



PUTUSAN

Nomor 44/Pdt.Sus-PHI/2021/PN.Plg.

DEMI KEADILAN BERDASARKAN KETUHANAN YANG MAHA ESA

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

HAYATUN NUFUS, Kewarganegaraan Indonesia, Umur 20 Tahun,
Pekerjaan Karyawan PT. Sumatera Hakarindo, Jabatan
Quality Control (QC), Alamat di Dusun I RT.001 RW.001
Kelurahan Gasing, Kecamatan Talang Kelapa,
Kabupaten Banyuasin, Provinsi Sumatera Selatan.

Dalam hal ini memberi kuasa kepada Hermawan,SH.,
dan Kawan-kawan, masing-masing adalah
Advokat/Pengacara serta Pengurus Dewan Pengurus
Cabang Federasi Serikat Buruh Niaga, Informatika,
Keuangan, Perbankan dan Aneka Industri (DPC FSB
Nikeuba) Kota Palembang Sumatera Selatan, semuanya
Kewarganegaraan Indonesia, berkantor di DPC FSB
NIKEUBA Kota Palembang Sumatera Selatan yang
beralamat di Jalan Sersan Sani Lorong Kandis II No.901
Rt/Rw. 12/04 Kelurahan Talang Aman Kecamatan
Kemuning Kota Palembang. Berdasarkan Surat Kuasa
khusus Tanggal: 25 Maret 2021 selanjutnya disebut
sebagai Penggugat

Lawan

PT. SUMATERA HAKARINDO, yang beralamat di Jalan Tanjung Api-
api RT.010/RW.005 Kelurahan Desa Gasing Kecamatan
Talang Kelapa Kabupaten Banyuasin Provinsi Sumatera
Selatan 30961, Tlp. 0816-3227-6640 Website:
www.ptsumatera.com, oleh karena jabatannya diwakili
oleh NG Ciak selaku Direktur PT Sumatera Hocarindo
yang keawarganegaraan Indonesia, beralamat di Jalan

Halaman 1 dari 26 Putusan PHI Nomor 44/Pdt.Sus-PHI/2021/PN Plg



Pulau Nlas Utara KIM II, Kelurahan Saentis,
Kecamatan Percut Sei Tuan, Kabupaten Deli Serdang;
Dalam hal ini memberikan kuasa kepada Yayang
Arisman, S.Sy., selaku Kepala Bagian Personalia PT.
Sumatera Hakarindo, beralamat di jalan Tanjung Api-api
KM. 7, Desa Gasing, Kecamatan Talang Kelapa,
Kabupaten Banyuasin, Provinsi Sumatera Selatan
berdasarkan surat kuasa khusus tertanggal 25 Mei
2021 Selanjutnya disebut sebagai Tergugat.

Pengadilan Hubungan Industrial tersebut;

Membaca berkas perkara yang bersangkutan;

Mendengar kedua belah pihak yang berperkara;

Memperhatikan bukti-bukti yang diajukan kedua belah pihak;

TENTANG DUDUK PERKARA

Menimbang, bahwa Penggugat dengan surat gugatannya tanggal 19 April 2021 yang dilampiri risalah dan anjuran penyelesaian perselisihan hubungan industrial, yang diterima dan didaftarkan di Kepaniteraan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Palembang Klas I A Khusus dalam Register Nomor 44/Pdt.Sus-PHI/2021/PN.Plg., telah mengajukan gugatan sebagai berikut:

1. Bahwa PENGGUGAT mulai bekerja dengan TERGUGAT terhitung sejak tanggal 18 Juni 2019 hingga dinyatakan diakhiri hubungan kerjanya oleh pihak TERGUGAT pada tanggal: 12 Juni 2020, dengan masa kerja selama 11 (sebelas) bulan 24 (dua puluh empat) hari, dengan jabatan terakhir PENGGUGAT yaitu selaku QUALITY CONTROL (QC).;
2. Bahwa selama bekerja di perusahaan TERGUGAT, PENGGUGAT bekerja diatas 21 (dua puluh satu) hari kerja dan secara terus menerus dan jabatan PENGGUGAT termasuk bagian pokok di Perusahaan TERGUGAT dan telah bekerja dengan TERGUGAT dengan masa kerja yang telah dijelaskan diatas;
3. Bahwa pihak TERGUGAT yakni perusahaan PT.SUMATERA HAKARINDO merupakan perusahaan yang bergerak dalam bidang Industri Pengolahan Pembuatan Karton (kardus);
4. Bahwa upah yang diterima PENGGUGAT selama bekerja dengan TERGUGAT hingga berakhirnya hubungan kerja dibayarkan secara satuan

Halaman 2 dari 26 Putusan PHI Nomor 44/Pdt.Sus-PHI/2021/PN Plg



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

waktu yaitu dibayar per/bulan, hal mana upah yang diterima PENGGUGAT tersebut tidak berdasarkan Ketentuan Upah Minimum Sektoral Provinsi Sumatera Selatan tahun 2020. Sehingga meskipun Upah terakhir diterima PENGGUGAT saat berkerja pada TERGUGAT sebesar Rp.2.849.446,- (Dua juta delapan ratus empat puluh sembilan ribu empat ratus empat puluh enam rupiah), Maka sebagai dasar perhitungan Upah untuk Uang Pengakhiran Hubungan Kerja Penggugat secara berdasarkan Hukum adalah sebesar Rp.3.175.000,- (Tiga Juta Seratus Tujuh Puluh Lima Ribu Rupiah), sesuai dengan Surat Keputusan Gubernur Sumatera Selatan Nomor: 58/KPTS/DISNAKERTRANS/2020, tentang ketentuan Upah Minimum Sektoral Provinsi Sumatera Selatan Khususnya di Sektor Industri Pengolahan tahun 2020.;

5. Bahwa yang menjadi alasan berakhirnya masa kerja PENGGUGAT adalah dikarenakan Pihak TERGUGAT berpendapat PENGGUGAT telah berakhir Masa Kontrak atau telah berakhirnya masa Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT);-
6. Bahwa pelaksanaan Hak dan Kewajiban pekerja/buruh selaku Karyawan maupun tata-cara, prosedur serta alasan-alasan berakhirnya hubungan kerja pekerja/buruh tentunya haruslah berdasarkan ketentuan hukum yang berlaku, baik berdasarkan ketentuan yang diatur dalam Undang - undang dan ketentuan perundang - undangan di bidang Ketenagakerjaan;
7. Bahwa Jabatan PENGGUGAT dan/atau objek kerja PENGGUGAT merupakan pekerjaan Pokok Perusahaan, dalam hal ini pekerjaan PENGGUGAT adalah selaku QUALITY CONTROL (QC) yang merupakan pekerjaan yang bersifat tetap, BUKAN yang bersifat pekerjaan sementara, maka berdasarkan hukum satu hubungan kerja PENGGUGAT yaitu demi hukum menjadi PERJANJIAN KERJA WAKTU TIDAK TERTENTU (PKWTT);
8. Bahwa berdasarkan ketentuan pasal 151 ayat (3) Undang-undang nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, menyatakan: “dalam hal perundingan sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) benar-benar tidak menghasilkan persetujuan, pengusaha hanya dapat memutuskan hubungan kerja dengan pekerja/buruh setelah memperoleh penetapan dari lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial”.

Halaman 3 dari 26 Putusan PHI Nomor 44/Pdt.Sus-PHI/2021/PN Plg

Disclaimer

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



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

9. Bahwa berdasarkan ketentuan pasal 155 ayat (1) Undang-undang nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, menyatakan: "pemutusan hubungan kerja tanpa penetapan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 151 ayat (3) BATAL DEMI HUKUM";

10. Bahwa Pemutusan Hubungan Kerja yang dilakukan oleh TERGUGAT terhadap PENGGUGAT secara sepihak tersebut adalah bertentangan dengan hukum, karena tidak sesuai mekanisme yang telah di atur dalam Pasal 151 ayat (3) undang-undang 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan yang menyatakan :

"Tergugat hanya dapat memutuskan hubungan kerja dengan Para Penggugat setelah memperoleh penetapan dari Lembaga Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (LPPHI)";

11. Bahwa Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) yang dilakukan TERGUGAT terhadap PENGGUGAT tersebut adalah PHK secara sepihak serta non PROSEDURAL, hal mana PHK tersebut bertentangan dengan Undang-Undang dan ketentuan Perundang-Undangan yang berlaku, sehingga oleh karena itu telah berdasarkan hukum apabila Majelis hakim PHI Menyatakan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) yang dilakukan oleh TERGUGAT kepada PENGGUGAT tersebut Tidak Sah dan Batal Demi Hukum serta Tidak Procedural;

12. Bahwa Pemutusan Hubungan kerja (PHK) yang dilakukan TERGUGAT terhadap PENGGUGAT tersebut adalah PHK secara sepihak dengan alasan berakhirnya PKWT, hal mana PHK tersebut bertentangan dengan Undang-Undang dan ketentuan Perundang-Undangan yang berlaku, sehingga Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) antara PENGGUGAT dengan TERGUGAT demi hukum beralih menjadi Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT) karena bertentangan dengan pasal 59 Undang-undang Nomor: 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan, yang selengkapnya menyatakan:

Pasal 59:

(1) Perjanjian kerja untuk waktu tertentu hanya dapat dibuat untuk pekerjaan tertentu yang menurut jenis dan sifat atau kegiatan pekerjaannya akan selesai dalam waktu tertentu, yaitu :

1. pekerjaan yang sekali selesai atau yang sementara sifatnya;

Halaman 4 dari 26 Putusan PHI Nomor 44/Pdt.Sus-PHI/2021/PN Plg

Disclaimer

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

Email : kepaniteraan@mahkamahagung.go.id Telp : 021-384 3348 (ext.318)



2. pekerjaan yang diperkirakan penyelesaiannya dalam waktu yang tidak terlalu lama dan paling lama 3 (tiga) tahun;
 3. pekerjaan yang bersifat musiman; atau
 4. pekerjaan yang berhubungan dengan produk baru, kegiatan baru, atau produk tambahan yang masih dalam percobaan atau penjajakan.
- (2) Perjanjian kerja untuk waktu tertentu tidak dapat diadakan untuk pekerjaan yang bersifat tetap.
 - (3) Perjanjian kerja untuk waktu tertentu dapat diperpanjang atau diperbaharui.
 - (4) Perjanjian kerja waktu tertentu yang didasarkan atas jangka waktu tertentu dapat diadakan untuk paling lama 2 (dua) tahun dan hanya boleh diperpanjang 1 (satu) kali untuk jangka waktu paling lama 1 (satu) tahun.
 - (5) Pengusaha yang bermaksud memperpanjang perjanjian kerja waktu tertentu tersebut, paling lama 7 (tujuh) hari sebelum perjanjian kerja waktu tertentu berakhir telah memberitahukan maksudnya secara tertulis kepada pekerja/buruh yang bersangkutan.
 - (6) Pembaruan perjanjian kerja waktu tertentu hanya dapat diadakan setelah melebihi masa tenggang waktu 30 (tiga puluh) hari berakhirnya perjanjian kerja waktu tertentu yang lama, pembaruan perjanjian kerja waktu tertentu ini hanya boleh dilakukan 1 (satu) kali dan paling lama 2 (dua) tahun.
 - (7) Perjanjian kerja untuk waktu tertentu yang tidak memenuhi ketentuan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1), ayat (2), ayat (4), ayat (5), dan ayat (6) maka demi hukum menjadi perjanjian kerja waktu tidak tertentu.
 - (8) Hal-hal lain yang belum diatur dalam Pasal ini akan diatur lebih lanjut dengan Keputusan Menteri.
13. Bahwa berdasarkan ketentuan pasal 59 ayat (7) Undang-undang nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, menyatakan: "PKWT yang tidak memenuhi ketentuan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1), ayat (2), ayat (4), ayat (5) dan ayat (6) maka demi hukum menjadi Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT)".;

Halaman 5 dari 26 Putusan PHI Nomor 44/Pdt.Sus-PHI/2021/PN Plg



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

14. Bahwa jabatan dan/atau objek kerja PENGGUGAT adalah pekerjaan pokok Perusahaan, dalam hal ini pekerjaan PENGGUGAT adalah pekerjaan yang bersifat tetap bukan yang sifatnya sementara.;
15. Bahwa terbukti secara hukum Hubungan Kerja PENGGUGAT dengan TERGUGAT tersebut tidak memenuhi ketentuan dalam Pasal 59 Undang - undang nomor : 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.;
16. Bahwa oleh karena itu telah berdasarkan hukum apabila Majelis hakim PHIMenyatakan hubungan kerja PENGGUGAT dengan TERGUGAT demi hukum beralih dari hubungan kerja berdasarkan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) menjadi hubungan kerja berdasarkan Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT);
17. Bahwa hingga sampai dengan saat ini PENGGUGAT tidak lagi bekerja di lingkungan perusahaan, sehingga atas hal tersebut telah kehilangan pekerjaan yang selama ini dijalankan dan berakibat pada hilangnya pendapatan bulanan yaitu Upah/Gaji setiap bulannya karena telah diputuskan hubungan kerjanya (di-PHK) oleh TERGUGAT;
18. Bahwa berdasarkan uraian tersebut diatas, oleh karena itu telah berdasarkan hukum apabila Yang Mulia Majelis Hakim PHIMenyatakan Pengakhiran Hubungan Kerja (PHK) terhadap PENGGUGAT karena tanpa adanya kesalahan dari PENGGUGAT;
19. Bahwa sebagai akibat diakhirinya hubungan kerja (di-PHKnya) PENGGUGAT tersebut, sampai dengan saat ini tidak ada kejelasan mengenai hak-hak PHK PENGGUGAT, hal mana pembayaran hak-hak PHK tersebut merupakan kewajiban TERGUGAT dan merupakan amanat Undang-Undang yang wajib dijalankan TERGUGAT kepada PENGGUGAT;
20. Bahwa oleh karena Pengakhiran Hubungan Kerja yang dilakukan TERGUGAT terhadap PENGGUGAT tersebut merupakan Pengakhiran Hubungan Kerja sepihak dan tanpa diikuti prosedur hukum yang berlaku sehingga telah sepatutnya PENGGUGAT menerima hak hak PHK secara maksimal dengan perhitungan 2 (dua) kali ketentuan sesuai dengan perhitungan pasal 156 ayat (2), pasal 156 ayat (3) dan pasal 156 ayat (4) berdasarkan peraturan perundang undangan yang berlaku dengan alasan PHK tersebut karena Tanpa adanya Kesalahan PENGGUGAT;

Halaman 6 dari 26 Putusan PHI Nomor 44/Pdt.Sus-PHI/2021/PN Plg

Disclaimer

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



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

21. Bahwa atas Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) sepihak tersebut dan tanpa adanya kesalahan dari PENGUGAT maka berdasarkan Undang-undang Nomor: 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan JO. Keputusan Menteri tenaga Kerja No.150 tahun 2000, PENGUGAT berhak atas uang pesangon sebesar 2 (dua) kali ketentuan pasal 156 ayat 2 (dua), uang penghargaan masa kerja 1 (satu) kali, ketentuan Pasal 156 ayat (3) dan uang penggantian hak 1 (satu) kali sesuai ketentuan pasal 156 ayat 4 (empat), Maka telah berdasarkan hukum apabila Majelis hakim PHI Menghukum TERGUGAT untuk membayar kepada PENGUGAT secara Tunai seketika dan sekaligus uang pesangon sebesar 2 (dua) kali ketentuan pasal 156 ayat 2 (dua), uang penghargaan masa kerja 1 (satu) kali, ketentuan Pasal 156 ayat (3) dan uang penggantian hak 1 (satu) kali sesuai ketentuan pasal 156 ayat 4 (empat), dengan perhitungan sebagai berikut:

PENGUGAT atas nama HAYATUN NUFUS

Masa kerja : 18 Juni 2019 s/d 12 Juni 2020 (11 bulan 24 hari).

Upah UMSP tahun 2020.: Rp.3.175.000,-

-. Uang Pesangon:

2 X (1 X Rp.3.175.000,-) =Rp.6.350.000,-

-. Uang Penghargaan Masa Kerja:

0 X Rp.3.175.000,- =Rp. 0,- +

Sub Total.... =Rp.6.350.000,-

-. Uang Penggantian Hak:

15% X Rp.6.350.000,- =Rp. 952.500,- +

TOTAL..... =Rp.7.302.500,-

Terbilang: (Tujuh Juta Tiga Ratus Dua Ribu Lima Ratus Rupiah);--

22. Bahwa sebagai akibat dari Pengakhiran Hubungan Kerja (PHK) yang dilakukan oleh TERGUGAT secara sepihak tanpa mekanisme aturan hukum yang berlaku, mengakibatkan PENGUGAT tidak dapat melaksanakan kewajibannya untuk bekerja seperti biasanya dan berakibat juga pada hilangnya pendapatan bulanan PENGUGAT, yaitu upah beserta Hak-Hak lainnya dalam setiap bulannya;

23. Bahwa berdasarkan ketentuan pasal 155 ayat (2) Undang-Undang nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, menyatakan: "selama putusan

Halaman 7 dari 26 Putusan PHI Nomor 44/Pdt.Sus-PHI/2021/PN Plg



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial belum ditetapkan, baik pengusaha maupun pekerja/buruh harus tetap melaksanakan segala kewajibannya”;

24. Bahwa berdasarkan ketentuan Pasal 191 Undang-undang nomor: 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan Jo. ketentuan Pasal 17 ayat (2) Keputusan Menteri Tenaga Kerja Republik Indonesia nomor: KEP-150 tahun 2000, menyatakan: “dalam hal pekerja/buruh tidak dapat memenuhi kewajibannya sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) karena dilarang oleh pengusaha dan pengusaha tidak melakukan skorsing, maka pengusaha wajib membayar upah pekerja/buruh selama dalam proses sebesar 100% (seratus perseratus)”;

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

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

27. Bahwa oleh karena PENGGUGAT telah diakhiri hubungan kerjanya secara sepihak dan tanpa prosedur hukum yang sah serta tanpa adanya kesalahan PENGGUGAT, berdasarkan Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor: 37/PUU-IX/2011, maka oleh karena itu telah berdasarkan hukum apabila Majelis hakim PHI Menghukum TERGUGAT untuk membayar kepada PENGGUGAT upah selama proses perselisihan ini berlangsung, terhitung sejak bulan Juli 2020 sampai dengan Desember 2020 (6 bulan upah) untuk PENGGUGAT atas nama HAYATUN NUFUS, dengan perhitungan sebagai berikut:

PENGGUGAT atas nama HAYATUN NUFUS terhitung bulan Juli 2020 s/d Desember 2020 (6 bulan upah);

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

Terbilang = (Sembilan Belas Juta Lima Puluh Ribu Rupiah);

28. Bahwa PENGGUGAT untuk tahun 2019 dan tahun 2020 menerima Upah sebesar Rp.2.849.446,- (Dua Juta Delapan Ratus Empat Puluh Sembilan

Halaman 8 dari 26 Putusan PHI Nomor 44/Pdt.Sus-PHI/2021/PN Plg

Disclaimer

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



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Ribu Empat Ratus Empat Puluh Enam Rupiah), hal mana pembayaran Upah PENGUGAT di tahun 2019 dan di tahun 2020 tersebut dibayarkan TERGUGAT di bawah ketentuan Upah Minimum Sektoral Provinsi Sumatera Selatan, sebagaimana telah ditetapkan dengan Keputusan Gubernur Sumatera Selatan berdasarkan ketentuan Upah Minimum Sektoral Provinsi Sumatera Selatan khususnya di Sektor Industri Pengolahan yaitu sebagai berikut;

- Sesuai dengan Keputusan Gubernur Sumatera Selatan dengan nomor 757/KPTS/DISNAKERTRANS/2018 yang mana upah ditahun 2019 UMSP Sektor Industri Pengolahan adalah sebesar Rp.2.940.000,- (Dua juta sembilan ratus empat puluh ribu rupiah);
- Sesuai dengan Keputusan Gubernur Sumatera Selatan dengan nomor 58/KPTS/DISNAKERTRANS/2020 yang mana upah ditahun 2020 UMSP Sektor Industri Pengolahan adalah sebesar Rp.3.175.000,- (Tiga juta seratus tujuh puluh lima ribu rupiah);

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

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

31.Bahwa dikarenakan telah berdasarkan hukum, maka sudah berdasarkan hukum apabila Majelis hakim PHI Menghukum Tergugat untuk membayar seluruh kekurangan Upah yang seharusnya diterima Penggugat untuk tahun 2019 dan tahun 2020 tersebut yang jumlah seluruhnya sebesarRp.2.496.648,- terbilang (Dua Juta Empat Ratus Sembilan Puluh Enam Ribu Enam Ratus Empat Puluh Delapan Rupiah), dengan rincian serta perhitungan kekurangan upah sebagai berikut:

Halaman 9 dari 26 Putusan PHI Nomor 44/Pdt.Sus-PHI/2021/PN Plg

Disclaimer

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



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

PENGUGAT atas nama HAYATUN NUFUS dengan rincian sebagai berikut:-

Masuk Kerja Tanggal 18 Juni 2019 s/d Tanggal 12 Juni 2020.

-. Upah yang diterima tahun 2019 = Rp.2.849.446,-

UMSP Sektor Industri Pengolahan tahun 2019= Rp.2.940.000,-

Kekurangan Upah pada PENGUGAT dari bulan Juli 2019 sampai dengan bulan Desember 2019:

Rp.2.940.000,- - Rp.2.849.446,- = Rp.90.554,-

Rp.90.554,-X 6 (bulan) = Rp.543.324,-

-. Upah yang diterima tahun 2020 = Rp.2.849.446,-

UMSP Sektor Industri Pengolahan tahun 2020= Rp.3.175.000,-

Kekurangan Upah pada PENGUGAT dari bulan Januari 2020 sampai dengan bulan Juni 2020: Rp.3.175.000,- - Rp.2.849.446,- = Rp.325.554,-

Rp.325.554,-X 6 (bulan) = Rp.1.953.324,-

Sehingga Total seluruh Kekurangan Upah yang seharusnya diterima PENGUGAT untuk tahun 2019 dan tahun 2020 yaitu;

Kekurangan Upah tahun 2019 Rp.543.324,-

Kekurangan Upah tahun 2020 Rp.1.953.324,- +

TOTAL Rp.2.496.648,-

Terbilang= (Dua Juta Empat Ratus Sembilan Puluh Enam Ribu Enam Ratus Empat Puluh Delapan Rupiah);

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

33.Bahwa guna menghindari Gugatan PENGUGAT tidak menjadi sia-sia, MAKA sudah berdasarkan hukum apabila Yang Mulia Majelis hakim PHIMenghukum TERGUGAT untuk membayar Uang Paksa (Dwangsoom)

Halaman 10 dari 26 Putusan PHI Nomor 44/Pdt.Sus-PHI/2021/PN Plg



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

kepada PENGGUGAT sebesar Rp.500.000,- (Lima ratus ribu Rupiah) per/hari dihitung sejak perkara ini berkekuatan hukum tetap;

34. Bahwa berdasarkan ketentuan pasal 58 Undang-undang nomor: 02 tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, menyatakan: "dalam proses beracara di Pengadilan Hubungan Industrial, pihak-pihak yang berperkara tidak dikenakan biaya termasuk biaya eksekusi yang nilai Gugatannya di bawah Rp.150.000.000,- (Seratus Lima Puluh Juta Rupiah)".
35. Bahwa Gugatan yang diajukan oleh PENGGUGAT nilai Gugatan seluruhnya di bawah Rp.150.000.000,- (Seratus lima puluh juta Rupiah), sehingga telah berdasarkan hukum apabila Yang Mulia Majelis hakim PHI menyatakan untuk membebaskan seluruh biaya yang timbul dalam perkara kepada Negara; Berdasarkan uraian-uraian tersebut diatas, PENGGUGAT memohon kepada Yang Mulia Majelis Hakim Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri klas 1A Palembang yang memeriksa dan mengadili perkara ini berkenan memberikan putusan, dengan Amar sebagai berikut :

DALAM POKOK PERKARA:

1. Menerima dan mengabulkan Gugatan PENGGUGAT untuk seluruhnya;
2. Menyatakan Pengakhiran Hubungan Kerja (PHK) yang dilakukan TERGUGAT terhadap PENGGUGAT Tidak sah dan batal demi hukum serta tidak procedural;
3. Menyatakan Pengakhiran Hubungan Kerja (PHK) terhadap PENGGUGAT karena tanpa adanya kesalahan dari PENGGUGAT.
4. Menghukum TERGUGAT untuk membayar kepada PENGGUGAT secara Tunai seketika dan sekaligus uang pesangon sebesar 2 (dua) kali ketentuan pasal 156 ayat 2 (dua), uang penghargaan masa kerja 1 (satu) kali, ketentuan Pasal 156 ayat (3) dan uang penggantian hak 1 (satu) kali sesuai ketentuan pasal 156 ayat 4 (empat), dengan perhitungan sebagai berikut:
PENGGUGAT atas nama HAYATUN NUFUS
Masa kerja : 18 Juni 2019 s/d 12 Juni 2020 (11 bulan 24 hari).
Upah UMSP tahun 2020 : Rp.3.175.000,-
-. Uang Pesangon:
$$2 \times (1 \times \text{Rp.3.175.000,-}) = \text{Rp.6.350.000,-}$$

-. Uang Penghargaan Masa Kerja:

Halaman 11 dari 26 Putusan PHI Nomor 44/Pdt.Sus-PHI/2021/PN Plg



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

0 X Rp.3.175.000,- =Rp. 0,- +

Sub Total.... =Rp.6.350.000,-

-. Uang Penggantian Hak:

15% X Rp.6.350.000,- =Rp. 952.500,- +

TOTAL..... =Rp.7.302.500,-

Terbilang: (Tujuh Juta Tiga Ratus Dua Ribu Lima Ratus Rupiah);--

5. Menghukum TERGUGAT untuk membayar kepada PENGGUGAT upah selama proses perselisihan ini berlangsung, terhitung sejak bulan Juli 2020 sampai dengan Desember 2020 (6 bulan upah), dengan perhitungan sebagai berikut:

PENGGUGAT atas nama HAYATUN NUFUS terhitung bulan Juli 2020 s/d Desember 2020 (6 bulan upah);

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

Terbilang = (Sembilan Belas Juta Lima Puluh Ribu Rupiah);

6. Menghukum TERGUGAT untuk membayar seluruh kekurangan Upah yang seharusnya diterima PENGGUGAT untuk tahun 2019 dan tahun 2020 tersebut yang total seluruhnya sebesar Rp.2.496.648,- terbilang (Dua Juta Empat Ratus Sembilan Puluh Enam Ribu Enam Ratus Empat Puluh Delapan Rupiah), dengan rincian serta perhitungan kekurangan upah sebagai berikut:

PENGGUGAT atas nama HAYATUN NUFUS dengan rincian sebagai berikut:-

Masuk Kerja Tanggal 18 Juni 2019 s/d Tanggal 12 Juni 2020.

-. Upah yang diterima tahun 2019 =
Rp.2.849.446,-

UMSP Sektor Industri Pengolahan tahun 2019 =
Rp.2.940.000,-

Kekurangan Upah pada PENGGUGAT dari bulan Juli 2019 sampai dengan bulan Desember 2019:

Rp.2.940.000,- - Rp.2.849.446,- = Rp.90.554,-

Halaman 12 dari 26 Putusan PHI Nomor 44/Pdt.Sus-PHI/2021/PN Plg

Disclaimer

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



Rp.90.554,-X 6 (bulan) = Rp.543.324,-

- Upah yang diterima tahun 2020 = Rp.2.849.446,-

UMSP Sektor Industri Pengolahan tahun 2020= Rp.3.175.000,-

Kekurangan Upah pada PENGGUGAT dari bulan Januari 2020
sampai dengan bulan Juni 2020:

Rp.3.175.000,- - Rp.2.849.446,- = Rp.325.554,-

Rp.325.554,-X 6 (bulan) = Rp.1.953.324,-

Sehingga Total seluruh Kekurangan Upah yang seharusnya diterima
PENGGUGAT untuk tahun 2019 dan tahun 2020 yaitu;

Kekurangan Upah tahun 2019 Rp.543.324,-

Kekurangan Upah tahun 2020 Rp.1.953.324,- +

TOTAL Rp.2.496.648,-

Terbilang= (Dua Juta Empat Ratus Sembilan Puluh Enam Ribu Enam
Ratus Empat Puluh Delapan Rupiah);

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

ATAU:

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

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

Menimbang, bahwa sebelum persidangan dilanjutkan, Majelis Hakim
menghimbau kepada kedua belah pihak untuk menyelesaikan perkara *a quo*

Halaman 13 dari 26 Putusan PHI Nomor 44/Pdt.Sus-PHI/2021/PN Plg



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

secara damai, akan tetapi tidak berhasil.

Menimbang, bahwa pemeriksaan perkara dilanjutkan dengan membaca surat gugatan yang isinya tetap dipertahankan oleh Penggugat;

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

1. Tergugat menolak seluruh dalil-dalil gugatan perselisihan hubungan industrial Penggugat tanggal 19 April 2021, kecuali hal-hal yang secara tegas dan diakui dan dibenarkan dalam persidangan;
2. Bahwa apa yang dinyatakan oleh Penggugat didalam gugatannya pada halaman 2 poin 1 tentang masa kerja telah keliru dan tidak disertai bukti, sehingga tidak terlihat kejelasan mengenai status Penggugat selama bekerja di perusahaan.;
3. Bahwa berdasarkan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu yang telah dibuat dan ditandatangani Penggugat. Penggugat telah melakukan perpanjangan kontrak sebanyak 4 kali, terakhir Penggugat telah menandatangani Perjanjian pada tanggal 14 Agustus 2020 dan sebagaimana yang dimaksud dalam Perjanjian Kerja Waktu Tertentu yang dibuat antara Penggugat dan Tergugat sesuai Pasal 2 dalam Perjanjian, yang mana dijelaskan dalam Perjanjian Kerja Jangka Waktu Tertentu dibuat untuk jangka waktu selama 2 bulan 15 belas hari, jadi jelas dan beralasan hukum Berakhirnya hubungan kerja antara Penggugat dan Tergugat dikarenakan berakhirnya Perjanjian Kerja, dan masa kerja Penggugat berdasarkan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu selama 2 bulan 15 belas hari;
4. Bahwa apa yang dinyatakan Penggugat dalam gugatannya pada halaman 2 poin 4 yang menyatakan Tergugat tidak membayarkan upah berdasarkan ketentuan upah minimum sektoral adalah hal yang keliru, yang dimana Tergugat telah memenuhi pemberian upah kepada Pekerja berdasarkan dengan ketentuan Permenaker Nomo 15 Tahun 2018 Tentang Upah Minimum;
5. Bahwa apa yang dinyatakan oleh Penggugat dalam gugatannya pada poin 6 sampai 20 Tergugat memberhentikan tidak sesuai Prosedural adalah tidak benar, yang dimana Tergugat telah melakukan pemberhentian terhadap Penggugat. Sudah sesuai prosedural dan telah

Halaman 14 dari 26 Putusan PHI Nomor 44/Pdt.Sus-PHI/2021/PN Plg

Disclaimer

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



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

berdasarkan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu yang telah ditandatangani oleh Penggugat dan Tergugat, yang dimana masa Perjanjian Kerja Waktu Tertentu telah berakhir, serta Penggugat juga mengetahui alasan hubungan kerja berakhir antara Penggugat dan Tergugat dikarenakan berakhirnya Perjanjian, hal ini telah sesuai dengan ketentuan Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja sebagaimana yang diatur dalam BAB IV Ketenagakerjaan Pasal 61 Ayat (1) Huruf b jo Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 Tentang Perjanjian Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja:

6. Bahwa apa yang dinyatakan dalam poin 21 Penggugat meminta agar tergugat membayar berupa uang pesangon sebesar 2 kali ketentuan sesuai dengan Pasal 156 ayat 2, 3 dan 4 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, merupakan hal yang keliru yang dimana Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan telah diubah menjadi Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja, yang dimana Pasal 156 Undang-Undang 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan telah diubah, dan Penggugat juga bukanlah pekerja dalam status Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu jadi sangat beralasan Majelis Hakim yang memeriksa perkara ini untuk menolaknya;
7. Bahwa Tergugat menolak dan tidak sependapat apa yang dinyatakan dalam poin 22 sampai 31 yang dinyatakan oleh Tergugat yang mendalilkan Pasal 155 ayat (2) Undang-Undang 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan yang berbunyi "selama putusan lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial belum ditetapkan, baik pengusaha maupun pekerja harus tetap melaksanakan segala kewajibannya", pernyataan Penggugat ini tidaklah dapat dibenarkan yang dimana Pasal 155 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan sebagaimana yang dimaksud oleh Penggugat telah dihapus di dalam Ketentuan Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja. Jadi sangat beralasan Majelis Hakim yang memeriksa perkara ini untuk menolaknya;
8. Bahwa tuntutan kekurangan pembayaran upah/gaji yang diminta

Halaman 15 dari 26 Putusan PHI Nomor 44/Pdt.Sus-PHI/2021/PN Plg

Disclaimer

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



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Penggugat dengan rincian yang terdapat dalam gugatannya adalah sangat tidak beralasan dan tidak mempunyai dasar hukum yang kuat sehingga permintaan pembayaran kekurangan gaji/upah haruslah ditolak untuk seluruhnya;

9. Bahwa permintaan Penggugat agar utusan dalam perkara ini dapat dijalankan dengan serta merta (*uitvoerbij voorrad*) adalah tidak mempunyai dasar hukum sama sekali dan permintaan itu bertentangan dengan surat edaran Mahkamah Agung RI No 3 Tahun 2000 tanggal 21 Juli 2000 Tentang Putusan sertamerta (*uitvoebar bij voorrad*) dan Provisionil jo Surat Edaran Mahkamah Agung RI No 4 Tahun 2001 tanggal 20 Agustus 2001 Tentang Putusan serta merta (*uitvoebarbijvoorrad*) dan Provisionol;

10. Bahwa terkait pembayaran uang paksa (*dwangsoom*) yang diajukan Penggugat dalam gugatannya haruslah ditolak seluruhnya, karena permohonan uang paksa Penggugat tidak mempunyai dasar hukum sama sekali, berdasarkan Pasal 606a dan 606b RV, uang paksa (*dwangsoom*) hanya dapat dituntut apabila putusan hakim yang dijatuhkan tidak berupa pembayaran sejumlah uang, sedangkan tuntutan Penggugat adalah tuntutan Pembayaran hak-hak, sehingga uang paksa tidak mempunyai dasar hukum sama sekali;

Bahwa berdasarkan hal-hal yang telah Tergugat kemukakan dalam eksepsi dan dalam pokok perkara diatas, maka sudah seharusnya Gugatan Penggugat dinyatakan ditolak karena tidak berdasar sama sekali

dasarkan uraian diatas, maka Tergugat mohon dengan Hormat Kepada Majelis Hakim yang Mulia yang memeriksa serta mengadili perkara *aquo*, berkenan memberikan putusan yang amarnya sebagaiberikut:

DALAMEKSEPSI:

- Menerima Eksepsi/Jawaban Tergugat untuk seluruhnya

DALAMPOKOK PERKARA:

- Menolak Gugatan Penggugat untuk seluruhnya terhadap Tergugat dan atau setidaknya tidaknya menyatakan Gugatan Penggugat terhadap Tergugat tidak dapat diterima (*NietOnvankelijkVerklaard*)

ATAU :

Halaman 16 dari 26 Putusan PHI Nomor 44/Pdt.Sus-PHI/2021/PN Plg



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Jika Majelis Hakim yang memeriksa dan mengadili perkara ini berpendapat lain mohon kiranya memberikan putusan yang seadil-adilnya (*exaequoetbono*)

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

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

1. Fotokopi Referensi Kerja tertanggal 16 Juni 2020 atas nama Penggugat, diberi tanda bukti P-1 ;
2. Fotokopi Anjuran dari Disnaker Kota Palembang tertanggal 30 September 2020, diberi tanda P-2;

Menimbang, bahwa atas kesempatan yang diberikan Majelis Hakim, Penggugat tidak mengajukan saksi dalam persidangan;

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

1. Fotokopi Perjanjian kerja waktu tertentu tertanggal 14 Agustus 2019 diberitanda T-1;
2. Fotokopi Perjanjian kerja waktu tertentu tertanggal 29 Oktober 2019, diberitanda T-2;
3. Fotokopi Perjanjian kerja waktu tertentu tertanggal 13 Januari 2020 diberi tanda bukti T-3;
4. Fotokopi Perjanjian kerja waktu tertentu tertanggal 28 Maret 2020 diberi tanda bukti T-4;
5. Fotokopi Risalah dan anjuran dari Disnaker Kota Palembang tertanggal 30 September 2020, di beri tanda bukti T-5;

Menimbang, bahwa atas kesempatan yang diberikan Majelis Hakim, Tergugat tidak mengajukan saksi dalam persidangan;

Menimbang, bahwa selanjutnya Tergugat telah mengajukan kesimpulannya pada tanggal 26 Juli 2021, sedangkan Penggugat tidak mengajukan kesimpulan dan tetap pada gugatannya;

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

Halaman 17 dari 26 Putusan PHI Nomor 44/Pdt.Sus-PHI/2021/PN Plg

Disclaimer

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



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

TENTANG PERTIMBANGAN HUKUM

Menimbang, bahwa maksud dan tujuan gugatan Penggugat pada pokoknya adalah mengenai perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja, dimana menurut Penggugat Pemutusan Hubungan Kerja yang dilakukan Tergugat terhadap Penggugat adalah dengan alasan berakhirnya masa kontrak tersebut bertentangan dengan ketentuan undang-undang, karena Penggugat bekerja pada bagian quality control yang mana pekerjaan tersebut merupakan pekerjaan yang bersifat tetap sehingga hubungan kerja demi hukum menjadi Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu, untuk itu Penggugat menuntut pesangon sebesar dua kali ketentuan pasal 156 ayat (2), dan uang pengganti hak sesuai ketentuan pasal 156 ayat (4) Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan dan upah selama proses;

Menimbang bahwa selanjutnya Majelis Hakim akan mempertimbangkan terlebih dahulu apakah Penggugat dengan Tergugat memiliki hubungan kerja, status hubungan kerja dan upah Penggugat sebagai berikut;

Menimbang, bahwa setelah memperhatikan dan menelaah jawaban Tergugat, oleh karena telah diakui atau setidaknya tidak disangkal oleh Tergugat, maka menurut hukum harus dianggap terbukti bahwa Penggugat bekerja pada Tergugat dengan jabatan sebagai quality control, maka dengan demikian terbukti antara Penggugat dengan Tergugat memiliki hubungan kerja;

Menimbang bahwa selanjutnya Majelis Hakim akan mempertimbangkan mengenai masa kerja dan status hubungan kerja antara Penggugat dengan Tergugat yang menurut Penggugat masa kerjanya sejak tanggal 18 Juni 2019 dan Perjanjian kerja waktu tertentu tersebut demi hukum berubah menjadi perjanjian kerja waktu tidak tertentu akan tetapi hal tersebut dibantah oleh Tergugat sebagaimana dalil jawaban Tergugat pada pokoknya menyatakan bahwa Penggugat didalam gugatannya pada halaman 2 poin 1 tentang masa kerja telah keliru dan tidak disertai bukti

Halaman 18 dari 26 Putusan PHI Nomor 44/Pdt.Sus-PHI/2021/PN Plg



sehingga tidak terlihat kejelasan mengenai status Penggugat selama bekerja diperusahaan, bahwa Perjanjian kerja waktu tertentu antara Penggugat dengan Tergugat dibuat sebanyak empat kali dan yang terakhir adalah pada tanggal 14 Agustus 2020 yang mana pada pasal 2 dalam perjanjian tersebut bahwa jangka waktu perjanjian kerja dibuat selama 2 bulan 15 hari, sehingga masa kerja Penggugat adalah selama 2 bulan 15 hari;

Menimbang bahwa selanjutnya majelis hakim akan mempertimbangkannya sebagai berikut;

Menimbang, bahwa berdasarkan ketentuan pasal 50 Undang-undang nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, menyatakan: "Hubungan kerja terjadi karena adanya perjanjian kerja antara pengusaha dengan pekerja/buruh";

Menimbang, bahwa berdasarkan ketentuan pasal 51 ayat (1) Undang-undang nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, menyatakan: "Perjanjian kerja dibuat secara tertulis atau lisan";

Menimbang, bahwa berdasarkan ketentuan pasal 56 ayat (1) Undang-undang nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, menyatakan: "Perjanjian kerja dibuat untuk waktu tertentu dan waktu tidak tertentu";

Menimbang, bahwa berdasarkan ketentuan pasal 59 Undang-undang nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, menyatakan:

- (1). Perjanjian kerja untuk waktu tertentu hanya dapat dibuat untuk pekerjaan tertentu yang menurut jenis dan sifat atau kegiatan pekerjaannya akan selesai dalam waktu tertentu, yaitu :
 - a. pekerjaan yang sekali selesai atau yang sementara sifatnya;
 - b. pekerjaan yang diperkirakan penyelesaiannya dalam waktu yang tidak terlalu lama dan paling lama 3 (tiga) tahun;
 - c. pekerjaan yang bersifat musiman; atau
 - d. pekerjaan yang berhubungan dengan produk baru, kegiatan baru, atau produk tambahan yang masih dalam percobaan atau penjajakan.
- (2). Perjanjian kerja untuk waktu tertentu tidak dapat diadakan untuk pekerjaan yang bersifat tetap.
- (7). Perjanjian kerja untuk waktu tertentu yang tidak memenuhi ketentuan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1), ayat (2), ayat (4), ayat (5), dan ayat (6) maka demi hukum menjadi perjanjian kerja waktu tidak tertentu.

Halaman 19 dari 26 Putusan PHI Nomor 44/Pdt.Sus-PHI/2021/PN Plg



(8).Hal-hal lain yang belum diatur dalam Pasal ini akan diatur lebih lanjut dengan Keputusan Menteri.

Menimbang bahwa berdasarkan bukti T-1, T-2, T-3 dan T4 yaitu berupa perjanjian kerja waktu tertentu antara Penggugat dengan Tergugat kemudian dari surat bukti tersebut majelis hakim mendapatkan fakta bahwa antara Penggugat dengan Tergugat hubungan kerjanya didasarkan pada perjanjian kerja waktu tertentu sebanyak empat kali yaitu yang pertama dari tanggal 14 Agustus 2019 sampai dengan 29 Oktober 2019, yang kedua dari tanggal 29 Oktober 2019 sampai dengan tanggal 13 Januari 2020, kemudian yang ketiga dari 13 Januari 2020 sampai dengan 28 Maret 2020 dan yang keempat dari tanggal 28 Maret 2020 sampai dengan tanggal 12 Juni 2020;

Menimbang bahwa sebagaimana telah dipertimbangkan di atas bahwa Penggugat bekerja Tergugat adalah pada bagian quality control dan perusahaan Tergugat adalah bergerak dibidang industry pengolahan karton maka Majelis Hakim berpendapat bahwa bagian quality control adalah merupakan bagian inti dari perusahaan Tergugat yang mana sifat pekerjaan adalah secara terus menerus dan tidak selesai dalam waktu tertentu;

Menimbang bahwa dengan demikian berdasarkan ketentuan hukum dan pertimbangan diatas maka Majelis Hakim berkesimpulan bahwa hubungan kerja antara Penggugat dengan Tergugat yang semula didasarkan dengan Perjanjian kerja waktu tertentu bertentangan dengan ketentuan pasal 59 ayat (2) yang selengkapnya berbunyi "Perjanjian kerja untuk waktu tertentu tidak dapat diadakan untuk pekerjaan yang bersifat tetap dan ayat (7) selengkapnya berbunyi " Perjanjian kerja untuk waktu tertentu yang tidak memenuhi ketentuan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1), ayat (2), ayat (4), ayat (5), dan ayat (6) maka demi hukum menjadi perjanjian kerja waktu tidak tertentu.

Menimbang bahwa dengan demikian hubungan kerja antara Penggugat dengan Tergugat yang semula didasarkan pada perjanjian kerja waktu tertentu tersebut demi hukum berubah menjadi perjanjian kerja waktu tidak tertentu sejak adanya hubungan kerja;

Menimbang bahwa oleh karena mengenai upah terakhir yang yang diterima Penggugat, yang menurut Penggugat sebesar Rp.2.849.446,- adalah kurang dari ketentuan upah minimum sektor propinsi Sumatera selatan baik

Halaman 20 dari 26 Putusan PHI Nomor 44/Pdt.Sus-PHI/2021/PN Plg



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

tahun 2019 maupun Tahun 2020 kemudian hal tersebut telah dibantah oleh Tergugat yang pada pokoknya menyatakan bahwa dalil gugatan Penggugat yang menyatakan Tergugat membayar upah dibawah ketentuan upah minimum sector adalah keliru, yang mana Tergugat telah membayar upah kepada pekerja berdasarkan ketentuan sebagaimana diatur dalam Permenaker Nomor 15 Tahun 2018 Tentang upah minimum;

Menimbang bahwa selanjutnya majelis hakim akan mempertimbangkannya sebagai berikut;

Menimbang bahwa berdasarkan ketentuan pasal 89 ayat (1) huruf a dan huruf b selengkapnya berbunyi :

Ayat (1) :Upah minimum sebagaimana dimaksud ayat pasal 88 ayat (3) huruf a dapat terdiri atas:

- a. Upah Minimum berdasarkan wilayah Propinsi atau Kabupaten/kota.
- b. Upah Minimum berdasarkan sector pada wilayah Propinsi atau Kabupaten/Kota.

Menimbang bahwa berdasarkan ketentuan pasal 90 ayat (1) Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan selengkapnya berbunyi ;

Ayat 1 : Pengusaha dilarang membayar upah lebih rendah dari upah minimum sebagaimana dimaksud dalam pasal 89.

Menimbang bahwa selanjutnya sebagaimana dalil gugatan Penggugat yang pada pokoknya menyatakan bahwa Tergugat atau PT Sumatera Hakarindo adalah perusahaan yang bergerak dibidang industri pengolahan pembuatan karton maka majelis hakim menilai Tergugat telah mengakui terhadap dalil gugatan tersebut sehingga terbukti bahwa perusahaan Tergugat bergerak dibidang sector industry pengolahan karton;

Menimbang bahwa berdasarkan pertimbangan hukum dan ketentuan hukum sebagaimana diuraikan di atas, maka Tergugat wajib membayar upah kepada Penggugat berdasarkan ketentuan upah minimum sektoral propinsi sumatera selatan;

Menimbang bahwa berdasarkan Keputusan Gubernur Sumatera Selatan dengan nomor 757/KPTS/DISNAKERTRANS/2018 yang mana upah ditahun 2019 UMSP Sektor Industri Pengolahan adalah sebesar Rp.2.940.000,- (Dua juta sembilan ratus empat puluh ribu rupiah dan surat

Halaman 21 dari 26 Putusan PHI Nomor 44/Pdt.Sus-PHI/2021/PN Plg

Disclaimer

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



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

keputusan Gubernur Sumatera Selatan Nomor : 58/KPTS/DISNAKERTRANS /2020 Tentang ketentuan upah minimum sektoral, khususnya sector industry pengolahan adalah sebesar Rp. 3. 175.000,- (tiga juta seratus tujuh uluh lima ribu rupiah);

Menimbang bahwa dengan demikian majelis hakim berkesimpulan bahwa Tergugat terbukti membayar upah dibawah ketentuan upah minimum sektoral propinsi sumatera selatan pada Tahun 2019 dan Tahun 2020;

Menimbang bahwa dengan demikian tuntutan Penggugat sebagaimana petitum pada angka (6) yaitu mengenai kekurangan upah penggugat Tahun 2019 dan tahun 2020 beralasan hukum dan haruslah dikabulkan dengan perincian ;

Masuk Kerja Tanggal 14 Agustus 2019 s/d Tanggal 12 Juni 2020.

- Upah yang diterima tahun 2019 = Rp.2.849.446,-
UMSP Sektor Industri Pengolahan tahun 2019= Rp.2.940.000,-
Kekurangan Upah pada Penggugat Agustus 2019 sampai dengan bulan Desember 2019:
Rp.2.940.000,- - Rp.2.849.446,- = Rp.90.554,-
Rp.90.554,-X 5 (bulan) = Rp.452.770,-
- Upah yang diterima tahun 2020 = Rp.2.849.446,-
UMSP Sektor Industri Pengolahan tahun 2020= Rp.3.175.000,-
Kekurangan Upah pada PENGGUGAT dari bulan Januari 2020 sampai dengan bulan Juni 2020:
Rp.3.175.000,- - Rp.2.849.446,- = Rp.325.554,-
Rp.325.554,-X 6 (bulan) = Rp.1.953.324,-

Sehingga Total seluruh Kekurangan Upah yang seharusnya diterima PENGGUGAT untuk tahun 2019 dan tahun 2020 sebesar Rp.2.406.094,-

Terbilang= (Dua Juta Empat Ratus enam ribu Sembilan Puluh empat ribu Rupiah);

Menimbang bahwa selanjutnya majelis hakim dalam menentukan upah terakhir yang diterima Penggugat adalah dengan berpedoman pada ketentuan sebagaimana telah dipertimbangkan di atas yaitu sebesar Rp. 3. 175.000,- (tiga juta seratus tujuh uluh lima ribu rupiah);

Menimbang, bahwa yang menjadi pokok perselisihan antara kedua belah pihak adalah mengenai sah atau tidak sahnya pemutusan hubungan

Halaman 22 dari 26 Putusan PHI Nomor 44/Pdt.Sus-PHI/2021/PN Plg



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

kerja Penggugat yang dilakukan oleh Tergugat, yang menurut Penggugat pemutusan hubungan kerja tersebut tanpa procedural dan batal demi hukum ;

Menimbang, bahwa dilain pihak menurut Tergugat bahwa pemutusan hubungan kerja terhadap Penggugat tersebut telah sesuai dengan ketentuan dengan alasan karena berakhirnya perjanjian kerja;

Menimbang, bahwa oleh karena dalil-dalil gugatan Penggugat telah dibantah oleh Tergugat, maka berdasarkan ketentuan pasal 283 Rbg, beban pembuktian ada pada kedua belah pihak, dimana Penggugat diwajibkan membuktikan dalil gugatannya dan Tergugat diwajibkan membuktikan dalil bantahannya.

Menimbang bahwa sebagaimana telah dipertimbangkan diatas bahwa hubungan kerja antara Penggugat dengan Tergugat yang didasarkan pada perjanjian kerja waktu tertentu tersebut bertentangan dengan hukum dan telah pula dinyatakan bahwa hubungan kerja yang semula perjanjian kerja waktu tertentu demi hukum berubah menjadi perjanjian kerja waktu tidak tertentu, maka dengan demikian pemutusan hubungan kerja terhadap Penggugat dengan alasan berakhirnya perjanjian kerja tersebut tidak dapat dibenarkan menurut hukum;

Menimbang bahwa dengan demikian tidakan pemutusan hubungan kerja yang dilakukan Tergugat kepada Penggugat tersebut adalah sepihak, tanpa adanya kesalahan Penggugat dan tanpa procedural, untuk itu tuntutan Penggugat sebagaimana petitum gugatan pada angka (2) dan angka (3) cukup beralasan hukum dan haruslah dikabulkan;

Menimbang, bahwa berdasarkan pertimbangan hukum tersebut diatas, Majelis hakim berkesimpulan bahwa Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) yang dilakukan Tergugat terhadap para Penggugat tersebut batal demi hukum;

Menimbang bahwa, konsekwensi pemutusan hubungan kerja yang batal demi hukum adalah penggugat dipekerjakan pada posisi dan jabatan semula namun demikian dilain pihak Penggugat bersedia diakhiri hubungan kerjanya oleh Tergugat sepanjang mendapatkan hak-haknya sesuai dengan ketentuan hukum ketenagakerjaan, hal tersebut tertuang dalam petitum pada surat gugatan Penggugat yang menuntut sejumlah uang pesangon, dan untuk itu majelis Hakim berkesimpulan cukup adil apabila hubungan kerja

Halaman 23 dari 26 Putusan PHI Nomor 44/Pdt.Sus-PHI/2021/PN Plg

Disclaimer

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



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

antara Penggugat dengan Tergugat dinyatakan putus sejak tanggal 12 Juni 2020;

Menimbang, dengan demikian cukup adil apabila Penggugat mendapat pesangon sebesar 2 (dua) kali ketentuan pasal 156 ayat 2 (dua), dan uang pengganti hak sesuai ketentuan pasal 156 ayat 4 (empat), dengan perhitungan sebagai berikut:

Masa Kerja : 14 Agustus 2019 sampai dengan 12 Juni 2020

Uang Pesangon $2 \times 1 \times \text{Rp.}3.175.000,-$ = $\text{Rp.}6.350.000,-$

Uang Penggantian Hak $\text{Rp.}6.350.000,- \times 15 \% = \text{Rp.} 952.000,- +$

TOTAL..... = $\text{Rp.}7.302.500,-$

Terbilang: (Tujuh juta tiga ratus dua ribu lima ratus rupiah).

Menimbang, bahwa dari seluruh pertimbangan tersebut diatas, Majelis Hakim berpendapat tuntutan Penggugat dalam petitum gugatannya angka (4) dapat dikabulkan dikabulkan sebagian.

Menimbang bahwa mengenai tuntutan Penggugat yaitu terkait upah proses Majelis Hakim berpendapat bahwa oleh karena hubungan kerja antara Penggugat dengan Tergugat sudah dinyatakan putus sejak tanggal 12 Juni 2020, maka Penggugat tidak berhak atas upah proses, untuk itu petitum gugatan Penggugat pada angka (5) haruslah ditolak;

Menimbang, bahwa putusan yang dapat dilaksanakan terlebih dahulu walaupun ada upaya hukum lainnya haruslah berdasarkan ketentuan Surat Edaran Mahkamah Agung Nomor 3 Tahun 2000 jo Surat Edaran Mahkamah Agung Nomor 4 Tahun 2001 tentang Putusan Serta Merta dan Provisionil, dan menurut Majelis Hakim dalam perkara ini gugatan Penggugat tidak termasuk dalam isi ketentuan pada Surat Edaran Mahkamah Agung dimaksud, oleh karena itu Majelis Hakim berpendapat petitum Penggugat mengenai putusan dapat dilaksanakan terlebih dahulu meskipun ada upaya hukum lainnya (*uit voorbar bij vooraad*), tidaklah beralasan hukum dan haruslah juga ditolak;

Menimbang, bahwa oleh karena gugatan Penggugat dalam perkara *a quo* menuntut pembayaran sejumlah uang, tidak terdapat tuntutan yang

Halaman 24 dari 26 Putusan PHI Nomor 44/Pdt.Sus-PHI/2021/PN Plg

Disclaimer

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



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

menghukum Tergugat untuk melakukan suatu perbuatan sebagaimana dimaksud Pasal 259 R.Bg jo Pasal 606a Rv, maka Majelis Hakim berpendapat tuntutan Penggugat mengenai tuntutan pembayaran uang paksa (*Dwangsom*) tidaklah beralasan hukum dan haruslah ditolak;

Menimbang, bahwa berdasarkan segala sesuatu yang telah dipertimbangkan diatas dan tanpa perlu lagi mempertimbangkan bukti-bukti dan alasan hukum lainnya telah cukup alasan bagi Majelis Hakim untuk mengabulkan gugatan Penggugat sebagian dan menolak selain dan selebihnya.

Menimbang, bahwa oleh karena nilai gugatan yang diajukan Penggugat dalam perkara kurang dari Rp. 150.000.000,00 (seratus lima puluh juta rupiah), maka biaya yang timbul dalam perkara ini dibebankan kepada Negara, yang besarnya sebagaimana akan disebutkan dalam amar putusan.

Memperhatikan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial dan pasal-pasal dari Peraturan Perundangan lain yang berkaitan;

MENGADILI:

1. Mengabulkan gugatan Penggugat untuk sebagian.
2. Menyatakan pemutusan hubungan kerja yang dilakukan Tergugat kepada Penggugat batal demi hukum dan tidak procedural;
3. Menyatakan pengakhiran hubungan kerja terhadap Penggugat tanpa adanya kesalahan dari Penggugat;
4. Menghukum dan mewajibkan Tergugat membayar kompensasi pemutusan hubungan kerja Penggugat dengan rincian sebagai berikut :
Uang Pesangon $2 \times 1 \times \text{Rp.}3.175.000,-$ = $\text{Rp.}6.350.000,-$
Uang Penggantian Hak $\text{Rp.}6.350.000,- \times 15\%$ = $\text{Rp.} 952.000,-$
TOTAL..... = $\text{Rp.}7.302.500,-$
Terbilang: (Tujuh juta tiga ratus dua ribu lima ratus rupiah).
5. Menghukum tergugat membayar kekurangan upah kepada Penggugat Tahun 2019 dan Tahun 2020 dengan total keseluruhan sebesar $\text{Rp.}2.406.094,-$ terbilang= (Dua Juta Empat Ratus enam ribu Sembilan Puluh empat ribu Rupiah);

Halaman 25 dari 26 Putusan PHI Nomor 44/Pdt.Sus-PHI/2021/PN Plg



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

6. Menolak gugatan Penggugat selain dan selebihnya.
7. Membebankan biaya perkara kepada Negara sebesar: Rp 150.000,00 (seratus lima puluh ribu rupiah).

Demikian diputuskan dalam sidang permusyawaratan Majelis Hakim Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Palembang, pada hari Senin tanggal 26 Juli 2021, oleh kami, Sahlan Efendi, S.H., M.H., sebagai Hakim Ketua, Agus Triawan, S.H., M.H., dan Sarjono, S.H., M.H., Hakim *Ad-Hoc* masing-masing sebagai Hakim Anggota, Putusan tersebut diucapkan dalam persidangan yang terbuka untuk umum pada hari Kamis, tanggal 5 Agustus 2021 oleh Hakim Ketua tersebut didampingi oleh hakim-hakim anggota tersebut, dibantu oleh Darlian Tulup Putra, S.H., Panitera Pengganti, dihadiri oleh Kuasa Hukum Penggugat dan dihadiri Kuasa Hukum Tergugat.

Hakim Anggota,

Hakim Ketua,

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

Sahlan Efendi, S.H., M.H.

Sarjono, S.H., M.H.

Panitera Pengganti,

Darlian Tulup Putra, S.H.

Rincian biaya perkara:

- | | |
|--------------|---|
| 1. Panggilan | : Rp 140.000,00 |
| 2. Materai | : <u>Rp 10.000,00+</u> |
| Total | : Rp 150.000,00 (seratus lima puluh ribu rupiah); |

Halaman 26 dari 26 Putusan PHI Nomor 44/Pdt.Sus-PHI/2021/PN Plg