



PUTUSAN
Nomor 17/Pdt.Sus-PHI/2019/PN.Kdi

DEMI KEADILAN BERDASARKAN KETUHANAN YANG MAHA ESA

Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Kendari yang memeriksa dan memutus perkara perselisihan hubungan industrial pada tingkat pertama, telah menjatuhkan putusan sebagai berikut dalam perkara gugatan antara:

1. **UDIN A**, Laki-Laki, Lahir di Landono, 12 April 1978, agama Islam, Kewarganegaraan Indonesia, pekerjaan pekerja PT. Merbaujaya Indah Raya, bertempat tinggal di Pundi Wolio RT 002 Desa Asaria Kecamatan Landono Kabupaten Konawe Selatan Provinsi Sulawesi Tenggara;
 2. **YENI**, Perempuan, Lahir di Boro-Boro, 1 Mei 1982, agama Islam, Kewarganegaraan Indonesia, pekerjaan pekerja PT. Merbaujaya Indah Raya, bertempat tinggal di Pundi Wolio RT 002 Desa Asaria Kecamatan Landono Kabupaten Konawe Selatan Provinsi Sulawesi Tenggara;
 3. **RUGANIAH**, Perempuan, Lahir di Lalonggombu, 2 Desember 1973, agama Islam, Kewarganegaraan Indonesia, pekerjaan pekerja PT. Merbaujaya Indah Raya, bertempat tinggal di Jalan Teratai RT 003 RW 002 Desa Wawobende Kecamatan Landono Kabupaten Konawe Selatan Provinsi Sulawesi Tenggara;
 4. **BIKONO**, Laki-Laki, Lahir di Boro-Boro, 17 Februari 1972, agama Islam, Kewarganegaraan Indonesia, pekerjaan pekerja PT. Merbaujaya Indah Raya, bertempat tinggal di Jalan Teratai RT 003 RW 002 Desa Wawobende Kecamatan Landono Kabupaten Konawe Selatan Provinsi Sulawesi Tenggara;
 5. **TAMRIN**, Laki-Laki, Lahir di Lalohao, 10 Desember 1982, agama Islam, Kewarganegaraan Indonesia, pekerjaan pekerja PT. Merbaujaya Indah Raya, bertempat tinggal di Desa Wawobende Kecamatan Landono Kabupaten Konawe Selatan Provinsi Sulawesi Tenggara;
 6. **KUSMAN**, Laki-Laki, Lahir di Lambuya, 10 Oktober 1990, agama Islam, Kewarganegaraan Indonesia, pekerjaan pekerja PT. Merbaujaya Indah Raya, bertempat tinggal di Desa Wawobende Kecamatan Sabulakoa Kabupaten Konawe Selatan Provinsi Sulawesi Tenggara;
 7. **RAMDAN**, Laki-Laki, Lahir di Amasara, 11 Desember 1992, agama Islam, Kewarganegaraan Indonesia, pekerjaan pekerja PT. Merbaujaya Indah Raya, bertempat tinggal di Desa Wawobende Kecamatan Sabulakoa Kabupaten Konawe Selatan Provinsi Sulawesi Tenggara Selanjutnya disebut sebagai **PENGUGAT**;
- dalam hal ini memberikan kuasa **ANSELMUS A.R. MASIKU, MANSUR, S.H., SUKDAR, S.H., ZULKIFLI, S.H., SADAM HUSAIN, S.H., M.H.** adalah Advokat/Pengacara/Konsultan Hukum pada Kantor Lembaga Bantuan Hukum Kendari yang beralamat di Jl. Y.Wayong/Gn Meluhu No. 30 Kelurahan Tobuuha,
Hal. 1 dari 44 hal. Putusan Nomor 17/Pdt.Sus.PHI/2019/PN Kdi



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Kecamatan puuwatu, Kota Kendari, Propinsi Sulawesi Tenggara, berdasarkan Surat Kuasa Khusus tertanggal 01 Juli 2019 selanjutnya disebut sebagai **PENGGUGAT**;

lawan

PIMPINAN PERUSAHAAN PT.MERBAUJAYA INDAH RAYA, yang beralamat di Desa Watu-Watu Kecamatan Sabulakoa, Kabupaten Konawe Selatan Propinsi Sulawesi Tenggara, dalam hal ini diwakili oleh Kuasa Hukumnya **ANDRI DARMAWAN,SH.,MH.,CLA.,CIL.,CRA., RABDHAN PURNAMA, S.H., ARLI ZULKARNAEN, S.H.**, para Advokat pada kantor **ANDRE DARMAWAN AND ASSOCIATES LAW FIRM** yang beralamat di Jalan Mayjend S. Parman No.76 Kemaraya Kota Kendari berdasarkan Surat Kuasa Khusus tanggal 31 Oktober 2019, selanjutnya disebut sebagai **TERGUGAT**;

Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Kendari ;
Setelah membaca dan mempelajari berkas perkara yang bersangkutan;
Setelah mendengar kedua belah pihak yang berperkara;

TENTANG DUDUKNYA PERKARA

Menimbang, bahwa Penggugat dengan Surat Gugatannya tanggal 30 September 2019 yang dilampiri anjuran atau risalah penyelesaian, yang diterima dan didaftarkan di Kepaniteraan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Kendari pada tanggal 11 September 2019 dalam Register Nomor 17/Pdt.Sus-PHI/2019/PN Kdi, telah mengajukan gugatan sebagai berikut:

Adapun duduk perkara Perselisihan Hubungan Industrial adalah sebagai berikut :

1. Bahwa antara PENGGUGAT dan TERGUGAT telah terjadi Sengketa Hubungan Industrial;
2. Bahwa PENGGUGAT adalah pekerja yang telah bekerja pada perusahaan TERGUGAT, masing-masing PENGGUGAT memiliki masa kerja yang saling berbeda;
3. Bahwa PENGGUGAT adalah pekerja yang loyal pada perusahaan. Dengan Deskripsi kerja yang dilakukan oleh PENGGUGAT adalah semprot ilalang, semprot buah dan membersihkan rumput sebagaimana yang telah disepakati dengan pihak perusahaan yang dilakukan setiap hari kerja;
4. Bahwa PENGGUGAT selama bekerja pada TERGUGAT tidak pernah sama sekali dibuatkan Perjanjian Kontrak baik untuk Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) maupun Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT);

Hal. 2 dari 44 hal.Putusan Nomor 17/Pdt.Sus.PHI/2019/PN Kdi



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

5. Bahwa karena Penggugat sejak pertama kali bekerja tidak ada Perjanjian Kerja maka secara Mutatis Mutandis Penggugat berstatus sebagai PKWTT.
6. Bahwa PENGGUGAT bekerja dalam sebulan dengan upah perhari sebesar Rp. 87.000,- (delapan puluh tujuh ribu rupiah), sehingga dirata-ratakan dalam sebulan pekerja/Penggugat menerima upah sebesar Rp. 1.653.000,- (satu juta enam ratus lima puluh tiga ribu rupiah) setiap bulannya ditahun 2018;
7. Bahwa Penggugat PENGGUGAT selama bekerja kepada TERGUGAT, telah membayar upah tidak sesuai dengan ketentuan upah Minimum Provinsi sebesar Rp. 2.177.053,- (dua juta seratus tujuh puluh tujuh lima puluh tiga rupiah) sebagaimana Peraturan Gubernur Sulawesi Tenggara Nomor 62 Tahun 2017 tentang Penetapan Upah Minimum Provinsi dan Upah Minimum Sektoral Provinsi Sulawesi Tenggara Tahun 2018;
8. Bahwa PENGGUGAT selama bekerja kepada TERGUGAT tidak mendapatkan hak normatifnya, hal ini ditandai dengan mempekerjakan buruh/pekerja dibawah upah minimum dan juga PENGGUGAT tidak mendapatkan Tunjangan Hari Raya (THR) Keagamaan tahun 2018, sebagaimana tertuang dalam Pasal 2 ayat (1) Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 06/MEN/2016 Tentang Tunjangan Hari Raya (THR) Keagamaan bagi Pekerja/Buruh di Perusahaan;
9. Bahwa untuk itu PENGGUGAT telah melakukan Upaya Bipartit dan Tripartit agar TERGUGAT membayar hak-hak normatif PENGGUGAT. Selanjutnya karena tidak ada kesepakatan antara PENGGUGAT dan TERGUGAT, Mediator Dinas Transmigrasi dan Tenaga Kerja Pemerintah Provinsi Sulawesi Tenggara mengeluarkan Anjuran dengan Nomor 565/377 Tanggal 23 Juli 2018. Selanjutnya Penggugat mengajukan gugatan pada Pengadilan Hubungan Industrial seperti dimaksud pada Pasal 24 ayat 1 dan ayat 2 UU Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial. Selanjutnya Penggugat melampirkan Anjuran dan Risalah Penyelesaian Hubungan Industrial seperti yang diwajibkan pada pasal 83 ayat 1 UU Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial;
10. Bahwa PENGGUGAT telah bekerja pada TERGUGAT, sebagaimana tertulis dalam Anjuran Mediator Dinas Transmigrasi dan Tenaga Kerja Pemerintah Provinsi Sulawesi Tenggara mengeluarkan Anjuran dengan Nomor 565/377 Tanggal 23 Juli 2018, masing-masing sebagai berikut :

Hal. 3 dari 44 hal. Putusan Nomor 17/Pdt.Sus.PHI/2019/PN Kdi



No	Nama	Alamat	Masa Kerja
1.	UDIN A	Desa Asaria	3 tahun 11 bulan
2.	YENI	Desa Asaria	4 tahun 1 bulan
3.	RUGANIAH	Desa Wawobende	3 tahun 1 bulan
4.	BIKONO	Desa Wawobende	3 tahun 1 bulan
5.	TAMRIN	Desa Wawobende	1 Tahun 4 bulan
6.	KUSMAN	Desa Wawobende	11 bulan
7.	RAMDAN	Desa Wawobende	10 bulan

11. Bahwa TERGUGAT telah melakukan/memberikan upah dibawah upah minimum dan tidak membayarkan Tunjangan Hari Raya (THR) Keagamaan sejak PENGGUGAT mulai bekerja hingga dengan dikeluarkannya Anjuran dengan Nomor 565/377 Tanggal 23 Juli 2018 oleh Mediator Dinas Transmigrasi dan Tenaga Kerja Pemerintah Provinsi Sulawesi Tenggara. Sehingga TERGUGAT wajib membayar kekurangan upah dan Tunjangan Hari Raya (THR) Keagamaan sebagai berikut :

a. PENGGUGAT atas nama Udin A : masa kerja 3 tahun 11 bulan

- Kekurangan Upah; Peraturan Gubernur Sulawesi Tenggara Nomor 69 Tahun 2014 Upah Minimum Rp. 1.652.000,-
Penggugat menerima upah bulan Januari 2015 sampai dengan Desember 2015 sebesar Rp. 1.653.000,- dikurang Rp. 1.652.000,- = Rp. 1000,- x 12 bulan kekurangan upah = Rp. 12.000,-
- Kekurangan Upah; Peraturan Gubernur Sulawesi Tenggara Nomor 54 Tahun 2015 Upah Minimum Rp. 1.850.000,-
Penggugat menerima upah bulan Januari 2016 sampai dengan Desember 2016 sebesar Rp. 1.653.000,- dikurang Rp. 1.850.000,- = Rp. 197.000,- x 12 bulan kekurangan upah = Rp. 2.364.000,-
- Kekurangan Upah; Peraturan Gubernur Sulawesi Tenggara Nomor 36 Tahun 2016 Upah Minimum Rp. 2.002.625,-
Penggugat menerima upah bulan Januari 2017 sampai dengan Desember 2017 sebesar Rp. 1.653.000,- dikurang Rp. 2.002.625,- = Rp. 349.625,- x 12 bulan kekurangan upah = Rp. 4.195.500,-
- Kekurangan Upah; Peraturan Gubernur Sulawesi Tenggara Nomor 62 Tahun 2017 Upah Minimum Rp. 2.177.053,-

Hal. 4 dari 44 hal. Putusan Nomor 17/Pdt.Sus.PHI/2019/PN Kdi



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Penggugat menerima upah bulan Januari 2018 sampai dengan Juli 2018 sebesar Rp. 1.653.000,- dikurang Rp. 2.177.053,- = Rp. 524.053,-x 7 bulan kekurangan upah = Rp. 3.668.371,-

- **Total kekurangan upah Rp. 10.239.871,-**
- **Tunjangan Hari Raya (THR) Keagamaan 1 bulan upah sebesar Rp. 2.177.053,-**

b. PENGGUGAT atas nama YENI : masa kerja 4 tahun 1 bulan

- Kekurangan Upah; Peraturan Gubernur Sulawesi Tenggara Nomor 54 Tahun 2015 Upah Minimum Rp. 1.850.000,-

Penggugat menerima upah bulan Januari 2016 sampai dengan Desember 2016 sebesar Rp. 1.653.000,- dikurang Rp. 1.850.000,- = Rp. 197.000,-x 12 bulan kekurangan upah = Rp. 2.364.000,-

- Kekurangan Upah; Peraturan Gubernur Sulawesi Tenggara Nomor 36 Tahun 2016 Upah Minimum Rp. 2.002.625,-

Penggugat menerima upah bulan Januari 2017 sampai dengan Desember 2017 sebesar Rp. 1.653.000,- dikurang Rp. 2.002.625,- = Rp. 349.625,-x 12 bulan kekurangan upah = Rp. 4.195.500,-

- Kekurangan Upah; Peraturan Gubernur Sulawesi Tenggara Nomor 62 Tahun 2017 Upah Minimum Rp. 2.177.053,-

Penggugat menerima upah bulan Januari 2018 sampai dengan desember 2018 sebesar Rp. 1.653.000,- dikurang Rp. 2.177.053,- = Rp. 524.053,-x 12 bulan kekurangan upah = Rp. 6.288.636,-

- **Total kekurangan upah Rp. 12.848.136,-**
- **Tunjangan Hari Raya (THR) Keagamaan 1 bulan upah sebesar Rp. 2.177.053,-**

c. PENGGUGAT atas nama RUGANIAH : masa kerja 3 tahun 1 bulan

- Kekurangan Upah; Peraturan Gubernur Sulawesi Tenggara Nomor 54 Tahun 2015 Upah Minimum Rp. 1.850.000,-

Penggugat menerima upah bulan Januari 2016 sampai dengan Desember 2016 sebesar Rp. 1.653.000,- dikurang Rp. 1.850.000,- = Rp. 197.000,-x 12 bulan kekurangan upah = Rp. 2.364.000,-

- Kekurangan Upah; Peraturan Gubernur Sulawesi Tenggara Nomor 36 Tahun 2016 Upah Minimum Rp. 2.002.625,-

Penggugat menerima upah bulan Januari 2017 sampai dengan Desember 2017 sebesar Rp. 1.653.000,- dikurang Rp. 2.002.625,- = Rp. 349.625,-x 12 bulan kekurangan upah = Rp. 4.195.500,-

- Kekurangan Upah; Peraturan Gubernur Sulawesi Tenggara Nomor 62 Tahun 2017 Upah Minimum Rp. 2.177.053,-

Hal. 5 dari 44 hal. Putusan Nomor 17/Pdt.Sus.PHI/2019/PN Kdi

Disclaimer

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



Penggugat menerima upah bulan Januari 2018 sampai dengan desember 2018 sebesar Rp. 1.653.000,- dikurang Rp. 2.177.053,- = Rp. 524.053,-
12 bulan kekurangan upah = Rp. 6.288.636,-

- Kekurangan Upah; Peraturan Gubernur Sulawesi Tenggara Nomor 84 Tahun 2017 Upah Minimum Rp. 2.361.810,-

Total kekurangan upah Rp. 12.848.136,-

Tunjangan Hari Raya (THR) Keagamaan 1 bulan upah sebesar Rp. Rp. 2.177.053,-

d. PENGGUGAT atas nama BIKONO : masa kerja 3 tahun 1 bulan

- Kekurangan Upah; Peraturan Gubernur Sulawesi Tenggara Nomor 54 Tahun 2015 Upah Minimum Rp. 1.850.000,-

Penggugat menerima upah bulan Januari 2016 sampai dengan Desember 2016 sebesar Rp. 1.653.000,- dikurang Rp. 1.850.000,- = Rp. 197.000,-
12 bulan kekurangan upah = Rp. 2.364.000,-

- Kekurangan Upah; Peraturan Gubernur Sulawesi Tenggara Nomor 36 Tahun 2016 Upah Minimum Rp. 2.002.625,-

Penggugat menerima upah bulan Januari 2017 sampai dengan Desember 2017 sebesar Rp. 1.653.000,- dikurang Rp. 2.002.625,- = Rp. 349.625,-
12 bulan kekurangan upah = Rp. 4.195.500,-

- Kekurangan Upah; Peraturan Gubernur Sulawesi Tenggara Nomor 62 Tahun 2017 Upah Minimum Rp. 2.177.053,-

Penggugat menerima upah bulan Januari 2018 sampai dengan desember 2018 sebesar Rp. 1.653.000,- dikurang Rp. 2.177.053,- = Rp. 524.053,-
12 bulan kekurangan upah = Rp. 6.288.636,-

Total kekurangan upah Rp. 12.848.136,-

Tunjangan Hari Raya (THR) Keagamaan 1 bulan upah sebesar Rp. 2.177.053,-

e. PENGGUGAT atas nama TAMRIN : masa kerja 1 Tahun 4 bulan

- Kekurangan Upah; Peraturan Gubernur Sulawesi Tenggara Nomor 36 Tahun 2016 Upah Minimum Rp. 2.002.625,-

Penggugat menerima upah bulan Januari 2017 sampai dengan Desember 2017 sebesar Rp. 1.653.000,- dikurang Rp. 2.002.625,- = Rp. 349.625,-
12 bulan kekurangan upah = Rp. 4.195.500,-

- Kekurangan Upah; Peraturan Gubernur Sulawesi Tenggara Nomor 62 Tahun 2017 Upah Minimum Rp. 2.177.053,-

Penggugat menerima upah bulan Januari 2018 sampai dengan desember 2018 sebesar Rp. 1.653.000,- dikurang Rp. 2.177.053,- = Rp. 524.053,-
4 bulan kekurangan upah = Rp. 2.096.212,-

Hal. 6 dari 44 hal. Putusan Nomor 17/Pdt.Sus.PHI/2019/PN Kdi



Total kekurangan upah Rp. 6.291.712,-

- **Tunjangan Hari Raya (THR) Keagamaan 1 bulan upah sebesar Rp. 2.177.053,-**

f. PENGGUGAT atas nama KUSMAN : masa kerja 11 bulan

- Kekurangan Upah; Peraturan Gubernur Sulawesi Tenggara Nomor 62 Tahun 2017 Upah Minimum Rp. 2.177.053,-

Penggugat menerima upah bulan Januari 2018 sampai dengan nopember 2018 sebesar Rp. 1.653.000,- dikurang Rp. 2.177.053,- = Rp. 524.053,-
11 bulan kekurangan upah = Rp. 5.764.583,-

Total kekurangan upah sebesar Rp. 5.764.583,-

Tunjangan Hari Raya (THR) Keagamaan 1 bulan upah sebesar Rp. 2.177.053,-

g. PENGGUGAT atas nama RAMDAN : masa kerja 10 bulan

- Kekurangan Upah; Peraturan Gubernur Sulawesi Tenggara Nomor 62 Tahun 2017 Upah Minimum Rp. 2.177.053,-

Penggugat menerima upah bulan Januari 2018 sampai dengan nopember 2018 sebesar Rp. 1.653.000,- dikurang Rp. 2.177.053,- = Rp. 524.053,-
10 bulan kekurangan upah = Rp. 5.764.583,-

Total kekurangan upah sebesar Rp. 5.240.530,-

Tunjangan Hari Raya (THR) Keagamaan 1 bulan upah sebesar Rp. 2.177.053,-

12. Bahwa Tergugat melakukan Pemutusan Hubungan Kerja karena Penggugat mempertanyakan tentang tunjangan hari raya. Tergugat melakukan PHK dengan cara meminta Penggugat tidak masuk kerja lagi namun tidak jelaskan alasan kenapa Penggugat tidak isinkan bekerja kembali.

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

14. Bahwa gugatan PENGGUGAT ini didasarkan atas alasan-alasan yang berdasarkan hukum dan bukti-bukti yang kuat, maka kiranya Majelis Hakim Yang Mulia berkenan untuk mengabulkan seluruh gugatan PENGGUGAT terlebih dahulu (serta merta) walaupun ada upaya hukum Kasasi atau perlawanan dari TERGUGAT;



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

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

Primer :

1. Mengabulkan gugatan PENGGUGAT untuk seluruhnya;
2. Menyatakan PENGGUGAT dan TERGUGAT memiliki hubungan hukum yaitu Hubungan Kerja;
3. Menyatakan status Penggugat sebagai pekerja tetap dengan Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT);
4. Menyatakan TERGUGAT untuk membayar Upah PENGGUGAT sesuai dengan upah Minimum Provinsi setiap tahunnya;
5. Menghukum TERGUGAT untuk membayarkan hak PENGGUGAT berupa kekurangan upah selama bekerja dan Tunjangan Hari Raya (THR) Keagamaan di tahun 2018, dengan rincian sebagai berikut :
 - a. PENGGUGAT atas nama Udin A : masa kerja 3 tahun 11 bulan
 - Kekurangan Upah; Peraturan Gubernur Sulawesi Tenggara Nomor 69 Tahun 2014 Upah Minimum Rp. 1.652.000,-
Penggugat menerima upah bulan Januari 2015 sampai dengan Desember 2015 sebesar Rp. 1.653.000,- dikurang Rp. 1.652.000,- = Rp. 1000,- x 12 bulan kekurangan upah = Rp. 12.000,-
 - Kekurangan Upah; Peraturan Gubernur Sulawesi Tenggara Nomor 54 Tahun 2015 Upah Minimum Rp. 1.850.000,-
Penggugat menerima upah bulan Januari 2016 sampai dengan Desember 2016 sebesar Rp. 1.653.000,- dikurang Rp. 1.850.000,- = Rp. 197.000,- x 12 bulan kekurangan upah = Rp. 2.364.000,-
 - Kekurangan Upah; Peraturan Gubernur Sulawesi Tenggara Nomor 36 Tahun 2016 Upah Minimum Rp. 2.002.625,-
Penggugat menerima upah bulan Januari 2017 sampai dengan Desember 2017 sebesar Rp. 1.653.000,- dikurang Rp. 2.002.625,- = Rp. 349.625,- x 12 bulan kekurangan upah = Rp. 4.195.500,-
 - Kekurangan Upah; Peraturan Gubernur Sulawesi Tenggara Nomor 62 Tahun 2017 Upah Minimum Rp. 2.177.053,-
Penggugat menerima upah bulan Januari 2018 sampai dengan Juli 2018 sebesar Rp. 1.653.000,- dikurang Rp. 2.177.053,- = Rp. 524.053,- x 7 bulan kekurangan upah = Rp. 3.668.371,-
 - **Total kekurangan upah Rp. 10.239.871,-**

Hal. 8 dari 44 hal. Putusan Nomor 17/Pdt.Sus.PHI/2019/PN Kdi



- **Tunjangan Hari Raya (THR) Keagamaan 1 bulan upah sebesar Rp. 2.177.053,**

b. PENGGUGAT atas nama YENI : masa kerja 4 tahun 1 bulan

- Kekurangan Upah; Peraturan Gubernur Sulawesi Tenggara Nomor 54 Tahun 2015 Upah Minimum Rp. 1.850.000,-
Penggugat menerima upah bulan Januari 2016 sampai dengan Desember 2016 sebesar Rp. 1.653.000,- dikurang Rp. 1.850.000,- = Rp. 197.000,-x
12 bulan kekurangan upah = Rp. 2.364.000,-
- Kekurangan Upah; Peraturan Gubernur Sulawesi Tenggara Nomor 36 Tahun 2016 Upah Minimum Rp. 2.002.625,-
Penggugat menerima upah bulan Januari 2017 sampai dengan Desember 2017 sebesar Rp. 1.653.000,- dikurang Rp. 2.002.625,- = Rp. 349.625,-x
12 bulan kekurangan upah = Rp. 4.195.500,-
- Kekurangan Upah; Peraturan Gubernur Sulawesi Tenggara Nomor 62 Tahun 2017 Upah Minimum Rp. 2.177.053,-
Penggugat menerima upah bulan Januari 2018 sampai dengan desember 2018 sebesar Rp. 1.653.000,- dikurang Rp. 2.177.053,- = Rp. 524.053,-x
12 bulan kekurangan upah = Rp. 6.288.636,-
- **Total kekurangan upah Rp. 12.848.136,-**
- **Tunjangan Hari Raya (THR) Keagamaan 1 bulan upah sebesar Rp. 2.177.053,-**

c. PENGGUGAT atas nama RUGANIAH : masa kerja 3 tahun 1 bulan

- Kekurangan Upah; Peraturan Gubernur Sulawesi Tenggara Nomor 54 Tahun 2015 Upah Minimum Rp. 1.850.000,-
Penggugat menerima upah bulan Januari 2016 sampai dengan Desember 2016 sebesar Rp. 1.653.000,- dikurang Rp. 1.850.000,- = Rp. 197.000,-x
12 bulan kekurangan upah = Rp. 2.364.000,-
- Kekurangan Upah; Peraturan Gubernur Sulawesi Tenggara Nomor 36 Tahun 2016 Upah Minimum Rp. 2.002.625,-
Penggugat menerima upah bulan Januari 2017 sampai dengan Desember 2017 sebesar Rp. 1.653.000,- dikurang Rp. 2.002.625,- = Rp. 349.625,-x
12 bulan kekurangan upah = Rp. 4.195.500,-
- Kekurangan Upah; Peraturan Gubernur Sulawesi Tenggara Nomor 62 Tahun 2017 Upah Minimum Rp. 2.177.053,-
Penggugat menerima upah bulan Januari 2018 sampai dengan desember 2018 sebesar Rp. 1.653.000,- dikurang Rp. 2.177.053,- = Rp. 524.053,-x
12 bulan kekurangan upah = Rp. 6.288.636,-

Hal. 9 dari 44 hal. Putusan Nomor 17/Pdt.Sus.PHI/2019/PN Kdi



- Kekurangan Upah; Peraturan Gubernur Sulawesi Tenggara Nomor 84 Tahun 2017 Upah Minimum Rp. 2.361.810,-

Total kekurangan upah Rp. 12.848.136,-

Tunjangan Hari Raya (THR) Keagamaan 1 bulan upah sebesar Rp.

Rp. 2.177.053,-

d. PENGGUGAT atas nama BIKONO : masa kerja 3 tahun 1 bulan

- Kekurangan Upah; Peraturan Gubernur Sulawesi Tenggara Nomor 54 Tahun 2015 Upah Minimum Rp. 1.850.000,-

Penggugat menerima upah bulan Januari 2016 sampai dengan Desember 2016 sebesar Rp. 1.653.000,- dikurang Rp. 1.850.000,- = Rp. 197.000,-
12 bulan kekurangan upah = Rp. 2.364.000,-

- Kekurangan Upah; Peraturan Gubernur Sulawesi Tenggara Nomor 36 Tahun 2016 Upah Minimum Rp. 2.002.625,-

Penggugat menerima upah bulan Januari 2017 sampai dengan Desember 2017 sebesar Rp. 1.653.000,- dikurang Rp. 2.002.625,- = Rp. 349.625,-
12 bulan kekurangan upah = Rp. 4.195.500,-

- Kekurangan Upah; Peraturan Gubernur Sulawesi Tenggara Nomor 62 Tahun 2017 Upah Minimum Rp. 2.177.053,-

Penggugat menerima upah bulan Januari 2018 sampai dengan desember 2018 sebesar Rp. 1.653.000,- dikurang Rp. 2.177.053,- = Rp. 524.053,-
12 bulan kekurangan upah = Rp. 6.288.636,-

Total kekurangan upah Rp. 12.848.136,-

Tunjangan Hari Raya (THR) Keagamaan 1 bulan upah sebesar Rp.

2.177.053,-

e. PENGGUGAT atas nama TAMRIN : masa kerja 1 Tahun 4 bulan

- Kekurangan Upah; Peraturan Gubernur Sulawesi Tenggara Nomor 36 Tahun 2016 Upah Minimum Rp. 2.002.625,-

Penggugat menerima upah bulan Januari 2017 sampai dengan Desember 2017 sebesar Rp. 1.653.000,- dikurang Rp. 2.002.625,- = Rp. 349.625,-
12 bulan kekurangan upah = Rp. 4.195.500,-

- Kekurangan Upah; Peraturan Gubernur Sulawesi Tenggara Nomor 62 Tahun 2017 Upah Minimum Rp. 2.177.053,-

Penggugat menerima upah bulan Januari 2018 sampai dengan desember 2018 sebesar Rp. 1.653.000,- dikurang Rp. 2.177.053,- = Rp. 524.053,-
4 bulan kekurangan upah = Rp. 2.096.212,-

Total kekurangan upah Rp. 6.291.712,-

- **Tunjangan Hari Raya (THR) Keagamaan 1 bulan upah sebesar Rp.**

2.177.053,-

Hal. 10 dari 44 hal. Putusan Nomor 17/Pdt.Sus.PHI/2019/PN Kdi



- f. PENGGUGAT atas nama KUSMAN : masa kerja 11 bulan
- Kekurangan Upah; Peraturan Gubernur Sulawesi Tenggara Nomor 62 Tahun 2017 Upah Minimum Rp. 2.177.053,-
Penggugat menerima upah bulan Januari 2018 sampai dengan nopember 2018 sebesar Rp. 1.653.000,- dikurang Rp. 2.177.053,- = Rp. 524.053,-x 11 bulan kekurangan upah = Rp. 5.764.583,-
Total kekurangan upah sebesar Rp. 5.764.583,-
Tunjangan Hari Raya (THR) Keagamaan 1 bulan upah sebesar Rp. 2.177.053,-

- g. PENGGUGAT atas nama RAMDAN : masa kerja 10 bulan
- Kekurangan Upah; Peraturan Gubernur Sulawesi Tenggara Nomor 62 Tahun 2017 Upah Minimum Rp. 2.177.053,-
Penggugat menerima upah bulan Januari 2018 sampai dengan nopember 2018 sebesar Rp. 1.653.000,- dikurang Rp. 2.177.053,- = Rp. 524.053,-x 10 bulan kekurangan upah = Rp. 5.764.583,-
Total kekurangan upah sebesar Rp. 5.240.530,-
Tunjangan Hari Raya (THR) Keagamaan 1 bulan upah sebesar Rp. 2.177.053,-

Total keseluruhan kekurangan upah PENGGUGAT **Rp. 54.517.104,- (lima puluh empat juta lima ratus tujuh belas ribu seratus empat rupiah rupiah);**

Total Tunjangan Hari Raya (THR) Keagamaan PENGGUGAT sebesar **Rp. 15.239.371,- (lima belas juta dua ratus tiga puluh sembilan juta tiga ratus tujuh puluh satu rupiah);**

6. Menyatakan Sita Jaminan adalah sah dan berharga atas barang bergerak atau tidak bergerak Tergugat karena sifatnya atau karena Undang-undang.
7. Menyatakan Putusan ini telah dapat dilaksanakan dan memerintahkan kepada TERGUGAT untuk melaksanakannya meskipun ada pernyataan kasasi dari TERGUGAT.
8. Membebankan biaya perkara pada TERGUGAT.

Subsider:

Apabila pengadilan berpendapat lain maka Penggugat mohon putusan yang seadil-adilnya (**Ex Aequo Et Bono**)

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

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

Hal. 11 dari 44 hal. Putusan Nomor 17/Pdt.Sus.PHI/2019/PN Kdi



Menimbang bahwa, pemeriksaan dilanjutkan dengan membaca gugatan yang isisnya tetap dipertahankan oleh Penggugat;

Menimbang bahwa, terhadap gugatan Penggugat, Tergugat telah mengajukan Jawaban tertulis pada tanggal 14 November 2019 yang pada Pokoknya Menguraikan hal – hal sebagai berikut;

A. DALAM EKSEPSI

1. Tergugat mohon kepada yang mulia Majelis Hakim untuk menyatakan Gugatan Penggugat tidak dapat diterima karena :
 - a. Penggugat tidak mempunyai kedudukan hukum (*legal standing*) untuk mengajukan Gugatan;
 - b. Gugatan Penggugat kabur (*obscur libel*) karena dalam Posita maupun Petitum gugatan tidak jelas dan saling bertentangan.
2. Bahwa Penggugat tidak memiliki kedudukan hukum (*legal standing*) dalam mengajukan gugatan karena antara Penggugat dan Tergugat sudah tidak memiliki hubungan pekerjaan dengan berakhirnya jangka waktu Perjanjian Kerja Harian Lepas antara Tergugat dan Penggugat pada bulan Juli 2018, sebagaimana dalam ketentuan Pasal 61 ayat (1) Undang-undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang menyatakan bahwa:

(1) *Perjanjian kerja berakhir apabila :*

 - a. *Pekerja meninggal dunia;*
 - b. **berakhirnya jangka waktu perjanjian kerja;**
 - c. *adanya putusan pengadilan dan/atau putusan atau penetapan lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang telah mempunyai kekuatan hukum tetap;atau*
 - d. *adanya keadaan atau kejadian tertentu yang dicantumkan dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama yang dapat menyebabkan berakhirnya hubungan kerja.*
3. Bahwa dalam posita pada angka 12 (dua belas), Penggugat menyatakan Tergugat telah melakukan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) sementara dalam petitumnya tidak ada tuntutan terkait masalah Pemutusan Hubungan Kerja apakah PHK yang dilakukan Penggugat dinyatakan sah atau tidak sah menurut hukum , karena terhadap tuntutan PHK mempunyai 2 konsekwensi hukum yang berbeda, yaitu apabila PHK dinyatakan sah menurut hukum maka secara hukum hubungan kerja antara Penggugat dan Tergugat telah putus dan berakhir sehingga Penggugat wajib untuk membayarkan hak-hak Penggugat akibat PHK tersebut, dan apabila PHK dinyatakan batal demi hukum maka secara hukum Penggugat kembali bekerja kepada Tergugat;

Hal. 12 dari 44 hal. Putusan Nomor 17/Pdt.Sus.PHI/2019/PN Kdi



4. Bahwa dalam posita angka 12 (dua belas) Penggugat menyatakan telah di PHK oleh Tergugat dan dalam petitum pada angka 2 (dua) dan 3 (tiga) Penggugat meminta agar Majelis Hakim menyatakan bahwa Penggugat dan Tergugat memiliki hubungan kerja dan meminta agar Majelis Hakim menyatakan bahwa Penggugat sebagai PKWTT, sehingga menjadi pertanyaan apa yang menjadi alasan hukum (*ratio legis*) Penggugat meminta dinyatakan sebagai PKWTT, sementara dalam posita Penggugat menyatakan telah di PHK oleh Tergugat, seharusnya sebelum Penggugat meminta untuk dinyatakan sebagai PKWTT dalam petitumnya, terlebih dahulu Penggugat meminta agar PHK yang dilakukan oleh Tergugat dinyatakan batal demi hukum, sehingga Penggugat dapat terus bekerja kepada Tergugat dengan status PKWTT ;
5. Bahwa dalam gugatannya Penggugat menyatakan hal-hal yang saling bertentangan terkait dengan masa kerja dan tuntutan kekurangan upah selama penggugat bekerja sehingga masa kerja penggugat tidak jelas demikian pula dengan tuntutan kekurangan upah selama penggugat bekerja;
6. Bahwa dalam posita Penggugat pada angka 10 (sepuluh) menyatakan tentang masa kerja dari Penggugat sebagaimana tertulis dalam Anjuran Mediator Dinas Transmigrasi dan Tenaga Kerja Pemerintah Provinsi Sulawesi Tenggara adalah :

No	Nama	Alamat	Masa Kerja
1	UDIN A.	Desa Asaria	3 tahun 11 bulan
2	YENI	Desa Asaria	4 tahun 1 bulan
3	RUGANIAH	Desa Wawobende	3 tahun 1 bulan
4	BIKONO	Desa Wawobende	3 tahun 1 bulan
5	TAMRIN	Desa Wawobende	1 tahun 4 bulan
6	KUSMAN	Desa Wawobende	11 bulan
7	RAMDAN	Desa Wawobende	10 tahun

Kemudian dalam posita penggugat pada angka 7 (tujuh) menyatakan bahwa “*Penggugat selama bekerja kepada Tergugat telah membayar upah tidak sesuai dengan ketentuan upah minimum provinsi.....*” **sementara dalam Posita pada angka 11 (sebelas) dan Petitum angka 5 (lima), Penggugat menuntut pembayaran kekurangan upah yang tidak sesuai dengan masa kerja yang telah di dalilkan dalam posita angka 10 (sepuluh) dan dikuatkan dalam posita angka 7 (tujuh) bahwa penggugat telah menerima upah yang tidak sesuai selama bekerja kepada tergugat;**

Hal. 13 dari 44 hal. Putusan Nomor 17/Pdt.Sus.PHI/2019/PN Kdi



7. Bahwa dalil-dalil yang saling bertentangan dapat dicermati dalam posita Penggugat pada angka 11 (sebelas) dan Petitum pada angka 5 (lima) bertentangan dengan posita pada angka 10 (sepuluh) dan angka 7 (tujuh) yaitu:

a. UDIN A. masa kerja dalam posita pada angka 10 (sepuluh) adalah 3 tahun 11 bulan, sementara dalam posita pada angka 11 (sebelas) dan Petitum pada angka 5 (lima) disebutkan bahwa;

- Kekurangan upah dari bulan Januari - Desember tahun 2015 adalah selama 12 bulan;
- Kekurangan upah dari bulan Januari - Desember tahun 2016 adalah selama 12 bulan;
- Kekurangan upah dari bulan Januari - Desember tahun 2017 adalah selama 12 bulan;
- Kekurangan upah dari bulan Januari - Juli tahun 2018 adalah selama 7 bulan;

Sehingga bila dihitung kekurangan upah dari UDIN A. yang dituntut oleh penggugat dalam petitum angka 5 (lima) adalah **3 tahun 7 bulan** hal ini bertentangan dengan posita pada angka 10 (sepuluh) dan angka 7 (tujuh) yang menyatakan bahwa selama bekerja telah menerima upah tidak sesuai dengan ketentuan upah minimum provinsi dengan masa kerja **3 tahun 11 bulan**;

b. YENI masa kerja dalam posita pada angka 10 (sepuluh) adalah 4 tahun 1 bulan, sementara dalam posita pada angka 11 (sebelas) dan Petitum pada angka 5 (lima) disebutkan bahwa:

- Kekurangan upah dari bulan Januari – Desember tahun 2016 adalah selama 12 bulan;
- Kekurangan upah dari bulan Januari – Desember tahun 2017 adalah selama 12 bulan;
- Kekurangan upah dari bulan Januari- Desember tahun 2018 adalah selama 12 bulan;

Sehingga bila dihitung kekurangan upah dari YENI yang dituntut oleh penggugat dalam petitum angka 5 (lima) hanya **3 tahun** hal ini bertentangan dengan posita pada angka 10 (sepuluh) dan angka 7 (tujuh) yang menyatakan bahwa selama bekerja telah menerima upah tidak sesuai dengan ketentuan upah minimum provinsi dengan masa kerja **4 tahun 1 bulan**;

c. RUGANIAH masa kerja dalam posita pada angka 10 (sepuluh) adalah 3 tahun 1 bulan, sementara dalam posita pada angka 11 (sebelas) dan Petitum pada angka 5 (lima) disebutkan bahwa:

Hal. 14 dari 44 hal. Putusan Nomor 17/Pdt.Sus.PHI/2019/PN Kdi



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

- Kekurangan upah dari bulan Januari – Desember tahun 2016 adalah selama 12 bulan;
- Kekurangan upah dari bulan Januari – Desember tahun 2017 adalah selama 12 bulan;
- Kekurangan upah dari bulan Januari- Desember tahun 2018 adalah selama 12 bulan;

Sehingga bila dihitung kekurangan upah dari RUGANIAH yang dituntut oleh penggugat dalam petitum angka 5 (lima) adalah **3 tahun** hal ini bertentangan dengan posita pada angka 10 (sepuluh) dan angka 7 (tujuh) yang menyatakan bahwa selama bekerja telah menerima upah tidak sesuai dengan ketentuan upah minimum provinsi dengan masa kerja **3 tahun 1 bulan**;

d. BIKONO masa kerja dalam posita pada angka 10 (sepuluh) adalah 3 tahun 1 bulan, sementara dalam posita pada angka 11 (sebelas) dan Petitum pada angka 5 (lima) disebutkan bahwa:

- Kekurangan upah dari bulan Januari – Desember tahun 2016 adalah selama 12 bulan;
- Kekurangan upah dari bulan Januari- Desember tahun 2017 adalah selama 12 bulan;
- Kekurangan upah dari bulan Januari- Desember tahun 2018 adalah selama 12 bulan;

Sehingga bila dihitung kekurangan upah dari BIKONO yang dituntut oleh penggugat dalam petitum angka 5 (lima) adalah **3 tahun** hal ini bertentangan dengan posita pada angka 10 (sepuluh) dan angka 7 (tujuh) yang menyatakan bahwa selama bekerja telah menerima upah tidak sesuai dengan ketentuan upah minimum provinsi dengan masa kerja **3 tahun 1 bulan**;

e. TAMRIN masa kerja dalam posita pada angka 10 (sepuluh) adalah 1 tahun 4 bulan, sementara dalam posita pada angka 11 (sebelas) dan Petitum pada angka 5 (lima) disebutkan bahwa:

- Kekurangan upah dari bulan Januari- Desember tahun 2017 adalah selama 12 bulan;
- Kekurangan upah dari bulan Januari- Desember tahun 2018 adalah selama 12 bulan;

Sehingga bila dihitung kekurangan upah dari TAMRIN yang dituntut oleh penggugat dalam petitum angka 5 (lima) adalah **2 tahun** hal ini bertentangan dengan posita pada angka 10 (sepuluh) dan angka 7 (tujuh) yang menyatakan bahwa selama bekerja telah menerima upah tidak sesuai

Hal. 15 dari 44 hal. Putusan Nomor 17/Pdt.Sus.PHI/2019/PN Kdi



dengan ketentuan upah minimum provinsi dengan masa kerja **1 tahun 4 bulan**;

- f. RAMDAN masa kerja dalam posita pada angka 10 (sepuluh) adalah 10 bulan, sementara dalam posita pada angka 11 (sebelas) dan Petitum pada angka 5 (lima) disebutkan bahwa:

- Kekurangan upah dari bulan Januari- Nopember tahun 2018 adalah selama 11 bulan;

Sehingga bila dihitung kekurangan upah dari RAMDAN yang dituntut oleh penggugat dalam petitum angka 5 (lima) adalah **11 bulan** hal ini bertentangan dengan posita pada angka 10 (sepuluh) dan angka 7 (tujuh) yang menyatakan bahwa selama bekerja telah menerima upah tidak sesuai dengan ketentuan upah minimum provinsi dengan masa kerja **10 bulan**;

8. Bahwa dalam Putusan Mahkamah Agung RI Nomor 720 K/Pdt/1997, tanggal 7 Maret 1999 menyatakan: *“Suatu gugatan perdata harus didasarkan dan didukung oleh posita/dalil- dalil gugatannya yang diuraikan secara jelas, sehingga akan nampak adanya hubungan yang berkaitan satu sama lain dengan petitumnya. Bilamana hubungan antara posita dengan petitum, tidak ada atau tidak jelas, maka menjadikan gugatan tersebut adalah kabur, sehingga menurut acara perdata, gugatan yang berkualitas demikian, harus dinyatakan tidak dapat diterima”*;
9. Bahwa selanjutnya dalam Putusan Mahkamah Agung RI Nomor 571k/Pdt.Sus- PHI/2016 tanggal 28 september 2016 menyatakan : *“antara posita dengan petitum gugatan Penggugat saling bertentangan sehingga amar putusan yang menyatakan gugatan NO (niet ontvankelijk verklaard) sudah tepat dan benar”*.

A. DALAM POKOK PERKARA

1. Bahwa apa yang Tergugat sampaikan dalam eksepsi mohon dianggap satu kesatuan dengan jawaban dalam pokok perkara ini;
2. Bahwa Tergugat menolak secara tegas seluruh dalil-dalil gugatan Penggugat, kecuali dalil-dalil yang kebenarannya diakui secara tegas dan jelas oleh Tergugat;
3. Bahwa Tergugat tidak akan menanggapi dalil-dalil Penggugat yang tidak berkaitan dengan pokok perkara;
4. Bahwa dalil Penggugat pada angka 4 (empat), yang pada pokoknya menyatakan Penggugat selama bekerja pada Tergugat tidak pernah sama sekali dibuatkan perjanjian kerja baik untuk Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) maupun Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT) adalah dalil yang tidak benar karena antara Penggugat dan Tergugat telah dibuat perjanjian Kerja berupa
Hal. 16 dari 44 hal. Putusan Nomor 17/Pdt.Sus.PHI/2019/PN Kdi



perjanjian kerja harian atau lepas sebagaimana pula diakui oleh Penggugat dalam dalil gugatan pada angka 3 (tiga) yang menyatakan Penggugat melakukan pekerjaan semprot ilalang, semprot buah dan membersihkan rumput **sebagaimana yang disepakati dengan pihak perusahaan**;

5. Bahwa dalil Penggugat pada angka 5 (lima) yang pada pokoknya menyatakan Penggugat sejak pertama kali bekerja tidak ada perjanjian kerja maka secara mutatis mutandis Penggugat berstatus sebagai PKWTT, adalah adalah dalil yang tidak benar dan tidak berdasar hukum karena antara Penggugat dan Tergugat telah ada perjanjian kerja harian lepas sesuai ketentuan pasal 57 ayat (1) Undang-Undang Ketenagakerjaan jo pasal 10 dan 12 Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor 100 Tahun 2004 dan Penggugat tidak pernah bekerja selama 21 (dua puluh satu) hari atau lebih selama 3 (tiga) bulan berturut-turut atau lebih sehingga status Penggugat tetap sebagai pekerja harian lepas dan tidak dapat berubah menjadi PKWTT, sebagaimana diatur pada Pasal 10 ayat (3) Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor 100 Tahun 2004 yang berbunyi :

(3). Dalam hal pekerja/buruh bekerja 21 (dua puluh satu) hari atau lebih selama 3 (tiga) bulan berturut-turut atau lebih maka perjanjian kerja harian lepas berubah menjadi PKWTT .

6. Bahwa sangat tidak berdasar hukum Penggugat mendalilkan untuk menjadi PKWTT, karena Penggugat tidak ada yang memenuhi syarat berdasarkan ketentuan *a quo* untuk menjadi PKWTT;

7. Bahwa Tergugat menerapkan sistem kerja harian atau lepas karena pekerjaan yang diberikan oleh tergugat kepada Penggugat sifatnya berubah-ubah dalam hal waktu dan volume pekerjaan seperti menyemprot piringan tanaman, menyemprot gawangan tanaman, melangsir air untuk menyemprot, membatat, kastrasi dan menanam kacang sebagaimana diatur di dalam Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor 100 Tahun 2004 di Pasal 10 ayat (1) dan ayat (2) yang berbunyi :

(1). Untuk pekerjaan-pekerjaan tertentu yang berubah-ubah dalam hal waktu dan volume pekerjaan serta upah didasarkan pada kehadiran, dapat dilakukan dengan perjanjian kerja harian atau lepas.

(2). Perjanjian kerja harian atau lepas sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) dilakukan dengan ketentuan pekerja/buruh bekerja kurang dari 21 (dua puluh satu) hari dalam 1 (satu) bulan.

8. Bahwa Tergugat dalam menentukan besaran upah harian setiap tahunnya mengacu pada Peraturan Gubernur Sulawesi Tenggara Tentang Upah Minimum Provinsi dan Upah Minimum Sektoral Provinsi Sulawesi Tenggara yang Hal. 17 dari 44 hal. Putusan Nomor 17/Pdt.Sus.PHI/2019/PN Kdi



ditetapkan setiap tahunan Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor 7 Tahun 2013 Tentang Upah Minimum yang telah diubah dengan Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 15 Tahun 2018 tentang Upah Minimum pada Pasal 19 huruf a yang berbunyi :

Upah pekerja/buruh harian lepas ditetapkan secara bulanan yang dibayarkan berdasarkan jumlah hari kehadiran dengan perhitungan upah sehari :

- a. bagi perusahaan dengan sistem waktu kerja 6 (enam) hari dalam seminggu, upah bulanan dibagi 25 (dua puluh lima);
- b. bagi perusahaan dengan sistem waktu kerja 5 (lima) hari dalam seminggu, upah bulanan dibagi 21 (dua puluh satu);

9. Bahwa dalil Penggugat pada angka 6 (enam) yang menyatakan bahwa "Penggugat bekerja dalam sebulan dengan upah perhari sebesar Rp. 87.082,- (delapan puluh tujuh ribu delapan puluh dua rupiah), sehingga dirata-ratakan dalam sebulan pekerja/penggugat menerima upah sebesar Rp. 1.653.000,- (satu juta enam ratus lima puluh tiga ribu rupiah) setiap bulannya ditahun 2018", adalah dalil yang tidak jelas dan tidak berdasar hukum dalam perhitungannya, karena Tergugat membayarkan upah harian untuk pekerja/buruh tahun 2018 telah sesuai dengan perhitungan sebagaimana pada poin 7 diatas yaitu :

*UMP Tahun 2018 : 25 (karena sistem waktu kerja 6 hari) = Upah Perhari,
Rp 2.177.053 : 25 = Rp 87.082,-*

sehingga upah harian pekerja/buruh yang dibayarkan oleh Tergugat pada tahun 2018 adalah Rp 87.082,- (delapan puluh tujuh ribu delapan puluh dua rupiah);

10. Bahwa Tergugat membayarkan upah harian kepada Penggugat berdasarkan kehadiran Penggugat dan Tergugat tidak membayarkan upah harian apabila penggugat tidak hadir bekerja sebagaimana diatur dalam pasal 93 ayat (1) Undang-Undang Ketenagakerjaan bahwa upah tidak dibayar apabila pekerja/buruh tidak melakukan pekerjaan;
11. Bahwa dalil Penggugat pada angka 7 (tujuh) yang menyatakan " Penggugat selama bekerja kepada tergugat, telah membayar upah tidak sesuai dengan ketentuan upah Minimum Provinsi sebesar Rp.2.177.053,-(dua juta seratus tujuh puluh tujuh lima puluh tiga rupiah) sebagaimana peraturan gubernur sulawesi tenggara nomor 62 tahun 2017 tentang penetapan upah minimum provinsi dan upah minimum sektoral provinsi sulawesi tenggara tahun 2018", adalah dalil yang tidak berdasar hukum karena Penggugat adalah Pekerja/buruh dengan Perjanjian Kerja Harian atau lepas sehingga pengupahannya mengacu pada perhitungan sebagaimana yang kami uraikan pada angka 7 (tujuh) dan angka 8 (delapan) diatas;

Hal. 18 dari 44 hal. Putusan Nomor 17/Pdt.Sus.PHI/2019/PN Kdi



12. Bahwa dalil Penggugat pada angka 8 (delapan) yang menyatakan bahwa "*Penggugat tidak mendapatkan Tunjangan Hari Raya (THR) keagamaan tahun 2018, sebagaimana tertuang dalam Pasal 2 ayat (1) Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 06/MEN/2016 tentang Tunjangan Hari Raya (THR) Keagamaan Bagi Pekerja/Buruh di Perusahaan*", adalah dalil yang keliru karena Penggugat tidak memahami maksud dari Pasal 2 ayat (1) Peraturan Menteri *a quo*;
13. Bahwa dalam Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 06/MEN/2016 tentang Tunjangan Hari Raya (THR) Keagamaan Bagi Pekerja/Buruh di Perusahaan, Pengusaha wajib membayarkan Tunjangan Hari Raya (THR) Keagamaan kepada Pekerja/buruh diatur ketentuan :
- Pekerja/buruh yang telah mempunyai masa kerja 12 (dua belas) bulan secara terus menerus atau lebih, diberikan sebesar 1 (satu) bulan upah;
 - Pekerja/buruh yang mempunyai masa kerja 1 (satu) bulan secara terus menerus tetapi kurang dari 12 (dua belas) bulan, diberikan secara proporsional sesuai masa kerja dengan perhitungan :
$$\frac{\text{masa kerja}}{12} \times 1 \text{ (satu) bulan upah}$$
14. Bahwa yang dimaksud dengan frasa "*Pekerja/buruh yang telah mempunyai masa kerja selama 12 (dua belas) bulan secara terus menerus atau lebih*" adalah pekerja/buruh yang telah bekerja selama 12 (dua belas) bulan secara terus menerus tanpa ada jeda waktu dalam 12 (dua belas) bulan tersebut dan yang dimaksud dengan frasa "*Pekerja/buruh yang telah mempunyai masa kerja 1 (satu) bulan secara terus menerus tetapi kurang dari 12 (dua belas) bulan*" adalah masa kerja 1 (satu) bulan dihitung selama 25 (dua puluh lima) hari bagi perusahaan yang menerapkan sistem 6 (enam) hari kerja dan atau selama 21 (dua puluh satu) hari bagi perusahaan yang menerapkan sistem 5 (lima) hari kerja secara terus menerus selama masa kerja tetapi kurang dari 12 (dua belas) bulan dan tidak ada jeda waktu, sehingga berdasarkan bukti kehadiran Penggugat tidak pernah bekerja selama 25 hari dan atau 21 hari dalam 1 (satu) bulan secara terus menerus selama 12 (dua belas) bulan atau selama masa kerja kurang dari 12 (dua belas) bulan sehingga Penggugat tidak dapat dikualifikasi sebagai Pekerja/buruh yang telah bekerja selama 1 (satu) bulan secara terus menerus selama 12 (dua belas) bulan atau selama masa kerja kurang dari 12 (dua belas) bulan dan oleh karena itu tidak memenuhi ketentuan/syarat untuk mendapatkan Tunjangan Hari Raya (THR) Keagamaan sebagaimana dimaksud dalam Peraturan Menteri *a quo*;



15. Bahwa dalil Penggugat pada angka 10 (sepuluh) yang menyatakan tentang masa kerja Penggugat sebagaimana tertulis dalam Anjuran Mediator Dinas Transmigrasi dan Tenaga Kerja Pemerintah Provinsi Sulawesi Tenggara Nomor 565/377 tanggal 23 Juli 2018, adalah tidak berdasar karena masa kerja yang dimaksud adalah asumsi sepihak dari Penggugat tanpa di dukung oleh alat bukti yang sah;
16. Bahwa dalil Penggugat pada angka 11 (sebelas) yang pada pokoknya menyatakan Tergugat telah melakukan/memberikan upah di bawah upah minimum dan tidak membayarkan Tunjangan Hari Raya (THR) Keagamaan, adalah dalil yang keliru dan tidak berdasar hukum karena :
 - Tergugat telah membayarkan upah Penggugat sesuai dengan Upah Minimum untuk Pekerja/buruh berdasarkan Perjanjian Kerja Harian Lepas sebagaimana ketentuan Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor 7 Tahun 2013 Tentang Upah Minimum yang telah diubah dengan Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 15 Tahun 2018 Tentang Upah Minimum dan Peraturan Gubernur Sulawesi Tenggara tentang Upah Minimum Provinsi dan Upah Minimum Sektorial Provinsi Sulawesi Tenggara yang ditetapkan setiap tahun;
 - Penggugat tidak berhak mendapatkan Tunjangan Hari Raya (THR) Keagamaan karena tidak memenuhi syarat sebagaimana diatur dalam Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 06/MEN/2016 tentang Tunjangan Hari Raya (THR) Keagamaan Bagi Pekerja/Buruh di Perusahaan;
17. Bahwa terhadap dalil Penggugat pada angka 12 (duabelas) yang menyatakan bahwa "*Tergugat melakukan Pemutusan hubungan kerja karena Penggugat mempertanyakan tentang tunjangan hari raya. Tergugat melakukan PHK dengan cara meminta penggugat tidak masuk kerja lagi namun tidak dijelaskan alasan kenapa Penggugat tidak isinkan bekerja kembali*", adalah tidak benar dan mengada-ada karena Tergugat tidak pernah mmeberhentikan Tergugat baik itu melalui lisan maupun secara tertulis dan saat ini Penggugat telah bekerja ditempat lain;
18. Bahwa terhadap dalil Penggugat pada angka 13 (tiga belas) terkait dengan sita jaminan adalah dalil yang tidak berdasar hukum karena sesuai dengan pasal 261 ayat (1) RBg mengenai ketentuan hukum permohonan sita jaminan (*conservatoir beslag*) yang memberikan syarat yang harus dipenuhi dalam suatu sita jaminan yaitu adanya suatu perkara utang piutang dan adanya persangkaan/ dugaan yang beralasan bahwa tergugat akan menggelapkan atau menjauhkan harta bendanya dari penagihan utang, sementara gugatan Penggugat bukan

Hal. 20 dari 44 hal. Putusan Nomor 17/Pdt.Sus.PHI/2019/PN Kdi



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

mengenai utang piutang tetapi mengenai sengketa hak dan tidak ada bukti yang kuat bahwa Tergugat akan menggelapkan atau menjauhkan harta bendanya;

Berdasarkan dalil-dalil yang telah diuraikan di atas, mohon kepada yang mulia Majelis Hakim Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Kendari untuk memberikan putusan yang amarnya sebagai berikut:

DALAM EKSEPSI

- Menerima dan mengabulkan eksepsi Tergugat untuk seluruhnya;
- Menyatakan gugatan Penggugat tidak dapat diterima (*niet ontvankelijke verklard*)
- Membebankan biaya yang timbul dalam perkara ini kepada negara;

DALAM POKOK PERKARA

- Menolak Gugatan Penggugat untuk seluruhnya;
- Membebankan biaya yang timbul dalam perkara ini kepada negara;

Atau

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

Menimbang bahwa, terhadap Jawaban dari Tergugat tersebut, Penggugat telah mengajukan Replik 18 November 2019, sebagaimana terlampir dalam berita acara persidangan;

Menimbang bahwa, terhadap Replik Penggugat tersebut, Tergugat telah mengajukan Duplik tanggal 20 November 2019, sebagaimana terlampir dalam berita acara persidangan;

Menimbang bahwa, untuk menguatkan dalilnya gugatannya, penggugat telah mengajukan alat bukti surat berupa foto copy bukti P-1 sampai dengan P-2 yang telah dibubuhi materai secukupnya;

Menimbang bahwa, untuk menguatkan dalil gugatannya selain mengajukan bukti surat para Penggugat telah pula mengajukan 2 (dua) Orang saksi masing – masing yaitu SAKSI NAMIATI, SAKSI SAMSUL yang memberikan keterangan dibawah sumpah dan telah termuat dalam berita acara persidangan;

Menimbang bahwa, untuk menguatkan dalil jawabannya, Tergugat telah mengajukan alat – alat bukti surat berupa photo copy bukti T-1 Sampai dengan T-9 yang telah dibubuhi materai cukup dan setelah di cocokan dengan aslinya ternyata sesuai;

Menimbang bahwa, untuk menguatkan dalil jawabannya, Tergugat selain mengajukan bukti surat juga telah pula mengajukan 2 orang saksi yaitu Saksi AJI BANGUN SETIAWAN dan Saksi BAMBANG INDRAWAN yang memberikan keterangan dibawah sumpah dan telah termuat dalam berita acara persidangan;

Hal. 21 dari 44 hal. Putusan Nomor 17/Pdt.Sus.PHI/2019/PN Kdi

Disclaimer

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



Menimbang bahwa, terhadap keterangan Saksi diatas, Penggugat maupun Tergugat menyatakan akan menanggapi dalam kesimpulannya masing-masing;

Menimbang bahwa, Penggugat dan Tergugat masing-masing telah mengajukan kesimpulan tertulisnya pada tanggal 4 November 2019;

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

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

TENTANG PERTIMBANGAN HUKUM

Menimbang bahwa, sebelum Majelis Hakim mempertimbangkan eksepsi dari Tergugat terlebih dahulu Majelis hakim akan mempertimbangkan berkaitan dengan penyebutan identitas Penggugat dalam perkara ini;

Menimbang bahwa, oleh karena gugatan Penggugat ini diajukan lebih dari satu orang Penggugat sehingga untuk memudahkan penyebutan identitas Penggugat yang lebih dari satu Penggugat Majelis Hakim memandang penyebutan yang tepat untuk menyebut pihak Penggugat dalam perkara ini adalah disebut sebagai Para Penggugat;

Menimbang, bahwa selanjutnya Majelis Hakim akan mempertimbangkan Eksepsi Tergugat sebagai berikut;

DALAM EKSEPSI

Menimbang bahwa Tergugat dalam jawabannya telah mengajukan eksepsi yang pada pokoknya sebagai berikut;

1. Tergugat mohon kepada yang mulia Majelis Hakim untuk menyatakan Gugatan Penggugat tidak dapat diterima karena :
 - a. Penggugat tidak mempunyai kedudukan hukum (*legal standing*) untuk mengajukan Gugatan;
 - b. Gugatan Penggugat kabur (*obscuur libel*) karena dalam Posita maupun Petitum gugatan tidak jelas dan saling bertentangan.
2. Bahwa Penggugat tidak memiliki kedudukan hukum (*legal standing*) dalam mengajukan gugatan karena antara Penggugat dan Tergugat sudah tidak memiliki hubungan pekerjaan dengan berakhirnya jangka waktu Perjanjian Kerja Harian Lepas antara Tergugat dan Penggugat pada bulan Juli 2018, sebagaimana dalam ketentuan Pasal 61 ayat (1) Undang-undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang menyatakan bahwa:

Hal. 22 dari 44 hal. Putusan Nomor 17/Pdt.Sus.PHI/2019/PN Kdi



(1) Perjanjian kerja berakhir apabila :

- a. Pekerja meninggal dunia;
 - b. berakhirnya jangka waktu perjanjian kerja;
 - c. adanya putusan pengadilan dan/atau putusan atau penetapan lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang telah mempunyai kekuatan hukum tetap; atau
 - d. adanya keadaan atau kejadian tertentu yang dicantumkan dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama yang dapat menyebabkan berakhirnya hubungan kerja.
3. Bahwa dalam posita pada angka 12 (dua belas), Penggugat menyatakan Tergugat telah melakukan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) sementara dalam petitumnya tidak ada tuntutan terkait masalah Pemutusan Hubungan Kerja apakah PHK yang dilakukan Penggugat dinyatakan sah atau tidak sah menurut hukum , karena terhadap tuntutan PHK mempunyai 2 konsekuensi hukum yang berbeda, yaitu apabila PHK dinyatakan sah menurut hukum maka secara hukum hubungan kerja antara Penggugat dan Tergugat telah putus dan berakhir sehingga Penggugat wajib untuk membayarkan hak-hak Penggugat akibat PHK tersebut, dan apabila PHK dinyatakan batal demi hukum maka secara hukum Penggugat kembali bekerja kepada Tergugat;
4. Bahwa dalam posita angka 12 (dua belas) Penggugat menyatakan telah di PHK oleh Tergugat dan dalam petitum pada angka 2 (dua) dan 3 (tiga) Penggugat meminta agar Majelis Hakim menyatakan bahwa Penggugat dan Tergugat memiliki hubungan kerja dan meminta agar Majelis Hakim menyatakan bahwa Penggugat sebagai PKWTT, sehingga menjadi pertanyaan apa yang menjadi alasan hukum (*ratio legis*) Penggugat meminta dinyatakan sebagai PKWTT, sementara dalam posita Penggugat menyatakan telah di PHK oleh Tergugat , seharusnya sebelum Penggugat meminta untuk dinyatakan sebagai PKWTT dalam petitumnya, terlebih dahulu Penggugat meminta agar PHK yang dilakukan oleh Tergugat dinyatakan batal demi hukum, sehingga Penggugat dapat terus bekerja kepada Tergugat dengan status PKWTT ;
5. Bahwa dalam gugatannya Penggugat menyatakan hal-hal yang saling bertentangan terkait dengan masa kerja dan tuntutan kekurangan upah selama penggugat bekerja sehingga masa kerja penggugat tidak jelas demikian pula dengan tuntutan kekurangan upah selama penggugat bekerja ;
6. Bahwa dalam posita Penggugat pada angka 10 (sepuluh) menyatakan tentang masa kerja dari Penggugat sebagaimana tertulis dalam Anjuran

Hal. 23 dari 44 hal. Putusan Nomor 17/Pdt.Sus.PHI/2019/PN Kdi



Mediator Dinas Transmigrasi dan Tenaga Kerja Pemerintah Provinsi Sulawesi

Tenggara adalah :

No	Nama	Alamat	Masa Kerja
1	UDIN A.	Desa Asaria	3 tahun 11 bulan
2	YENI	Desa Asaria	4 tahun 1 bulan
3	RUGANIAH	Desa Wawobende	3 tahun 1 bulan
4	BIKONO	Desa Wawobende	3 tahun 1 bulan
5	TAMRIN	Desa Wawobende	1 tahun 4 bulan
6	KUSMAN	Desa Wawobende	11 bulan
7	RAMDAN	Desa Wawobende	10 tahun

Kemudian dalam posita penggugat pada angka 7 (tujuh) menyatakan bahwa “*Penggugat selama bekerja kepada Tergugat telah membayar upah tidak sesuai dengan ketentuan upah minimum provinsi.....*” **sementara dalam Posita pada angka 11 (sebelas) dan Petitum angka 5 (lima), Penggugat menuntut pembayaran kekurangan upah yang tidak sesuai dengan masa kerja yang telah di dalilkan dalam posita angka 10 (sepuluh) dan dikuatkan dalam posita angka 7 (tujuh) bahwa penggugat telah menerima upah yang tidak sesuai selama bekerja kepada tergugat;**

7. Bahwa dalil-dalil yang saling bertentangan dapat dicermati dalam posita Penggugat pada angka 11 (sebelas) dan Petitum pada angka 5 (lima) bertentangan dengan posita pada angka 10 (sepuluh) dan angka 7 (tujuh) yaitu:

- g. UDIN A. masa kerja dalam posita pada angka 10 (sepuluh) adalah 3 tahun 11 bulan, sementara dalam posita pada angka 11 (sebelas) dan Petitum pada angka 5 (lima) disebutkan bahwa;
- Kekurangan upah dari bulan Januari - Desember tahun 2015 adalah selama 12 bulan;
 - Kekurangan upah dari bulan Januari - Desember tahun 2016 adalah selama 12 bulan;
 - Kekurangan upah dari bulan Januari - Desember tahun 2017 adalah selama 12 bulan;
 - Kekurangan upah dari bulan Januari - Juli tahun 2018 adalah selama 7 bulan;

Sehingga bila dihitung kekurangan upah dari UDIN A. yang dituntut oleh penggugat dalam petitum angka 5 (lima) adalah **3 tahun 7 bulan** hal ini bertentangan dengan posita pada angka 10 (sepuluh) dan angka 7 (tujuh)

Hal. 24 dari 44 hal. Putusan Nomor 17/Pdt.Sus.PHI/2019/PN Kdi



yang menyatakan bahwa selama bekerja telah menerima upah tidak sesuai dengan ketentuan upah minimum provinsi dengan masa kerja **3 tahun 11 bulan**;

h. YENI masa kerja dalam posita pada angka 10 (sepuluh) adalah 4 tahun 1 bulan, sementara dalam posita pada angka 11 (sebelas) dan Petitium pada angka 5 (lima) disebutkan bahwa:

- Kekurangan upah dari bulan Januari – Desember tahun 2016 adalah selama 12 bulan;
- Kekurangan upah dari bulan Januari – Desember tahun 2017 adalah selama 12 bulan;
- Kekurangan upah dari bulan Januari- Desember tahun 2018 adalah selama 12 bulan;

Sehingga bila dihitung kekurangan upah dari YENI yang dituntut oleh penggugat dalam petitum angka 5 (lima) hanya **3 tahun** hal ini bertentangan dengan posita pada angka 10 (sepuluh) dan angka 7 (tujuh) yang menyatakan bahwa selama bekerja telah menerima upah tidak sesuai dengan ketentuan upah minimum provinsi dengan masa kerja **4 tahun 1 bulan**;

i. RUGANIAH masa kerja dalam posita pada angka 10 (sepuluh) adalah 3 tahun 1 bulan, sementara dalam posita pada angka 11 (sebelas) dan Petitum pada angka 5 (lima) disebutkan bahwa:

- Kekurangan upah dari bulan Januari – Desember tahun 2016 adalah selama 12 bulan;
- Kekurangan upah dari bulan Januari – Desember tahun 2017 adalah selama 12 bulan;
- Kekurangan upah dari bulan Januari- Desember tahun 2018 adalah selama 12 bulan;

Sehingga bila dihitung kekurangan upah dari RUGANIAH yang dituntut oleh penggugat dalam petitum angka 5 (lima) adalah **3 tahun** hal ini bertentangan dengan posita pada angka 10 (sepuluh) dan angka 7 (tujuh) yang menyatakan bahwa selama bekerja telah menerima upah tidak sesuai dengan ketentuan upah minimum provinsi dengan masa kerja **3 tahun 1 bulan**;

j. BIKONO masa kerja dalam posita pada angka 10 (sepuluh) adalah 3 tahun 1 bulan, sementara dalam posita pada angka 11 (sebelas) dan Petitum pada angka 5 (lima) disebutkan bahwa:

- Kekurangan upah dari bulan Januari – Desember tahun 2016 adalah selama 12 bulan;

Hal. 25 dari 44 hal. Putusan Nomor 17/Pdt.Sus.PHI/2019/PN Kdi



- Kekurangan upah dari bulan Januari- Desember tahun 2017 adalah selama 12 bulan;
- Kekurangan upah dari bulan Januari- Desember tahun 2018 adalah selama 12 bulan;

Sehingga bila dihitung kekurangan upah dari BIKONO yang dituntut oleh penggugat dalam petitum angka 5 (lima) adalah **3 tahun** hal ini bertentangan dengan posita pada angka 10 (sepuluh) dan angka 7 (tujuh) yang menyatakan bahwa selama bekerja telah menerima upah tidak sesuai dengan ketentuan upah minimum provinsi dengan masa kerja **3 tahun 1 bulan**;

- k. TAMRIN masa kerja dalam posita pada angka 10 (sepuluh) adalah 1 tahun 4 bulan, sementara dalam posita pada angka 11 (sebelas) dan Petitum pada angka 5 (lima) disebutkan bahwa:

- Kekurangan upah dari bulan Januari- Desember tahun 2017 adalah selama 12 bulan;
- Kekurangan upah dari bulan Januari- Desember tahun 2018 adalah selama 12 bulan;

Sehingga bila dihitung kekurangan upah dari TAMRIN yang dituntut oleh penggugat dalam petitum angka 5 (lima) adalah **2 tahun** hal ini bertentangan dengan posita pada angka 10 (sepuluh) dan angka 7 (tujuh) yang menyatakan bahwa selama bekerja telah menerima upah tidak sesuai dengan ketentuan upah minimum provinsi dengan masa kerja **1 tahun 4 bulan**;

- l. RAMDAN masa kerja dalam posita pada angka 10 (sepuluh) adalah 10 bulan, sementara dalam posita pada angka 11 (sebelas) dan Petitum pada angka 5 (lima) disebutkan bahwa:

- Kekurangan upah dari bulan Januari- Nopember tahun 2018 adalah selama 11 bulan;

Sehingga bila dihitung kekurangan upah dari RAMDAN yang dituntut oleh penggugat dalam petitum angka 5 (lima) adalah **11 bulan** hal ini bertentangan dengan posita pada angka 10 (sepuluh) dan angka 7 (tujuh) yang menyatakan bahwa selama bekerja telah menerima upah tidak sesuai dengan ketentuan upah minimum provinsi dengan masa kerja **10 bulan**;

8. Bahwa dalam Putusan Mahkamah Agung RI Nomor 720 K/Pdt/1997, tanggal 7 Maret 1999 menyatakan: *“Suatu gugatan perdata harus didasarkan dan didukung oleh posita/dalil- dalil gugatannya yang diuraikan secara jelas, sehingga akan nampak adanya hubungan yang berkaitan satu sama lain dengan petitumnya. Bilamana hubungan antara posita dengan petitum, tidak*
Hal. 26 dari 44 hal. Putusan Nomor 17/Pdt.Sus.PHI/2019/PN Kdi



ada atau tidak jelas, maka menjadikan gugatan tersebut adalah kabur, sehingga menurut acara perdata, gugatan yang berkualitas demikian, harus dinyatakan tidak dapat diterima”;

9. Bahwa selanjutnya dalam Putusan Mahkamah Agung RI Nomor 571k/Pdt.Sus-Phi/2016 tanggal 28 september 2016 menyatakan : *“antara posita dengan petitum gugatan Penggugat saling bertentangan sehingga amar putusan yang menyatakan gugatan NO (niet ontvankelijk verklaard) sudah tepat dan benar”.*

Menimbang bahwa, terhadap eksepsi dari Tergugat yang demikian majelis Hakim akan mempertimbangkannya sebagai berikut;

Menimbang bahwa, untuk dapat mengetahui apakah para Pengugat tidak mempunyai kedudukan hukum atau **legal standing** serta apakah gugatan yang diajukan oleh para Pengugat berkualifikasi gugatan yang kabur atau **obscuur libel** maka perlu adanya pembuktian lebih lanjut;

Menimbang bahwa, setelah majelis Hakim meneliti secara cermat dan seksama eksepsi Tergugat yang didasarkan sebagaimana alasan diatas maka Majelis Hakim berpendapat terhadap Eksepsi Tergugat tersebut telah masuk dalam materi pokok perkara yang masih memerlukan pembuktian lebih lanjut;

Menimbang bahwa oleh karena eksepsi Tergugat sudah masuk dalam pokok perkara gugatan yang memerlukan pembuktian lebih lanjut oleh karenanya majelis hakim beralas hukum menolak eksepsi dari Tergugat tersebut;

DALAM POKOK PERKARA

Menimbang bahwa, maksud dan tujuan gugatan para Penggugat adalah sebagaimana yang diuraikan diatas;

Menimbang bahwa, yang menjadi persengketaan antara kedua belah pihak adalah mengenai Perselisihan Hak;

Menimbang bahwa, dalam surat gugatannya para Penggugat mengajukan gugatan Perselisihan Hak dengan alasan dan pertimbangan hukum yang pada pokoknya sebagai berikut:

1. Bahwa para Penggugat adalah Pekerja yang telah bekerja pada perusahaan Tergugat masing – masing Penggugat memiliki masa kerja yang saling berbeda;
2. Bahwa para Penggugat bekerja pada perusahaan, dengan Deskripsi kerja yang dilakukan Penggugat adalah Semprot ilalang, semprot buah dan membersihkan rumput sebagaimana yang telah disepakati dengan pihak perusahaan yang dilakukan setiap hari;

Hal. 27 dari 44 hal. Putusan Nomor 17/Pdt.Sus.Phi/2019/PN Kdi



3. Bahwa para Penggugat selama bekerja pada Tergugat tidak pernah sama sekali dibuatkan Perjanjian Kontrak baik untuk Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) maupun perjanjian waktu tidak tertentu (PKWTT)
4. Bahwa para Penggugat selama bekerja kepada Tergugat, telah dibayar upah tidak sesuai dengan ketentuan Upah minimum Provinsi Sulawesi Tenggara dengan rincian masing masing penggugat seperti di dalam surat gugatannya;
5. Bahwa para Penggugat selama bekerja dengan Tergugat tidak pernah mendapatkan Tunjangan Hari Raya (THR) keagamaan bagi pekerja / buruh di perusahaan;
6. Bahwa para penggugat telah bekerja pada Tergugat, sebagaimana tertulis dalam Anjuran Mediator Dinas Transmigrasi dan tenaga Kerja pemerintah Provinsi Sulawesi Tenggara;

Menimbang, bahwa atas dasar tersebut diatas maka para Penggugat menuntut yang pada pokoknya :

1. Mengabulkan gugatan Penggugat untuk seluruhnya;
2. Menyatakan para Penggugat dan Tergugat memiliki hubungan hukum yaitu Hubungan Kerja
3. Menyatakan status para Penggugat sebagai pekerja tetap dengan Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu;
4. Menyatakan Tergugat untuk membayar upah para Penggugat sesuai dengan upah Minimum Provinsi setriap tahunnya;
5. Menghukum Tergugat untuk membayar hak para Penggugat berupa kekurangan upah selama bekerja dan Tunjangan Hari Raya (THR) Keagamaan di tahun 2018;

Menimbang bahwa, untuk menguatkan dalil-dalil gugatannya tersebut, Penggugat telah mengajukan alat bukti berupa surat diberi tanda P-1 sampai dengan P-2 dan saksi sebanyak 2 (dua) orang yaitu SAKSI NAMIATI, SAKSI SAMSUL;

Menimbang, bahwa atas dalil-dalil dan tuntutan dari Penggugat tersebut, Tergugat membantahnya dengan alasan yang pada pokoknya sebagai berikut;

1. Bahwa dalil Penggugat pada angka 4 (empat), yang pada pokoknya menyatakan Penggugat selama bekerja pada Tergugat tidak pernah sama sekali dibuatkan perjanjian kerja baik untuk Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) maupun Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT) adalah dalil yang tidak benar karena antara Penggugat dan Tergugat telah dibuat perjanjian Kerja berupa perjanjian kerja harian atau lepas sebagaimana pula diakui oleh Penggugat dalam dalil gugatan pada angka 3 (tiga) yang menyatakan Penggugat melakukan pekerjaan semprot ilalang, semprot buah

Hal. 28 dari 44 hal. Putusan Nomor 17/Pdt.Sus.PHI/2019/PN Kdi



dan membersihkan rumput sebagaimana yang disepakati dengan pihak perusahaan;

2. Bahwa dalil Penggugat pada angka 5 (lima) yang pada pokoknya menyatakan Penggugat sejak pertama kali bekerja tidak ada perjanjian kerja maka secara mutatis mutandis Penggugat berstatus sebagai PKWTT, adalah adalah dalil yang tidak benar dan tidak berdasar hukum karena antara Penggugat dan Tergugat telah ada perjanjian kerja harian lepas sesuai ketentuan pasal 57 ayat (1) Undang-Undang Ketenagakerjaan jo pasal 10 dan 12 Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor 100 Tahun 2004 dan Penggugat tidak pernah bekerja selama 21 (dua puluh satu) hari atau lebih selama 3 (tiga) bulan berturut-turut atau lebih sehingga status Penggugat tetap sebagai pekerja harian lepas dan tidak dapat berubah menjadi PKWTT, sebagaimana diatur pada Pasal 10 ayat (3) Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor 100 Tahun 2004 yang berbunyi :

(3). Dalam hal pekerja/buruh bekerja 21(dua puluh satu) hari atau lebih selama 3 (tiga) bulan berturut-turut atau lebih maka perjanjian kerja harian lepas berubah menjadi PKWTT .

3. Bahwa sangat tidak berdasar hukum Penggugat mendalilkan untuk menjadi PKWTT, karena Penggugat tidak ada yang memenuhi syarat berdasarkan ketentuan *a quo* untuk menjadi PKWTT;
4. Bahwa Tergugat menerapkan sistem kerja harian atau lepas karena pekerjaan yang diberikan oleh tergugat kepada Penggugat sifatnya berubah-ubah dalam hal waktu dan volume pekerjaan seperti menyemprot piringan tanaman, menyemprot gawangan tanaman, melangsir air untuk menyemprot, membabat, kastrasi dan menanam kacang sebagaimana diatur di dalam Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor 100 Tahun 2004 di Pasal 10 ayat (1) dan ayat (2) yang berbunyi :

(1). Untuk pekerjaan-pekerjaan tertentu yang berubah-ubah dalam hal waktu dan volume pekerjaan serta upah didasarkan pada kehadiran, dapat dilakukan dengan perjanjian kerja harian atau lepas.

(2). Perjanjian kerja harian atau lepas sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) dilakukan dengan ketentuan pekerja/buruh bekerja kurang dari 21 (dua puluh satu) hari dalam 1 (satu) bulan.

5. Bahwa Tergugat dalam menentukan besaran upah harian setiap tahunnya mengacu pada Peraturan Gubernur Sulawesi Tenggara Tentang Upah Minimum Provinsi dan Upah Minimum Sektoral Provinsi Sulawesi Tenggara yang ditetapkan setiap tahun dan Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor 7 Tahun 2013 Tentang Upah Minimum yang telah diubah Hal. 29 dari 44 hal. Putusan Nomor 17/Pdt.Sus.PHI/2019/PN Kdi



dengan Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 15 Tahun 2018 tentang Upah Minimum pada Pasal 19 huruf a yang berbunyi :

Upah pekerja/buruh harian lepas ditetapkan secara bulanan yang dibayarkan berdasarkan jumlah hari kehadiran dengan perhitungan upah sehari :

c. bagi perusahaan dengan sistem waktu kerja 6 (enam) hari dalam seminggu, upah bulanan dibagi 25 (dua puluh lima);

d. bagi perusahaan dengan sistem waktu kerja 5 (lima) hari dalam seminggu, upah bulanan dibagi 21 (dua puluh satu);

6. Bahwa dalil Penggugat pada angka 6 (enam) yang menyatakan bahwa "Penggugat bekerja dalam sebulan dengan upah perhari sebesar Rp. 87.082,- (delapan puluh tujuh ribu delapan puluh dua rupiah), sehingga dirata-ratakan dalam sebulan pekerja/penggugat menerima upah sebesar Rp. 1.653.000,- (satu juta enam ratus lima puluh tiga ribu rupiah) setiap bulannya ditahun 2018", adalah dalil yang tidak jelas dan tidak berdasar hukum dalam perhitungannya, karena Tergugat membayarkan upah harian untuk pekerja/buruh tahun 2018 telah sesuai dengan perhitungan sebagaimana pada poin 7 diatas yaitu :

*UMP Tahun 2018 : 25 (karena sistem waktu kerja 6 hari) = Upah Perhari,
Rp 2.177.053 : 25 = Rp 87.082,-*

sehingga upah harian pekerja/buruh yang dibayarkan oleh Tergugat pada tahun 2018 adalah Rp 87.082,- (delapan puluh tujuh ribu delapan puluh dua rupiah);

7. Bahwa Tergugat membayarkan upah harian kepada Penggugat berdasarkan kehadiran Penggugat dan Tergugat tidak membayarkan upah harian apabila penggugat tidak hadir bekerja sebagaimana diatur dalam pasal 93 ayat (1) Undang-Undang Ketenagakerjaan bahwa upah tidak dibayar apabila pekerja/buruh tidak melakukan pekerjaan;
8. Bahwa dalil Penggugat pada angka 7 (tujuh) yang menyatakan " *Penggugat selama bekerja kepada tergugat, telah membayar upah tidak sesuai dengan ketentuan upah Minimum Provinsi sebesar Rp.2.177.053,-(dua juta seratus tujuh puluh tujuh lima puluh tiga rupiah) sebagaimana peraturan gubernur sulawesi tenggara nomor 62 tahun 2017 tentang penetapan upah minimum provinsi dan upah minimum sektoral provinsi sulawesi tenggara tahun 2018*", adalah dalil yang tidak berdasar hukum karena Penggugat adalah Pekerja/buruh dengan Perjanjian Kerja Harian atau lepas sehingga pengupahannya mengacu pada perhitungan sebagaimana yang kami uraikan pada angka 7 (tujuh) dan angka 8 (delapan) diatas;
9. Bahwa dalil Penggugat pada angka 8 (delapan) yang menyatakan bahwa "Penggugat tidak mendapatkan Tunjangan Hari Raya (THR) keagamaan Hal. 30 dari 44 hal. Putusan Nomor 17/Pdt.Sus.PHI/2019/PN Kdi



tahun 2018, sebagaimana tertuang dalam Pasal 2 ayat (1) Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 06/MEN/2016 tentang Tunjangan Hari Raya (THR) Keagamaan Bagi Pekerja/Buruh di Perusahaan", adalah dalil yang keliru karena Penggugat tidak memahami maksud dari Pasal 2 ayat (1) Peraturan Menteri *a quo*;

10. Bahwa dalam Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 06/MEN/2016 tentang Tunjangan Hari Raya (THR) Keagamaan Bagi Pekerja/Buruh di Perusahaan, Pengusaha wajib membayarkan Tunjangan Hari Raya (THR) Keagamaan kepada Pekerja/buruh diatur ketentuan :

- c. Pekerja/buruh yang telah mempunyai masa kerja 12 (dua belas) bulan secara terus menerus atau lebih, diberikan sebesar 1 (satu) bulan upah;
- d. Pekerja/buruh yang mempunyai masa kerja 1 (satu) bulan secara terus menerus tetapi kurang dari 12 (dua belas) bulan, diberikan secara proporsional sesuai masa kerja dengan perhitungan:

$$\frac{\text{masa kerja}}{12} \times 1 \text{ (satu) bulan upah}$$

11. Bahwa yang dimaksud dengan frasa "*Pekerja/buruh yang telah mempunyai masa kerja selama 12 (dua belas) bulan secara terus menerus atau lebih*" adalah pekerja/buruh yang telah bekerja selama 12 (dua belas) bulan secara terus menerus tanpa ada jeda waktu dalam 12 (dua belas) bulan tersebut dan yang dimaksud dengan frasa "*Pekerja/buruh yang telah mempunyai masa kerja 1 (satu) bulan secara terus menerus tetapi kurang dari 12 (dua belas) bulan*" adalah masa kerja 1 (satu) bulan dihitung selama 25 (dua puluh lima) hari bagi perusahaan yang menerapkan sistem 6 (enam) hari kerja dan atau selama 21 (dua puluh satu) hari bagi perusahaan yang menerapkan sistem 5 (lima) hari kerja secara terus menerus selama masa kerja tetapi kurang dari 12 (dua belas) bulan dan tidak ada jeda waktu, sehingga berdasarkan bukti kehadiran Penggugat tidak pernah bekerja selama 25 hari dan atau 21 hari dalam 1 (satu) bulan secara terus menerus selama 12 (dua belas) bulan atau selama masa kerja kurang dari 12 (dua belas) bulan sehingga Penggugat tidak dapat dikualifikasi sebagai Pekerja/buruh yang telah bekerja selama 1 (satu) bulan secara terus menerus selama 12 (dua belas) bulan atau selama masa kerja kurang dari 12 (dua belas) bulan dan oleh karena itu tidak memenuhi ketentuan/syarat untuk mendapatkan Tunjangan Hari Raya (THR) Keagamaan sebagaimana dimaksud dalam Peraturan Menteri *a quo*;

12. Bahwa dalil Penggugat pada angka 10 (sepuluh) yang menyatakan tentang masa kerja Penggugat sebagaimana tertulis dalam Anjuran Mediator Dinas Transmigrasi dan Tenaga Kerja Pemerintah Provinsi Sulawesi Tenggara

Hal. 31 dari 44 hal. Putusan Nomor 17/Pdt.Sus.PHI/2019/PN Kdi



Nomor 565/377 tanggal 23 Juli 2018, adalah tidak berdasar karena masa kerja yang dimaksud adalah asumsi sepihak dari Penggugat tanpa di dukung oleh alat bukti yang sah;

13. Bahwa dalil Penggugat pada angka 11 (sebelas) yang pada pokoknya menyatakan Tergugat telah melakukan/memberikan upah di bawah upah minimum dan tidak membayarkan Tunjangan Hari Raya (THR) Keagamaan, adalah dalil yang keliru dan tidak berdasar hukum karena :

- Tergugat telah membayarkan upah Penggugat sesuai dengan Upah Minimum untuk Pekerja/buruh berdasarkan Perjanjian Kerja Harian Lepas sebagaimana ketentuan Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor 7 Tahun 2013 Tentang Upah Minimum yang telah diubah dengan Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 15 Tahun 2018 Tentang Upah Minimum dan Peraturan Gubernur Sulawesi Tenggara tentang Upah Minimum Provinsi dan Upah Minimum Sektoral Provinsi Sulawesi Tenggara yang ditetapkan setiap tahun;
- Penggugat tidak berhak mendapatkan Tunjangan Hari Raya (THR) Keagamaan karena tidak memenuhi syarat sebagaimana diatur dalam Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 06/MEN/2016 tentang Tunjangan Hari Raya (THR) Keagamaan Bagi Pekerja/Buruh di Perusahaan;

14. Bahwa terhadap dalil Penggugat pada angka 12 (duabelas) yang menyatakan bahwa "*Tergugat melakukan Pemutusan hubungan kerja karena Penggugat mempertanyakan tentang tunjangan hari raya. Tergugat melakukan PHK dengan cara meminta penggugat tidak masuk kerja lagi namun tidak dijelaskan alasan kenapa Penggugat tidak isinkan bekerja kembali*", adalah tidak benar dan mengada-ada karena Tergugat tidak pernah mmeberhentikan Tergugat baik itu melalui lisan maupun secara tertulis dan saat ini Penggugat telah bekerja ditempat lain;

15. Bahwa terhadap dalil Penggugat pada angka 13 (tiga belas) terkait dengan sita jaminan adalah dalil yang tidak berdasar hukum karena sesuai dengan pasal 261 ayat (1) RBg mengenai ketentuan hukum permohonan sita jaminan (*conservatoir beslag*) yang memberikan syarat yang harus dipenuhi dalam suatu sita jaminan yaitu adanya suatu perkara utang piutang dan adanya persangkaan/ dugaan yang beralasan bahwa tergugat akan menggelapkan atau menjauhkan harta bendanya dari penagihan utang, sementara gugatan Penggugat bukan mengenai utang piutang tetapi mengenai sengketa hak dan tidak ada bukti yang kuat bahwa Tergugat akan menggelapkan atau menjauhkan harta bendanya;

Hal. 32 dari 44 hal. Putusan Nomor 17/Pdt.Sus.PHI/2019/PN Kdi



Menimbang bahwa untuk menguatkan dalil – dalil jawabanya tersebut Tergugat telah mengajukan alat bukti berupa surat yang di beri tanda T-1 sampai dengan T-9 dan mengajukan 2 (dua) orang saksi yaitu Saksi AJU BANGUN SETIAWAN dan Saksi BAMBANG IRAWAN;

Menimbang bahwa berdasarkan jawab-menjawab diatas, Majelis Hakim mendapatkan fakta bahwa beberapa dalil-dalil Penggugat telah tidak dibantah secara tegas maupun diakui secara tegas dan hal tersebut harus diterima sebagai sebuah fakta hukum yaitu para Penggugat benar telah bekerja pada perusahaan Tergugat;

Menimbang bahwa, selain fakta fakta hukum diatas, ternyata dalam persidangan acara pembuktian terdapat pula dalil Penggugat yang secara tegas telah dibantah oleh tergugat diantaranya tentang status hubungan kerja antara para Penggugat dan Tergugat;

Menimbang bahwa, dengan belum adanya unifikasi Hukum Acara dalam pemeriksaan pada Pengadilan Hubungan Industrial, maka disamping diberlakukan Hukum Acara yang telah diatur dalam Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004, diberlakukan pula ketentuan-ketentuan Hukum Acara yang terdapat pada Hukum Acara Perdata yang berlaku dalam lingkungan Peradilan Umum (R.Bg/HIR) dan ketentuan lainnya sebagaimana ditentukan Pasal 57 undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004;

Menimbang bahwa, berdasarkan ketentuan Pasal 283 R.Bg Juncto Pasal 1865 KUH Perdata yang pada intinya mengatur bahwa barang siapa mendalihkan sesuatu hak atau tentang adanya suatu fakta, untuk menegakkan hak maupun menyangkal hak orang lain, maka harus membuktikan hak atau fakta tersebut, sehingga dengan demikian Penggugat harus dapat membuktikan kebenaran dari dalil-dalil gugatannya sementara Tergugat harus dapat membuktikan dalil-dalil sangkalannya tersebut;

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

Menimbang bahwa, gugatan para Penggugat dalam Posita angka 12 (dua belas) menyebutkan bahwa Tergugat melakukan Pemutusan Hubungan Kerja karena para Penggugat mempertanyakan tunjangan hari raya dan Tergugat melakukan Pemutusan Hubungan Kerja dengan cara meminta para Penggugat tidak masuk kerja lagi namun tidak dijelaskan kenapa para Penggugat tidak di izinkan bekerja kembali;

Menimbang bahwa, atas dalil gugatan para Penggugat pada posita angka 12 (dua belas) tersebut berkaitan dengan Pemutusan Hubungan Kerja tidak di minta di dalam petitem gugatan para Penggugat Maka Majelis Hakim berkesimpulan tidak akan

Hal. 33 dari 44 hal. Putusan Nomor 17/Pdt.Sus.PHI/2019/PN Kdi



mempertimbangkan dalil para Penguat yang berkaitan dengan Pemutusan Hubungan Kerja;

Menimbang bahwa, selanjutnya Majelis Hakim akan mempertimbangkan berkaitan dengan Hubungan Kerja antara para Penggugat dan Tergugat apakah antara para Penggugat dengan Tergugat terdapat Hubungan Kerja atau tidak ada Hubungan Kerja karena hal tersebut akan menjadi tolak ukur dalam mempertimbangkan perkara a quo;

Menimbang bahwa Hubungan Kerja sebagaimana *Pasal 1 ayat 15 Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenaga Kerjaan* adalah "hubungan antara pengusaha dengan pekerja/buruh berdasarkan perjanjian kerja yang mempunyai unsur pekerja, upah dan perintah";

Menimbang, bahwa berdasarkan keterangan saksi- saksi para Penggugat yaitu Saksi NAMIATIN dan Saksi SAMSUL dalam persidangan menerangkan bahwa para Penggugat benar telah bekerja pada PT Merbau jaya Indah raya dan pekerjaan yang dilakukan para Penggugat berupa perawatan tanam, pemupukan, seprot ilalang, seprot buah dan membersihkan rumput, yang dilakukan oleh Para Pengugat dan benar para Penggugat setelah melakukan pekerjaan dibayarkan upah oleh Tergugat dengan cara di Transfer;

Menimbang, bahwa berdasarkan pengertian hubungan kerja sebagaimana dimaksud dalam *pasal 1 angka 15 Undang – Undang Nomor 13 Tahun 2003* tersebut sangat jelas bahwa hubungan kerja terjadi apabila telah memenuhi 3 (tiga) unsur yaitu, unsur pekerjaan, unsur perintah dan adanya unsur unsur upah;

Menimbang, bahwa berdasarkan pertimbangan hukum tersebut diatas dan oleh karena dalil para Penggugat berkaitan dengan hubungan kerja telah tidak dibantah oleh Tergugat maka hal tersebut haruslah dianggap sebagai suatu fakta hukum sehingga Majelis Hakim berkesimpulan antara para Penggugat dan Tergugat terdapat hubungan kerja dan hal tersebut sekaligus menjawab Petitum angka 2 (dua) gugatan para Penggugat;

Menimbang bahwa, oleh karena antara para Penggugat dengan Tergugat terdapat hubungan kerja maka selanjutnya Majelis Hakim akan mempertimbangkan status hubungan kerja para Penggugat apakah para Penggugat sebagai Karyawan Harian Lepas atau sebagai Karyawan tetap sebagaimana dalil para Penggugat dan dalil Tergugat;

Menimbang bahwa, posita gugatan para Penggugat pada angka 4 dan angka 5 gugatan para Penggugat yang pada intinya menyebutkan bahwa selama bekerja para penggugat tidak pernah dibuatkan perjanjiann kerja baik perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT) maupun perjanjian kerja waktu tidak tertentu sehingga secara mutadis muntadis berubah menjadi Perjanjian kerja waktu tidak tertentu (PKWTT);

Hal. 34 dari 44 hal. Putusan Nomor 17/Pdt.Sus.PHI/2019/PN Kdi



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Menimbang bahwa, atas dali tersebut Tergugat membantahnya pada jawaban angka 4 (empat) dan angka 5 (lima) yang pada intinya menyebutkan bahwa antara para Penggugat dan Tergugat telah dibuatkan perjanjian kerja berupa perjanjian kerja harian lepas sebagaimana ketentuan *Pasal 57 ayat 1 Undang-undang ketenagakerjaan juncto Kepnmenakertrans Nomor 100 Tahun 2004 Pasal 3*;

Menimbang bahwa, dalam persidangan para Penggugat telah menghadirkan 2 (dua) orang saksi yaitu saksi NAMIATI dan Saksi SAMSUL yang memberikan keterangan bahwa para Penggugat telah dipekerjakan selama 19 (Sembilan belas hari) dan setelah itu para Penggugat diliburkan sampai dengan tanggal 24 (dua puluh empat) pada bulan berjalan, kemudian pada tanggal 25 (dua puluh lima) Tergugat melakukan tutup buku untuk menghitung gaji para Penggugat;

Menimbang bahwa, pada tanggal 26 (dua puluh enam) dibulan berjalan para Penggugat dipekerjakan kembali sampai dengan 19 (Sembilan belas hari) bulan berikutnya;

Menimbang bahwa, saksi Tergugat yaitu saksi AJI BANGUN SETIAWAN dan saksi BAMBANG IRAWAN memberikan keterangan yang bersesuaian dengan keterangan saksi para Penggugat dimana para Penggugat telah dipekerjakan selama 19 (Sembilan belas hari) dan setelah itu para Penggugat diliburkan sampai dengan tanggal 24 (dua puluh empat) pada bulan berjalan, kemudian pada tanggal 25 (dua puluh lima) bulan berjalan tersebut Tergugat melakukan tutup buku untuk menghitung gaji para Penggugat dan pada tanggal 26 (dua puluh enam) dibulan berjalan para Penggugat dipekerjakan kembali sampai dengan 19 (Sembilan belas hari) bulan berikutnya;

Menimbang bahwa, selain hal yang telah tersebut diatas untuk membantah dalil gugatan para Penggugat berkaitan dengan tidak dbuatkannya perjanjian kerja Tergugat dalam persidangan telah mengajukan bukti surat T-1 yaitu Surat Perjanjian Kerja harian lepas;

Menimbang bahwa, mengenai bukti surat T-1 saksi para Penggugat saksi NAMIATIN dan saksi SAMSUL menerangkan bahwa tidak mengetahui tentang Surat Perjanjian Harian Lepas dan Saksi juga menerangkan tidak pernah menanda tangani surat Perjanjian Harian lepas tersebut;

Menimbang bahwa, saksi Tergugat saksi AJI BANGUN SETIAWAN dan saksi BAMBANG IRAWAN menerangkan bahwa mengetahui tentang adanya Surat Perjanjian Kerja harian lepas sebagaimana bukti surat T-1 dan telah diberitahukan kepada para Penggugat;

Menimbang bahwa, terhadap lampiran tanda tangan para pengugat dalam perjanjian tersebut saksi NAMIATIN saksi para pengugat mengatakan tidak pernah menanda tangani Surat Perjanjian Harian Lepas sedangkan saksi Tergugat yaitu
Hal. 35 dari 44 hal. Putusan Nomor 17/Pdt.Sus.PHI/2019/PN Kdi

Disclaimer

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



saksi AJI BANGUN SETIAWAN menyatakan bahwa lampiran tanda tangan tersebut merupakan satu kesatuan dari perjanjian kerja harian lepas tersebut sementara saksi Tergugta yaitu saksi BAMBANG SETIAWAN menerangkan bahwa lampiran surat Perjanjian Kerja Harian Lepas tersebut merupakan Absensi Karyawan harian lepas;

Menimbang bahwa, setelah memeriksa dan meneliti surat Perjanjian sebagaimana bukti Surat yang diberi tanda bukti T-1 beserta lampirannya yang diajukan oleh Tergugat ternyata lampiran tersebut bukan merupakan tanda tangan para pihak yang merupakan satu kesatuan dalam perjanjian kerja harian lepas namun lampiran tersebut adalah absensi masuk kerja para penggugat;

Menimbang bahwa, selain lampiran dalam perjanjian kerja tersebut adalah absensi masuk kerja para penggugat mejelis hakim juga menemukan bahwa dalam perjanjian kerja tersebut tidak mencantumkan identitas para Pengugat dan hanya mencantumkan identitas pihak Tergugat;

Menimbang bahwa berdasarkan Pasal 52 ayat (1) undang – undang nomor 13 tahun 2003 yang berbunyi “ Perjanjian kerja dibuat atas dasar:

- a. Kesepakatan kedua belah pihak
- b. Kemampuan atau kecakapan melakukan perbuatan hukum
- c. Adanya pekerjaan yang diperjanjikan; dan
- d. Pekerjaan yang diperjanjikan tidak bertentangan dengan ketertiban umum, kesusilaan dan peraturan perundang – undang yang berlaku;

Menimbang, bahwa Pasal 54 Ayat (1) yang berbunyi “ Perjanjian kerja yang dibuat secara tertulis sekurang – kurangnya memuat;

- a. Nama, alamat perusahaan dan jenis usaha
- b. Nama, jenis kelamin, umur, dan alamat pekerja /buruh
- c. Jabatan atau jenis pekerjaan
- d. Tempat pekerjaan;
- e. Besarnya upah dan cara pembayarannya
- f. Syarat syarat kerja yang memuat hak dan kewajiban pengusaha dan pekerja/buruh
- g. Mulai jangka waktu berlakunya perjanjian kerja
- h. Tempat dan tanggal perjanjian kerja dibuat; dan
- i. Tanda tangan para pihak dalam perjanjian kerja.

Menimbang, bahwa keputusan Menteri Tenaga Kerja Nomor 100 tahun 2004 Pasal 12 ayat (1) dan ayat (2) yang berbunyi

- (1) Pengusaha yang memperkerjakan pekerja/buruh pada pekerjaan sebagaimana dimaksud dalam pasal 10 wajib membuat perjanjian kerja harian lepas secara tertulis dengan pekerja/buruh.

Hal. 36 dari 44 hal. Putusan Nomor 17/Pdt.Sus.PHI/2019/PN Kdi



(2) Perjanjian kerja harian lepas sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) dapat dibuat berupa daftar pekerja/buruh yang melakukan pekerjaan sebagaimana dimaksud pasal 10 sekurang – kurangnya memuat:

- a. Nama / alamat perusahaan atau pemberi kerja
- b. Nama /alamat pekerja / buruh
- c. Jenis pekerjaan yang dilakukan
- d. Besar upah / atau imbalan lainnya.

Menimbang bahwa, identitas para Pengugat merupakan syarat subjektif suatu Perjanjian, karena pencantuman identitas diri menjadi sangat penting karena dengan dicantumkan identitas diri para pihak dapat diketahui apakah para pihak yang melakukan perjanjian telah memiliki kecakapan untuk mengadakan perjanjian atau tidak, dan perlunya pencantuman alamat tempat tinggal yang merupakan bagian dari identitas para pihak adalah untuk mengetahui yuridiksi pengadilan mana yang berwenang seandainya menjadi sengketa, sebagaimana telah dijelaskan dalam Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenaga kerjaan Pasal 54 ayat (1) poin b Joncto Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor 100 Tahun 2004 Pasal 12 Ayat (1) dan Ayat (2) yang pada pokonya menyatakan Perjanjian Kerja yang dibuat secara tertulis sekurang –kurangnya memuat nama, jenis kelamin, umur dan alamat pekerja / buruh;

Menimbang bahwa, oleh karena identitas para Pihak merupakan syarat subjektif suatu perjanjian namun karena didalam bukti T-1 berupa perjanjian kerja tersebut tidak mencantumkan identitas pihak penggugat hal tersebut telah bertentangan dengan syarat subjektif suatu perjanjian;

Menimbang bahwa, berdasarkan Pasal 52 Ayat (2) yang menyebutkan “ Perjanjian kerja yang dibuat oleh para pihak yang bertentangan dengan ketentuan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) huruf a dan b dapat dibatalkan;

Menimbang bahwa, mendasarkan pada rangkai pertimbangan diatas serta mendasarkan pada keterangan saksi – saksi yang saling bersesuaian baik saksi para Penggugat maupun saksi Tergugat yang menyatakan bahwa telah dipekerjakan selama 19 (Sembilan belas hari) dan setelah itu para Penggugat diliburkan sampai dengan tanggal 24 pada bulan berjalan, kemudian pada tanggal 25 (dua puluh lima) bulan berjalan tersebut Tergugat melakukan tutup buku untuk menghitung gaji para Penggugat kemudian pada tanggal 26 (dua puluh enam) dibulan berjalan para Penggugat dipekerjakan kembali sampai dengan 19 (Sembilan belas hari) bulan berikutnya;

Menimbang bahwa, atas hal tersebut apabila dihitung hari kerja para Pengugat dalam bulan pertama telah melebihi 21 hari kerja namun pada bulan kedua hari kerja para Pengugat kurang dari 21 (dua puluh satu) hari sehingga
Hal. 37 dari 44 hal.Putusan Nomor 17/Pdt.Sus.PHI/2019/PN Kdi



mendasarkan pada ketentuan Pasal 10 Kepmenaker nomor 100 tahun 2004 ayat (3) maka hal tersebut tidaklah bersesuaian sehingga hubungan kerja antara para Pengugat dengan Tergugat tidak secara mutatis mutandis berubah menjadi PKWTT dengan demikian petitum angka 3 Para Pengugat beralasan hukum untuk ditolak;

Menimbang bahwa, selanjutnya Majelis Hakim akan mempertimbangkan tentang pembayaran upah yang oleh para Penggugat dianggap tidak sesuai dengan ketentuan upah minimum propinsi Sulawesi tenggara;

Menimbang bahwa, posita gugatan para Penggugat pada angka 6 (enam) dan angka 7 (tujuh) yang pada intinya menyebutkan bahwa para Penggugat dalam melakukan pekerjaan diberikan upah perhari sebesar Rp 87.000,- (delapan puluh tujuh ribu rupiah), sehingga apabila dirata ratakan dalam sebulan para Pengugat menerima upah sebesar Rp 1.653.000,- (satu juta enam ratus lima puluh tiga ribu rupiah) setiap bulan di tahun 2018 hal tersebut tidak sesuai dengan Peraturan Gebenur Nomor 62 Tahun 2017 tentang penetapan upah minimum provinsi dan Upah minimum sektoral Provinsi Sulawesi Tenggara tahun 2018;

Menimbang bahwa, atas dali tersebut Tergugat membantahnya pada jawaban angka 9 (Sembilan) yang pada intinya menyatakan bahwa Tergugat telah membayarkan upah sesuai dengan Keputusan Menteri Tenaga Kerja Nomor 100 tahun 2004 Pasal 10 ayat (1) dan ayat (2) yang berbunyi

- (1) Untuk pekerjaan – pekerjaan tertentu yang berubah – ubah dalam hal waktu dan volume pekerjaan serta upah kerja harian atau lepas
- (2) Perjanjian kerja harian atau lepas sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) dilakukan dengan ketentuan pekerjaan/buruh bekerja kurang dari 21 (dua puluh satu) hari dalam 1 (satu) bulan

Menimbang bahwa, dalam jawabannya pada posita angka 8 (delapan) Tergugat dalam menentukan besaran upah harian setiap tahunnya mengacu pada Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor 7 Tahun 2013 Tentang Upah Minimum yang telah diubah dengan Peraturan Menteri Ketenagakerjaan nomor 15 tahun 2018 tentang Upah Minimum pada *Pasal 19 yang berbunyi “upah pekerja/ buruh harian lepas ditetapkan secara bulanan yang dibayarkan berdasarkan jumlah hari kehadiran dengan perhitungan upah sehari”;*

- a. Bagi perusahaan dengan sistem waktu kerja 6 (enam) hari dalam seminggu, upah bulanan dibagi 25 (dua puluh lima)
- b. Bagi perusahaan dengan system waktu kerja 5 (lima) hari dalam seminggu, upah bulanan dibagi 21 (dua puluh satu);

Menimbang bahwa, dalam persidangan para Penggugat telah mengajukan bukti surat yang diberi tanda P-2 berupa buku Rekening gaji para penggugat dan mengajukan saksi yaitu saksi NAMIATIN dan saksi SAMSUL yang menerangkan
Hal. 38 dari 44 hal. Putusan Nomor 17/Pdt.Sus.PHI/2019/PN Kdi



bahwa selama bekerja para Pengugat dibayarkan dengan system harian lepas dengan upah Perhari sebesar 87.000,- (delapan puluh tujuh ribu rupiah) dengan 6 (enam) hari kerja dalam 1 minggu;

Menimbang bahwa, untuk menguatkan dalil bantahannya Tergugat mengajukan bukti surat yang diber tanda T-2 yaitu Laporan Realisasi Rekap Harian Kerja (HK) Karyawan Harian Lepas Divis 8 priode 26 April – 25 Mei 2018 menunjukkan bahwa jumlah hari kerja para Pengugat yang di rekap berdasarkan absensi kehadiran yang ditanda tangani para Pengugat setiap masuk kerja dalam priode 26 April – 25 Mei 2018 dan bukti surat yang diberi tanda T-3 yaitu laporan Transaksi Bank Rakyat Indonesia (BRI) mengenai pembayaran gaji karyawan harian lepas (KHL) divisi 8 dan bukti ini menunjukkan bahwa Tergugat telah membayar upah harian para Pengugat sebagai karyawan harian lepas (KHL) berdasarkan absensi kehadiran dan rekap jumlah hari kerja para Pengugat;

Menimbang bahwa, selain mengajukan bukti surat Tergugat juga telah dalam mengajukan 2 orang saksi yaitu AJI BANGUN SETIAWAN dan saksi BAMBANG IRAWAN yang menerangkan bahwa pembayaran upah para Pengugat dengan system harian yang dibayarkan Tergugat perhari adalah Rp. 87.082 (delapan puluh tujuh ribu delapan puluh dua rupiah);

Menimbang bahwa, berkaitan dengan status hubungan kerja para Pengugat telah dipertimbangkan diatas dan status hubungan kerja antara Tergugat dengan para Pengugat sebagai karyawan harian lepas sehingga petitum angka 3 (tiga) ditolak maka majelis hakim akan mempertimbangkan sebagai berikut;

Menimbang bahwa, berdasarkan pasal 19 huruf a Peraturan Menteri Tenaga Kerja tentang upah Upah Minimum yang berbunyi “ Upah Pekrjan/buruh harian lepas ditetapkan secara bulanan yang dibayarkan berdasarkan jumlah hari kehadiran dengan perhitungan upah sehari”;

- a. Bagi perusahaan dengan system waktu kerja 6 (enam) hari dalam seminggu, upah bulanan dibagi 25 (dua puluh lima)
- b. Bagi perusahaan dengan system waktu kerja 5 (lima) hari dalam seminggu, upah bulanan dibagi 21 (dua puluh satu);

Menimbang bahwa, dalam persidangan baik penguat dan tergugat telah sama sama telah mengakui bahwa para Pengugat telah dipekerja oleh Tergugat selama 19 (Sembilan belas hari) dan setelah itu para Pengugat diliburkan sampai dengan tanggal 24 pada bulan berjalan, kemudian pada tanggal 25 (dua puluh lima) bulan berjalan tersebut Tergugat melakukan tutup buku untuk menghitung gaji para Pengugat dan pada tanggal 26 (dua puluh enam);



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

bungkus yang bingkisan lebaran tersebut apabila di rupiahkan senilai Rp.150.000.00 (seratus lima puluh ribu rupiah), dan keterangan saksi para penggugat tersebut juga dibenarkan oleh saksi Tergugat;

Menimbang bahwa, Keputusan menteri tenaga Kerja Republik Indonesia Nomor 6 Tahun 2018 Pasal 6 yang berbunyi "THR Keagamaan sebagaimana dimaksud dalam pasal 2 ayat (2) diberikan kepada Pekerja/buruh dalam bentuk uang dengan ketentuan menggunakan mata uang rupiah Negara Republik Indonesia;

Menimbang bahwa, berdasarkan pada peraturan Menteri Tenaga Kerja Nomor 6 Tahun 2018 Pasal 2 ayat 2 tersebut maka apa yang sudah diberikan oleh Tergugat kepada para Penggugat berupa bingkisan lebaran yang oleh Tergugat hal tersebut dimaknai sebagai pemberian tunjangan hari raya maka tidak dapat dibenarkan;

Menimbang bahwa, Posita angka 10 gugatan Penggugat menerangkan telah bekerja pada Tergugat sebagaimana tertulis dalam anjuran Mediator Dinas Tenaga Kerja Pemerintah Propinsi Sulawesi Tenggara mengeluarkan anjuran dengan Nomor 565/377 tanggal 23 Juli 2018 masing-masing sebagai berikut :

No	Nama	Alamat	Masa Kerja
1.	UDIN A	Desa Asaria	3 tahun 11 bulan
2.	YENI	Desa Asaria	4 tahun 1 bulan
3.	RUGANIAH	Desa Wawobende	3 tahun 1 bulan
4.	BIKONO	Desa Wawobende	3 tahun 1 bulan
5.	TAMRIN	Desa Wawobende	1 Tahun 4 bulan
6.	KUSMAN	Desa Wawobende	11 bulan
7.	RAMDAN	Desa Wawobende	10 bulan

Menimbang bahwa, selanjutnya atas hal tersebut Para Penggugat dalam Petitumnya meminta agar Majelis Hakim menghukum Tergugat untuk membayar Tunjangan Hari raya Keagamaan sebesar 1 bulan Upah tanpa memperhitungkan masa kerja para Penggugat;

Menimbang bahwa, atas dalil tersebut Tergugat telah membantahnya yang menyatakan masa kerja para Penggugat sebagaimana tertulis dalam anjuran mediator dinas transmigrasi dan tenaga kerja pemerintah Propinsi Sulawesi Tenggara tersebut adalah hal yang tidak mendasar karena masa kerja yang dimaksud hanyalah asumsi sepihak dari para Penggugat tanpa di dukung alat bukti yang sah;

Hal. 41 dari 44 hal. Putusan Nomor 17/Pdt.Sus.PHI/2019/PN Kdi



Menimbang bahwa, dalam persidangan baik saksi Para Penggugat maupun saksi Tergugat menyatakan tidak ada yang tau persis sejak kapan para Penggugat telah bekerja pada Tergugat;

Menimbang bahwa, keputusan menteri tenaga kerja Republik Indonesia Nomor 6 tahun 2018 pasal Pasal 3 yaitu “ Besaran Tunjangan Hari Raya Keagamaan dimaksud dalam Pasal 2 ayat (1) ditetapkan sebagai berikut;

- a. Pekerja/buruh yang telah mempunyai masa kerja 12 (dua belas) bulan secara terus menerus atau lebih, diberikan sebesar 1 (satu) bulan upah
- b. Pekerja/buruh yang mempunyai masa kerja 1 (satu) bulan secara terus menerus tetapi kurang dari 12 (dua belas) bulan, diberikan secara proporsional sesuai masa kerja dengan perhitungan;
masa kerja dibagi 12 (dua belas) di kali bulan upah;

Menimbang bahwa, berdasarkan pada Pasal 3 Peraturan Menteri tenaga Kerja Republik Indonesia Nomor 6 tahun 2018 tersebut terdapat kaitan yang sangat erat antara masa kerja dengan pemberian pembayaran Tunjangan Hari Raya Keagamaan;

Menimbang bahwa, terhadap pekerja yang telah mempunyai masa kerja 12 (dua belas) bulan secara terus menerus atau lebih diberikan Tunjangan Hari Raya Keagamaan sebesar 1 (satu) bulan Upah, sementara untuk pekerja yang mempunyai masa kerja 1 (satu) bulan secara terus menerus tetapi kurang dari 12 (dua belas) bulan maka penghitungan pembayaran tunjangan Hari Raya Keagamaan dihitung secara proporsional dengan mengacu pada Pasal 3 huruf b Kepmenaker RI Nomor 6 Tahun 2018;

Menimbang bahwa, oleh karena masa kerja para Penggugat tidak diketahui secara pasti oleh saksi para Penggugat maupun saksi Tergugat, maka seharusnya para Penggugat sebelum mengajukan gugatan Perselisihan hubungan Industrial mengenai perselisihan Hak dalam perkara ini terlebih dahulu harus meminta penghitungan kekurangan hak kepada pegawai pengawas ketenagakerjaan yang mempunyai kewenangan untuk menghitung kekurangan hak dari pekerja untuk dibuatkan penghitungan jumlah nilai kekurangan serta dibuatkan penetapan;

Menimbang bahwa, sebagaimana Peraturan Menteri Tenaga Kerja Nomor 33 tahun 2016 Pasal 28 Ayat 1 yang berbunyi “*Dalam melakukan pemeriksaan, apabila ditemukan adanya kekurangan pemenuhan Hak Pekerja/Buruh Pengawas Ketenagakerjaan Wajib melakukan perhitungan dan Penetapan*”.

Menimbang bahwa, oleh karena gugatan Para Penggugat mengenai Penghitungan pembayaran Tunjangan Hari Raya Keagamaan tidak terdapat penghitungan maupun penetapan dari Pegawai Pengawas Ketenagakerjaan serta tidak diketahuinya masa kerja dari masing-masing para Penggugat maka Majelis
Hal. 42 dari 44 hal. Putusan Nomor 17/Pdt.Sus.PHI/2019/PN Kdi



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Hakim berkesimpulan menolak petitum gugatan penggugat berkaitan dengan pembayaran Tunjangan Hari Raya Keagamaan.

Menimbang bahwa, oleh karena petitum gugatan para Penggugat pada angka 5 (lima) berkaitan dengan permintaan kekurangan upah dan pembayaran Tunjangan Hari Raya yang sudah di pertimbangkan keduanya diatas oleh karenanya terhadap petitum angka 5 (lima) gugatan Penggugat haruslah ditolak;

Menimbang, bahwa mengenai petitum angka 6 (enam) tentang sita jaminan yang dimintakan oleh para Penggugat, oleh karena dalam pemeriksaan perkara ini Majelis tidak pernah melakukan sita jaminan atas harta benda milik Tergugat, disebabkan karena harta yang menjadi obyek yang dimohonkan para Penggugat agar dilakukan sita jaminan oleh Pengadilan tidak ditemukannya bukti-bukti yang dapat menunjukkan bahwa Tergugat akan mengasingkan harta benda miliknya, oleh karena itu beralasan untuk menolak petitum ini;

Menimbang bahwa, terhadap petitum angka 2 gugatan Penggugat mengenai hubungan kerja yang dikabulkan namun oleh karena pokok perkara gugatan berkaitan dengan permintaan pembayaran kekurangan upah dan pembayaran tunjangan hari raya ditolak maka Majelis berkesimpulan menolak gugatan Penggugat;

Menimbang bahwa, terhadap bukti-bukti lain yang telah diajukan baik oleh Penggugat maupun Tergugat yang menurut Majelis tidak memiliki relevansi dalam perkara ini dipandang tidak perlu dipertimbangkan ole karenanya bukti-bukti tersebut harus dikesampingkan;

Menimbang bahwa, oleh karena gugatan para Penggugat ditolak dan oleh karena nilai gugatan Penggugat kurang dari Rp150.000.000.00 (seratus lima puluh juta rupiah) maka biaya perkara yang timbul dalam perkara ini dibebankan kepada Negara;

Mengingat, ketentuan Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial dan pasal-pasal dari Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan serta ketentuan lain yang bersangkutan dengan perkara ini;

MENGADILI:

DALAM EKSEPSI

1. Menolak Eksepsi Tergugat tersebut

DALAM POKOK PERKARA

1. Menolak gugatan para Penggugat seluruhnya
2. Membebaskan biaya yang timbul dalam perkara ini kepada Negara senilai Rp.686.000.00(enam ratus delapan puluh enam ribu rupiah);

Hal. 43 dari 44 hal. Putusan Nomor 17/Pdt.Sus.PHI/2019/PN Kdi



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Demikian diputuskan dalam sidang pemusyawaratan Majelis Hakim Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Kendari, pada hari Kamis, tanggal 5 Desember 2019, oleh kami, **GLENNY J.L. de FRETES, S.H.,M.H.**, sebagai Hakim Ketua, **NURSALAM, S.H.**, dan **RICO WAN ARMANDO, S.H.**, masing-masing Hakim Ad-hoc sebagai Hakim Anggota, yang ditunjuk berdasarkan Surat Penetapan Ketua Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Kendari Nomor 17/Pdt.Sus.PHI/2019/PN.Kdi tanggal 11 Oktober 2019, putusan tersebut pada hari Rabu tanggal 11 Desember 2019 diucapkan dalam persidangan terbuka untuk umum oleh Hakim Ketua dengan dihadiri oleh para Hakim Anggota tersebut, dan dibantu oleh LA ODE MUH. IKSYAR ASRI, S.H., Panitera Pengganti serta dihadiri oleh Kuasa Para Penggugat dan Kuasa Tergugat.

Hakim-hakim Anggota :

Hakim Ketua,

NURSALAM. S.H

GLENNY J.L. de FRETES,S.H., M.H.

RICO WAN ARMANDO, S.H.

Panitera Pengganti,

LA ODE MUH. IKSYAR ASRI, S.H.

Rincian Biaya Perkara :

1. Biaya Pendaftaran	Rp.	30.000,00
2. Biaya Proses	Rp.	50.000,00
3. Biaya Panggilan	Rp.	590.000,00
4. Redaksi Putusan	Rp.	10.000,00
5. Materai Putusan	Rp.	6.000,00

Jumlah..... Rp. **686.000,00**

(Enam ratus delapan puluh enam ribu rupiah).

Hal. 44 dari 44 hal.Putusan Nomor 17/Pdt.Sus.PHI/2019/PN Kdi