : Produksi P. Sabun.
- Upah UMSP Industri Pengolahan Thn 2020: Rp.3.175.000,-

Halaman 5 dari 34, Putusan Nomor 100/Pdt.Sus-PHI/2022/PN.Plg.





- . Uang Pesangon:  
5 X (2 X Rp.3.175.000,-) =Rp.31.750.000,-
- . Uang Penghargaan Masa Kerja:  
2 X Rp.3.175.000,- =Rp. 6.350.000,- +  
Sub Total.... =Rp.38.100.000,-
- . Uang Penggantian Hak:  
15% X Rp.38.100.000,- =Rp. 5.715.000,- +  
TOTAL..... =Rp.43.815.000,-

Terbilang:(Empat puluh tiga juta delapan ratus lima belas ribu rupiah);-----

**2. PENGGUGAT II atas nama SUPRIADI:**

- . Masa Kerja : April 2013 s/d 22 Februari 2020 (6 tahun 10 bulan).
- . Jabatan : Produksi P. Sabun.
- . Upah UMSP Industri Pengolahan Thn 2020 : Rp.3.175.000,-

- . Uang Pesangon:  
7 X (2 X Rp.3.175.000,-) =Rp.44.450.000,-
- . Uang Penghargaan Masa Kerja:  
3 X Rp.3.175.000,- =Rp. 9.525.000,- +  
Sub Total.... =Rp.53.975.000,-
- . Uang Penggantian Hak:  
15% X Rp.53.975.000,- =Rp. 8.096.250,- +  
TOTAL..... =Rp.62.071.250,-

Terbilang: (Enam puluh dua juta tujuh puluh satu ribu dua ratus lima puluh rupiah);-----

**20.** Bahwa sebagai akibat dari Pengakhiran Hubungan Kerja (PHK) yang dilakukan oleh TERGUGAT secara sepihak tanpa alasan yang jelas dan tanpa adanya kesalahan dari PARA PENGGUGAT tersebut, mengakibatkan PARA PENGGUGAT tidak dapat melaksanakan kewajibannya untuk bekerja seperti biasanya dan berakibat juga pada hilangnya pendapatan bulanan PARA PENGGUGAT, yaitu upah berserta Hak-Hak lainnya dalam setiap bulannya;-----

**21.** Bahwa berdasarkan ketentuan Pasal 155 Ayat (2) Undang-Undang Nomor: 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, menyatakan: “selama putusan lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial belum ditetapkan, baik pengusaha maupun pekerja/buruh harus tetap melaksanakan segala kewajibannya”;-----

**22.** Bahwa berdasarkan ketentuan Pasal 191 Undang-Undang Nomor: 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan Jo. ketentuan Pasal 17 ayat (2) Keputusan Menteri Tenaga Kerja Republik Indonesia Nomor: KEP-150 Tahun 2000, menyatakan: “dalam hal pekerja/buruh tidak dapat memenuhi kewajibannya sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) karena dilarang oleh pengusaha dan

Halaman 6 dari 34, Putusan Nomor 100/Pdt.Sus-PHI/2022/PN.Plg.



# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

pengusaha tidak melakukan skorsing, maka pengusaha wajib membayar upah pekerja/buruh selama dalam proses sebesar 100% (seratus perseratus)";-----

23. Bahwa ketentuan hak PARA PENGGUGAT terhadap upah selama proses Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial ini dipertegas kembali berdasarkan Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 37/PUU-IX/2011;-----

24. Bahwa berdasarkan ketentuan Undang-Undang Nomor: 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan JO. Keputusan Menteri Tenaga Kerja Republik Indonesia sebelum adanya penetapan PHK oleh pihak yang berwenang TERGUGAT haruslah tetap melaksanakan kewajibannya dengan tetap membayarkan upah kepada PARA PENGGUGAT dalam setiap bulannya;-----

25. Bahwa oleh karena PARA PENGGUGAT telah diakhiri hubungan kerjanya secara sepihak dan tanpa prosedur hukum yang sah serta tanpa adanya kesalahan PARA PENGGUGAT, MAKA oleh karena itu telah berdasarkan hukum apabila Majelis hakim PHI **Menghukum TERGUGAT untuk membayar kepada PARA PENGGUGAT upah selama proses perselisihan ini berlangsung, terhitung sejak bulan Maret 2020 sampai dengan Agustus 2020 (6 bulan upah), dengan perhitungan sebagai berikut:**-----

**1. PENGGUGAT I atas nama NOVAN ADE SAPUTRA:**

Rp.3.175.000,- X 6 bulan = Rp.19.050.000,-

Terbilang = (Sembilan belas juta lima puluh ribu rupiah);-----

**2. PENGGUGAT II atas nama SUPRIADI:**

Rp.3.175.000,- X 6 bulan = Rp.19.050.000,-

Terbilang = (Sembilan belas juta lima puluh ribu rupiah);-----

26. Bahwa PARA PENGGUGAT berkerja dengan TERGUGAT menerima Upah masing-masing untuk tahun 2020 sebesar Rp.740.000,- (tujuh ratus empat puluh ribu rupiah)/per minggu di kali 4 (empat) Minggu sama dengan Rp.2.960.000,- (dua juta sembilan ratus enam puluh ribu rupiah)/per bulan, sehingga hal mana di duga pembayaran Upah PARA PENGGUGAT di tahun 2020 tersebut dibayarkan oleh pihak TERGUGAT di bawah ketentuan Upah MinimumSektoral Provinsi Sumatera Selatan, Maka sebagai dasar perhitungan Upah untuk Uang Pengakhiran Hubungan Kerja PARA PENGGUGAT secara berdasarkan hukum adalah sebesar Rp.3.175.000,- (Tiga juta seratus tujuh puluh lima ribu rupiah), sesuai dengan Surat Keputusan Gubernur Sumatera Selatan Nomor:

Halaman 7 dari 34, Putusan Nomor 100/Pdt.Sus-PHI/2022/PN.Plg.



# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

58/KPTS/DISNAKERTRANS/2020, tentang ketentuan Upah Minimum Sektor  
Provinsi Sumatera Selatan untuk tahun 2020 dan Usaha TERGUGAT tersebut  
termasuk dalam Upah UMSP Sektor Industri Pengolahan sehingga terdapat  
kekurangan atas pembayaran upah pada tahun 2020 kepada PARA  
PENGGUGAT dalam setiap bulannya;-----

27. Bahwa berdasarkan ketentuan Pasal 90 ayat (1) Undang-undang nomor: 13  
tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, menyatakan: "*pengusaha dilarang  
membayar upah lebih rendah dari upah minimum sebagaimana dimaksud dalam  
Pasal 89*";-----

28. Bahwa berdasarkan ketentuan Pasal 185 ayat (1) Undang-undang nomor: 13  
tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, menyatakan: "*barang siapa melanggar  
ketentuan sebagaimana dimaksud dalam ..... dst, Pasal 90 ayat (1), ..... dst,  
dikenakan sanksi pidana penjara paling singkat 1 (satu) tahun dan paling lama 4  
(empat) tahun dan/atau denda paling sedikit Rp.100.000.000,- (Seratus juta  
Rupiah) dan paling banyak Rp.400.000.000,- (Empat ratus juta Rupiah)*";-----

29. Bahwa dikarenakan telah berdasarkan hukum, maka sudah berdasarkan hukum  
apabila Majelis hakim PHI **Menghukum Tergugat untuk membayar seluruh  
kekurangan Upah yang seharusnya diterima PARA PENGGUGAT untuk  
tahun 2020 tersebut yang jumlah seluruhnya sebesar Rp.860.000,- (Delapan  
ratus enam puluh ribu rupiah)**, dengan perhitungan kekurangan upah sebagai  
berikut:-----

## **1. PENGGUGAT I atas nama NOVAN ADE SAPUTRA:**

-. Upah Terakhir diterima Thn.2020 : Rp.740.000,- per/minggu

Rp.740.000,- per/minggu X 4 minggu = Rp.2.960.000,- per/bulan.

UMSP Industri Pengolahan tahun 2020 = Rp.3.175.000,-

Kekurangan Upah Penggugat I dari bulan Januari 2020 s/d Februari 2020:

Rp.3.175.000,- - Rp.2.960.000,- = Rp.215.000,-

Rp.215.000,- X 2 (bulan) = **Rp.430.000,-**

**Sehingga Total seluruh Kekurangan Upah untuk tahun 2020 yang  
seharusnya diterima Penggugat I atas nama NOVAN ADE SAPUTRA yang  
jumlah seluruh sebesar : Rp.430.000,-**

**Terbilang= (Empat ratus tiga puluh ribu rupiah);-----**

## **2. PENGGUGAT II atas nama SUPRIADI:**

Halaman 8 dari 34, Putusan Nomor 100/Pdt.Sus-PHI/2022/PN.Plg.





# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

- Upah Terakhir diterima Thn.2020 : Rp.740.000,- per/minggu

Rp.740.000,- per/minggu X 4 minggu = Rp.2.960.000,- per/bulan.

UMSP Industri Pengolahan tahun 2020 = Rp.3.175.000,-

Kekurangan Upah Penggugat II dari bulan Januari 2020 s/d Februari 2020:

Rp.3.175.000,- - Rp.2.960.000,- = Rp.215.000,-

Rp.215.000,- X 2 (bulan) = **Rp.430.000,-**

**Sehingga Total seluruh Kekurangan Upah untuk tahun 2020 yang seharusnya diterima Penggugat II atas nama SUPRIADI yang jumlah seluruh sebesar : Rp.430.000,-**

**Terbilang= (Empat ratus tiga puluh ribu rupiah);-----**

30. Bahwa oleh karena hal-hal yang disampaikan oleh PARA PENGGUGAT mempunyai landasan hukum dan sesuai dengan ketentuan Undang-Undang yang berlaku,MAKA sudah berdasarkan hukum apabila Yang Mulia Majelis hakim PHIMenyatakan putusan perkara ini dapat dilaksanakan terlebih dahulu, sekalipun ada upaya hukum lainnya yang dilakukan pihak TERGUGAT;-----

31. Bahwa guna menghindari Gugatan PARA PENGGUGAT tidak menjadi sia-sia, MAKA sudah berdasarkan hukum apabila Yang Mulia Majelis hakim PHIMenghukum TERGUGAT untuk membayar Uang Paksa (Dwangsoom) kepada PARA PENGGUGAT sebesar Rp.500.000,- (Lima ratus ribu Rupiah) per/hari terhitung sejak perkara ini berkekuatan hukum tetap;-----

32. Bahwa berdasarkan ketentuan Pasal 58 Undang-Undang Nomor: 02 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, menyatakan: "dalam proses beracara di Pengadilan Hubungan Industrial, pihak-pihak yang berperkara tidak dikenakan biaya termasuk biaya eksekusi yang nilai Gugatannya di bawah Rp.150.000.000,- (Seratus Lima Puluh Juta Rupiah)".-----

33. Bahwa Gugatan yang diajukan oleh PARA PENGGUGAT nilai Gugatan seluruhnya di bawah Rp.150.000.000,- (Seratus lima puluh juta Rupiah), sehingga telah berdasarkan hukum apabila Yang Mulia Majelis hakim PHIMenyatakan untuk membebaskan seluruh biaya yang timbul dalam perkara kepada Negara;-----

Halaman 9 dari 34, Putusan Nomor 100/Pdt.Sus-PHI/2022/PN.Plg.



# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Berdasarkan uraian-uraian tersebut diatas, Para Penggugat memohon kepada Yang Mulia Majelis Hakim Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri klas 1A Palembang yang memeriksa dan mengadili perkara ini berkenan memberikan putusan, dengan Amar sebagai berikut :-----

## **DALAM POKOK PERKARA:**

1. Menerima dan mengabulkan Gugatan PARA PENGGUGAT untuk seluruhnya;--
2. Menyatakan pengakhiran hubungan kerja (PHK) yang dilakukan TERGUGAT terhadap PARA PENGGUGAT tidak sah dan batal demi hukum serta tidak procedural;-----
3. Menyatakan Pengakhiran Hubungan Kerja (PHK) terhadap PARA PENGGUGAT karena tanpa adanya kesalahan dari PARA PENGGUGAT.----
4. Menghukum TERGUGAT untuk membayar kepada PARA PENGGUGAT secara Tunai seketika dan sekaligus uang pesangon sebesar 2 (dua) kali ketentuan pasal 156 ayat 2 (dua), uang penghargaan masa kerja 1 (satu) kali, ketentuan Pasal 156 ayat (3) dan uang penggantian hak 1 (satu) kali sesuai ketentuan pasal 156 ayat 4 (empat), dengan perhitungan sebagai berikut:----

### **1. PENGGUGAT I atas nama NOVAN ADE SAPUTRA:**

- Masa Kerja: 31 Agustus 2015 s/d 22 Februari 2020 (4 tahun 6 bulan).
- Jabatan : Produksi P. Sabun.
- Upah UMSP Industri Pengolahan Thn 2020: Rp.3.175.000,-
- Uang Pesangon:  
 $5 \times (2 \times \text{Rp.3.175.000,-}) = \text{Rp.31.750.000,-}$
- Uang Penghargaan Masa Kerja:  
 $2 \times \text{Rp.3.175.000,-} = \text{Rp. 6.350.000,-}$   
Sub Total.... = Rp.38.100.000,-
- Uang Penggantian Hak:  
 $15\% \times \text{Rp.38.100.000,-} = \text{Rp. 5.715.000,-}$   
TOTAL..... = Rp.43.815.000,-

Terbilang:(Empat puluh tiga juta delapan ratus lima belas ribu rupiah);----

### **2. PENGGUGAT II atas nama SUPRIADI:**

- Masa Kerja : April 2013 s/d 22 Februari 2020 (6 tahun 10 bulan).
- Jabatan : Produksi P. Sabun.
- Upah UMSP Industri Pengolahan Thn 2020 : Rp.3.175.000,-
- Uang Pesangon:  
 $7 \times (2 \times \text{Rp.3.175.000,-}) = \text{Rp.44.450.000,-}$
- Uang Penghargaan Masa Kerja:  
 $3 \times \text{Rp.3.175.000,-} = \text{Rp. 9.525.000,-}$   
Sub Total.... = Rp.53.975.000,-
- Uang Penggantian Hak:

Halaman 10 dari 34, Putusan Nomor 100/Pdt.Sus-PHI/2022/PN.Plg.



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

15% X Rp.53.975.000,- =Rp. 8.096.250,- +  
TOTAL..... =Rp.62.071.250,-

Terbilang: (Enam puluh dua juta tujuh puluh satu ribu dua ratus lima puluh rupiah);-----

5. Menghukum TERGUGAT untuk membayar kepada PARA PENGGUGAT upah selama proses perselisihan ini berlangsung, terhitung sejak bulan Maret 2020 sampai dengan Agustus 2020 (6 bulan upah), dengan perhitungan upah selama proses yang seharusnya diterima PARA PENGGUGAT adalah sebagai berikut:-----

**1. PENGUGAT I atas nama NOVAN ADE SAPUTRA:**

Rp.3.175.000,- X 6 bulan = Rp.19.050.000,-

Terbilang = (Sembilan belas juta lima puluh ribu rupiah);-----

**2. PENGUGAT II atas nama SUPRIADI:**

Rp.3.175.000,- X 6 bulan = Rp.19.050.000,-

Terbilang = (Sembilan belas juta lima puluh ribu rupiah);-----

6. Menghukum Tergugat untuk membayar seluruh kekurangan Upah yang seharusnya diterima PARA PENGGUGAT untuk tahun 2020 tersebut yang jumlah seluruhnya sebesar Rp.860.000,- (*Delapan ratus enam puluh ribu rupiah*), dengan rincian perhitungan kekurangan upah sebagai berikut:-----

**1. PENGUGAT I atas nama NOVAN ADE SAPUTRA:**

-. Upah Terakhir diterima Thn.2020 : Rp.740.000,- per/minggu

Rp.740.000,- per/minggu X 4 minggu = Rp.2.960.000,- per/bulan.

UMSP Industri Pengolahan tahun 2020 = Rp.3.175.000,-

Kekurangan Upah Pengugat I dari bulan Januari 2020 s/d Februari 2020:

Rp.3.175.000,- - Rp.2.960.000,- = Rp.215.000,-

Rp.215.000,- X 2 (bulan) = **Rp.430.000,-**



# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Sehingga Total seluruh Kekurangan Upah untuk tahun 2020 yang seharusnya diterima Penggugat I atas nama NOVAN ADE SAPUTRA yang jumlah seluruh sebesar : Rp.430.000,-

Terbilang= (*Empat ratus tiga puluh ribu rupiah*);-----

## 2. PENGUGAT II atas nama SUPRIADI:

- Upah Terakhir diterima Thn.2020 : Rp.740.000,- per/minggu

Rp.740.000,- per/minggu X 4 minggu = Rp.2.960.000,- per/bulan.

UMSP Industri Pengolahan tahun 2020 = Rp.3.175.000,-

Kekurangan Upah Penggugat II dari bulan Januari 2020 s/d Februari 2020:

Rp.3.175.000,- - Rp.2.960.000,- = Rp.215.000,-

Rp.215.000,- X 2 (bulan) = **Rp.430.000,-**

Sehingga Total seluruh Kekurangan Upah untuk tahun 2020 yang seharusnya diterima Penggugat II atas nama SUPRIADI yang jumlah seluruh sebesar : Rp.430.000,-

Terbilang= (*Empat ratus tiga puluh ribu rupiah*);-----

7. Menyatakan putusan dalam perkara ini dapat dilaksanakan terlebih dahulu, meskipun ada upaya hukum lainnya yang dilakukan oleh TERGUGAT;-----
8. Menghukum TERGUGAT untuk membayara Uang Paksa (Dwangsoom) sebesar Rp.500.000,- per/hari setiap keterlambatan TERGUGAT untuk melaksanakan putusan dalam perkara ini, terhitung sejak putusan dalam perkara ini berkekuatan hukum tetap.-----
9. Membebaskan seluruh biaya yang timbul dalam perkara ini kepada Negara;--

## ATAU:

Apabila Yang Mulia Majelis Hakim yang memeriksa perkara ini berpendapat lain, mohon putusan yang seadil-adilnya menurut ketentuan hukum yang berlaku.-----

Menimbang, bahwa pada hari persidangan yang telah ditentukan Para Penggugat dan Tergugat hadir kuasa hukumnya sebagaimana tersebut diatas.

Menimbang, bahwa sebelum persidangan dilanjutkan, Majelis Hakim menghimbau kepada kedua belah pihak untuk menyelesaikan perkara *a quo* secara damai, akan tetapi tidak berhasil.

Menimbang, bahwa pemeriksaan perkara dilanjutkan dengan membaca

Halaman 12 dari 34, Putusan Nomor 100/Pdt.Sus-PHI/2022/PN.Plg.

### 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

suratgugatan yang kemudian atas surat gugatan tersebut, Para Penggugat menyatakan tetap pada gugatannya.

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

Dalam Pokok Perkara :

Bahwa TERGUGAT menolak semua dalil-dalil gugatan PENGGUGAT, kecuali yang secara tegas diakui oleh TERGUGAT dalam jawaban gugatan ini;

Bahwa benar posita gugatan PENGGUGAT poin angka 1 (satu) tentang PENGGUGATI dan PENGGUGAT II merupakan pekerja/buruh yang bekerja di PT. Tunas Baru Lampung (TERGUGAT) KM. 14 Kabupaten Banyuasin Provinsi Sumatera Selatan;

Bahwa PENGGUGAT I memang bekerja di PT. Tunas Baru Lampung sebagai Pekerja Harian Lepas dengan Upah perharinya sebesar UMK/UMR yang berlaku dan perhitungannya sesuai kehadiran Kerja (absensi) dengan Perjanjian Kerja Lepas tertanggal 31-09-2017 antara Majid sebagai Pimpinan PT Tunas baru Lampung Group Cab. Palembang dengan Novan Ade Saputra;

Bahwa PENGGUGAT II memang bekerja di PT. Tunas Baru Lampung sebagai Pekerja Harian Lepas dengan Upah perharinya sebesar UMR/UMK yang berlaku dan perhitungannya sesuai kehadiran Kerja (absensi) dengan Perjanjian Kerja Lepas tertanggal 15-11-2017 antara Majid sebagai Pimpinan PT Tunas baru Lampung Group Cab. Palembang dengan Supriadi;

Bahwa tidak benar posita gugatan PENGGUGAT mengenai masa kerja PENGGUGAT I dan PENGGUGAT II. Berdasarkan perjanjian kerja lepas tertanggal 31-09-2017 s.d 22-02-2020 maka masa kerja PENGGUGATI adalah 2 Tahun 5 bulan. Dan berdasarkan perjanjian kerja lepas tertanggal 15-11-2017 s.d 22-02-2020 maka masa kerja PENGGUGAT II adalah 2 Tahun 3 bulan.

Bahwa benar posita gugatan PENGGUGAT poin angka 4 (empat) mengenai PT. Tunas Baru Lampung beroperasi serta bergerak dalam Bidang Industri Pengolahan dan memproduksi minyak goreng sawit, minyak goreng kelapa, minyak sawit mentah (CPO) dan sabun;

Bahwa benar posita gugatan PENGGUGAT poin angka 6 (enam) tentang PENGGUGATI dan PENGGUGAT II diminta diistirahatkan karena disebabkan COVID-19 yang menyebabkan kondisi perusahaan Devisi sabun sedang dalam kondisi tidak baik sehingga PENGGUGAT I dan PENGGUGAT II diistirahatkan. Bahwa dirumahkan bukan berarti di berhentikan oleh perusahaan (TERGUGAT);

Bahwa dalil gugatan PENGGUGAT pada posita POIN 6 sudah nyata-nyata

Halaman 13 dari 34, Putusan Nomor 100/Pdt.Sus-PHI/2022/PN.Plg.





# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

mengakui bahwa PENGUGAT I dan PENGUGAT II lah yang meminta dikeluarkannya Surat Pengalaman Kerja (Peklaring) tetapi tidak dikeluarkan oleh pihak personalia karena PENGUGATI danPENGUGAT II tidak diberhentikan melainkan diistirahatkan;

Bahwaupah PENGUGAT I dan PENGUGAT II, telah di atur pada perjanjian kerja lepas antara pengusaha dan pekerja dimana Upah diberikan sesuai dengan jumlah kehadiran/daftar hadir pekerja, jika PENGUGAT I dan PENGUGAT II masuk kerja terus dihari kerja maka Upah yang didapat sesuai dengan UMK/UMR Rp. 3.175.000,- (tiga juta seratus tujuh puluh lima ribu rupiah).

Bahwa TERGUGAT juga telah memanggil kembali PENGUGATI dan PENGUGAT II untuk masuk bekerja lagi setelah kebijakan dirumahkan oleh perusahaan tidak berlaku;

Bahwa panggilan ke-I (satu) untuk PENGUGAT I bekerja dengan Nomor:004/SP.1/TBL/V/2020 tertanggal 05-05-2020, panggilan ke-II (dua) dengan Nomor:21/SP.II/TBL/V/2020 tertanggal 11-05-2020, panggilan Ke-III (tiga) Nomor:040/SP.III/TBL/V/2020 tertanggal 13-05-2020;

Bahwa panggilan ke-I (satu) untuk PENGUGAT II bekerja dengan Nomor:008/SP.1/TBL/V/2020 tertanggal 05-05-2020, panggilan ke-II (dua) dengan Nomor:16/SP.II/TBL/V/2020 tertanggal 11-05-2020, panggilan Ke-III(tiga) Nomor:032/SP.III/TBL/V/2020 tertanggal 13-05-2020;

Bahwa berdasarkan Panggilan Pada Posita 11 dan Posita 12 diatas sangat nyata PENGUGATI dan PENGUGAT II dalam hal ini sudah bisa di kualifikasikan mengundurkan diri dari perusahaan di tempat kerja, dengan cara mangkir kerja;

Bahwa berdasarkan Perjanjian Kerja sama Bersama tertanggal Desember 2017, Pasal 40 ayat 3 sebagai berikut:

## Pasal 40

Dalam hal pekerja yang tidak masuk kerja dalam waktu sedikit-dikitnya 5 (lima) hari kerja berturut-turut tanpa keterangan secara tertulis dengan bukti yang syah dan telah dipanggil secara prosedur sebanyak 3 (tiga) kali oleh perusahaan tidak ada tanggapan, maka pekerja tersebut dianggap mengundurkan diri.

Bahwa sesuai dengan keterangan posita 11 dan Posita 12 pada jawaban gugatan serta di dukung dari anjuran Dinas Tenaga Kerja Banyuasin Nomor:560/4405/DISNAKERTRANS/III/2020 tertanggal 19 agustus 2020yang menyatakan pekerja tersebut tidak TERGUGAT PHK, tetapi PENGUGAT I dan PENGUGAT II di anjurkan untuk bekerja Kembali pada perusahaan TERGUGAT;

Bahwa TERGUGAT sudah mematuhi Anjuran dari DINAS TENAGA KERJA

Halaman 14 dari 34, Putusan Nomor 100/Pdt.Sus-PHI/2022/PN.Plg.



# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Banyuasin Nomor:560/4405/DISNAKERTRANS/III/2020 tertanggal 19 agustus 2020 untuk memanggil PENGGUGAT I untuk bekerja kembali, dengan surat panggilan I (satu) Nomor:186/SK/TBL/VIII/2020 tertanggal 27 Agustus 2020, surat Panggilan II (dua) Nomor:213/SK/TBL/IX/2020 tertanggal 01 September 2020, dan Surat Panggilan III (tiga) Nomor:223/SK/TBL/IX/2020 tertanggal 08 September 2020 TERGUGAT melaksanakan pemanggilan tersebut;

Bahwa TERGUGAT sudah mematuhi Anjuran dari DINAS TENAGA KERJA Banyuasin Nomor:560/4405/DISNAKERTRANS/III/2020 tertanggal 19 agustus 2020 untuk memanggil PENGGUGAT II untuk bekerja kembali,dengan surat panggilan I (satu) Nomor:195/SK/TBL/VIII/2020 tertanggal 27 Agustus 2020, surat Panggilan II (dua) Nomor:204/SK/TBL/IX/2020 tertanggal 01 September 2020, dan Surat Panggilan III (tiga) Nomor:219/SK/TBL/IX/2020 tertanggal 08 September 2020 TERGUGAT telah melaksanakan tersebut;

Bahwa ke-3 (tiga) surat panggilan kerja tersebut diatas, tidak ada satupun yang di indahkan oleh PENGGUGAT I danPENGGUGAT IIdalamhalmasukkerjaadan PENGGUGAT I dan PENGGUGAT II tetap tidak masuk kerja serta tidak melaksanakan kewajiban pekerjaannya;

Bahwa berdasarkan dalil-dalil TERGUGAT tersebut diatas agar sekiranya Majelis Hakim Hubungan Industrial Palembang yang memeriksa dan mengadili perkara ini menyatakan bahwasanya PENGGUGAT I dan PENGGUGAT II terbukti meninggalkan perkerjaannya dan dinyatakan PENGGUGAT I dan PENGGUGAT II mengundurkan diri;

Bahwa berdasarkan Undang-Undang No. 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja Pasal 154 A ayat 1 angka j :

Pemutusan hubungan kerja dapat terjadi karena alasan:

(j) pekerja/buruh mangkir selama 5 (lima) hari kerja atau lebih berturut-turut tanpa keterangan secara tertulis yang dilengkapi dengan bukti yang sah dan telah dipanggil oleh pengusaha 2 (dua) kali secara patut dan tertulis;

Bahwa berdasarkan Undang Undang No 13 Tahun 2003 tentang Ketenaga kerjaan Pasal168 sebagai berikut :

Pasal 168:

Pekerja/buruh yang mangkir selama 5 (lima) hari kerja atau lebih berturut-turut tanpa keterangan secara ter tulis yang dilengkapi dengan bukti yang sah dan telah dipanggil oleh pengusaha 2 (dua) kali secara patut dan tertulis dapat diputus hubungan kerjanya karena dikualifikasikan mengundurkan diri.

Keterangan tertulis dengan bukti yang sah sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) harus diserahkan paling lambat pada hari pertama pekerja/buruh masuk

Halaman 15 dari 34, Putusan Nomor 100/Pdt.Sus-PHI/2022/PN.Plg.

## 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

bekerja.

(3) Pemutusan hubungan kerja sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) pekerja/buruh yang bersangkutan berhak menerima uang penggantian hak sesuai ketentuan Pasal 156 ayat (4) dan diberikan uang pisah yang besarnya dan pelaksanaannya diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama.

Bahwa berdasarkan Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja Pasal 36 huruf j dan Pasal 51

Pasal 36

Pemutusan Hubungan Kerja dapat terjadi karena alasan:

(j) Pekerja/Buruh mangkir selama 5 (lima) hari kerja atau lebih berturut-turut tanpa keterangan secara tertulis yang dilengkapi dengan bukti yang sah dan telah dipanggil oleh Pengusaha 2 (dua) kali secara patut dan tertulis;

Pasal 51

Pengusaha dapat melakukan Pemutusan Hubungan Kerja terhadap Pekerja/Buruh karena alasan Pekerja/Buruh mangkir selama 5 (lima) hari kerja atau lebih berturut-turut tanpa keterangan secara tertulis yang dilengkapi dengan bukti yang sah dan telah dipanggil oleh Pengusaha 2 (dua) kali secara patut dan tertulis maka Pekerja/Buruh berhak atas:

a. uang penggantian hak sesuai ketentuan Pasal 40 ayat (4); dan

b. uang pisah yang besarnya diatur dalam Perjanjian Kerja, Peraturan Perusahaan, atau Perjanjian Kerja Bersama.

Bahwa berdasarkan segala apa yang diuraikan diatas, Mohon dengan hormat Majelis Hakim yang mulia yang memeriksa dan mengadili perkara ini, berkenan memutuskan dengan amarnya sebagai berikut:

Dalam PokokPerkara :

Menerima dan mengabulkan Jawaban gugatan TERGUGAT untuk seluruhnya;  
Menyatakan PENGUGATI dan PENGUGAT II terbukti meninggalkan pekerjaannya dan dikualifikasikan mengundurkan diri.

Menolak gugatan PENGUGAT I dan PENGUGAT II untuk Seluruhnya;

Membebaskan seluruh biaya yang timbul dalam perkara ini kepada negara.

Atau :

Apabila majelis berpendapat lain mohon putusan yang seadil-adilnya(Ex Aquo Et Bono);

Halaman 16 dari 34, Putusan Nomor 100/Pdt.Sus-PHI/2022/PN.Plg.



# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Menimbang, bahwa selanjutnya Para Penggugat telah mengajukan Replik dan Tergugat telah pula mengajukan Duplik sebagaimana tercantum dalam berita acara.

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

1. Fotokopi ID Card Penggugat I, diberitanda P-1;
2. Fotokopi ID Card Penggugat II, diberitanda P-2;

Menimbang, bahwa untuk membuktikan dalil jawabannya, Tergugat telah mengajukan bukti surat berupa:

1. Fotokopi Perjanjian Kerja Lepas a.n Novan Ade Saputra, diberitanda T-1;
2. Fotokopi Surat Panggilan 1 (satu) Nomor:004/SP.1/TBL/V/2020, tertanggal 05-05-2020 dari Perusahaan kepada Novan Ade Saputra, diberitanda T-2;
3. Fotokopi Surat Panggilan 2 (dua) Nomor:21/SP II/TBL/V/2020, tertanggal 11-05-2020 dari Perusahaan kepada Novan Ade Saputra, diberitanda T-3;
4. Fotokopi Surat Panggilan 3 (tiga) Nomor:040/SP III/TBL/V/2020, tertanggal 13-05-2020 dari Perusahaan kepada Ade Saputra, diberitanda T-4;
5. Fotokopi Perjanjian Kerja Lepas a.n Supriadi, diberitanda T-5;
6. Fotokopi Surat Panggilan 1 (satu) Nomor:008/SP.1/TBL/V/2020, tertanggal 05-05-2020 dari Perusahaan kepada Supriadi, diberitanda T-6;
7. Fotokopi Surat Panggilan 2 (dua) Nomor:16/SP II/TBL/V/2020, tertanggal 11-05-2020 dari Perusahaan kepada Supriadi, diberitanda T-7;
8. Fotokopi Surat Panggilan 3 (tiga) Nomor:032/SP III/TBL/V/2020, tertanggal 13-05-2020 dari Perusahaan kepada Supriadi, diberitanda T-8;
9. Fotokopi Risalah Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial dari Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kab.Banyuasin Nomor:560/4405/Disnakertrans/III/2020, tertanggal 19 Agustus 2020, diberitanda T-9;
10. Fotokopi Surat Ralat mengenai Risalah Penyelesaian Hubungan Industrial dari Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kab. Banyuasin Nomor:560/Disnakertrans/5/2022 mengenai risalah yang dilegalisir oleh Pak Eliyanto, SE.,M.Si selaku Kepala Bidang Hubungan Industrial dan Jamsostek, diberitanda T-10;
11. Fotokopi Surat Panggilan I (satu) Novan Ade Saputra Nomor : 186/SK/TBL/VIII/2020, tertanggal 27 Agustus 2020, diberitanda T-11;
12. Fotokopi Surat Panggilan 2 (dua) Novan Ade Saputra Nomor : 213/SK/TBL/IX/2020, tertanggal 01 September 2020, diberitanda T-12;

Halaman 17 dari 34, Putusan Nomor 100/Pdt.Sus-PHI/2022/PN.Plg.



# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

13. Fotokopi Surat Panggilan 3 (tiga) Novan Ade Saputra Nomor: 223/SK/TBL/IX/2020, diberitanda T-13;
14. Fotokopi Surat Panggilan 1 (satu) Supriadi Nomor 186/SK/TBL/VIII/2020, tertanggal 27 Agustus 2020, diberitanda T-14;
15. Fotokopi Surat Panggilan 2 (dua) Supriadi Nomor: 213/SK/TBL/IX/2020, tertanggal 01 September 2020, diberitanda T-15;
16. Fotokopi Surat Panggilan 3 (tiga) Supriadi Nomor: 223/SK/TBL/IX/2020, tertanggal 08 September 2020, diberitanda T-16;
17. Fotokopi Perjanjian Kerjasama Bersama, diberitanda T-17;
18. Fotokopi Surat Keputusan Kepala Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Banyuasin Nomor: 903/546/DINASKERTRANS/III/2019 tentang pendaftaran perpanjangan perjanjian Kerja Bersama PT. Tunas Baru Lampung, diberitanda T-18;
19. Fotokopi Daftar Upah Harian Novan Ade Saputra, diberitanda T-19;
20. Fotokopi Daftar Absensi Novan Ade Saputra, diberitanda T-20;
21. Fotokopi Daftar Upah Harian Supriadi, diberitanda T-21;
22. Fotokopi Daftar Absensi Supriadi, diberitanda T-22;
23. Fotokopi Resi Pengiriman Berkas Surat Pemanggilan 1 (satu) Novan Ade Saputra, diberitanda T-23;
24. Fotokopi Resi Pengiriman Berkas Surat Pemanggilan 2 (dua) Novan Ade Saputra, diberitanda T-24;
25. Fotokopi Resi Pengiriman Berkas Surat Pemanggilan 3 (tiga) Novan Ade Saputra, diberitanda T-25;
26. Fotokopi Kesepakatan Bersama antara PT Tunas Baru Lampung dengan PUK SPSI RTMM PT Tunas Baru Lampung mengenai dasar menentukan upah per hari, tertanggal 05 Februari 2014, diberitanda T-26;
27. Fotokopi Resi Pengiriman Berkas Surat Pemanggilan 1 (satu) Supriadi, diberitanda T-27;
28. Fotokopi Resi Pengiriman Berkas Surat Pemanggilan 2 (dua) Supriadi, diberitanda T-28;
29. Fotokopi Resi Pengiriman Berkas Surat Pemanggilan 3 (tiga) Supriadi bekerja Kembali ke perusahaan, diberitanda T-29;

Menimbang, bahwa untuk menguatkan dalil-dalil gugatannya, Para Penggugat telah mengajukan saksi dalam persidangan, yaitu :

1. Saksi Winarsih, dibawah sumpah yang pada pokoknya menerangkan sebagai berikut :

Halaman 18 dari 34, Putusan Nomor 100/Pdt.Sus-PHI/2022/PN.Plg.





# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

- Bahwa, saksi kenal dengan Penggugat, karena saksi sama-sama bekerja pada Tergugat.
  - Bahwa, Perusahaan Tergugat bergerak dibidang Industri pembuatan sabun,
  - Bahwa, Para Penggugat sendiri bekerja di bagian produksi sabun,
  - Bahwa, Para Penggugat bekerja dari hari Senin sampai dengan hari Sabtu, mulai pukul 08.00 Wib sampai Pukul 16.00 Wib,
  - Bahwa, dalam satu bulan Penggugat bekerja lebih dari 21 hari kerja,
  - Bahwa, setiap tahun Para Penggugat ada menandatangani kontrak kerja
  - Bahwa, Para Penggugat bekerja terus menerus tanpa ada jeda waktu.
  - Bahwa, pada tanggal 22 Februari 2020 saksi-saksi dan Para Penggugat diberitahu secara lisan oleh atasannya bahwa saksi-saksi dan Para Penggugat diistirahatkan/ diliburkan karena hal tersebut sudah menjadi keputusan perusahaan
  - Bahwa, saat itu juga disampaikan perusahaan tidak tahu kapan Para Penggugat bisa bekerja lagi untuk itu saksi-saksi dan Para Penggugat disarankan mencari pekerjaan lain.
  - Bahwa selama diistirahatkan/ diliburkan saksi-saksi dan Para Penggugat tidak diberikan upah.
  - Bahwa Saksi-saksi dan Para Penggugat baru di panggil lagi oleh Tergugat sejak ada anjuran mediator Disnaker, panggilan kerja itupun dengan syarat Para Penggugat harus membuat surat lamaran kerja baru dan bersedia ditempatkan dibagian minyak goreng.
2. Saksi Haryono Atmaja, dibawah sumpah yang pada pokoknya menerangkan sebagai berikut :
- Bahwa, saksi kenal dengan Penggugat, karena saksi sama-sama bekerja pada Tergugat.
  - Bahwa, Perusahaan Tergugat bergerak dibidang Industri pembuatan sabun,
  - Bahwa, Para Penggugat sendiri bekerja di bagian produksi sabun,
  - Bahwa, Para Penggugat bekerja dari hari Senin sampai dengan hari Sabtu, mulai pukul 08.00 Wib sampai Pukul 16.00 Wib,
  - Bahwa, dalam satu bulan Penggugat bekerja lebih dari 21 hari kerja,
  - Bahwa, setiap tahun Para Penggugat ada menandatangani kontrak kerja
  - Bahwa, Para Penggugat bekerja terus menerus tanpa ada jeda waktu.
  - Bahwa, pada tanggal 22 Februari 2020 saksi-saksi dan Para Penggugat diberitahu secara lisan oleh atasannya bahwa saksi-saksi dan Para Penggugat diistirahatkan/ diliburkan karena hal tersebut sudah menjadi keputusan perusahaan

Halaman 19 dari 34, Putusan Nomor 100/Pdt.Sus-PHI/2022/PN.Plg.



# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

- Bahwa, saat itu juga disampaikan perusahaan tidak tahu kapan Para Penggugat bisa bekerja lagi untuk itu saksi-saksi dan Para Penggugat disarankan mencari pekerjaan lain.
- Bahwa selama diistirahatkan/ diliburkan saksi-saksi dan Para Penggugat tidak diberikan upah.
- Bahwa Saksi-saksi dan Para Penggugat baru di panggil lagi oleh Tergugat sejak ada anjuran mediator Disnaker, panggilan kerja itupun dengan syarat Para Penggugat harus membuat surat lamaran kerja baru dan bersedia ditempatkan dibagian minyak goreng.

3. Saksi Adi Setiawan, dibawah sumpah yang pada pokoknya menerangkan sebagai berikut :

- Bahwa, saksi kenal dengan Penggugat, karena saksi sama-sama bekerja pada Tergugat.
- Bahwa, Perusahaan Tergugat bergerak dibidang Industri pembuatan sabun,
- Bahwa, Para Penggugat sendiri bekerja di bagian produksi sabun,
- Bahwa, Para Penggugat bekerja dari hari Senin sampai dengan hari Sabtu, mulai pukul 08.00 Wib sampai Pukul 16.00 Wib,
- Bahwa, dalam satu bulan Penggugat bekerja lebih dari 21 hari kerja,
- Bahwa, setiap tahun Para Penggugat ada menandatangani kontrak kerja
- Bahwa, Para Penggugat bekerja terus menerus tanpa ada jeda waktu.
- Bahwa, pada tanggal 22 Februari 2020 saksi-saksi dan Para Penggugat diberitahu secara lisan oleh atasannya bahwa saksi-saksi dan Para Penggugat diistirahatkan/ diliburkan karena hal tersebut sudah menjadi keputusan perusahaan
- Bahwa, saat itu juga disampaikan perusahaan tidak tahu kapan Para Penggugat bisa bekerja lagi untuk itu saksi-saksi dan Para Penggugat disarankan mencari pekerjaan lain.
- Bahwa selama diistirahatkan/ diliburkan saksi-saksi dan Para Penggugat tidak diberikan upah.
- Bahwa Saksi-saksi dan Para Penggugat baru di panggil lagi oleh Tergugat sejak ada anjuran mediator Disnaker, panggilan kerja itupun dengan syarat Para Penggugat harus membuat surat lamaran kerja baru dan bersedia ditempatkan dibagian minyak goreng.

Menimbang, bahwa untuk menguatkan dalil-dalil bantahannya, Tergugat telah mengajukan saksi-saksi dalam persidangan, yaitu :

1. Saksi Imam Zuhdi, dibawah sumpah yang pada pokoknya menerangkan sebagai berikut :

Halaman 20 dari 34, Putusan Nomor 100/Pdt.Sus-PHI/2022/PN.Plg.

#### 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, saksi kenal dengan Para Penggugat, dan saksi bekerja pada Tergugat.
  - Para Penggugat diliburkan/ diistirahatkan karena kondisi produksi sabun mengalami penurunan,
  - Bahwa kemudian Tergugat telah memanggil Para Penggugat untuk bekerja kembali melalui surat panggilan ke rumah masing-masing Penggugat, akan tetapi Para Penggugat tidak bersedia bekerja kembali.
  - Bahwa Para Penggugat dipanggil untuk bekerja dibagian minyak goreng.
  - Bahwa, Perusahaan Tergugat bergerak dibidang Industri pembuatan sabun, untuk Para Penggugat bekerja di bagian produksi.
  - Bahwa, awal bekerja Para Penggugat berstatus karyawan tetap, akan tetapi karena ada kebijakan perusahaan Para Penggugat diberhentikan dan diberikan pesangon, selanjutnya Para Penggugat membuat lamaran baru untuk jadi karyawan kontrak.
  - Bahwa, untuk kontrak Para Penggugat dibuat pertahun, kemudian diperpanjang kembali selama satu tahun.
  - Bahwa Para Penggugat bekerja dari hari Senin sampai dengan hari Sabtu, mulai pukul 08.00 Wib sampai Pukul 16.00 Wib, upah Para Penggugat dihitung harian.
2. Saksi Bambang Hermanto, dibawah sumpah yang pada pokoknya menerangkan sebagai berikut :
- Bahwa, saksi kenal dengan Para Penggugat, dan saksi bekerja pada Tergugat.
  - Bahwa, saksi adalah orang yang mengantarkan surat panggilan kerja dari Tergugat kepada Para Penggugat.
  - Bahwa, Para Penggugat tidak bersedia menerima panggilan dari Tergugat.
3. Saksi Nurhayati, dibawah sumpah yang pada pokoknya menerangkan sebagai berikut :
- Bahwa, saksi kenal dengan Para Penggugat, dan saksi bekerja pada Tergugat.
  - Bahwa, saksi bekerja dibagian produksi sabun sejak tahun 1990 sampai dengan tahun 2020, pada bulan Februari 2020
  - Bahwa, saksi diistirahatkan sama dengan Para Penggugat dan tidak diberikan upah
  - Bahwa, setelah itu saksi ada dipanggil bekerja kembali oleh Tergugat dan saksi bersedia bekerja kembali dengan sistem kontrak dan ditempatkan dibagian minyak goreng,

Halaman 21 dari 34, Putusan Nomor 100/Pdt.Sus-PHI/2022/PN.Plg.

#### 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, saksi diminta untuk membuat lamaran kerja baru oleh Tergugat.
- Bahwa, Para Penggugat adalah rekan kerja saksi di bagian produksi sabun,
- Bahwa, awalnya saksi berstatus karyawan tetap, kemudian di PHK dan diberikan pesangon, lalu saksi bekerja kembali dengan membuat lamaran baru dengan status kontrak,
- Bahwa, upah saksi dihitung perhari kehadiran dan saksi bekerja dari hari Senin sampai dengan Sabtu, dalam sebulan saksi bekerja lebih dari 21 hari kerja.

Menimbang, bahwa selanjutnya Para Penggugat dan Tergugat telah mengajukan kesimpulannya masing-masing pada tanggal 14 Desember 2022;

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

Menimbang, bahwa untuk menyingkat putusan, segala sesuatu yang termuat dalam berita acara persidangan dianggap telah termuat dan menjadi bagian yang tidak terpisahkan dengan putusan ini;

## TENTANG PERTIMBANGAN HUKUM

Menimbang, bahwa maksud dan tujuan gugatan Para Penggugat yang pada pokoknya adalah mengenai perselisihan pemutusan hubungan kerja, dimana menurut Para Penggugat pengakhiran hubungan kerja (PHK) yang dilakukan Tergugat terhadap Para Penggugat dengan cara merumahkan Para Penggugat tanpa adanya batas waktu yang ditentukan adalah tidak sah dan batal demi hukum serta tidak prosedural, namun demikian pada prinsipnya Para Penggugat dapat menerima pemutusan hubungan kerja dari Tergugat tersebut dengan kategori tanpa adanya kesalahan dari Para Penggugat. Oleh karenanya atas pemutusan hubungan kerja tersebut Para Penggugat mohon kepada Majelis Hakim untuk menghukum Tergugat membayar kepada Para Penggugat berupa uang pesangon, uang penghargaan masa kerja, uang penggantian hak dan membayar upah selama proses perselisihan ini berlangsung serta membayar seluruh kekurangan Upah yang seharusnya diterima Para Penggugat untuk tahun 2020.

Menimbang, bahwa Tergugat dalam jawabannya telah mengemukakan hal-hal yang pada pokoknya menyatakan bahwa Tergugat telah memanggil kembali Para Penggugat untuk masuk bekerja setelah kebijakan dirumahkan tidak berlaku, namun panggilan kerja tersebut diatas tidak diindahkan oleh Para Penggugat, sehingga Para Penggugat dikualifikasikan mengundurkan diri, dengan cara mangkir kerja. Berdasarkan dalil tersebut Tergugat mohon kepada Majelis Hakim untuk menolak gugatan Para Penggugat seluruhnya.

Halaman 22 dari 34, Putusan Nomor 100/Pdt.Sus-PHI/2022/PN.Plg.



# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Menimbang, bahwa oleh karena dalil Para Penggugat dibantah oleh Tergugat, maka berdasarkan ketentuan Pasal 283 Rbg, para pihak berkewajiban untuk membuktikan dalilnya masing-masing sebagaimana tersebut di atas.

Menimbang, bahwa berdasarkan Surat Edaran Mahkamah Agung Nomor 5 Tahun 2021 tentang pemberlakuan Rumusan Hasil Rapat Pleno Kamar Mahkamah Agung Tahun 2021 sebagai Pedoman Pelaksanaan Tugas Bagi Pengadilan khususnya pada bagian Rumusan Kamar Perdata Angka 2 Perdata Khusus huruf b, selengkapny menyatakan :

Poin 3.a "Gugatan perselisihan hubungan industrial yang diajukan sebelum dikeluarkan Peraturan Pemerintah sebagai pelaksana Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja berlaku ketentuan Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan".

Poin 3.b "Gugatan perselisihan hubungan industrial yang diajukan dan telah diperiksa oleh Pengadilan Hubungan Industrial, kemudian terbit peraturan pemerintah sebagai pelaksana Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja tetap diperiksa berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

Menimbang, bahwa oleh karena perkara *a quo* diajukan dan diperiksa setelah terbit peraturan pemerintah sebagai pelaksana Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja, maka dalam memberikan pertimbangan perkara *a quo*, Majelis Hakim akan mendasarkan pertimbangannya kepada ketentuan hukum tersebut.

Menimbang, bahwa sebelum Majelis Hakim mempertimbangkan pokok perselisihan dalam perkara *a quo*, terlebih dahulu Majelis Hakim akan mempertimbangkan mengenai kedudukan hukum masing-masing pihak berkaitan dengan status hubungan hukum antara Para Penggugat dengan Tergugat.

Menimbang, bahwa oleh karena dalam jawabanya, Tergugat telah mengakui bahwa Para Penggugat bekerja pada Tergugat, maka menurut hukum harus dianggap terbukti antara Para Penggugat dengan Tergugat memiliki hubungan hokum dalam perkara *a quo* berupa hubungan kerja.

Menimbang, bahwa selanjutnya menurut dalil Para Penggugat pada pokoknya meyatakan selama bekerja di perusahaan Tergugat, Para Penggugat bekerja diatas 21 (dua puluh satu) hari kerja dan secara terus menerus serta jabatan

Halaman 23 dari 34, Putusan Nomor 100/Pdt.Sus-PHI/2022/PN.Plg.





## Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Para Penggugat termasuk pekerjaan pokok di perusahaan Tergugat yang telah bekerja dengan Tergugat dengan masa kerja diatas 3 (tiga) tahun lebih dibagian produksi sabun dengan masa kerja masing-masing Penggugat yakni Penggugat I sejak tanggal 31 Agustus 2015 s/d 22 Februari 2020 (4 tahun 6 bulan) dan Penggugat II sejak tanggal April 2013 s/d 22 Februari 2020 (6 tahun 10 bulan).

Menimbang, bahwa dilain pihak menurut Tergugat pada pokoknya menyatakan Para Penggugat bekerja pada Tergugat sebagai Pekerja Harian Lepas untuk Penggugat I berdasarkan Perjanjian Kerja Lepas tertanggal 31 September 2017 dan Penggugat II berdasarkan Perjanjian Kerja Lepas tertanggal 15 November 2018.

Menimbang, bahwa berdasarkan bukti T-1 dan bukti T-5 berupa Perjanjian Kerja Lepas atas nama Penggugat I tertanggal 31 September 2017 dan Perjanjian Kerja Lepas atas nama Penggugat II tertanggal 15 November 2017 diperoleh fakta hukum bahwa hubungan kerja antara Para Penggugat dengan Tergugat didasarkan atas perjanjian kerja lepas atau harian.

Menimbang, bahwa berdasarkan ketentuan Pasal 10 Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja Dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja, selengkapnya menyatakan:

- 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 PKWT.

Menimbang, bahwa berdasarkan keterangan saksi-saksi Para Penggugat pada pokoknya menerangkan bahwa Perusahaan Tergugat bergerak dibidang

Halaman 24 dari 34, Putusan Nomor 100/Pdt.Sus-PHI/2022/PN.Plg.



## Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Industri pembuatan sabun, Para Penggugat sendiri bekerja di bagian produksi sabun, Para Penggugat bekerja dari hari Senin sampai dengan hari Sabtu, mulai pukul 08.00 Wib sampai Pukul 16.00 Wib, dalam satu bulan Para Penggugat bekerja lebih dari 21 hari kerja, setiap tahun Para Penggugat ada menandatangani kontrak kerja dan Para Penggugat bekerja terus menerus tanpa ada jeda waktu.

Menimbang, bahwa berdasarkan keterangan saksi Tergugat yang bernama Imam Zuhdi pada pokoknya juga menerangkan bahwa Perusahaan Tergugat bergerak dibidang Industri pembuatan sabun, untuk Para Penggugat bekerja di bagian produksi, awal bekerja Para Penggugat berstatus karyawan tetap, akan tetapi karena ada kebijakan perusahaan Para Penggugat diberhentikan dan diberikan pesangon, selanjutnya Para Penggugat membuat lamaran baru untuk jadi karyawan kontrak, untuk kontrak Para Penggugat dibuat pertahun, kemudian diperpanjang kembali selama satu tahun, Para Penggugat bekerja dari hari Senin sampai dengan hari Sabtu, mulai pukul 08.00 Wib sampai Pukul 16.00 Wib, upah Para Penggugat dihitung harian.

Menimbang, bahwa selanjutnya berdasarkan keterangan saksi Tergugat yang bernama Nurhayati pada pokoknya saksi menerangkan bahwa Para Penggugat adalah rekan kerja saksi di bagian produksi sabun, awalnya saksi berstatus karyawan tetap, kemudian di PHK dan diberikan pesangon, lalu saksi bekerja kembali dengan membuat lamaran baru dengan status kontrak, upah saksi dihitung perhari kehadiran dan saksi bekerja dari hari Senin sampai dengan Sabtu, dalam sebulan saksi bekerja lebih dari 21 hari kerja.

Menimbang, bahwa berdasarkan keterangan saksi-saksi Para Penggugat dan saksi-saksi Tergugat tersebut diperoleh fakta hukum bahwa Para Penggugat telah bekerja 21 (dua puluh satu) hari atau lebih dalam satu bulan selama lebih dari 3 (tiga) bulan berturut-turut.

Menimbang, bahwa berdasarkan fakta hukum-fakta hukum sebagaimana diuraikan diatas oleh karena telah terbukti bahwa Para Penggugat telah bekerja 21 (dua puluh satu) hari atau lebih dalam satu bulan selama lebih dari 3 (tiga) bulan berturut-turut, maka perjanjian kerja lepas Para Penggugat menjadi tidak berlaku dan Hubungan Kerja antara Para Penggugat dengan Tergugat demi hukum telah berubah berdasarkan Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu, yakni untuk Penggugat I terhitung sejak tanggal 31 September 2017 dan Penggugat II berdasarkan Perjanjian Kerja Lepas tertanggal 15 November 2017.

Halaman 25 dari 34, Putusan Nomor 100/Pdt.Sus-PHI/2022/PN.Plg.

#### 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)



## Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Menimbang, bahwa selanjutnya Para Penggugat mendalilkan Upah Terakhir yang diterima Para Penggugat adalah sebesar Rp.740.000,00 atau Rp.2.960.000,00 per/bulan, sehingga meskipun Upah terakhir diterima Para Penggugat saat berkerja pada Tergugat di tahun 2020 sebesar Rp.2.960.000,00, maka sebagai dasar perhitungan Upah untuk Uang Pengakhiran Hubungan Kerja Para Penggugat secara berdasarkan hukum adalah sebesar Rp.3.175.000,- (Tiga juta seratus tujuh puluh lima ribu rupiah), sesuai dengan Surat Keputusan Gubernur Sumatera Selatan Nomor: 58/KPTS/ DISNAKERTRANS/2020, tentang ketentuan Upah Minimum Sektor Provinsi Sumatera Selatan khususnya di Sektor Industri Pengolahan untuk tahun 2020.

Menimbang, bahwa berdasarkan ketentuan Pasal 88E Ayat "(2) Undang-Undang No 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja, selengkapnya menyatakan "Pengusaha dilarang membayar upah lebih rendah dari upah minimum".

Menimbang, bahwa berdasarkan ketentuan Pasal 88C Ayat (2) Undang-Undang No 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja, selengkapnya menyatakan "Gubernur dapat menetapkan upah kabupaten/ kota dengan syarat tertentu.

Menimbang, bahwa berdasarkan Surat Keputusan Gubernur Sumatera Selatan Nomor 691/KPTS/Disnakertrans/2019 tentang Upah Minimum Kabupaten Banyuasin Tahun 2020 pada pokoknya menentukan bahwa Upah Minimum Kabupaten Banyuasin Tahun 2020 adalah sebesar Rp.3.091.934,00.

Menimbang, bahwa untuk memenuhi ketentuan hukum tersebut diatas, Majelis berpendapat bahwa apabila timbul hak Para Penggugat yang berupa kompensasi atas berakhirnya hubungan kerja antara Para Penggugat dengan Tergugat dalam perkara *a quo*, maka upah yang akan dijadikan dasar dalam perhitungan kompensasi Para Penggugat tersebut adalah sesuai dengan Upah Minimum Kabupaten Banyuasin Tahun 2020 yakni sebesar Rp.3.092.934,00.

Menimbang, bahwa selanjutnya Majelis Hakim akan mempertimbangkan mengenai pokok perselisihan dalam perkara *a quo* sebagai berikut.

Menimbang, bahwa memperhatikan dalil gugatan Para Penggugat yang pada pokoknya menyatakan pada tanggal 22 Februari 2020 pihak Tergugat telah memanggil serta mengumpulkan para karyawan termasuk Para Penggugat turut hadir dan pihak Tergugat telah memberitahukan secara lisan bahwa dikarenakan ini sudah menjadi sebuah keputusan perusahaan, maka kalian untuk saat ini diistirahatkan atau dirumahkan tanpa adanya batas waktu yang ditentukan. Atas

Halaman 26 dari 34, Putusan Nomor 100/Pdt.Sus-PHI/2022/PN.Plg.



## Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

kejadian tersebut Para Penggugat tidak bisa menjalankan kewajibannya lagi selaku Buruh/Pekerja di perusahaan Tergugat dan Para Penggugat beserta karyawan lainnya telah di halang-halangi serta tidak diperbolehkan lagi bekerja dikarenakan status mereka telah diistirahatkan atau dirumahkan. Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) yang dilakukan pihak Tergugat terhadap Para Penggugat tersebut adalah PHK secara sepihak serta non Prosedural, hal mana PHK tersebut bertentangan dengan Undang-undang dan ketentuan Perundang-undangan yang berlaku

Menimbang, bahwa dilain pihak menurut Tergugat pada pokoknya menyatakan bahwa Para Penggugat diminta diistirahatkan karena disebabkan Covid-19 yang menyebabkan kondisi perusahaan Devisi sabun sedang dalam kondisi tidak baik sehingga Para Penggugat diistirahatkan, bukan bearti diberhentikan, setelah kebijakan dirumahkan oleh perusahaan tidak berlaku Tergugat juga telah memanggil kembali Para Penggugat untuk masuk bekerja melalui surat Panggilan I, II dan III, atas surat panggilan tersebut tidak ada satupun yang di indahkan oleh Para Penggugat dan Para Penggugat tetap tidak masuk kerja serta tidak melaksanakan kewajiban pekerjaannya, dengan demikian Para Penggugat sudah bisa di kualifikasikan mengundurkan diri dari perusahaan, dengan cara mangkir kerja.

Menimbang, bahwa terhadap dalil Para Penggugat dan dalil Tergugat tersebut, Majelis Hakim mempertimbangkannya sebagai berikut :

Menimbang, bahwa berdasarkan keterangan saksi-saksi Para Penggugat pada pokoknya saksi-saksi menerangkan bahwa pada tanggal 22 Februari 2020 saksi-saksi dan Para Penggugat diberitahu secara lisan oleh atasannya bahwa saksi-saksi dan Para Penggugat diistirahatkan/ diliburkan karena hal tersebut sudah menjadi keputusan perusahaan dan perusahaan tidak tahu kapan bisa bekerja lagi untuk itu saksi-saksi dan Para Penggugat disarankan mencari pekerjaan lain. Bahwa selama diistirahatkan/diliburkan saksi-saksi dan Para Penggugat tidak diberikan upah. Bahwa Saksi-saksi dan Para Penggugat baru di panggil lagi oleh Tergugat sejak ada anjuran mediator Disnaker, panggilan kerja itupun dengan syarat Para Penggugat harus membuat surat lamaran kerja baru dan bersedia ditempatkan dibagian minyak goreng.

Menimbang, bahwa berdasarkan keterangan saksi Tergugat yang bernama Imam Zuhdi pada pokoknya saksi menerangkan bahwa Para Penggugat diliburkan/ diistirahatkan karena kondisi produksi sabun mengalami penurunan, namun kemudian Tergugat telah memanggil Para Penggugat untuk bekerja kembali melalui surat panggilan ke rumah masing-masing Penggugat, akan tetapi Para Penggugat

Halaman 27 dari 34, Putusan Nomor 100/Pdt.Sus-PHI/2022/PN.Plg.

### 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](http://putusan.mahkamahagung.go.id)

tidak bersedia bekerja kembali. Bahwa Para Penggugat dipanggil untuk bekerja dibagian minyak goreng.

Menimbang, bahwa berdasarkan keterangan saksi Tergugat yang bernama Nurhayati pada pokoknya saksi menerangkan bahwa saksi bekerja dibagian produksi sabun sejak tahun 1990 sampai dengan tahun 2020, pada bulan Februari 2020 saksi diistirahatkan sama dengan Para Penggugat dan tidak diberikan upah, setelah itu saksi ada dipanggil bekerja kembali oleh Tergugat dan saksi bersedia bekerja kembali dengan sistem kontrak dan ditempatkan dibagian minyak goreng, dimana sebelumnya saksi diminta untuk membuat lamaran kerja baru oleh Tergugat.

Menimbang, bahwa berdasarkan keterangan saksi-saksi tersebut diperoleh fakta hukum bahwa Tergugat tidak lagi mempekerjakan Para Penggugat dengan cara meliburkan Para Penggugat sejak tanggal 22 Februari 2020 tanpa adanya batas waktu yang ditentukan dan Para Penggugat tidak lagi diberikan upah.

Menimbang, bahwa berdasarkan fakta hukum tersebut diatas, tindakan Tergugat yang telah meliburkan Para Penggugat sejak tanggal 22 Februari 2020 tanpa adanya batas waktu yang ditentukan dan tidak memberikan upah Para Penggugat haruslah dimaknai sebagai bentuk pemutusan hubungan kerja terhadap Para Penggugat. Adapun berkaitan dengan Surat Panggilan yang dikirimkan oleh Tergugat kepada Para Penggugat, oleh karena pemutusan hubungan kerja Para Penggugat telah terjadi sejak Para Penggugat diliburkan terhitung tanggal 22 Februari 2020, maka surat panggilan tersebut menjadi tidak relevan lagi untuk dipertimbangkan.

Menimbang, bahwa dengan demikian telah terbukti bahwa berakhirnya hubungan kerja antara Para Penggugat dengan Tergugat bukanlah karena alasan Penggugat mengundurkan diri karena Para Penggugat melakukan mangkir kerja sebagaimana yang didalilkan Tergugat, melainkan Para Penggugat telah diputus hubungan kerjanya secara sepihak oleh Tergugat terhitung sejak tanggal 22 Februari 2020, yang mana seharusnya pemutusan hubungan kerja terhadap Para Penggugat tersebut adalah tidak sah dan batal demi hukum.

Menimbang, bahwa meskipun demikian memperhatikan tuntutan Para Penggugat pada petitum gugatan angka 4 (empat) yang pada pokoknya Para Penggugat hanya memohon kepada Majelis Hakim untuk menghukum Tergugat membayar kompensasi pemutusan hubungan kerjanya tersebut, maka cukup beralasan hukum bagi Majelis Hakim untuk menyatakan putus dan berakhir hubungan kerja antara Para Penggugat dan Tergugat terhitung sejak tanggal 22 Februari 2020.

Halaman 28 dari 34, Putusan Nomor 100/Pdt.Sus-PHI/2022/PN.Plg.

#### 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)





# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Menimbang, bahwa selanjutnya memperhatikan dalil jawaban Tergugat yang pada pokoknya menyatakan alasan Para Penggugat diistirahatkan adalah karena disebabkan Covid-19 yang menyebabkan kondisi perusahaan Divisi sabun sedang dalam kondisi tidak baik, dengan demikian cukup beralasan hukum pula bagi Majelis Hakim untuk menyatakan hubungan kerja antara Para Penggugat dengan Tergugat berakhir dengan alasan karena Tergugat melakukan efisiensi untuk mencegah kerugian.

Menimbang, bahwa berdasarkan pertimbangan-pertimbangan tersebut diatas, maka tuntutan Para Penggugat pada petitum gugatan angka 2 (Dua) dan tuntutan Para Penggugat pada petitum gugatan angka 3 (Tiga) haruslah ditolak.

Menimbang, bahwa berdasarkan ketentuan Pasal 43 Ayat (2) Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja Dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja, selengkapnya menyatakan Pengusaha dapat melakukan Pemutusan Hubungan Kerja terhadap Pekerja/Buruh karena alasan Perusahaan melakukan efisiensi untuk mencegah terjadinya kerugian, maka Pekerja/Buruh berhak atas:

- Uang pesangon sebesar 1 (satu) kali ketentuan Pasal 40 ayat (2);
- Uang penghargaan masa kerja sebesar 1 (satu) kali ketentuan Pasal 40 ayat (3); dan
- Uang penggantian hak sesuai ketentuan Pasal 40 ayat (4).

Menimbang, bahwa berdasarkan ketentuan hukum tersebut, Tergugat haruslah dihukum membayar kompensasi Para Penggugat berupa uang pesangon, uang penghargaan masa kerja dan uang penggantian hak dengan diperhitungkan masing-masing Penggugat sebagai berikut :

## Penggugat I

Masa kerja : 31 September 2017 s/d 22 Februari 2020 (2 Tahun 5 bulan)

Upah : Rp.3.091.934,00.

- Uang Pesangon:

3 X (1 X 3.091.934,00) = Rp.9.275.802,00

- Uang Penghargaan Masa Kerja:

0 X (3.091.934,00) = Rp. 0,00+

- Uang Penggantian Hak : = Rp. 0,00+

Total = Rp. 9.275.802,00

Terbilang: (Sembilan juta dua ratus tujuh puluh lima ribu delapan ratus dua rupiah)

## Penggugat II

Masa kerja : 15 November 2017 s/d 22 Februari 2020 (2 Tahun 3 bulan)

Upah : Rp.3.091.934,00.

- Uang Pesangon:

3 X (1 X 3.091.934,00) = Rp.9.275.802,00

Halaman 29 dari 34, Putusan Nomor 100/Pdt.Sus-PHI/2022/PN.Plg.



# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

- <u>Uang Penghargaan Masa Kerja:</u>	
0 X (3.091.934,00)	=Rp. 0,00+
- <u>Uang Penggantian Hak :</u>	=Rp. 0,00+
Total	= Rp. 9.275.802,00

Terbilang: (Sembilan juta dua ratus tujuh puluh lima ribu delapan ratus dua rupiah)

Menimbang, bahwa berdasarkan pertimbangan-pertimbangan tersebut diatas, maka tuntutan Para Penggugat pada petitum gugatan angka 4 (Empat) haruslah dinyatakan dikabulkan sebagian.

Menimbang, bahwa oleh karena telah terbukti bahwa pemutusan hubungan kerja Para Penggugat dilakukan oleh Tergugat sebelum adanya penetapan dari lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial, maka cukup beralasan hukum pulajika Tergugat dihukum untuk membayar upah selama proses penyelesaian perselisihan ini berlangsung kepada masing-masing Penggugat.

Menimbang, bahwa merujuk kepada ketentuan Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial yang pada pokoknya menentukan waktu proses penyelesaian perselisihan hubungan industrial mulai dari tingkat perundingan bipartit sampai dengan upaya hukum kasasi selama 6 bulan, dan mempedomani Surat Edaran Mahkamah Agung Nomor 3 Tahun 2015 yang pada pokoknya menentukan bahwa kelebihan waktu dalam proses penyelesaian perselisihan hubungan industrial sebagaimana dimaksud dalam Undang-Undang No 2 Tahun 2004 bukan lagi menjadi tanggung jawab para pihak. Oleh karenanya, Majelis Hakim menilai cukup adil apabila Tergugat dihukum untuk membayar upah selama proses penyelesaian perkara ini berlangsung selama 6 (enam) bulan upah, terhitung sejak bulan Maret 2020 sampai dengan Agustus 2020 (6 bulan upah), dengan perhitungan masing-masing Penggugat sebagai berikut :

## Penggugat I

Rp. 3.091.934,00 X 6 bulan = Rp.18.551.604,00

(Delapan belas juta lima ratus lima puluh satu ribu enam ratus empat rupiah);

## Penggugat II

Rp. 3.091.934,00 X 6 bulan = Rp. 18.551.604,00

(Delapan belas juta lima ratus lima puluh satu ribu enam ratus empat rupiah);

Menimbang, bahwa berdasarkan pertimbangan tersebut diatas, maka tuntutan Para Penggugat pada petitum gugatan angka 5 (Lima) haruslah dikabulkan.

Halaman 30 dari 34, Putusan Nomor 100/Pdt.Sus-PHI/2022/PN.Plg.



## Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Menimbang, bahwa oleh karena dalam persidangan Majelis Hakim tidak menemukan adanya bukti-bukti berkaitan dengan nominal upah yang diterima oleh Para Penggugat pada tahun 2020 baik berupa slip gaji atau bukti penerimaan upah Para Penggugat lainnya, sehingga Majelis Hakim berpendapat tidak cukup alasan untuk memperhitungkan lebih lanjut berkaitan dengan kekurangan upah Para Penggugat untuk tahun 2020 sebagaimana diminta Para Penggugat dalam petitum gugatannya angka 6 (Enam), oleh karenanya sudah sepatutnya tuntutan Para Penggugat tersebut ditolak.

Menimbang, bahwa selanjutnya Majelis Hakim tidak dapat mengabulkan tuntutan Para Penggugat pada petitum gugatan Para Penggugat angka 7 (Tujuh), yang memohon kepada Majelis Hakim untuk menyatakan putusan dalam perkara ini dapat dilaksanakan terlebih dahulu, meskipun ada upaya hukum lainnya dari Tergugat, karena petitum tersebut tidak memenuhi syarat-syarat sebagaimana diatur dalam ketentuan pasal 191 RBG Jo SEMA RI Nomor 3 Tahun 2000.

Menimbang, bahwa berdasarkan ketentuan pasal 259 Rbg Jo 606a Rv pada pokoknya menyatakan "sepanjang suatu keputusan hakim mengandung hukuman untuk sesuatu yang lain dari pada pembayaran sejumlah uang, maka dapat ditentukan bahwa sepanjang atau setiap kali terhukum tidak memenuhi hukuman tersebut, olehnya harus diserahkan sejumlah uang yang besarnya ditetapkan dalam keputusan hakim dan uang tersebut dinamakan uang paksa". Oleh karena putusan dalam perkara *a quo* adalah berupa pembayaran sejumlah uang, maka Majelis Hakim berpendapat terhadap tuntutan Para Penggugat pada petitum gugatan Penggugat angka 8(Delapan) yang memohon kepada Majelis Hakim agar menghukum Tergugat untuk membayara Uang Paksa (Dwangsoom) sebesar Rp.500.000,- per/hari setiap keterlambatan Tergugat untuk melaksanakan putusan dalam perkara ini, terhitung sejak putusan dalam perkara ini berkekuatan hukum tetap, haruslah ditolak;

Menimbang, bahwa berdasarkan seluruh pertimbangan tersebut di atas, tanpa perlu lagi mempertimbangkan bukti-bukti dan alasan hukum lainnya, maka telah cukup alasan bagi Majelis Hakim untuk mengabulkan gugatan Para Penggugat sebagian dan menolak selain dan selebihnya;

Menimbang, bahwa oleh karena nilai gugatan Penggugat dalam perkara inikurang dari dari Rp150.000.000,00 (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

Halaman 31 dari 34, Putusan Nomor 100/Pdt.Sus-PHI/2022/PN.Plg.



# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

perkara inidibebankan kepada Negara dengan jumlah biaya perkara akan ditetapkan dalam amar putusan ini;

Memperhatikan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja, Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial serta pasal-pasal dari peraturan perundangan lain yang berkaitan.

## MENGADILI :

1. Mengabulkan gugatan Para Penggugat sebagian.
2. Menyatakan Pengakhiran Hubungan Kerja (PHK) Para Penggugat adalah karena alasan Tergugat melakukan efisiensi untuk mencegah kerugian.
3. Menghukum Tergugat untuk membayar kepada Para Penggugat secara Tunai seketika dan sekaligus kompensasi Pemutusan Hubungan Kerja berupa uang pesangon, uang penghargaan masa kerja dan uang penggantian hak, dengan rincian masing-masing Penggugat sebagai berikut
  - Penggugat I sebesar Rp. 9.275.802,00 (Sembilan juta dua ratus tujuh puluh lima ribu delapan ratus dua rupiah).
  - Penggugat II sebesar Rp. 9.275.802,00 (Sembilan juta dua ratus tujuh puluh lima ribu delapan ratus dua rupiah).
4. Menghukum Tergugat untuk membayar kepada Para Penggugat upah selama proses perselisihan ini berlangsung terhitung sejak bulan Maret 2020 sampai dengan Agustus 2020 (6 bulan upah), dengan rincian masing-masing Penggugat sebagai berikut :
  - Penggugat I sebesar Rp. 18.551.604,00 (Delapan belas juta lima ratus lima puluh satu ribu enam ratus empat rupiah)
  - Penggugat II sebesar Rp. 18.551.604,00 (Delapan belas juta lima ratus lima puluh satu ribu enam ratus empat rupiah)
5. Menolak gugatan Para Penggugat selain dan selebihnya.
6. Membebankan biaya yang timbul dalam perkara *a quo* kepada Negara yang hingga putusan ini diucapkan ditaksir sebesar Rp 360.000,00 (tiga ratus enam puluh ribu rupiah);

Demikianlah diputuskan dalam Rapat Permusyawaratan Majelis Hakim Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Palembang pada hari Rabu tanggal, 14 Desember 2022 oleh kami Surachmat, S.H., M.H, selaku Ketua Majelis, Agus Triawan, S.H., M.H. dan Tarsidi, S.H., M.H., selaku Hakim-Hakim

Halaman 32 dari 34, Putusan Nomor 100/Pdt.Sus-PHI/2022/PN.Plg.



## Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Anggota, Putusan tersebut diucapkan dalam persidangan yang terbuka untuk umum pada hari Rabu, tanggal 21 Desember 2022 oleh Hakim Ketua Majelis tersebut dengan didampingi oleh Hakim-hakim Anggota, dibantu oleh Suhandha, S.H., Panitera Pengganti, dihadiri oleh Kuasa Hukum Para Penggugat dan Kuasa Hukum Tergugat.

Hakim-Hakim Anggota

Hakim Ketua Majelis

Agus Triawan, S.H., M.H.

Surachmat, S.H., M.H.

Tarsidi, S.H., M.H.

Panitera Pengganti

Suhandha, S.H.

Rincian biaya perkara:

1. Panggilan : Rp 350.000,00

2. Materai: Rp. 10.000,00

Total : Rp. 360.000,00 (tiga ratus enam puluh ribu rupiah)

Halaman 33 dari 34, Putusan Nomor 100/Pdt.Sus-PHI/2022/PN.Plg.

### 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)