



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

PUTUSAN

Nomor 54/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:

JUMADI, Kewarganegaraan Indonesia, bertempat tinggal di Dusun II Desa Jud II, RT.00 RW.00, Kecamatan Sangadesa Kabupaten Musi Banyuasin, Provinsi Sumatera Selatan; Dalam hal ini memberikan kuasa kepada Sudirman Hamidi, S.H.,M.H., dan Kawan-kawan adalah Advokat dan Konsultan Hukum pada Kantor Hukum Sudirman Hamidi, S.H.,M.H., dan Rekan beralamat di Jalan Tanjung Api-api Perumahan Tridarma Permai Blok C1 Nomor 11 Kelurahan Kebun Bunga, Kecamatan Sukarami, Kota Palembang berdasarkan Surat Kuasa Khusus tanggal 20 September 2021, 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 Joefly Joessoef Bahroeny dan T. Eddy Hariyanto selaku Direktur dan Wakil Presiden Direktur II PT PP London Sumatra Indonesia Tbk; Dalam hal ini memberikan kuasa kepada Agus Efendi, 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 11 Maret 2022, selanjutnya disebut sebagai Tergugat;

Pengadilan Hubungan Industrial tersebut;

Membaca berkas perkara yang bersangkutan;

Mendengar kedua belah pihak yang berperkara;

Halaman 1 dari 24, Putusan Nomor 54/Pdt.Sus-PHI/2022/PN.Plg.



Memperhatikan bukti-bukti yang diajukan kedua belah pihak;

TENTANG DUDUK PERKARA

Menimbang, bahwa Penggugat dengan surat gugatannya tanggal 10 Maret 2022, yang telah diterima dan didaftarkan di Kepaniteraan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Palembang tertanggal 15 Maret 2022 dibawah Registrasi Nomor 54/Pdt.Sus-PHI/2022/PN.Plg., telah mengajukan hal-hal sebagai berikut :

1. Bahwa Penggugat adalah pekerja/buruh pada PT London Sumatera Indonesia Tbk bekerja dari tahun 2015 sampai dengan Februari 2020 sebagai tenaga perawatan tanaman pada perusahaan yang bergerak di bidang perkebunan kelapa sawit pada daerah Bangun harjo estate sebagai karyawan PKWTT yang di pimpin oleh Tergugat dengan menerima gaji terakhir setiap bulannya sebesar Rp 3.147.036,- (Tiga juta seratus empat puluh tujuh ribu tiga puluh enam rupiah).
2. Bahwa pada tanggal 19 Februari 2020 penggugat di datangi oleh sdr Sugiono selaku Mandor Lapangan, menyampaikan surat perjanjian kerja harian lepas (SPKHL) oleh manajemen perusahaan yang dipimpin tergugat untuk di tanda tangani dan apabila tidak di tandatangani oleh penggugat maka penggugat tidak dipekenankan untuk bekerja kembali.
3. Bahwa penggugat mengambil surat perjanjian tersebut namun belum di tandatangani dan belum ada kesepakatan serta meminta petunjuk dari pengurus Serikat pekerja Seluruh Indonesia (SPSI) maksud dari surat perjanjian kerja tersebut karena penggugat merasa keberatan dengan adanya surat tersebut.
4. Bahwa sebagai karyawan yang bekerja pada Tergugat dan menerima upah dari Tergugat, Penggugat telah bekerja dengan sebaik-baiknya sesuai dengan pekerjaan yang di tugaskan kepadanya, karena dari bekerja dan menerima upah inilah penggugat memberikan nafkah untuk kehidupan keluarganya.
5. Bahwa selama bekerja di perusahaan yang dipimpin oleh Tergugat, Penggugat telah berkerja dengan baik dan tidak pernah melakukan kesalahan, baik itu ringan maupun berat
6. Bahwa sejak awal diterima masuk kerja penggugat memakai sistem absen tertulis dengan hari kerja rata-rata diatas 21 hari, akan tetapi sejak absensi menggunakan fingerfrint dari tahun 2014 sampai dengan 2019, hari kerja di batasi dibawah 21 hari kerja.

Halaman 2 dari 24, Putusan Nomor 54/Pdt.Sus-PHI/2022/PN.Plg.



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

7. Bahwa pada bulan Januari 2020 Tergugat memerintahkan kepada penggugat untuk tidak lagi bekerja terhitung tanggal 1 Februari 2020. seperti yang disampaikan kepala divisi I secara lisan dengan alasan yang tidak jelas.
8. Bahwa atas kebijakan tergugat tersebut dianggap penggugat, tergugat telah memutuskan hubungan kerja secara sepihak.
9. Bahwa pasal 57 – 66 Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan menyebutkan Perjanjian Kerja Waktu tertentu dapat dilakukan selama-lamanya dua tahun dan dapat diperpanjang selama-lamanya satu tahun.
10. Bahwa pasal 59 Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 menyebutkan :

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 :
 - 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 penajakan.
- (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.

Halaman 3 dari 24, Putusan Nomor 54/Pdt.Sus-PHI/2022/PN.Plg.



- (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.
11. Bahwa karena perjanjian kerja waktu tertentu yang dibuat dan ditandatangani oleh Tergugat dengan Penggugat bertentangan dengan Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003, sesuai dengan pasal 59 ayat 7 Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003, maka demi hukum menjadi Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu.
12. Bahwa atas Pemutusan Hubungan kerja Tersebut Tergugat hanya bersedia memberikan uang kompensasi sebesar Rp 2.820.000;(dua juta delapan ratus dua puluh ribu rupiah) kepada penggugat, sehingganya Penggugat menolak dan dilakukan perundingan Bipartit pada hari kamis tanggal 23 April 2020 dan perundingan tersebut juga gagal karena tidak ada kesepakatan.
13. Bahwa karena perundingan Bipartit telah gagal, penggugat telah mencatatkan perselisihan PHK ini pada Dinas tenaga Kerja dan transmigrasi kabupaten Musi Banyuasin dan meminta dilakukan Mediasi.
14. Bahwa pada tanggal 12 Juni 2020 dilakukan mediasi di ruang rapat dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Musi banyuasin namun mediasi juga tidak ada kesepakatan karena Tergugat hanya bersedia memberikan uang kompensasi sebesar Rp 2.820.000,; sedangkan Penggugat meminta hak-haknya sesuai peraturan

Halaman 4 dari 24, Putusan Nomor 54/Pdt.Sus-PHI/2022/PN.Plg.



perundang-undangan yang berlaku dan juga pembayaran THR keagamaan tahun 2020, sehingga Mediator Hubungan Industrial mengeluarkan anjuran Nomor ; 565/1110/IV/Nakertrans/2020.

15. Bahwa karena Pemutusan Hubungan Kerja tersebut dilakukan menjelang hari raya keagamaan, yaitu Idul fitri tahun 2020, yang mana UU Nomor 13 tahun 2003 dan peraturan menteri tenaga kerja menyebutkan Pekerja yang mengalami Pemutusan Hubungan Kerja juga berhak atas Tunjangan hari raya, maka Tergugat juga haruslah di hukum membayar THR Pekerja/penggugat.
16. Bahwa karena Pemutusan Hubungan Kerja yang dilakukan Tergugat terhadap Penggugat adalah masuk kualifikasi Pemutusan Hubungan Kerja Tanpa kesalahan atau efesiensi sebagaimana di maksud dalam pasal 164 ayat (3) UU No. 13 tahun 2003, sehingganya Tergugat haruslah di hukum membayar hak-hak Penggugat berupa Pesangon, Penghargaan masa kerja dan penggantian hak , dengan dasar perhitungan upah minumum kabupaten Musi banyuasin, yaitu :

Masa Kerja : 2015 – Februari 2020

Jabatan terakhir : Tenaga perawatan tanaman

Upah Pokok : Rp3.147.036,- Rp37.764.432,-

Pesangon 5 Tahun lebih masa kerja Yaitu

5 x2x 3.147.036,- Rp 6.294.504,-

Penghargaan Masa Kerja 8 Tahun lebih Rp44.058.504,-

2x 3.147.036,- Rp 6.608.776,-

Jumlah Rp50.667.280,-

Penggantian Hak 15% x 44.058.504

Jumlah total

Terbilang :lima puluh juta enam ratus enam puluh tujuh ribu dua ratus delapan puluh rupiah.

17. Bahwa sesuai dengan pasal 155 ayat (2) UU Nomor 13 tahun 2003 yang menyebutkan sebelum adanya Penetapan dari lembaga



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Penyelesaian Hubungan Industrial, para Pihak tetap pada hak dan kewajibannya, sehingga tergugat haruslah dihukum membayar upah selama proses, yaitu sebesar : Rp 3.147 036 x 6 bulan yaitu sebesar Rp 18.882.216,- (Delapan belas juta delapan ratus delapan puluh dua ribu dua ratus enam belas rupiah) kepada Penggugat.

18. Bahwa karena gugatan penggugat didasarkan pada dasar dan bukti-bukti yang sah dan kuat mohon kiranya putusan ini dapat dijalankan lebih dahulu walaupun ada upaya hukum seperti kasasi ataupun perlawanan.

Bahwa berdasarkan fakta-fakta yang telah di uraikan di atas Penggugat Mohon Kiranya majelis Hakim Pengadilan Hubungan Industrial pada pengadilan Negeri Palembang yang memeriksa perkara ini berkenan menjatuhkan putusan yang amarnya sebagai berikut :

1. Menerima gugatan Penggugat untuk keseluruhannya.
2. Menyatakan Hubungan Kerja antara Penggugat dan Tergugat yang di dasarkan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu bertentangan dengan UU Nomor 13 tahun 2003 sehingganya Batal Demi Hukum.
3. Menyatakan hubungan kerja antara Penggugat dan Tergugat berubah menjadi Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu.
4. Menyatakan Pemutusan Hubungan Kerja yang dilakukan Tergugat terhadap Penggugat adalah dengan kualifikasi tanpa kesalahan atau efisiensi.
5. Menyatakan Penggugat berhak atas Tunjangan Hari Raya Idul Fitri tahun 2020.
sebesar satu bulan upah yaitu Rp 3.147.036; (tiga juta seratus empat puluh tujuh ribu tiga puluh enam rupiah)
6. Menghukum Tergugat untuk membayar Tunjangan hari Raya Idul Fitri tahun 2020 sebesar satu bulan upah yaitu Rp 3.147.036; (tiga juta seratus empat puluh tujuh ribu tiga puluh enam rupiah) kepada penggugat.
7. Menghukum Tergugat untuk membayar hak-hak Penggugat berupa Uang Pesangon, penghargaan Masa Kerja, dan penggantian hak kepada penggugat :

Halaman 6 dari 24, Putusan Nomor 54/Pdt.Sus-PHI/2022/PN.Plg.



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Masa Kerja : 2015 – Februari 2020

Jabatan terakhir : Tenaga perawatan tanaman

Upah Pokok : Rp3.147.036,-

Pesangon 5 Tahun lebih masa kerja Yaitu Rp37.764.432,-

5 x2x 3.147.036,-

Penghargaan Masa Kerja 8 Tahun lebih Rp 6.294.504,-

2x 3.147.036,- Rp44.058.504,-

Jumlah Rp 6.608.776,-

Penggantian Hak 15% x 44.058.504 Rp50.667.280,-

Jumlah total

*Terbilang :lima puluh juta enam ratus enam
puluh tujuh ribu dua ratus delapan puluh
rupiah.*

8. Menghukum tergugat untuk membayar upah selama proses, yaitu sebesar Rp 3.147.036x 6 bulan yaitu sebesar Rp18.882.216,- (delapan belas juta delapan ratus delapan puluh dua ribu dua ratus enam belas rupiah) Kepada penggugat.
9. Menyatakan putusan dalam Perkara ini dapat dijalankan terlebih dahulu, walaupun ada upaya hukum berupa Kasasi atau upaya hukum lainnya
10. Menyatakan Semua biaya yang timbul dalam Perkara ini di bebankan kepada Negara.

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 :

Halaman 7 dari 24, Putusan Nomor 54/Pdt.Sus-PHI/2022/PN.Plg.



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

1. Bahwa Tergugat secara tegas menyangkal semua dalil-dalil yang didalilkan Penggugat dalam gugatannya, kecuali yang jelas-jelas dinyatakan diakui oleh Tergugat dalam dalil-dalil jawabannya.
2. Bahwa Tergugat dengan jelas menolak dalil Penggugat pada angka 1, dengan alasan sebagai berikut :
 - a. Bahwa berdasarkan fakta hukum yang ada, Penggugat adalah seorang pekerja yang bekerja pada Tergugat 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. Upah yang diterima Penggugat pun sangat bergantung kepada hari kerja dan 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. Jika kondisi tersebut dihubungkan dengan ketentuan yang diatur didalam Pasal 10 ayat (1) dan (2) Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi No:Kep.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. Dan dalam kesempatan ini Tergugat persilahkan kepada Penggugat untuk membuktikan kebenaran bahwa Penggugat menerima gaji tetap yang rutin sebesar Rp. 3.147.036,- (tiga juta seratus empat puluh tujuh ribu tiga puluh enam rupiah) setiap bulan, karena hal tersebut tidak sesuai dengan fakta yang ada. Senyatanya upah yang pernah diterima oleh Penggugat sangatlah pariatif, mulai dari Rp.1.353.600; dan yang tertinggi Rp.2.469.878,- bahkan saat terakhir bekerja yaitu April 2020, Penggugat menerima gaji sebesar Rp. 1.015.200; (satu juta lima belas ribu dua ratus rupiah).
Bahwa berdasarkan fakta dan uraian hukum seperti tersebut diatas, maka sangat tidak berdasar sama sekali jika Penggugat didalam dalil gugatannya menyimpulkan bahwa Penggugat adalah PKWTT.
 - b. Bahwa fakta hukum tersebut dalam huruf a diatas, juga dipertegas dengan adanya Risalah Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial tertanggal 12 Juni 2020 yang dihadiri oleh Penggugat dan Tergugat serta diketahui oleh Dinas tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Musi banyuasin selaku Mediator Hubungan Industrial,

Halaman 8 dari 24, Putusan Nomor 54/Pdt.Sus-PHI/2022/PN.Plg.



pada angka 8 dan 9 tentang Pendapat Pekerja dan Pendapat Pengusaha, dimana baik Tergugat maupun Penggugat sendiri mengakui bahwa Penggugat bersama 29 orang pekerja lainnya adalah pekerja dengan status pekerja harian lepas.

Bahwa jika saat ini Penggugat mengajukan gugatan dengan dalil bahwa Penggugat adalah PKWTT, maka hal tersebut sangatlah tidak berdasar pada fakta dan hukum, karena berdasarkan penjelasan dan pengakuan yang telah Penggugat sampaikan sendiri dalam pertemuan Bipartit tersebut diatas, Penggugat secara tegas menjelaskan bahwa Penggugat bersama 29 orang pekerja lainnya adalah pekerja dengan status pekerja harian lepas.

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

3. Bahwa Tergugat dengan ini sangat keberatan dan tidak dapat menerima dalil posita Penggugat pada angka 2 dan 3, karena dalil tersebut jelas bertentangan dengan fakta hukum yang ada dimana senyatanya antara Penggugat dan Tergugat telah terjadi kesepakatan tentang status dan hubungan kerja antara Penggugat dan tergugat, sebagaimana dengan Surat Perjanjian Kerja Harian Lepas No:095/PKHL/BRE/II/2020, yang telah di Tanda tangani oleh Penggugat dan Tergugat. Penandatanganan surat perjanjian kerja harian lepas tersebut ditandatangani tanpa ada unsur paksaan dari pihak manapun. Karena setelah ditanda tangani surat perjanjian kerja harian lepas tersebut Tergugat belum pernah menerima keberatan atau permohonan pembatalan dari Penggugat.
4. Bahwa dari dalil gugatan Penggugat pada angka 6, Tergugat mohon kepada majelis Hakim Yang Mulia untuk dapat mempertimbangkan dalil tersebut sebagai suatu pengakuan dari Penggugat, dan dalil tersebut sekaligus akan Tergugat jadikan fakta untuk memperkuat dalil jawaban Tergugat pada angka 2 huruf a diatas, tentang kebenaran fakta bahwa Penggugat adalah benar-benar pekerja harian atau lepas yang bekerja kurang dari 21 hari/bulan dan menerima upah yang bervariasi (berubah-ubah) untuk setiap bulannya sesuai dengan hari kerja Penggugat. Bahwa terhitung sejak April 2020, Penggugat sudah tidak pernah lagi bekerja.
5. Bahwa Tergugat dengan ini sangat keberatan dan tidak dapat menerima dalil angka 7, karena sebelum dilakukannya pemutusan hubungan kerja

Halaman 9 dari 24, Putusan Nomor 54/Pdt.Sus-PHI/2022/PN.Plg.



harian lepas tersebut, Tergugat telah terlebih dahulu melakukan sosialisasi kepada Penggugat. Hal tersebut senyatanya dapat dilihat dari dalil-dalil yang telah Penggugat nyatakan pada angka 2 sd 5, yang membuktikan bahwa sebelum dilakukan pemutusan hubungan kerja buruh harian lepas tersebut, sudah terdapat komunikasi atau sosialisasi dari Tergugat perihal rencana pemutusan hubungan kerja buruh harian lepas tersebut.

6. Bahwa Tergugat menolak dalil gugatan dari Penggugat pada angka 8, karena sangat tidak berdasar pada fakta jika Penggugat dalam dalil gugatannya menyatakan bahwa pemberhentian kerja yang dilakukan Tergugat terhadap Penggugat dilakukan sepihak, karena dari fakta yang ada, selain pemberhentian tersebut telah disosialisasikan terlebih dahulu oleh Tergugat kepada Penggugat, pemberhentian tersebut juga dilakukan oleh Tergugat kepada Penggugat adalah berdasarkan hak yang dimiliki Tergugat serta pertimbangan fakta tidak ada lagi pekerjaan yang tersedia untuk Penggugat.

7. Bahwa Tergugat menolak dalil gugatan dari Penggugat pada angka 9, karena tidak ada relevansi nya dengan status Penggugat, karena Pasal 57 – 66 Undang-Undang No. 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan sebagaimana dalil yang disampaikan oleh Penggugat tersebut hanya berlaku untuk pekerja dengan status Perjanjian Kerja Waktu Tertentu atau untuk waktu tidak tertentu dan bukan untuk pekerja/buruh harian lepas sebagaimana status Penggugat.

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

8. Bahwa Tergugat dengan ini sangat keberatan dan tidak dapat menerima dalil gugatan Penggugat pada angka 10 dan 11 dengan alasan sebagai berikut :

a. Bahwa ketentuan yang diatur didalam pasal 59 Undang-undang No. 13 tahun 2003 tersebut adalah ketentuan yang berlaku untuk Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, sedangkan Penggugat, baik karena fakta maupun pengakuan Penggugat sendiri sebagaimana dimaksud dalam Risalah Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial tanggal 12 Juni 2020, Penggugat dengan jelas mengakui bahwa Penggugat bersama 29 orang rekan Penggugat lainnya adalah pekerja harian lepas bukan pekerja waktu tertentu.



- b. Bahwa dalil gugatan Pemnggugat tersebut, yang intinya menyatakan telah ditandatanganinya perjanjian kerja waktu tertentu antara Tergugat dengan Penggugat tersebut sangatlah bertentangan dengan dalil gugatan Penggugat sendiri, yang sebelumnya pada dalil gugatan angka 3, Penggugat secara tegas menerangkan bahwa Peggugat belum pernah menandatangani perjanjian atau kesepakatan apapun dengan Tergugat.

Bahwa karena dalil gugatan Penggugat bertentangan satu dengan lainnya, maka sudah sangat patut dan layak jika dalil gugatan Penggugat tersebut dinyatakan ditolak atau setidaknya tidak dapat diterima (niet ontvankelijk verklaard).

- c. Bahwa dikarenakan tidak adanya perjanjian kerja tertulis yang dibuat dan ditandatangani antara Penggugat dengan Tergugat, maka jelas dalam hal ini tidak ada perjanjian kerja (waktu tertentu) yang dapat dimintakan batal, apalagi sampai dengan dimintakan demi hukum menjadi Perjanjian Waktu Tidak Tertentu. Dalam hal ini, sebagai pengganti keharusan dibuatnya perjanjian untuk pekerja harian atau lepas, Tergugat telah membuatkan daftar pekerja/buruh harian lepas, sebagaimana diatur dalam Pasal 12 ayat (2) Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi No. 100/2004, yang intinya menerangkan bahwa perjanjian kerja bukan merupakan satu-satunya syarat mutlak yang harus dilakukan antara Penggugat dengan Tergugat yang berstatus pekerja harian atau lepas, karena terhadap tenaga kerja harian atau lepas yang memiliki rata-rata waktu kerja yang berubah-ubah dalam waktu dan volume pekerjaan dan upah didasarkan pada kehadiran, serta memiliki rata-rata waktu kerja kurang dari 21 (dua puluh satu) hari dalam 1 (satu) bulan, selain perjanjian kerja harian atau lepas, juga dapat dibuatkan atau diganti dengan daftar pekerja/buruh yang melakukan pekerjaan dimaksud.

Bahwa melihat uraian-uraian tersebut diatas, maka sangat tidak jelas Perjanjian Kerja Waktu Tertentu yang mana yang dimintakan Penggugat untuk dinyatakan bertentangan dengan pasal 59 ayat (7) Undang-undang No. 13 tahun 2003. Karena objek gugatan Penggugat berupa perjanjian yang dimintakan batal demi hukum yang dimaksud oleh Penggugat tidak jelas atau tidak pernah ada, maka sudah sepatutnya jika dalil gugatan Penggugat tersebut dinyatakan



ditolak atau setidaknya tidak dapat diterima (niet ontvankelijk verklaard).

9. Bahwa Tergugat dengan ini sangat keberatan dan tidak dapat menerima dalil gugatan Penggugat pada angka 12 dan 13, karena sebagaimana fakta yang telah Tergugat uraikan dalam dalil-dalil jawaban diatas, bahkan dalam hal ini juga dipertegas oleh Penggugat dalam Risalah Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial tanggal 12 Juni 2021, telah disimpulkan bahwa Penggugat beserta 29 orang lainnya adalah berstatus sebagai pekerja harian atau lepas, sehingga saat terjadinya pemutusan hubungan kerja, Penggugat tidak mempunyai hak-hak sebagaimana hak-hak yang dimiliki oleh pekerja yang berstatus PKWTT.
10. Bahwa Tergugat dengan ini sangat keberatan dan tidak dapat menerima dalil gugatan Penggugat pada angka 14 dengan alasan sebagai berikut :
 - a. Bahwa Penggugat sebagai pekerja harian lepas, secara hukum tidak mempunyai hak-hak sebagaimana yang dimiliki oleh pekerja dengan status PKWTT.
 - b. Bahwa Surat Anjuran No. 565/1110/IV/Nakertrans/2020 tanggal 18 Juni 2020 yang dimaksud oleh Penggugat sangat tidak tepat untuk dijadikan dasar gugatan oleh Penggugat dengan alasan sebagai berikut :
 - Bahwa surat anjuran dimaksud hanya berdasarkan kesimpulan yang bersifat subjektif dan tidak sesuai dengan fakta, salah satunya adalah, anjuran tersebut telah mengabaikan fakta berupa keterangan dan pengakuan baik oleh Tergugat maupun Penggugat yang telah menjelaskan bahwa status Penggugat adalah pekerja harian lepas.
 - Bahwa anjuran yang bersifat general (umum) dimaksud seharusnya tidak dapat dijadikan dasar gugatan oleh Penggugat karena disimpulkan secara umum untuk kondisi pekerja yang berbeda-beda serta tidak jelas (obsuur) karena anjuran tersebut sama sekali tidak menyebutkan dengan jelas identitas subjek hukum yang dimaksud dalam anjuran tersebut.
11. Bahwa Tergugat dengan ini sangat keberatan dan tidak dapat menerima dalil posita pada angka 15, karena berdasarkan ketentuan yang diatur didalam pasal 2 Peraturan Menteri Tenaga Kerja No. 6 tahun 2016, dapat disimpulkan bahwa THR dimaksud hanya dapat diberikan kepada pekerja yang masih bekerja atau mempunyai hubungan kerja, sedangkan



dalam hal ini Penggugat terhutang sejak bulan April 2020 sudah tidak bekerja. Dengan demikian maka sudah sepatutnya dalil gugatan Penggugat tersebut dinyatakan ditolak atau setidaknya dinyatakan tidak dapat diterima (niet ontvankelijk verklaard).

12. Bahwa Tergugat dengan ini sangat keberatan dan tidak dapat menerima dalil gugatan Penggugat pada angka 16, yang intinya menuntut diberlakukannya ketentuan sebagaimana diatur didalam pasal 164 ayat (3) Undang-Undang No. 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, karena hal tersebut jelas diberlakukan untuk tenaga kerja PKWTT, sedangkan dalam hal ini sebagaimana telah Tergugat uraikan dalam dalil-dalil jawaban diatas, Penggugat adalah pekerja harian lepas. Sehingga berdasarkan uraian tersebut diatas maka sudah sepatutnya jika dalil gugatan Penggugat tersebut dinyatakan ditolak atau setidaknya dinyatakan tidak dapat diterima (niet ontvankelijk verklaard)
13. Bahwa Tergugat dengan ini menolak dalil gugatan Penggugat pada angka 17, yang intinya para pihak diharuskan untuk tetap pada hak dan kewajibannya, karena selain Penggugat senyatanya sudah tidak menjalankan kewajiban-kewajibannya, pemberian upah yang diterima oleh Penggugat adalah sangat bergantung kepada hari kerja. Dengan demikian maka sangat tidak berdasar jika Penggugat menuntut pembayaran upah dalam kondisi Penggugat tidak menjalankan pekerjaannya.
14. Bahwa Tergugat dengan ini sangat keberatan dan tidak dapat menerima dalil gugatan Penggugat sebagaimana dimaksud dalam angka 18, karena berdasarkan Surat Edaran Mahkamah Agung (SEMA) No. 3 tahun 2000, putusan serta merta (uit voorbaar bijvoorgeraad) hanya dapat dilakukan terhadap hal-hal 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 bertingkat baik.



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

- 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.

Berdasarkan uraian tersebut diatas, maka jelas gugatan Penggugat tersebut tidak memenuhi kriteria sebagaimana diatur didalam Surat Edaran Mahkamah Agung (SEMA) No. 3 tahun 2000, dengan demikian sudah sewajarnya jika Tergugat mohon pada Majelis Hakim yang memeriksa perkara tersebut menyatakan dalil tersebut dinyatakan ditolak atau setidaknya dinyatakan tidak diterima (niet ontvankelijk verklaard)

Berdasarkan dalil-dalil yang diajukan oleh Tergugat dalam jawaban diatas, maka Tergugat mohon pada Majelis Hakim Pengadilan Hubungan Industrial Yang Mulia yang memeriksa perkara tersebut berkenan untuk memutuskan perkara ini dengan amar sebagai berikut :

1. Menolak gugatan Penggugat untuk keseluruhan
2. Menghukum Penggugat membayar biaya yang timbul dalam perkara ini.

Mohon Putusan seadil-adilnya, Et Aquo et bono

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 dari Print Out Salary Slip Report/ Slip gaji terakhir, diberitanda P-1;
2. Foto Copy Form Perjanjian Kerja Harian Lepas, diberitanda P-2;

Menimbang, bahwa untuk menguatkan dalil gugatannya, Penggugat telah pula mengajukan saksi Dedi Basari yang telah diambil sumpah sesuai dengan Agama dan Kepercayaannya pada pokoknya sebagai berikut:

- Bahwa Saya kenal dengan Penggugat karena satu kerja dengan Penggugat di tempat Tergugat yaitu PT. PP LONDON SUMATRA INDONESIA Tbk.

Halaman 14 dari 24, Putusan Nomor 54/Pdt.Sus-PHI/2022/PN.Plg.



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

- Bahwa Penggugat bekerja di bagian perawatan;
- Bahwa Tugas pada bagian perawatan yaitu menebas dan memupuk;
- Bahwa upah Penggugat tiap bulan dibayarkan;
- Bahwa saya masuk kerja pada tahun 2011, saya masuk Penggugat sudah bekerja;
- Bahwa PB tidak ada;
- Bahwa Benar, karena pada tahun 2020 ada disuruh tanda tangan PB untuk yang mau kerja lagi, waktu itu dibulan Maret 2020;
- Bahwa Penggugat tidak mau tanda tangan karena itulah Penggugat di PHK;
- Bahwa ada sosia;isasi dari mandor;
- Bahwa Kerja di 2014 pul kurang lebih 6 (enam) hari, maksimal 19 hari kerja;
- Bahwa Tugas saya di bagian Humas yaitu membantu menyelesaikan masalah pada Januari 2021 tentang PHK;
- Bahwa Pesangon yang didapat Rp.10.000.000,- (sepuluh juta rupiah);
- Bahwa Pekerjaan Humas kadang di kantor kadang juga diluar;
- Bahwa Absen di kantor menggunakan Finger Print;
- Bahwa Saya masuk bekerja melewati tahap Rekrutmen;
- Bahwa Gaji Penggugat Sesuai dengan Penggugat masuk kerja;
- Bahwa UMK di Musi Banyuasin yaitu sebesar Rp. 2.198.000,- (dua juta seratus sembilan puluh delapan ribu rupiah);
- Bahwa Tahun 2020 disuruh tanda tangan PB. mereka tidak mau, karena yang mau ditandatangani adalah Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT);
- Bahwa maunya di angkat, PHK tapi tidak ada surat hanya diberitahukan secara lisan melalui mandor dan asisten;
- Bahwa Pesangon Rp.2.800.000,- (dua juta delapan ratus ribu rupiah). Mereka tidak mau menerima uang kompensasi tersebut;
- Bahwa Tidak kerja sejak Maret 2020;
- Bahwa Jabatan saya di PT. PP LONDON SUMATRA INDONESIA Tbk sebagai Humas;

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

1. Foto Copy Keputusan Menteri Hukum dan Hak Asasi Manusia RI No. AHU-0936385.AH.01.02.Tahun 2015 tentang Persetujuan Perubahan Anggaran Dasar Perseroan Terbatas PT Perusahaan Perkebunan London Sumatera Indonesia Tbk, diberitanda T-1;

Halaman 15 dari 24, Putusan Nomor 54/Pdt.Sus-PHI/2022/PN.Plg.



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

2. Akta Pernyataan Keputusan Rapat PT. Perusahaan Perkebunan London Sumatera Indonesia Tbk, Nomor:132, tanggal 28 Mei 2019, diberitanda T-2;
3. Penerimaan Pemberitahuan Perubahan Data Perseroan PT. Perusahaan Perkebunan London Sumatera Indonesia Tbk, Nomor : AHU-AH.01.03.0290910, tanggal 26 Juni 2019, diberitanda T-3;
4. Keputusan Menteri Hukum dan Hak Asasi Manusia RI Nomor AHU-0033149.AH.01.02.Tahun 2019, tentang persetujuan perubahan anggaran dasar perseroan terbatas PT. Perusahaan Perkebunan London Sumatera Indonesia Tbk , diberitanda T-4;
5. Lampiran Keputusan Menteri Hukum dan Hak Asasi Manusia RI Nomor AHU-0033149.AH.01.02.Tahun 2019, diberitanda T-5;
6. Finger Scan List AN. Jumadi (Penggugat) tahun 2017 dengan rincian:- Bulan Januari: 13 HK, Februari: 14 HK , Maret: 21 HK, April: 16 HK, Mei:15 HK, Juni: 16 HK, Juli: 15 HK, Agustus: 13 HK, September: 21 HK, Oktober: 19 HK, November: 17 HK, Desember: 22 HK, dibri tanda bukti T-6.1;
7. Finger Scan List AN. Jumadi (Penggugat) tahun 2020 dengan rincian, Bulan Januari: 12 HK, Februari: 20 HK, Maret: 18 HK, April: 2 Hk, Mei-Desember:Tidak bekerja diberitanda T-6.2;
8. Fotokopi Salary Slip Report Feruari 2020, diberitanda T-7.1;
9. Fotokopi Salary Slip Report Maret 2020, diberitanda T-7.2;
10. Fotokopi Salary Slip Report April 2020, diberitanda T-7.3;
11. Fotokopi Perjanjian harian lepas tertanggal 19 Februari 2020, diberi tanda bukti T-8;
12. Risalah Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, tanggal 12 Juni 2020, diberitanda T-9;

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 Pada tahun 2014 jabatan saya yaitu KTU;
- Bahwa Tugasnya yaitu mengontrol bagian Administrasi;
- Bahwa Kerja di bawah 20 hari;
- Bahwa Program kerja sejak tahun 2014 sudah ada;
- Bahwa Data yang saya input yaitu status Penggugat sama dengan PHL (Pekerja Harian Lepas);

Halaman 16 dari 24, Putusan Nomor 54/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)



- Bahwa Pada tahun 2014 saya belum bekerja di tempat Penggugat, saya masuk ke tempat penggugat bekerja pada tahun 2017;
- Bahwa Data di Perusahaan ada;
- Bahwa Pada tahun 2017 PB ada yaitu status PHL di buat 1 (satu) tahun sekali dibuat oleh bagian HRD;
- Bahwa Di sosialisasikan terlebih dahulu;
- Bahwa Saya lupa sejak kapan Penggugat sudah tidak bekerja;
- Bahwa Setelah di PHK tidak ada yang menerima pesangon;
- Bahwa Saya kurang tahu alasan mengapa Penggugat di PHK atau diberhentikan;
- Bahwa KTU dan HRD, untuk merekrut karyawan, data untuk verifikasi kami terisi ke bagian HRD;
- Bahwa Tugas saya yaitu membuat program, pelaporan dan kebutuhan perusahaan;
- Bahwa Gaji Penggugat saya tidak tahu;
- Bahwa Pada tahun 2014 saya bekerja di Bingin Teluk Musi Rawas;
- Bahwa Alasan Penggugat di PHK saya tidak tahu;
- Bahwa Data-data tetap ada Di KTU, setelah di Verifikasi ke bagian HRD;

2. Sacra Surya Avensina yang pada pokoknya :

- Bahwa Bekerja di PT. PP LONDON SUMATRA INDONESIA Tbk sejak n Tahun 1995 kerja sebagai koordinator pengembangan area;
- Bahwa Sekarang bekerja di bagian Divisi Plasma, dulu di divisi I inti sebagai Asisten;
- Tugas asisten sekarang yaitu membuat program kerja, tiap divisi tergantung luasnya, dan tidak ada kaitannya dengan kerja Penggugat; Bahwa Untuk divisi ada programnya masing-masing tergantung dengan luas kebunnya;
- Bahwa Target program untuk pencapaian hasil kerja;
- Bahwa Hari kerja dibuat kurang dari 20 (dua puluh) hari kerja; Bahwa Tidak ada Penggugat yang tercantum didalam program yang saya buat;
- Bahwa Saya awal bekerja di PT. PP LONDON SUMATRA INDONESIA Tbk Pada tahun 1995 di SP 5 Rawas, kemudian pada tahun 2011 pindah ke Sukabangun di Lonsum Muba;
- Bahwa Saya tidak tahu apakah ada PB nya untuk Penggugat; Menimbang, bahwa selanjutnya para pihak telah mengajukan kesimpulannya masing-masing;



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;

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

TENTANG PERTIMBANGAN HUKUM

Menimbang, bahwa maksud dan tujuan gugatan Penggugat pada pokoknya adalah mengenai terjadinya Pemutusan Hubungan Kerja Penggugat oleh Tergugat secara sepihak tanpa kesalahan dari Penggugat, dan oleh karena status karyawan Penggugat demi hukum berubah menjadi PKWTT, 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 bahwa Penggugat statusnya sebagai Pekerja/Buruh Harian Lepas (PHL) sebagaimana yang didalilkan dan diakui oleh Penggugat sendiri dalam Risalah Mediasi di Dinas Tenaga kerja dan Transmigrasi kabupaten Musi Banyuasin, dan sangat tidak berdasar pada fakta jika Penggugat dalam dalil gugatannya menyatakan bahwa pemberhentian kerja yang dilakukan Tergugat terhadap Penggugat di lakukan sepihak karena dari fakta yang ada selain pemberhentian tersebut telah disosialisasikan terlebih dahulu oleh Tergugat kepada Penggugat serta pertimbangan fakta tidak ada lagi pekerjaan yang tersedia untuk Penggugat;

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

Menimbang, bahwa berdasarkan Surat Edaran Mahkamah Agung Nomor 5 Tahun 2022 tentang Pemberlakuan Rumusan Hasil Rapat Pleno Kamar Mahkamah Agung Tahun 2022 Sebagai Pedoman Pelaksanaan Tugas Bagi Pengadilan, dalam rumusan hukum kamar Perdata Khusus yang pada pokoknya menyatakan gugatan perselisihan hubungan industrial yang diajukan sebelum dikeluarkan Peraturan Pemerintah sebagai pelaksana dari Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja berlaku ketentuan Undang-



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan, sehingga mempedomani ketentuan tersebut berdasarkan asas interpretasi a contrario terhadap gugatan perselisihan hubungan industrial yang diajukan setelah berlakunya Peraturan Pemerintah sebagai pelaksana undang-undang tentang Cipta Kerja, oleh karenanya dengan memperhatikan tanggal pengajuan gugatan perkara a quo, maka akan dipertimbangkan merujuk pada ketentuan undang-undang tentang Cipta Kerja beserta peraturan pelaksanaannya;

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 diantara keduanya;

Menimbang, bahwa oleh karena pada dasarnya mengenai hubungan hukum antara Penggugat dengan Tergugat tidak terdapat bantahan dari Tergugat dalam jawabannya, sehingga telah dianggap terbukti antara Penggugat dengan Tergugat memiliki hubungan kerja dimana Penggugat benar sebagai pekerja dari perusahaan Tergugat, namun perihal kepastian status hubungan kerja diantara keduanya yang akan dipertimbangkan lebih lanjut mengenai status pekerja dari Penggugat apakah sebagai Pekerja Kontrak Harian ataukah pekerja dengan status PKWTT/Pekerja Tetap dari Tergugat, dan selanjutnya untuk menetapkan besarnya upah Penggugat merujuk pada ketentuan Keputusan Gubernur Sumatera Selatan Nomor 595/KPTS/DISNAKERTRANS/2019 tentang Upan Minimum Sumatera Selatan Tahun 2020 bahwa Upah Minimum Provinsi (UMP) sebesar Rp3,043,111.00 (tiga juta empat puluh tiga ribu seratus sebelas rupiah), sehingga Majelis Hakim menetapkan jika ada hak-hak Penggugat yang harus dibayarkan oleh Tergugat, maka besaran nilainya mengacu pada nilai upah minimum dimaksud;

Menimbang, bahwa berdasarkan Bukti P-2 berupa Draf Perjanjian Kerja Harian Lepas, hal ini dapat diketahui fakta hukum adanya draft Surat Perjanjian Kerja Harian Lepas, Bukti P-1 serupa Bukti T-7.1, T-7.2 dan T-7.3 berupa Slip Gaji Penggugat diperoleh fakta hukum Slip gaji Penggugat diterbitkan oleh PT London Sumatra Indonesia Tbk sebagai pemberi upah dari Penggugat;

Menimbang, bahwa berdasarkan keterangan Saksi Primavera Zona Putra dan Sacra Surya avensina yang menerangkan pada pokoknya bahwa Penggugat bekerja kurang dari 20 Hari Kerja dan memang ketentuannya pekerja harian tidak boleh bekerja lebih dari 20 hari kerja dalam sebulan;

Menimbang, bahwa berdasarkan Bukti T-6.1, dan T-6.2, berupa Absen

Halaman 19 dari 24, Putusan Nomor 54/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)



Finger Print Penggugat tahun 2017 dan Tahun 2020, dapat diketemukan sebuah fakta hukum absensi kehadiran Penggugat rata-rata dibawah 21 (dua puluh satu) hari kerja dalam setiap bulannya sedangkan untuk absensi Penggugat di tahun-tahun sebelumnya tidak terdapat bukti yang relevan yang dapat dipertimbangkan;

Menimbang, bahwa berdasarkan uraian pertimbangan diatas, Majelis Hakim menilai jumlah hari kerja Penggugat bekerja di perusahaan Tergugat kurang dari 21 hari kerja pada setiap bulannya dengan status sebagai pekerja harian dengan melaksanakan pekerjaan menebas dan memupuk;

Menimbang, bahwa berdasarkan ketentuan Pasal 10 Ayat (3) 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 dilakukan dengan ketentuan pekerja bekerja kurang dari 21 (dua puluh satu) hari dalam 1 (satu) bulan;

Menimbang, bahwa berdasarkan uraian fakta pertimbangan diatas dan di hubungkan dengan ketentuan hukum tersebut, maka pelaksanaan perjanjian kerja harian Penggugat di perusahaan Tergugat sudah sesuai dengan syarat ketentuan hukum yang berlaku, karena jumlah hari kerja yang dijalankan oleh Penggugat dalam melaksanakan tugasnya di perusahaan Tergugat yakni kurang dari 21 (dua puluh) hari kerja dari setiap bulannya dan pembayaran upah Penggugat berdasarkan absensi kehadiran sehingga jumlahnya bervariasi;

Menimbang, bahwa berdasarkan uraian pertimbangan hukum diatas maka terhadap petitum gugatan Penggugat angka 2 (dua) dan angka 3 (tiga) seharusnya ditolak;

Menimbang, bahwa berikutnya akan dipertimbangkan mengenai Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) Penggugat dimana menurut Penggugat dilakukan secara sepihak tanpa kesalahan dari Penggugat oleh Tergugat, sedangkan menurut Tergugat dilakukan karena selesainya pekerjaan karena sudah tidak ada lagi pekerjaan yang tersedia untuk Penggugat;

Menimbang, bahwa memperhatikan dalil Tergugat yang menyatakan pemberhentian Penggugat telah disosialisasikan oleh Tergugat ke seluruh karyawan harian termasuk Penggugat dan berdasarkan keterangan Saksi yang menerangkan pada pokoknya bahwa Penggugat pernah mendapatkan sosialisasi darimandor berkaitan dengan penawaran penandatanganan kontrak baru harian lepas dan pada saat itu Penggugat menolaknya;

Menimbang, bahwa berdasarkan keterangan Saksi Penggugat yang



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

menerangkan bahwa Penggugat sudah di PHK sejak ada penawaran tandatangan kontrak baru, demikian juga memperhatikan dalil jawaban Tergugat yang menyatakan Penggugat sudah tidak bekerja lagi sejak bulan April;

Menimbang, bahwa berdasarkan uraian pertimbangan diatas, maka Majelis Hakim berkesimpulan Pemutusan Hubungan Kerja Penggugat oleh Tergugat dikarenakan Penggugat tidak bersedia melanjutkan hubungan kerja lagi sebagai pekerja harian bukan karena PHK sepihak tanpa alasan, sehingga hubungan kerja Penggugat dengan Tergugat putus dan berakhir sejak 1 April 2020;

Menimbang, bahwa berdasarkan uraian pertimbangan hukum diatas maka terhadap petitum gugatan Penggugat angka 4 (empat) seharusnya di tolak;

Menimbang, bahwa oleh karena hubungan kerja Penggugat putus dan berakhir dengan status pekerja harian, dengan merujuk pada ketentuan Pasal 64 huruf b Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 yang pada pokoknya perhitungan kompensasi dimulai tanggal diundangkannya Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja tanggal 3 November 2020, sedangkan PHK Penggugat sejak 1 April 2020, maka Penggugat tidak berhak atas uang konpensasi PHK pekerja harian, namun demikian memperhatikan dalil Penggugat yang pernah ditawarkan oleh Tergugat berupa uang tali asih sebesar Rp2,800,000.00 (dua juta delapan ratus ribu rupiah), dimana hal tersebut dibenarkan oleh saksi Penggugat dan saksi Tergugat, sehingga dengan memperhatikan dan menghadirkan rasa keadilan bagi Penggugat yang telah berkontribusi di perusahaan Tergugat, maka Majelis Hakim menetapkan agar Tergugat membayar kepada Penggugat uang tali asih sebesar Rp 5,000,000.00 (lima juta rupiah);

Menimbang, bahwa berdasarkan uraian pertimbangan hukum diatas maka terhadap petitum gugatan Penggugat angka 7 (tujuh) sepatutnya untuk dikabulkan sebagian;

Menimbang, bahwa memperhatikan dalil Penggugat yang menuntut dibayarkannya Tunjangan Hari Raya Idul Fitri tahun 2020, dalam hal ini menurut pendapat Majelis Hakim oleh karena putus hubungan kerja Penggugat per tanggal 1 April 2020 sedangkan Hari Raya Idul Fitri tahun 2020 jatuh pada tanggal 23-24 Mei 2020, sehingga jangka waktu putus hubungan kerja Penggugat lebih dari 30 hari sebelum hari Raya Idul Fitri, maka berdasarkan ketentuan Pasal 7 ayat (1) Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 6 Tahun 2016 tentang Tunjangan Hari Raya

Halaman 21 dari 24, Putusan Nomor 54/Pdt.Sus-PHI/2022/PN.Plg.

Disclaimer

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



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Keagamaan, Penggugat tidak berhak atas Tunjangan Hari Raya tahun 2020;

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

Menimbang, bahwa terhadap tuntutan Penggugat mengenai pembayaran upah proses, berdasarkan Surat Edaran Mahkamah Agung Nomor 3 Tahun 2018 yang pada pokoknya dalam hal terjadi perubahan PKWT menjadi PKWTT, maka tidak berhak atas upah proses, oleh karena Penggugat statusnya pekerja kontrak harian, maka tuntutan Penggugat yang meminta dibayarkannya upah proses tidak beralasan hukum;

Menimbang, bahwa berdasarkan Pasal 191 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 8 (delapan) dan angka 9 (sembilan) 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;

Halaman 22 dari 24, Putusan Nomor 54/Pdt.Sus-PHI/2022/PN.Plg.



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

MENGADILI :

1. Mengabulkan gugatan Penggugat untuk sebagian;
2. Menyatakan status hubungan kerja Penggugat dengan Tergugat sebagai pekerja harian;
3. Menyatakan Pemutusan Hubungan Kerja Penggugat oleh Tergugat dikarenakan berakhirnya perjanjian kerja harian;
4. Menyatakan hubungan kerja antara Penggugat dengan Tergugat putus dan berakhir sejak tanggal 1 April 2020;
5. Menghukum Tergugat untuk membayar kepada Penggugat Uang Tali asih sebesar Rp 5,000,000.00 (lima juta rupiah);
6. Menolak gugatan Penggugat untuk selain dan selebihnya;
7. Membebankan kepada Negara untuk membayar biaya yang timbul dalam perkara a quo hingga Putusan diucapkan ditaksir sebesar Rp.220.000,-(dua ratus dua puluh ribu rupiah);

Demikianlah diputuskan dalam Rapat Permusyawaratan Majelis Hakim Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Palembang pada hari Jumat tanggal 10 Juni 2022 oleh Kami T.O.C.H Simanjuntak, S.H.,M.Hum., selaku Ketua Majelis, Agus Triawan, S.H.,M.H. dan Sarjono, S.H., M.H. selaku Hakim-Hakim Anggota, Putusan tersebut diucapkan dalam persidangan yang terbuka untuk umum pada hari Senin Tanggal 13 Juni 2022 oleh Hakim Ketua Majelis tersebut dengan didampingi oleh Hakim-hakim Anggota, dibantu oleh M.Gufiyamin,S.H., Panitera Pengganti, dihadiri oleh Kuasa Hukum Penggugat dan dihadiri Kuasa Hukum Tergugat;

Hakim-Hakim Anggota

Hakim Ketua Majelis

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

T.O.C.H Simanjuntak,S.H., M.Hum.

Sarjono, S.H., M.H.

Panitera Pengganti

M. Gufiyamin, S.H.

Halaman 23 dari 24, Putusan Nomor 54/Pdt.Sus-PHI/2022/PN.Plg.



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Rincian biaya perkara:

1. Panggilan :Rp. 210.000,-

2. Meterai :Rp. 10.000,-

Total :Rp. 210.000,- (Dua ratus dua puluh ribu rupiah)