



P U T U S A N

Nomor 188/Pdt.Sus-PHI/2022/PN.Plg.

DEMI KEADILAN BERDASARKAN KETUHANAN YANG MAHA ESA

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

PERI DWI ASTUTI BINTI RUBINAN Kewarganegaraan Indonesia, bertempat tinggal di Dusun III Desa Penggaga, Kecamatan Sangadesa, Kabupaten Musi Banyuasin, Provinsi Sumatera Selatan;

Dalam hal ini memberikan kuasa kepada Ary Mukmin Istiqomah, S.H., dan Kawan-kawan adalah Advokat pada kantor Lembaga Bantuan Hukum MUBA, beralamat di Jalan Lingkar Randik RT 034 RW 002 Lk II Kelurahan Balai Agung, Kecamatan Sekayu, Kabupaten Musi Banyuasin berdasarkan Surat Kuasa Khusus tanggal 25 Agustus 2022, selanjutnya disebut sebagai Penggugat;

Lawan:

PT PP LONDON SUMATRA INDONESIA TBK (LONSUM), perseroan berkedudukan di Jalan Veteran No Veteran No 335/76, Kelurahan Kuto Batu, Kecamatan Ilir Timur II, Kota Palembang yang diwakili oleh Benny Tjong, T. Eddy Hariyanto dan Joe fly J Bahroeny selaku Presiden Direktur dan Wakil Presiden Direktur I & II PT PP London Sumatra Indonesia Tbk; Dalam hal ini memberikan kuasa kepada Ahmad Rizon, S.H., dan kawan-kawan adalah Advokat pada A & A Law Firm, yang beralamat di Jalan Mayor Salim Batubara Nomor 2642 Kota Palembang, berdasarkan Surat Kuasa Khusus tanggal 14 Desember 2022, selanjutnya disebut sebagai Tergugat;

Pengadilan Hubungan Industrial tersebut;

Membaca berkas perkara yang bersangkutan;

Mendengar kedua belah pihak yang berperkara;

Memperhatikan bukti-bukti yang diajukan kedua belah pihak;

Halaman 1 dari 29, Putusan Nomor 188/Pdt.Sus-PHI/2022/PN.Plg.



TENTANG DUDUK PERKARA

Menimbang, bahwa Penggugat dengan surat gugatannya tanggal 14 November 2022, yang telah diterima dan didaftarkan di Kepaniteraan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Palembang tertanggal 30 November 2022 dibawah Registrasi Nomor 188/Pdt.Sus-PHI/2022/PN.Plg., telah mengajukan hal-hal sebagai berikut :

1. Bahwa Penggugat adalah pekerja/buruh yang selama ini bekerja di PT.LONDON SUMATRA (PT. LONSUM) dengan rincian masa kerja pada tahun 2017 sampai dengan tahun 2021 dengan masa kerja kurang lebih 5 (lima) tahun;
2. Bahwa selama ini Penggugat bekerja dengan jabatan sebagai Karyawan di bagian Perawatan pada PT. PP LONDON SUMATRA (PT. LONSUM) dengan lokasi kerja di Bangun Harjo Estate ;
3. Bahwa selama bekerja pada Perusahaan Tergugat, Penggugat menerima upah setiap bulannya dari Tergugat kurang lebih sebesar Rp. 1.700.000,- (Satu Juta Tujuh Ratus Ribu Rupiah);
4. Bahwa Penggugat sejak awal masuk bekerja, Penggugat bekerja secara terus menerus lebih dari 20 hari berturut-turut selama lebih dari 3 bulan dan tidak pernah terputus atau tidak pernah berhenti tanpa Perjanjian Kerja Tertulis (PKWTT) hingga bulan Juli tahun 2021;
5. Bahwa pada bulan juli 2021 terjadi perubahan sistem perjanjian kerja oleh Tergugat yang meminta Penggugat untuk menandatangani surat pengunduran diri dengan tawaran kompensasi senilai tidak sampai 1 (satu) bulan upah Penggugat ;
6. Bahwa kemudian Penggugat dibuatkan Kontrak PKWT dengan Perusahaan Tergugat untuk merubah sistem Perjanjian Kerja Penggugat dari sebelumnya tanpa perjanjian kerja tertulis (PKWTT) menjadi PKWT ;
7. Bahwa Penggugat menduga ada upaya dari Tergugat untuk mengakhiri status hubungan kerja PKWTT Penggugat secara sepihak untuk dialihkan oleh Tergugat menjadi PKWT dengan tanpa memberikan hak – hak Penggugat berupa Pesangon yang layak sebagaimana peraturan perundang – undangan ;
8. Bahwa atas tawaran pengunduran diri oleh Tergugat tersebut, Penggugat keberatan karena Tergugat tidak memperhitungkan pesangon bagi Penggugat

Halaman 2 dari 29, Putusan Nomor 188/Pdt.Sus-PHI/2022/PN.Plg.



sesuai dengan masa kerja Penggugat sebagaimana ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku ;

9. Bahwa Upaya Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial tersebut sebelumnya telah dilakukan dengan berbagai cara sebagaimana ditentukan oleh Undang-undang Penyelesaian secara Perundingan Bipartit telah ditempuh namun belum ada kata sepakat, dikarenakan Tergugat tidak mau menemui Penggugat ;
10. Bahwa oleh karena itu Penggugat telah membuat surat pengaduan kepada Dinas Tenaga kerja dan Transmigrasi Kabupaten Musi Banyuasin, agar dapat dipertemukan dengan Tergugat melalui mediasi guna mendapatkan penyelesaian perselisihan tersebut;
11. Bahwa atas surat pengaduan tersebut, Dinas Tenaga kerja dan Transmigrasi Kabupaten Musi Banyuasin telah menggelar rapat mediasi pada tanggal 26 Januari 2022 antara Penggugat beserta perwakilan 56 pekerja lainnya dengan Tergugat yang hanya diwakili oleh perwakilan yang tidak dapat mengambil keputusan hanya menerangkan bahwa benar Penggugat dan 56 Pekerja lainnya adalah Pekerja di PT. London Sumatra Indonesia ;
12. Bahwa pada tanggal 09 Februari kembali digelar Rapat Mediasi di Dinas Tenaga kerja dan Transmigrasi Kabupaten Musi Banyuasin, dan dari hasil mediasi tidak mendapatkan kesepakatan dikarenakan pihak Tergugat menolak untuk memberikan uang pesangon bagi Penggugat dan 56 Pekerja lainnya ;
13. Bahwa kemudian pada tanggal 15 Februari 2022, Mediator HI pada Dinas Tenaga kerja dan Transmigrasi Kabupaten Musi Banyuasin mengeluarkan surat anjuran dengan Nomor: B.565/214/IV/Nakertrans/2022 yang pada pokoknya menganjurkan sebagai berikut :

M E N G A N J U R K A N

1. Agar PT. London Sumatra membayar hak-hak Para Pekerja (Jasadin Cs 57 orang) sesuai Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tentang PKWT, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat dan PHK Pasal 43 Ayat (2) sebagai berikut (Perhitungan Uang Pesangon Terlampir).
2. Agar Kedua pihak memberikan Jawaban atas anjuran selambat-lambatnya dalam jangka waktu 10 (sepuluh) hari kerja setelah menerima anjuran ini.

Halaman 3 dari 29, Putusan Nomor 188/Pdt.Sus-PHI/2022/PN.Plg.



14. Bahwa setelah 10 (sepuluh) hari kerja terhitung sejak Mediator HI pada Dinas Tenaga kerja dan Transmigrasi Kabupaten Musi Banyuasin mengeluarkan surat anjuran dengan Nomor : B.565/214/IV/Nakertrans/2022, tidak ada tanggapan dari Tergugat, dengan kata lain Tergugat tidak merubah sedikitpun kebijakannya walaupun dalam mediasi tersebut pihak Dinas Tenaga kerja dan Transmigrasi Kabupaten Musi Banyuasin selaku mediator telah memberikan anjuran secara lisan kepada pihak Tergugat agar dapat memberikan hak-hak Penggugat dan 56 Pekerja lainnya menurut ketentuan Peraturan Perundang-undangan ;
15. Bahwa oleh karenanya, untuk memperjuangkan rasa keadilan dan kepastian hukum Penggugat mengajukan Gugatan Perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) dalam perkara *aquo* sesuai dengan ketentuan Undang-Undang RI No. 02 tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial ;
16. Bahwa berdasarkan alasan-alasan di atas, maka jelas dan terang perbuatan Tergugat yang melakukan Perubahan sistem Perjanjian kerja dari PKWTT menjadi PKWT terhadap Penggugat melalui PKHL/PKWT yang dibuat Tergugat pada bulan Juli tahun 2021 dengan tanpa memberikan uang pesangon kepada Penggugat yang telah bekerja sebelumnya selama lebih dari 20 (dua puluh) hari selama 3 (tiga) bulan berturut-turut selama bertahun-tahun adalah merupakan tindakan Pemutusan Hubungan Kerja PKWTT secara sepihak oleh Tergugat ;
17. Bahwa Oleh karena itu, Pemutusan Hubungan Kerja PKWTT yang dilakukan Tergugat terhadap Penggugat adalah *TIDAK SAH dan BATAL DEMI HUKUM karena tanpa PERUNDINGAN dan tanpa PENETAPAN dari lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial*, maka pemutusan hubungan kerja yang dilakukan oleh Tergugat kepada Penggugat telah bertentangan dengan ketentuan dalam Pasal 151 ayat (2) dan ayat (3) UU RI No. 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang menyatakan :

Ayat (2) : Dalam hal segala upaya telah dilakukan, tetapi pemutusan hubungan kerja tidak dapat dihindari, maka maksud pemutusan hubungan kerja wajib dirundingkan oleh pengusaha dan serikat pekerja/serikat buruh atau dengan Pekerja/Buruh yang bersangkutan tidak menjadi anggota serikat Penggugat/ serikat buruh.

Ayat (3) : Dalam hal perundingan sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) benar tidak menghasilkan persetujuan, pengusaha hanya dapat

Halaman 4 dari 29, Putusan Nomor 188/Pdt.Sus-PHI/2022/PN.Plg.



memutuskan hubungan kerja dengan Pekerja/Buruh setelah memperoleh penetapan dari lembaga penyelesaian hubungan industrial.

18. Bahwa sesuai dengan Undang-Undang Nomor 11 tahun 2020 tentang Cipta Kerja Pasal 151 ayat (4) yang berbunyi : *“dalam hal perundingan bipartite sebagaimana dimaksud pada ayat (3) tidak mendapat kesepakatan PHK dilakukan melalui tahap berikutnya sesuai dengan mekanisme penyelesaian perselisihan Hubungan Industrial”* oleh karena itu gugatan penggugat adalah layak dan patut menurut hukum ;

19. Bahwa oleh karena Tergugat tidak membuat Perjanjian kerja tertulis terhadap Penggugat sehingga status hubungan kerja antara Penggugat dengan Tergugat adalah hubungan Kerja dengan Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tentu (PKWTT) sesuai dengan Pasal 57 ayat (2) UU RI No. 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang berbunyi :

“Perjanjian kerja waktu tertentu yang dibuat tidak tertulis bertentangan dengan ketentuan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) dinyatakan sebagai Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tentu (PKWTT)”

20. Bahwa telah patut dan layak menurut hukum jika Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Palembang Kelas 1 A Khusus menyatakan Penggugat yang selama bertahun-tahun telah bekerja lebih dari 20 (dua puluh) hari selama 3 (tiga) bulan berturut-turut tanpa perjanjian kerja tertulis sebagai Pekerja PKWTT ;

21. Bahwa oleh karena Penggugat adalah Pekerja PKWTT, maka PKHL/PKWTT yang dibuat Tergugat pada bulan Juli tahun 2021 harus dinyatakan tidak berlaku dan batal demi hukum, sesuai dengan Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tentang PKWT, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan PHK Pasal 10 Ayat (3) yang berbunyi : *“Perjanjian Kerja harian sebagaimana dimaksud pada ayat (2) dilakukan dengan ketentuan Pekerja/Buruh bekerja kurang dari 21 (dua puluh satu) hari dalam 1 (satu) bulan”* dan Ayat (4) yang berbunyi : *“Dalam hal Pekerja/Buruh bekerja 21 (dua puluh satu) hari atau lebih selama 3 (tiga) bulan berturut-turut atau lebih maka Perjanjian Kerja harian sebagaimana dimaksud pada ayat (2) menjadi tidak berlaku dan Hubungan Kerja antara Pengusaha dengan Pekerja/Buruh demi hukum berubah berdasarkan PKWTT “ ;*

Halaman 5 dari 29, Putusan Nomor 188/Pdt.Sus-PHI/2022/PN.Plg.



22. Bahwa telah patut dan layak menurut hukum jika Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Palembang Kelas 1 A Khusus menyatakan Pemutusan Hubungan Kerja yang dilakukan oleh Tergugat kepada Penggugat adalah tidak sah atau batal demi hukum.

23. Bahwa oleh karena status Penggugat sebelumnya adalah PKWTT yang di alihkan statusnya oleh Tergugat melalui kontrak PKHL/PKWT baru pada bulan Juli tahun 2021 dengan alasan efisiensi adalah dapat dikategorikan sebagai Pemutusan Hubungan Kerja (PHK), maka Penggugat berhak untuk memperoleh uang Pesangon sesuai dengan ketentuan dalam Pasal 43 ayat (2) Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tentang PKWT, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat dan PHK yang berbunyi :

"Pengusaha dapat melakukan PHK kepada Pekerja/Buruh karena alasan Perusahaan melakukan Efisiensi untuk mencegah kerugian, maka Pekerja Buruh berhak atas :

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

24. Bahwa oleh karena Penggugat berhak atas Uang Pesangon (UP) dan Uang Penghargaan Masa Kerja (UPMK) sesuai ketentuan Pasal 43 ayat (2) Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tentang PKWT, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat dan PHK, maka patut dan layak menurut hukum jika Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Palembang Kelas 1 A Khusus menghukum Tergugat untuk membayar Uang Pesangon sesuai dengan Pasal 43 Ayat (2) Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tentang PKWT, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat dan PHK dengan rincian dan perhitungan sebagai berikut :

a. Uang Pesangon	=	1x5xRp.3.251.832,-	=Rp.16.259.160,-
b. Uang Penghargaan Masa Kerja	=	2xRp.3.251.832,-	=Rp. 6.503.664,-
		TOTAL	Rp.22.762.824,-

Halaman 6 dari 29, Putusan Nomor 188/Pdt.Sus-PHI/2022/PN.Plg.



25. Bahwa untuk menjamin dilaksanakan putusan ini nantinya oleh Tergugat maka Penggugat memohon kepada Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Palembang Kelas 1 A khusus untuk menghukum Tergugat membayar uang paksa (*dwangsom*) sebesar Rp. 1.000.000,- (satu juta rupiah) untuk setiap hari keterlambatan pelaksanaan putusan ini sejak diucapkan;
26. Bahwa oleh karena Gugatan Penggugat didasarkan kepada bukti-bukti hukum yang kuat dan tidak terbantahkan oleh Tergugat dan juga oleh karena Gugatan Penggugat adalah mengenai pekerjaan dan penghidupan bagi keluarga dari Penggugat, maka patut dan layak menurut hukum jika putusan atas Perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja ini dapat dilaksanakan secara serta merta meskipun ada upaya hukum kasasi dan peninjauan kembali serta perlawanan (*uit voerbaar bij voeraad*);
27. Bahwa oleh karena Gugatan Penggugat didasarkan kepada bukti-bukti yang kuat sesuai dengan ketentuan hukum yang berlaku dan tidak terbantahkan oleh Tergugat, maka patut dan layak menurut hukum jika Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Palembang kelas I A Khusus menghukum Tergugat untuk membayar segala biaya yang timbul dalam perkara ini;

Berdasarkan uraian tersebut diatas Penggugat dengan hormat memohon kepada Ketua Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Palembang kelas I A Khusus, berkenaan memanggil kedua belah pihak untuk duduk bersidang dalam suatu ruang sidang yang telah ditentukan dan mengambil putusan hakim yang amarnya sebagai berikut :

MENGADILI

1. Mengabulkan gugatan Penggugat untuk seluruhnya;
2. Menyatakan status hubungan kerja Penggugat dengan Tergugat adalah Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT);
3. Menyatakan perbuatan Tergugat yang melakukan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) terhadap Penggugat bersama sama karyawan / pekerja lainnya secara sepihak dengan tidak memberikan uang pesangon adalah merupakan PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA (PHK) SEPIHAK yang bertentangan dengan UU RI No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan sehingga TIDAK SAH dan BATAL DEMI HUKUM;
4. Menghukum Tergugat untuk membayar Uang Pesangon sesuai dengan Pasal 43 Ayat (2) Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tentang PKWT, Alih

Halaman 7 dari 29, Putusan Nomor 188/Pdt.Sus-PHI/2022/PN.Plg.



Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat dan PHK dengan rincian dan perhitungan sebagai berikut :

a. Uang Pesangon	=	1x5xRp.3.251.832,-	=Rp.16.259.160,-
b. Uang Penghargaan Masa Kerja	=	2xRp.3.251.832,-	=Rp. 6.503.664,-
		TOTAL	Rp.22.762.824,-

5. Menghukum Tergugat untuk membayar uang paksa (dwangsom) kepada Penggugat sebesar Rp. 1.000.000,- (satu juta rupiah) untuk setiap hari keterlambatan pelaksanaan putusan ini sejak diucapkan
6. Menetapkan putusan dapat dilaksanakan secara serta merta meskipun ada upaya hukum baik kasasi, peninjauan kembali maupun perlawanan atas putusan dalam perkara ini (*uit voer baar bij vooraad*).
7. Menghukum Tergugat untuk membayar segala biaya yang timbul dalam perkara ini.

Atau

Apabila Majelis Hakim yang mengadili dan memeriksa perkara ini berpendapat lain mohon putusan yang seadil-adilnya (*Ex Aequo Et Bono*).

Menimbang, bahwa pada hari persidangan yang telah ditentukan, untuk Penggugat dan Tergugat masing-masing menghadap Kuasanya tersebut;

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

DALAM EKSEPSI

1. Bahwa gugatan Penggugat adalah prematur, karena gugatan yang diajukan oleh Penggugat tersebut tidak memenuhi kriteria atau ketentuan sebagaimana diatur didalam Undang-undang No. 2 tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.



Bahwa Pasal 56 jo pasal 1 ayat (1) Undang-undang No. 2 tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial secara jelas dan tegas telah mengatur tentang tugas dan kewenangan Pengadilan Hubungan Industrial, yaitu memeriksa dan mengadili suatu perkara yang terdapat unsur perselisihan hubungan industrial, baik karena adanya perselisihan mengenai hak, perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja dan perselisihan antara serikat pekerja/serikat buruh dalam suatu perusahaan.

Hal tersebut mengandung pengertian, bahwa syarat mutlak untuk dapat diajukannya suatu perkara ke Pengadilan Hubungan Industrial adalah jika memenuhi syarat yang diatur oleh undang-undang, yaitu jika terdapat perselisihan hubungan industrial, yaitu perselisihan hak, perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja dan perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh dalam satu perusahaan. Sedangkan berdasarkan bukti dan fakta yang ada, senyatanya antara Penggugat dan Tergugat sama sekali tidak memiliki perselisihan sebagaimana dimaksud dalam pasal 1 ayat (1) Undang-undang No. 2 tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, karena senyatanya berakhimya hubungan kerja harian lepas antara Penggugat dengan Tergugat adalah berakhir sebagai akibat berakhimya masa kerja perjanjian harian lepas antara Penggugat dengan Tergugat yaitu berakhir pada tanggal 03 Oktober 2022, sebagaimana dimaksud dalam Perjanjian Kerja Harian Lepas No. 25/PKHL/BHR/IX/2021 yang ditandatangani pada tanggal 04 Oktober 2022, namun sebelum berakhimya masa perjanjian kerja, Penggugat tidak melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya sejak 06 April 2022.

Bahwa dengan telah ditandatanganinya Perjanjian Kerja Harian Lepas No. 25/PKHL/BHR/IX/2021 tanggal 04 Oktober 2021 antara Penggugat dengan Tergugat tersebut sekaligus menjadi bukti bahwa antara Penggugat dengan Tergugat sebelumnya juga tidak pernah ada perselisihan industrial, sehingga tidak ada alasan lagi bagi Penggugat untuk mengajukan gugatan a quo ke Pengadilan Hubungan Industrial.

Bahwa berdasarkan pertimbangan hukum tersebut diatas, Tergugat mohon pada Majelis Hakim yang mulia berkenan untuk menolak atau setidaknya menyatakan tidak dapat menerima (niet ontvankelijk verklaard) gugatan Penggugat tersebut

Halaman 9 dari 29, Putusan Nomor 188/Pdt.Sus-PHI/2022/PN.Plg.



2. Bahwa gugatan Penggugat adalah prematur, karena gugatan yang diajukan oleh Penggugat tersebut tidak memenuhi kriteria atau ketentuan sebagaimana diatur didalam Undang-undang No. 2 tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.

Bahwa berdasarkan Pasal 3 ayat (3) dan Pasal 83 Undang-undang No. 2 tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial yang menyatakan :

Pasal 3 ayat (3)

“Perselisihan hubungan industrial wajib diupayakan penyelesaiannya terlebih dahulu melalui perundingan bipartit secara musyawarah untuk mencapai mufakat.

Pasal 83

“Pengajuan gugatan yang tidak dilampiri risalah penyelesaian melalui mediasi atau konsiliasi, maka hakim Pengadilan Hubungan Industrial wajib mengembalikan gugatan kepada pengugat.

Bahwa hal tersebut mengandung pengertian, bahwa syarat mutlak untuk dapat diajukannya suatu perkara ke Pengadilan Hubungan Industrial adalah jika memenuhi syarat dan ketentuan yang diatur oleh undang-undang, yaitu dengan terlebih dahulu melakukan perundingan bipartit. Dengan kata lain, kedudukan hukum penyelesaian melalui perundingan bipartit merupakan penyelesaian yang bersifat wajib. Perundingan bipartit dimaksud haruslah perundingan yang antara Penggugat dengan Tergugat yang memenuhi syarat dan ketentuan materiil maupun formil sebagaimana diatur dalam pasal 4 Peraturan Menteri tenaga Kerja dan Transmigrasi No. PER.31/MEN/XII/2008 tentang Pedoman Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Melalui Perundingan Bipartit. Sedangkan berdasarkan bukti dan fakta yang ada, senyatanya antara Penggugat dengan Tergugat sama sekali belum pernah melakukan perundingan bipartit. Dalam hal ini Penggugat terhitung sejak awal permasalahan, langsung menyerahkan permasalahannya kepada Disnakertrans Kab. Muba.

Bahwa berdasarkan pertimbangan hukum tersebut diatas, jelas bahwa gugatan Penggugat a quo tersebut tidak memenuhi syarat sebagaimana diatur dalam pasal 3 ayat (3) UU No. 2 tahun 2004, sehingga sangat wajar dan patut, jika Tergugat mohon pada Majelis Hakim yang mulia berkenan

Halaman 10 dari 29, Putusan Nomor 188/Pdt.Sus-PHI/2022/PN.Plg.



untuk menolak atau setidaknya menyatakan tidak dapat menerima (niet ontvankelijk verklaard) gugatan Penggugat tersebut.

II. DALAM POKOK PERKARA

1. Bahwa Tergugat dengan tegas menolak seluruh dalil-dalil gugatan Penggugat kecuali terhadap hal-hal yang dengan tegas-tegas diakui oleh Tergugat.
2. Bahwa segala sesuatu yang telah diuraikan pada Bagian Dalam Eksepsi tersebut di atas, mutatis-mutandis, merupakan satu-kesatuan yang tidak terpisahkan dengan uraian pada Bagian Dalam Pokok Perkara ini.
3. Bahwa Tergugat dengan ini sangat keberatan dan menolak dengan tegas dalil posita dari Penggugat sebagaimana dimaksud dalam posita angka 1,2 dan 4, yang intinya mendalilkan Penggugat telah bekerja pada Tergugat terhitung sejak tahun 2017 sampai dengan tahun 2021 dengan jabatan sebagai karyawan yang secara terus menerus dan lebih dari 20 hari berturut-turut selama 3 bulan.

Keberatan tersebut Tergugat sampaikan dengan alasan sebagai berikut :

- a. Bahwa berdasarkan bukti berupa dokumen Perjanjian Kerja Harian Lepas No. 25/PKHL/BHR/IX/2021 yang dibuat antara Penggugat dengan Tergugat, Penggugat secara jelas dan tegas mengakui dan menerima serta menyadari sepenuhnya bahwa hubungan kerja yang terjadi antara Penggugat dengan Tergugat adalah hubungan kerja harian lepas, sebagaimana dimaksud dalam pasal 2 PKHL.
- b. Bahwa dari bukti berupa finger print atas nama Penggugat, justru membuktikan bahwa Penggugat adalah seorang pekerja yang bekerja pada Tergugat sejak 15 September 2017- April 2022 dengan status pekerja atau buruh harian lepas yang memiliki volume kerja yang tidak tetap serta waktu kerja yang kurang dari 21 (dua puluh satu) dari dalam 1 (satu) bulan dan tidak pernah bekerja secara terus menerus dalam kurun waktu 3 (tiga) bulan. Jika kondisi tersebut dihubungkan dengan ketentuan yang diatur didalam Pasal 10 ayat (1) dan (2) Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi No. 100/MEN/VI/2004, maka baik secara fakta maupun hukum, dapat dipastikan bahwa Penggugat adalah pekerja yang bekerja pada Tergugat dengan status pekerja harian atau lepas. Untuk itu Tergugat persilahkan pada Penggugat untuk membuktikan dalil gugatan Penggugat tersebut, karena jelas dalil tersebut hanya berdasarkan

Halaman 11 dari 29, Putusan Nomor 188/Pdt.Sus-PHI/2022/PN.Plg.



pernyataan sepihak dari Penggugat tanpa diperkuat adanya alat bukti yang dapat membenarkan dalil gugatan Penggugat tersebut.

Bahwa berdasarkan alasan tersebut diatas, maka sudah sepatutnya jika dalil gugatan Penggugat yang tidak berdasar tersebut dinyatakan ditolak atau setidaknya tidak dapat diterima (niet ontvankelijk verklaard).

4. Bahwa Tergugat dengan ini sangat keberatan dan menolak dengan tegas dalil posita dari Penggugat sebagaimana dimaksud dalam posita angka 3 karena sebagaimana dalil jawaban Tergugat pada angka 3 diatas telah dijelaskan bahwa Upah yang diterima Penggugat sangat bergantung kepada hari kerja yang tidak tetap/tidak sama untuk setiap bulannya. Hal tersebut terjadi karena sesuai dengan maksud dan tujuan Tergugat mempekerjakan Penggugat adalah berdasarkan kebutuhan sesaat dan disesuaikan dengan volume kerja yang tersedia. Upah yang diberikan oleh Tergugat kepada Penggugat adalah hanya pada saat Penggugat bekerja dengan besaran upah yang tidak sama setiap bulannya, karena dihitung berdasarkan hari kerja Penggugat, dengan besaran upah yang bervariasi, dengan nilai upah yang diterima pada saat pertama kali Penggugat bekerja pada Oktober 2017 Rp 97.200; pada bulan Maret Rp 1.690.949 dan April 2022 Rp 390.219;

Bahwa berdasarkan alasan tersebut diatas, maka sudah sepatutnya jika dalil gugatan Penggugat yang tidak berdasar tersebut dinyatakan ditolak atau setidaknya tidak dapat diterima (niet ontvankelijk verklaard).

5. Bahwa Tergugat dengan ini sangat keberatan dan menolak dengan tegas dalil posita dari Penggugat sebagaimana dimaksud dalam posita angka 5, 6, 7 dan 8, dengan alasan sebagai berikut :
 - a. Bahwa pada bulan Juli 2021, Tergugat sama sekali tidak pernah mengeluarkan surat permintaan agar Penggugat mengundurkan diri dan menawarkan kompensasi kepada Penggugat karena senyatanya pada tanggal 04 oktober 2021 sudah ada tertulis antara Penggugat dengan Tergugat berupa Perjanjian Kerja Harian Lepas No. 25/PKHL/BHR/IX/2021(PKHL) yang sudah ditandatangani antara Penggugat dengan Tergugat yang berlaku sampai dengan 30 Agustus 2022. Dalil-dalil gugatan Penggugat tersebut justru sangat kontradiktif dengan bukti PKHL dimaksud.

Halaman 12 dari 29, Putusan Nomor 188/Pdt.Sus-PHI/2022/PN.Plg.



- b. Bahwa karena sangat tidak berdasar pada fakta jika dugaan Penggugat dalam dalil gugatannya menyatakan pengakhiran hubungan kerja yang dilakukan Tergugat terhadap Penggugat dilakukan sepihak, karena dari fakta yang ada berakhimya hubungan kerja yang terjadi antara Penggugat dengan Tergugat adalah karena Penggugat yang tidak menjalankan tugas dan kewajibannya lagi sejak April 2022, sedangkan berakhimya masa PKHL antara Penggugat dengan Tergugat yaitu pada tanggal 30 Agustus 2022.
- c. Bahwa berdasarkan fakta hukum seperti tersebut diatas, maka senyatanya baik karena fakta maupun hukum, tidak ada pesangon atau kewajiban hukum lainnya yang harus dilakukan oleh Tergugat kepada Penggugat.

Bahwa berdasarkan alasan tersebut diatas, maka sudah sepatutnya jika dalil gugatan Penggugat yang tidak berdasar tersebut dinyatakan ditolak atau setidaknya tidak dapat diterima (*niet ontvankelijk verklaard*).

6. Bahwa Tergugat dengan ini sangat keberatan dan menolak dengan tegas dalil posita dari Penggugat sebagaimana dimaksud dalam posita angka 9, yang menyatakan seolah-olah telah melakukan Perundingan Bipartit antara Penggugat dengan Tergugat. Keberatan tersebut Tergugat sampaikan dengan alasan sebagai berikut :
- a. Bahwa sebagaimana dalam dalil jawaban pada bagian eksepsi diatas telah Tergugat jelaskan bahwa senyatanya tidak pernah ada upaya penyelesaian secara bipartit antara Penggugat dengan Tergugat sebagaimana diatur dan disyaratkan pasal 3 ayat (3) UU No. 2 tahun 2004. Karena Penggugat langsung menyerahkan permasalahan tersebut kepada Disnakertrans Kab. Muba.
- b. Bahwa jika benar Penggugat merasa telah melakukan upaya penyelesaian secara bipartit, maka sudah seharusnya upaya penyelesaian bipartit tersebut harus dilakukan sesuai dengan ketentuan yang diatur dalam pasal 4 Peraturan Menteri tenaga Kerja dan Transmigrasi No. PER.31/MEN/XII/2008, jika tidak memenuhi persyaratan dimaksud, maka jelas tidak dapat dikatakan secara hukum telah terjadi upaya penyelesaian secara bipartit.

Halaman 13 dari 29, Putusan Nomor 188/Pdt.Sus-PHI/2022/PN.Plg.



- Bahwa berdasarkan alasan tersebut diatas, maka sudah sepatutnya jika dalil gugatan Penggugat yang tidak berdasar tersebut dinyatakan ditolak atau setidaknya tidak dapat diterima (*niet ontvankelijk verklaard*).
7. Bahwa Tergugat dengan ini sangat keberatan dan menolak dengan tegas dalil posita dari Penggugat sebagaimana dimaksud dalam posita angka 10, 11, 12, 13, dan 14, dengan alasan sebagai berikut :
- a. Bahwa faktanya, dengan itikad baik dan menghormati pemerintah dalam hal ini Dinas Tenaga kerja dan Transmigrasi Kabupaten Musi Banyuasin, Tergugat telah hadir dan memenuhi undangan dari Dinas Tenaga kerja dan Transmigrasi Kabupaten Musi Banyuasin, terbukti dengan adanya pendapat yang telah disampaikan oleh Tergugat dalam pertemuan yang digelar di Dinas Tenaga kerja dan Transmigrasi Kabupaten Musi Banyuasin.
 - b. Bahwa senyatanya baik karena fakta maupun bukti hukum, tidak pernah terjadi pemutusan hubungan kerja antara Penggugat dengan Tergugat melainkan berakhimya hubungan kerja karena berakhimya waktu perjanjian sebagaimana dimaksud didalam pasal 2 PKHL, maka secara hukum tidak ada kewajiban-kewajiban hukum termasuk tidak ada pesangon yang harus dibayar oleh Tergugat
 - c. Bahwa anjuran yang dibuat oleh Dinas Tenaga kerja dan Transmigrasi Kabupaten Musi Banyuasin adalah anjuran yang dibuat tidak berdasarkan kepada aturan-aturan hukum, seperti tidak berdasarkan bukti dan fakta yang dapat dipertanggungjawabkan secara hukum, melainkan hanya berdasarkan pernyataan sepihak dari Penggugat.
8. Bahwa Tergugat dengan ini sangat keberatan dan menolak dengan tegas dalil posita dari Penggugat sebagaimana dimaksud dalam posita angka 15, karena berdasarkan dalil jawaban sebagaimana telah Tergugat jelaskan pada jawaban eksepsi angka 2, serta dalil-dalil jawaban diatas terutama dalil jawaban pada angka 5, maka gugatan perselisihan pemutusan hubungan kerja tersebut jelas sangat tidak berdasar.
9. Tergugat dengan ini sangat keberatan dan menolak dengan tegas dalil posita dari Penggugat sebagaimana dimaksud dalam posita angka 16 dan 17, dengan alasan sebagai berikut :

Halaman 14 dari 29, Putusan Nomor 188/Pdt.Sus-PHI/2022/PN.Plg.



- a. Bahwa berdasarkan dari jawaban yang telah Tergugat jelaskan diatas, secara hukum dapat dipastikan bahwa Penggugat adalah pekerja yang bekerja dengan status buruh harian lepas.
 - b. Bahwa senyatanya tidak pernah terjadi pemutusan hubungan kerja sepihak yang dilakukan oleh Tergugat kepada Penggugat, melainkan Penggugat sendiri yang tidak menjalankan tugas dan kewajibannya sejak April 2022, yang dimana masa berakhirnya Perjanjian Kerja Harian Lepas No. 25/PKHL/BHR/IX/2021 yang sudah ditandatangani antara Penggugat dengan Tergugat berlaku sampai dengan 30 Agustus 2022.
 - c. Bahwa karena berakhirnya hubungan antara Penggugat dengan Tergugat adalah karena berakhirnya jangka waktu yang diperjanjikan, maka jelas secara sendirinya perundingan dan penetapan sebagaimana dimaksud dalam dalil gugatan Penggugat tersebut tidak diperlukan dan tidak harus dilakukan.
10. Bahwa Tergugat dengan ini sangat keberatan dan menolak dengan tegas dalil posita Penggugat sebagaimana dimaksud dalam posita angka 18 yang intinya menyatakan seolah-olah telah dilakukan perundingan bipartit, karena sebagaimana telah Tergugat jelaskan dalam dalil jawaban baik pada bagian eksepsi maupun dalil dalam jawaban diatas, bahwa senyatanya upaya penyelesaian secara bipartit antara Penggugat dan Tergugat tidak pernah dilakukan, karena faktanya Penggugat langsung menyerahkan permasalahan tersebut ke Dinas Tenaga kerja dan Transmigrasi Kabupaten Musi Banyuasin.
11. Bahwa Tergugat dengan ini sangat keberatan dan menolak dengan tegas dalil posita Penggugat sebagaimana dimaksud dalam posita angka 19 dan 20, dengan alasan sebagai berikut :
- a. Karena baik secara fakta maupun uraian yang telah Tergugat sampaikan dalam dalil jawaban diatas, senyatanya antara Penggugat dengan Tergugat telah setuju dan sepakat menandatangani perjanjian tertulis yang intinya menerangkan bahwa Penggugat bekerja dengan status buruh harian lepas sebagaimana dimaksud dalam Perjanjian Kerja Harian Lepas No. 25/PKHL/BHR/IX/2021.
 - b. Bahwa dari fakta hukum yang dapat Tergugat buktikan nantinya, membuktikan bahwa Tergugat hanya bekerja berdasarkan volume kerja yang tersedia yang kurang dari 21 (dua puluh satu) dari dalam 1 (satu)

Halaman 15 dari 29, Putusan Nomor 188/Pdt.Sus-PHI/2022/PN.Plg.



bulan dan tidak pernah bekerja secara terus menerus dalam kurun waktu 3 (tiga) bulan. Jika kondisi tersebut dihubungkan dengan ketentuan yang diatur didalam Pasal 10 ayat (1) dan (2) Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi No. 100/MEN/VI/2004, maka baik secara fakta maupun hukum, dapat dipastikan bahwa Penggugat adalah pekerja yang bekerja pada Tergugat dengan status pekerja harian atau lepas

- c. Bahwa Tergugat dengan ini sangat keberatan dan menolak dengan tegas dalil posita Penggugat sebagaimana dimaksud dalam posita angka 21, yang intinya menyatakan bahwa PKHL/PKWT yang dibuat pada bulan juli agar dibatalkan, karena senyatanya tidak pernah ada PKHL/PKWT dimaksud. Yang ada adalah Perjanjian Kerja Harian Lepas No. 25/PKHL/BHR/IX/2021 tanggal 04 Oktober 2021.

Bahwa berdasarkan alasan tersebut diatas, maka sudah sepatutnya jika dalil gugatan Penggugat yang terlalu mengada-ada tersebut dinyatakan ditolak atau setidaknya tidak dapat diterima (niet ontvankelijk verklaard).

12. Bahwa Tergugat dengan ini sangat keberatan dan menolak dengan tegas dalil posita Penggugat sebagaimana dimaksud dalam posita angka 22, 23 dan 24, dengan alasan sebagai berikut :

- a. Bahwa senyatanya tidak pernah ada pemutusan hubungan kerja yang dilakukan Tergugat terhadap diri penggugat, karena senyatanya sebagaimana telah Tergugat uraikan dalam dalil jawaban diatas, bahwa pengakhiran hubungan kerja yang terjadi antara Penggugat dengan Tergugat adalah karena berakhirnya masa perjanjian kerja harian lepas dimaksud, yaitu berakhir pada tanggal 30 Agustus 2022.
- b. Bahwa karena pengakhiran hubungan kerja terjadi secara hukum karena berakhirnya perjanjian sebagaimana diatur dalam pasal Pasal 61 ayat (1) huruf b UU No.13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, maka secara hukum ketentuan yang diatur dalam pasal 43 ayat (2) PP No. 35 tahun 2021, dengan sendirinya tidak dapat diberlakukan dan dijadikan dasar gugatan oleh Penggugat.

13. Bahwa Tergugat dengan ini sangat keberatan dan menolak dengan tegas dalil petitum Penggugat sebagaimana dimaksud dalam posita angka 25, karena dalil tersebut tidak sesuai dengan hukum acara perdata, bahwa tuntutan dwangsom tidaklah dapat diberlakukan dalam hal pokok perkara yang juga berisikan tentang pembayaran sejumlah uang sebagaimana

Halaman 16 dari 29, Putusan Nomor 188/Pdt.Sus-PHI/2022/PN.Plg.



dimaksud dalam yurisprudensi Mahkamah Agung No. 793 K/SIP/1972 tanggal 26 Februari 1973 (vide pasal 606a Rv). Sedangkan inti dari gugatan yang diajukan Penggugat tersebut adalah tentang permintaan pembayaran sejumlah uang, maka dengan pertimbangan yurisprudensi diatas, jelas dwangsom dalam hal tersebut tidak dapat dimintakan oleh Penggugat kepada Tergugat.

14. Bahwa Tergugat dengan ini sangat keberatan dan menolak dengan tegas dalil gugatan Penggugat sebagaimana dimaksud dalam posita angka 26, karena berdasarkan Surat Edaran Mahkamah Agung (SEMA) No. 3 tahun 2000, putusan serta merta (*uit voorbaar bijvoorgeraad*) hanya dapat dilakukan terhadap hal-hal yang mengandung alasan sebagai berikut :

- Gugatan didasarkan pada bukti surat autentik atau surat tulisan tangan (*handschrift*) yang tidak dibantah kebenaran tentang isi dan tanda tangannya, yang menurut Undang-undang tidak mempunyai kekuatan bukti.
- Gugatan tentang Hutang-Piutang yang jumlahnya sudah pasti dan tidak dibantah.
- Gugatan tentang sewa-menyewah tanah, rumah, gudang dan lain-lain, dimana hubungan sewa-menyewah sudah habis/lampau, atau penyewah terbukti melalaikan kewajibannya sebagai Penyewa yang britikad baik.
- Pokok gugatan mengenai tuntutan pembagian harta perkawinan (*gono-gini*) setelah putusan mengenai gugatan cerai mempunyai kekuatan hukum tetap.
- Dikabulkannya gugatan Provisional, dengan pertimbangan agar hukum yang tegas dan jelas serta memenuhi Pasal 332 Rv.
- Gugatan berdasarkan yang telah memperoleh kekuatan hukum tetap (*in kracht van gewijsde*) dan mempunyai hubungan dengan pokok gugatan yang diajukan.
- Pokok sengketa mengenai *bezitsrecht*.
- Diharuskannya adanya pemberian jaminan yang nilainya sama dengan nilai barang/objek eksekusi, sehingga tidak menimbulkan kerugian pada pihak lain, apabila ternyata di kemudian hari dijatuhkan putusan yang membatalkan putusan Pengadilan Tingkat Pertama. Ketentuan ini ditegaskan lagi dengan dikeluarkannya SEMA No. 4 Tahun 2001

Halaman 17 dari 29, Putusan Nomor 188/Pdt.Sus-PHI/2022/PN.Plg.



bahwa tanpa ada jaminan tersebut tidak boleh ada pelaksanaan putusan serta merta.

Sehingga, berdasarkan uraian tersebut diatas, maka jelas gugatan Penggugat tersebut tidak memenuhi kriteria sebagaimana diatur didalam SEMA No. 3 tahun 2000 Jo SEMA No. 4 Tahun 2001, dengan demikian sudah selayaknya jika Tergugat memohon kepada Majelis Hakim yang memeriksa perkara tersebut menyatakan dalil tersebut dinyatakan ditolak atau setidaknya dinyatakan tidak diterima (*niet ontvankelijk verklaard*)

Bahwa berdasarkan fakta-fakta yuridis yang terurai diatas, Tergugat dengan ini mohon dengan hormat agar Majelis Hakim Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Palembang kelas IA Khusus, berkenan untuk memutuskan :

I. Dalam Eksepsi :

1. Menerima Eksepsi Tergugat
2. Menyatakan gugatan dari Penggugat tidak dapat diterima (*niet onvankelijke verklaard*).

II. Dalam Pokok Perkara

1. Menolak gugatan Penggugat untuk keseluruhan
2. Menghukum Penggugat untuk membayar seluruh biaya perkara ini.

Atau, Jika Majelis Hakim yang memeriksa dan mengadili perkara ini berpendapat lain, maka Tergugat mohon dengan segala kerendahan hati agar berkenan untuk menjatuhkan putusan yang seadil-adilnya (*ex aequo et bono*).

Menimbang, bahwa selanjutnya Penggugat mengajukan Replik dan Tergugat pula mengajukan Duplik;

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

1. Bukti P-1:Fotokopi Kartu Tanda Penduduk;
2. Bukti P-2:Fotokopi Kartu BPJS Ketenagakerjaan;
3. Bukti P-3:Fotokopi Risalah Mediasi PPHI ;
4. Bukti P-4:Fotokopi Risalah Klarifikasi Penyelesaian Perselisihan

Hubungan Industrial;

5. Bukti P-5 :Fotokopi Surat Anjuran Mediasi PPHI;

Menimbang, bahwa untuk menguatkan dalil gugatannya Penggugat telah mengajukan Saksi **Jasadin, dan Nazirin** yang telah diambil sumpah sesuai dengan Agama dan Kepercayaannya;

1. Keterangan saksi **Jasadin** yang pada pokoknya:

Halaman 18 dari 29, Putusan Nomor 188/Pdt.Sus-PHI/2022/PN.Plg.



- Bahwa Saya dulu bekerja di PT. London sumatera;
 - Bahwa Saya bekerja di PT. London sumatera sejak tahun 2015 sampai dengan tahun 2022;
 - Bahwa Saya bekerja di PT. London sumatera sebagai perawatan kebun;
 - Bahwa Saya sebagai PHL (Pegawai Harian Lepas) di PT. London sumatera;
 - Bahwa Saya bekerja di PT. London sumatera dari hari Senin sampai dengan hari Jum'at;
 - Bahwa gaji saya dibayar oleh PT. London sumatera harian yaitu sehari sebesar Rp130.000,00 (seratus tiga puluh ribu rupiah);
 - Bahwa biasanya saya bekerja dalam sebulan 20 (dua puluh) hari tetapi PT. London sumatera memberikan aturan kerja sebanyak 19 (Sembilan belas hari) tetapi jika dibutuhkan bisa lebih dari 20 (dua puluh) hari;
 - Bahwa dapat saya jelaskan bahwa saya mengetahui ada kontrak baru dari PT. London sumatera sejak tahun 2020;
 - Bahwa dapat saya jelaskan bahwa saya absen kerja di PT. London sumatera memakai pingerscan;
 - Bahwa Saya diberhentikan atau di PHK dari PT. London sumatera tanggal 22 November 2022;
 - Bahwa dapat saya jelaskan bahwa pada saat saya diberhentikan atau di PHK oleh PT. London sumatera tidak ada penawaran uang pesangon 1 (satu) bulan gaji untuk 1 (satu) tahun tetapi di devisi lain ada penawaran uang pesangon;
 - Bahwa dapat saya jelaskan bahwa PT. London sumatera memberikan uang kompensasi untuk 1 (satu) tahun kerja sebesar 1 (satu) bulan gaji;
 - Bahwa dapat saya jelaskan bahwa setelah tahun 2015 PT. London sumatera tidak memberikan uang kompensasi dan saya hanya mendapat uang kompensasi pada tahun 2021 saja;
2. Keterangan saksi **Nazirin** yang pada pokoknya:
- Bahwa Saya dulu bekerja di PT. London sumatera;
 - Bahwa Saya bekerja di PT. London sumatera sejak tahun 2018 sampai dengan tahun 2022;

Halaman 19 dari 29, Putusan Nomor 188/Pdt.Sus-PHI/2022/PN.Plg.



- Bahwa Saya bekerja di PT. London sumatera sebagai perawatan kebun;
- Bahwa Saya sebagai PHL (Pegawai Harian Lepas) di PT. London sumatera;
- Bahwa Saya bekerja di PT. London sumatera dari hari Senin sampai dengan hari Jum'at;
- Bahwa gaji saya dibayar oleh PT. London sumatera harian yaitu sehari sebesar Rp130.000,00 (seratus tiga puluh ribu rupiah);
- Bahwa Saya tidak bekerja lagi di PT. London sumatera dikarenakan PT. London sumatera mengugat di Pengadilan Negeri Palembang;
- Bahwa biasanya saya bekerja dalam sebulan 20 (dua puluh) hari tetapi PT. London sumatera memberikan aturan kerja sebanyak 19 (Sembilan belas hari) tetapi jika dibutuhkan bisa lebih dari 20 (dua puluh) hari;
- Bahwa dapat saya jelaskan bahwa saya tidak mengetahui ada kontrak baru dari PT. London sumatera;
- Bahwa dapat saya jelaskan bahwa saya absen kerja di PT. London sumatera memakai pingerscan;
- Bahwa Saya diberhentikan atau di PHK dari PT. London sumatera tanggal 22 November 2022;
- Bahwa dapat saya jelaskan bahwa pada saat saya diberhentikan atau di PHK oleh PT. London sumatera tidak ada penawaran uang pesangon 1 (satu) bulan gaji untuk 1 (satu) tahun tetapi di devisi lain ada penawaran uang pesangon;
- Bahwa dapat saya jelaskan bahwa PT. London sumatera memberikan uang kompensasi untuk 1 (satu) tahun kerja sebesar 1 (satu) bulan gaji;
- Bahwa dapat saya jelaskan bahwa setelah tahun 2015 PT. London sumatera tidak memberikan uang kompensasi dan saya hanya mendapat uang kompensasi pada tahun 2021 saja;

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

1. Bukti T-1 : Fotokopi Surat Persetujuan Perubahan Anggaran Dasar PT Perusahaan Perkebunan London Sumatra Indonesia Tbk No AHU-0936385.AH.01.02 Tahun 2015;

Halaman 20 dari 29, Putusan Nomor 188/Pdt.Sus-PHI/2022/PN.Plg.



2. Bukti T-2 : Fotokopi Akta Pernyataan Keputusan Rapat PT Perusahaan Perkebunan London Sumatra Indonesia Tbk Nomor 132 tanggal 28 Mei 2019;
3. Bukti T-3 : Fotokopi Penerimaan Pemberitahuan Perubahan Data Perseroan PT Perusahaan Perkebunan London Sumatra Indonesia Tbk Nomor AHU-AH.01.03-0290910 tanggal 26 Juni 2019;
4. Bukti T-4 : Fotokopi Surat Persetujuan Perubahan Anggaran Dasar PT Perusahaan Perkebunan London Sumatra Indonesia Tbk No AHU-0033149.AH.01.02 Tahun 2019;
5. Bukti T-5 : Fotokopi Lampiran Keputusan Menteri Hukum dan Hak Asasi Manusia RI No AHU-0033149.AH.01.02 Tahun 2019 ;
6. Bukti T-6: Fotokopi Perjanjian Harian Lepas tanggal 4 Oktober 2021;
7. Bukti T-7 : Fotokopi Finger Print September-Desember 2017;
8. Bukti T-8 : Fotokopi Finger Print Januari-April 2022;
9. Bukti T-9 : Fotokopi Slip Gaji Oktober 2017;
10. Bukti T-10 : Fotokopi Slip Gaji Maret 2022;
11. Bukti T-11 : Fotokopi Slip Gaji April 2022;

Menimbang, bahwa untuk menguatkan dalil jawabannya Tergugat telah pula mengajukan saksi **Primavera Zona Putra dan Sacra Surya Avensina** yang telah diambil sumpah sesuai dengan Agama dan Kepercayaannya;

1. Keterangan saksi **Primavera Zona Putra** yang pada pokoknya:
 - Bahwa Saya kenal dengan Penggugat;
 - Bahwa kantor Lonsum untuk wilayah Palembang ada di Jalan Veteran
 - Bahwa kerja saya untuk laporan Administrasi gudang, Administrasi unit untuk Laporan;
 - Bahwa pekerja di Lonsum ada pegawai tetap, kontrak dan PHL;
 - Bahwa Pegawai Kontrak dihitung 1 (satu) bulan penuh dan PHL dihitung 20 (dua puluh) hari kerja;
 - Bahwa tidak tahu pasti berapa jumlah pegawai Kontrak dan PHL ;
 - Bahwa Penggugat merupakan PHL di bagian Perawatan Kebun ;
 - Bahwa Pekerjaan penggugat merupakan pekerjaan musiman yang tergantung musiman apabila tidak dibutuhkan akan dilepas;
 - Bahwa yang mengurus gaji Penggugat adalah Departemen HR ;
 - Bahwa Perhitungan gaji dengan perhitungan absensi Finger Print;
 - Bahwa Saya tidak tahu pasti kapan Penggugat mulai bekerja ;

Halaman 21 dari 29, Putusan Nomor 188/Pdt.Sus-PHI/2022/PN.Plg.



- Bahwa rekap Absensi Penggugat November 2022 untuk yang terakhir;
- Bahwa Kontrak PHL berakhir Oktober 2022;
- Bahwa Kontrak PHL adalah 1 (Satu) Tahun;
- Bahwa Hari kerja PHL ditentukan oleh Program kerja yang dikerjakan dari Senin sampai Sabtu;
- Bahwa mulai Kontrak Oktober 2021 sampai dengan Oktober 2022
- Bahwa 1 (satu) bulan menjelang habis Kontrak biasanya sudah disiapkan untuk Kontrak selanjutnya;
- Bahwa persyaratan kontrak Kerja berdasarkan Laporan Kinerja;
- Bahwa Penggugat tidak menerima Kompensasi Kontrak Kerja ;

2. Keterangan saksi **Sacra Surya Avensina** yang pada pokoknya:

- Bahwa Saya dulu bekerja di PT. London Sumatera;
- Bahwa Saya sebagai Asisten lapangan divisi I wilayah Sanga Desa;
- Bahwa Tugas Penggugat saat bekerja untuk Perawatan Kebun;
- Bahwa Saya tidak tahu kapan Penggugat tidak bekerja lagi;
- Bahwa Penggugat masuk dalam Divisi I dibawah saksi dengan luas sekitar 700 HK dan saya pindah dari divisi I ke Divisi III pada bulan maret 2022 ;
- Bahwa Saya tidak tahu apa yang menyebabkan Penggugat tidak kerja lagi
- Bahwa Hari kerja PHL senin-sabtu yang mana apabila dalam 1 Bulan harus mencukupi 20 Hari Kerja maka akan libur;
- Bahwa dapat saya jelaskan bahwa PHL tidak boleh melebihi 20 Hari kerja;
- Bahwa dapat saya jelaskan bahwa saya menjadi Asisten Divisi I tahun 2021;
- Bahwa dapat saya jelaskan bahwa saya tidak tahu tentang Kontrak Penggugat;
- Bahwa waktu kerja 20 hari adalah aturan perusahaan dan tidak boleh lebih;

Menimbang, bahwa selanjutnya para pihak telah mengajukan kesimpulannya masing-masing tanggal 13 Maret 2023;

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

Halaman 22 dari 29, Putusan Nomor 188/Pdt.Sus-PHI/2022/PN.Plg.



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

TENTANG PERTIMBANGAN HUKUM

DALAM EKSEPSI

Menimbang, bahwa bersamaan dengan jawabannya Tergugat telah mengajukan eksepsi atas gugatan Penggugat yang pada pokoknya menyatakan bahwa gugatan Penggugat prematur, karena gugatan yang diajukan oleh Penggugat tidak memenuhi kriteria atau ketentuan sebagaimana ketentuan Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial yaitu tidak adanya jenis perselisihan sebagaimana yang diatur oleh undang-undang dimaksud, dan bahwa gugatan Penggugat prematur karena gugatan yang diajukan oleh Penggugat tidak melakukan bipartit;

Menimbang, bahwa atas eksepsi Tergugat tersebut, Penggugat memberikan bantahannya melalui replik yang pada pokoknya menolak dalil eksepsi Tergugat tersebut;

Menimbang, bahwa selanjutnya Majelis Hakim akan memberikan pertimbangan hukum atas dalil eksepsi Tergugat tersebut sebagai berikut;

Menimbang, bahwa memperhatikan dalil eksepsi Tergugat tersebut menurut Majelis Hakim setelah memperhatikan dan menelaah dalil-dalil gugatan Penggugat dapat diketahui bahwa yang pada pokoknya Penggugat menguraikan dalam positanya perihal pemutusan hubungan kerja Penggugat yang dilakukan oleh Tergugat dan didalam petitumnya mengungkapkan menuntut Tergugat untuk membayar kompensasi pemutusan hubungan kerja berupa pesangon, penghargaan masa kerja dan tuntutan lain sebagainya, sehingga diperoleh suatu kesimpulan secara substansi gugatan Penggugat adalah mengenai perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja, dengan demikian telah jelas pokok perkara dalam perkara *aquo* yakni tentang Perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja yang merupakan kompetensi dari Pengadilan Hubungan Industrial;

Menimbang, bahwa selain dari itu berkaitan dengan perihal dalil eksepsi yang menyatakan gugatan Penggugat tidak dilakukan bipartit terlebih dahulu, menurut pendapat Majelis Hakim bahwa secara formil ketentuan hukum sebagaimana pada Pasal 83 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial yang pada pokoknya mengatur penyelesaian melalui Pengadilan Hubungan Industrial wajib melampirkan Risalah perundingan mediasi atau konsiliasi dan setelah memeriksa berkas perkara *aquo* diperoleh fakta hukum bahwa Risalah

Halaman 23 dari 29, Putusan Nomor 188/Pdt.Sus-PHI/2022/PN.Plg.



perundingan mediasi sudah dilampirkan oleh Penggugat dan telah pula dilampirkan Surat Anjuran Nomor B.565/214/IV/Nakertrans/2022 dan diketahui pula Tergugat hadir dalam proses mediasi tersebut dan telah menyampaikan pendapatnya dalam Risalah perundingan tersebut sehingga hal ini dinilai syarat perundingan mediasi di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Musi Banyu Asin telah terpenuhi dengan dimaknai penyelesaian perselisihan bipartit telah dilaksanakan karena syarat dilakukannya mediasi adalah telah dilakukannya bipartit atau salah satu pihak tidak memiliki kehendak untuk melakukan bipartit, dengan demikian telah cukup syarat bagi Penggugat untuk mengajukan perselisihan dalam perkara *aquo* ke Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Palembang Klas IA Khusus;

Menimbang, bahwa berdasarkan uraian pertimbangan diatas, oleh karena eksepsi Tergugat dinilai tidak beralasan hukum, maka Majelis Hakim berkesimpulan eksepsi Tergugat sudah seharusnya untuk ditolak;

DALAM POKOK PERKARA

Menimbang, bahwa maksud dan tujuan gugatan Penggugat pada pokoknya adalah mengenai terjadinya Pemutusan Hubungan Kerja PKWTT Penggugat oleh Tergugat secara sepihak sehingga pemutusan hubungan kerja Penggugat tidak sah dan batal demi hukum karena tidak ada penetapan Lembaga Penyelesaian Hubungan Industrial, maka Penggugat menuntut hak-hak kompensasi pemutusan hubungan kerja berupa uang pesangon, uang pengahargaan masa kerja, dan uang penggantian hak serta hak-hak Penggugat lainnya;

Menimbang, bahwa Tergugat dalam jawabannya telah mengemukakan hal-hal yang pada pokoknya menyatakan bahwa tidak pernah terjadi Pemutusan Hubungan Kerja sepihak yang dilakukan oleh Tergugat melainkan berakhirnya hubungan kerja karena berakhirnya masa waktu Perjanjian Kerja Harian Lepas (PKHL);

Menimbang, bahwa oleh karena dalil-dalil gugatan Penggugat telah dibantah oleh Tergugat, maka berdasarkan ketentuan pasal 283 Rbg Jo pasal 1865 KUHPerduta beban pembuktian ada pada kedua belah pihak, dimana Penggugat diwajibkan membuktikan dalil gugatannya dan Tergugat diwajibkan membuktikan dalil bantahannya;

Menimbang, bahwa sebelum Majelis Hakim mempertimbangkan pokok perselisihan dalam perkara *a quo*, maka Majelis Hakim perlu mempertimbangkan terlebih dahulu mengenai kedudukan hukum masing-masing pihak, baik sebagai Penggugat maupun sebagai Tergugat yang berkaitan dengan status hubungan kerja

Halaman 24 dari 29, Putusan Nomor 188/Pdt.Sus-PHI/2022/PN.Plg.



diantara keduanya;

Menimbang, bahwa berdasarkan keterangan saksi Primavera Zona Putra dan Sacra Surya Avensina yang menerangkan Penggugat bekerja dibagian perawatan dan statusnya sebagai karyawan harian lepas sejak awal bekerja dan berdasarkan keterangan saksi Jasadin dan Nazirin yang menjelaskan bahwa gajinya Para Penggugat sistemnya harian tapi terimanya bulanan dengan upah Rp130,000.00 (seratus tiga puluh ribu rupiah) per/hari;

Menimbang, bahwa berdasarkan Bukti T-6 berupa Perjanjian Harian Lepas dapat diperoleh fakta hukum bahwa hubungan kerja Penggugat dengan Tergugat telah terikat dengan Perjanjian Kerja Harian Lepas (PKHL);

Menimbang, bahwa berdasarkan Bukti T-9, Bukti T-10, dan Bukti T-11 berupa Slip Gaji Penggugat bulan Oktober 2017, Maret dan April 2022 diketahui fakta hukum bahwa gaji Penggugat setiap bulan tidak sama jumlahnya atau fluktuatif nilainya;

Menimbang, bahwa berdasarkan uraian pertimbangan hukum diatas, Majelis Hakim menilai bahwa Penggugat sistem bekerjanya harian tidak setiap hari, hal mana Penggugat juga menerima upahnya dihitung berdasarkan jumlah hari masuk kerja dan hubungan kerjanya telah pula diperjanjikan dalam surat perjanjian kerja harian lepas sehingga dapat disimpulkan antara Penggugat dengan Tergugat terikat hubungan kerja dimana Penggugat bekerja sebagai pekerja harian lepas diperusahaan Tergugat dibagian perawatan;

Menimbang, bahwa adapun untuk menentukan besaran nilai upah terakhir Penggugat, maka sebagai dasar perhitungan untuk menghitung apabila ada hak-hak Penggugat yang berkaitan dengan pemutusan hubungan kerjanya, maka Majelis Hakim menetapkan besar upah Penggugat berdasarkan upah minimum Kabupaten Musi Banyuasin;

Menimbang, bahwa selanjutnya akan dipertimbangkan mengenai pelaksanaan pekerjaan Pekerja Harian Lepas diperusahaan Tergugat, dimana menurut Penggugat dalam melaksanakan pekerjaannya jumlah hari kerja dalam sebulan lebih dari 21 (dua puluh satu) hari kerja terus menerus tanpa jeda sehingga hal itu melanggar norma hukum ketenagakerjaan, sedangkan menurut Tergugat, pekerjaan yang dilaksanakan oleh Penggugat jumlah hari kerjanya kurang dari 21 (dua puluh satu) hari kerja dalam setiap bulannya dan tidak terus menerus sehingga sudah sesuai dengan perturan perundang-undangan;

Menimbang, bahwa berdasarkan Bukti T-9, Bukti T-10, dan Bukti T-11 berupa

Halaman 25 dari 29, Putusan Nomor 188/Pdt.Sus-PHI/2022/PN.Plg.



Slip Gaji Penggugat bulan Oktober 2017, Maret dan April 2022 diperoleh fakta hukum Slip gaji atas nama Penggugat diterbitkan oleh PT London Sumatra Indonesia Tbk sebagai perusahaan pemberi pekerjaan dengan upah yang diberikan sesuai dengan jumlah kehadiran pada setiap bulannya;

Menimbang, bahwa berdasarkan keterangan Saksi Penggugat dan Tergugat yang menerangkan pada pokoknya bahwa Penggugat bekerja dibagian perawatan yang bekerjanya dibatasi maksimal 20 (dua puluh) hari kerja dalam sebulan karena itu sesuai dengan program perusahaan, kalau sudah mencapai 20 hari kerja di liburkan;

Menimbang, bahwa berdasarkan keterangan Saksi Penggugat dan Saksi Tergugat yang menerangkan absensi kehadiran para pekerja harian lepas sudah menggunakan mesin finger print;

Menimbang, bahwa berdasarkan Bukti T-7 dan T-8 berupa Absen Finger Scant List Penggugat tahun 2017 dan Tahun 2022, dapat diketemukan sebuah fakta hukum bahwa presensi kehadiran kerja Penggugat rata-rata dibawah 21 (dua puluh satu) hari kerja dalam setiap bulannya sedangkan untuk presensi kerja Penggugat tahun 2022 paling banyak 14 (empat belas) hari kerja dalam sebulan;

Menimbang, bahwa berdasarkan uraian pertimbangan dan fakta-fakta hukum diatas, Majelis Hakim menilai jumlah hari kerja Penggugat selama bekerja di perusahaan Tergugat kurang dari 21 (dua puluh satu) hari kerja pada setiap bulannya;

Menimbang, bahwa berdasarkan ketentuan Pasal 10 Ayat (3) dan Ayat (4) Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tentang PKWT, Alih Daya, Waktu kerja dan Waktu Istirahat dan Pemutusan Hubungan Kerja yang pada pokoknya menyatakan bahwa syarat perjanjian kerja harian lepas dapat dilakukan dengan ketentuan waktu bekerja pekerja/buruh kurang dari 21 (dua puluh satu) hari dalam 1 (satu) bulan, apabila hal itu dilanggar oleh perusahaan dengan mempekerjakan pekerja dengan waktu kerja 21 (dua puluh satu) hari atau lebih selama 3 (tiga) bulan berturut-turut atau lebih, maka implikasi hukumnya terhadap status hubungan kerja pekerja/buruh demi hukum berubah menjadi pekerja berdasarkan PKWTT;

Menimbang, bahwa berdasarkan uraian fakta pertimbangan diatas dan di hubungkan dengan ketentuan hukum tersebut, maka Majelis Hakim berkesimpulan pelaksanaan perjanjian kerja harian Penggugat di perusahaan Tergugat sudah sesuai dengan syarat ketentuan hukum sebagaimana ketentuan hukum diatas tersebut, karena jumlah hari kerja yang laksanakan oleh Penggugat dalam

Halaman 26 dari 29, Putusan Nomor 188/Pdt.Sus-PHI/2022/PN.Plg.



melaksanakan tugasnya di perusahaan Tergugat jumlahnya kurang dari 21 (dua puluh) hari kerja setiap bulannya dan pembayaran upah Penggugat berdasarkan absensi kehadiran sehingga jumlahnya variatif dalam setiap bulannya;

Menimbang, bahwa berdasarkan uraian pertimbangan hukum diatas maka terhadap petitum gugatan Penggugat angka 2 (dua) seharusnya ditolak;

Menimbang, bahwa berikutnya akan dipertimbangkan mengenai Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) Penggugat dimana menurut Penggugat dilakukan oleh Tergugat secara sepihak tanpa kesalahan dari Penggugat, sedangkan menurut Tergugat, Penggugat putus hubungan kerja karena berakhimya Perjanjian Kerja Harian Lepas (PKHL);

Menimbang, bahwa memperhatikan dalil Penggugat yang menyatakan Penggugat di PHK pada tahun 2021, namun Berdasarkan Bukti T-6 berupa Perjanjian Kerja Harian Lepas diketahui fakta hukum bahwa perjanjian kerja antara Penggugat dengan Tergugat berlaku terhitung sejak tanggal 1 September 2021 sampai dengan 30 Agustus 2022, demikian juga berdasarkan Bukti T-8 berupa Absen Finger Scant List Penggugat Tahun 2022 diperoleh fakta hukum Penggugat melakukan presensi kerja terakhir pada tanggal 6 April 2022 dan kenyataannya Penggugat sudah tidak masuk bekerja;

Menimbang, bahwa berdasarkan uraian pertimbangan diatas, maka Majelis Hakim berkesimpulan Pemutusan Hubungan Kerja Penggugat oleh Tergugat dikarenakan berakhimya Perjanjian Harian Lepas (PKHL), sehingga hubungan kerja Penggugat dengan Tergugat dinilai telah putus dan berakhir sejak tanggal 7 April 2022;

Menimbang, bahwa berdasarkan uraian pertimbangan hukum diatas maka terhadap petitum gugatan Penggugat angka 3 (tiga) seharusnya ditolak;

Menimbang, bahwa oleh karena hubungan kerja Penggugat putus dan berakhir dengan status pekerja harian, dengan memperhatikan dalil gugatan Penggugat yang pernah ditawarkan oleh Tergugat berupa kompensasi sebesar 1 (satu) bulan gaji, dimana hal tersebut dibenarkan oleh keterangan saksi Penggugat, sehingga dengan memperhatikan dan demi menghadirkan rasa keadilan bagi Penggugat serta memperhatikan kemampuan perusahaan, maka Majelis Hakim menghukum Tergugat wajib membayar kepada Penggugat uang tali asih sebagai kompensasi berakhirnya hubungan kerja sebesar Rp 5,000,000.00 (lima juta rupiah);

Menimbang, bahwa berdasarkan uraian pertimbangan hukum diatas maka terhadap petitum gugatan Penggugat angka 4 (empat) sepatutnya untuk dikabulkan

Halaman 27 dari 29, Putusan Nomor 188/Pdt.Sus-PHI/2022/PN.Plg.



sebagian;

Menimbang, bahwa oleh karena gugatan Penggugat dalam perkara *a quo* menuntut pembayaran sejumlah uang, tidak terdapat tuntutan yang menghukum Tergugat untuk melakukan suatu perbuatan sebagaimana dimaksud Pasal 259 Rbg jo 606a Rv, maka Majelis Hakim berpendapat tuntutan Penggugat mengenai tuntutan pembayaran uang paksa (*Dwangsom*) dalam perkara *Aquo* tidak beralasan hukum;

Menimbang, bahwa berdasarkan Pasal 188 Rbg serta Surat Edaran Mahkamah Agung Republik Indonesia Nomor 03 Tahun 2000 tentang Putusan Serta Merta, oleh karena gugatan perkara *aquo* tidak terdapat Akta Autentik dan tidak adanya pemberian jaminan yang sama nilainya dengan barang/objek yang dieksekusi, oleh karenanya terhadap tuntutan Penggugat yang menyatakan putusan dalam perkara *aquo* dapat dilaksanakan terlebih dahulu sekalipun ada upaya hukum lainnya (*uit voorbaar bij voorraad*) oleh Tergugat, hal tersebut tidak beralasan hukum;

Menimbang bahwa berdasarkan uraian pertimbangan hukum diatas maka terhadap tuntutan petitum gugatan Penggugat angka 5 (lima) dan angka 6 (enam) sudah seharusnya ditolak;

Menimbang, bahwa terhadap bukti-bukti selainnya yang tidak relevan lagi untuk dipertimbangkan, maka dikesampingkan;

Menimbang, bahwa berdasarkan segala sesuatu yang telah dipertimbangkan diatas dan mengesampingkan bukti-bukti lainnya yang tidak relevan dengan perkara *aquo*, telah cukup alasan bagi Majelis Hakim untuk mengabulkan gugatan Penggugat untuk sebagian;

Menimbang, bahwa oleh karena gugatan Penggugat dikabulkan sebagian serta nilai gugatan kurang dari Rp150.000.000,00 (seratus lima puluh juta rupiah), maka biaya perkara dibebankan kepada Negara;

Memperhatikan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Undang-Undang Nomor 11 tahun 2020 tentang Cipta Kerja, Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial dan pasal-pasal dari Peraturan Perundangan lain yang bersangkutan;

MENGADILI:

DALAM EKSEPSI

Menolak eksepsi Tergugat seluruhnya;

DALAM POKOK PERKARA

Halaman 28 dari 29, Putusan Nomor 188/Pdt.Sus-PHI/2022/PN.Plg.



1. Mengabulkan gugatan Penggugat untuk sebagian;
2. Menyatakan hubungan kerja Penggugat dengan Tergugat berdasarkan Perjanjian Kerja Harian;
3. Menyatakan hubungan kerja antara Penggugat dengan Tergugat putus dan berakhir sejak tanggal 7 April 2022;
4. Menghukum Tergugat untuk membayar kepada Penggugat uang tali asih kompensasi pengakhiran hubungan kerja sebesar Rp5,000,000.00 (lima juta rupiah);
5. Menolak gugatan Penggugat untuk selain dan selebihnya;
6. Membebaskan kepada Negara untuk membayar biaya yang timbul dalam perkara *aquo* hingga Putusan diucapkan ditaksir sebesar Rp150,000.00 (seratus lima puluh ribu rupiah);

Demikianlah diputuskan dalam Rapat Permusyawaratan Majelis Hakim Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Palembang pada hari Senin tanggal 13 Maret 2023 oleh Kami H.Sahlan Efendi, S.H.,M.H., selaku Ketua Majelis, Agus Triawan, S.H.,M.H. dan Tarsidi, S.H., M.H. selaku Hakim-Hakim Anggota, Putusan tersebut diucapkan dalam persidangan yang terbuka untuk umum pada hari Senin tanggal 27 Maret 2023 oleh Hakim Ketua Majelis tersebut dengan didampingi oleh Hakim-hakim Anggota, dihadiri oleh Bambang Sugeng Riyadi,S.H., Panitera Pengganti, dihadiri oleh Kuasa Hukum Penggugat dan Kuasa Hukum Tergugat;

Hakim-Hakim Anggota

Hakim Ketua Majelis

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

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

Tarsidi, S.H., M.H.

Panitera Pengganti

Bambang Sugeng Riyadi,S.H

Rincian biaya perkara:

- | | |
|--------------|---|
| 1. Panggilan | :Rp140,000.00 |
| 2. Meterai | :Rp10,000.00 |
| Total | :Rp150,000.00 (seratus lima puluh ribu rupiah); |

Halaman 29 dari 29, Putusan Nomor 188/Pdt.Sus-PHI/2022/PN.Plg.



Halaman 30 dari 29, Putusan Nomor 188/Pdt.Sus-PHI/2022/PN.Plg.

Disclaimer

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



Halaman 31 dari 29, Putusan Nomor 188/Pdt.Sus-PHI/2022/PN.Plg.

Disclaimer

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