



PUTUSAN

Nomor 181/Pdt.Sus-PHI/2021/PN Mdn/Verzet

“DEMI KEADILAN BERDASARKAN KETUHANAN YANG MAHA ESA”

Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Medan Kelas I-A Khusus memeriksa dan memutus perkara-perkara perselisihan hubungan industrial pada tingkat pertama, telah menjatuhkan putusan sebagai berikut dalam perkara gugatan antara :

PT. SUMBER ALFARIA TRIJAYA Tbk, berkedudukan di Jalan Industri Desa Tanjung Morawa B. Kecamatan Tanjung Morawa Kabupaten Deli Serdang. Dalam hal ini diwakili oleh Solihin dan Bambang Setyawan Djojo selaku Direktur memberikan kuasa kepada Yohanes Doddy Eko Putranto, S.H., M.H., selaku Legal Manager, Wahyu Dwi Erlangga, S.H., M.H., selaku Legal, Kuku Hidayattuloh, S.H., selaku Regional Employee Relation, Yulius Aan Kristanto, selaku People Delevoment Manager Medan, Ari Sanjaya Kusuma Saputra selaku Persenalia Medan dan Sandro Albertus Situmeang selaku Persenalia Medan, berdasarkan Surat Kuasa, SAT-PHI/SK/LGL/VII/2021/061 tertanggal 25 Agustus 2021, yang telah didaftarkan di Kepaniteraan Hukum pada Pengadilan Negeri Medan dengan Nomor Register 1370/Perk.PHI/2021/PN.Mdn tanggal 16 September 2021, selanjutnya disebut sebagai **PELAWAN;**

L A W A N

WAHYU IRPANSYAH, Laki-laki, Lahir di Sesirah, 22 Desember 1997, berkedudukan di Dusun VIII Seusirah Desa Bukit Selamat Kecamatan Besitang Kabupaten Langkat. pekerjaan ex karyawan kontrak PT. Sumber Alfaria Trijaya Tbk, bagian Helper (progress). masa kerja 2 (dua) tahun menerima upah sebesar Rp.2.899.000,- (dua juta delapan ratus sembilan puluh sembilan rupiah) dan tunjangan makan sebesar Rp.305.000,- (tiga ratus lima ribu rupiah) dengan total keseluruhan sebesar Rp.3.204.000,- terbilang (tiga juta dua ratus empat ribu rupiah) setiap bulannya. Hp. 082275687118/081260535125, selanjutnya disebut sebagai **TERLAWAN;**

Pengadilan Hubungan Industrial tersebut;
Setelah membaca berkas perkara beserta surat-surat yang bersangkutan;
Setelah mendengar kedua belah pihak yang berperkara;

Halaman 1 dari 33
Putusan Nomor 181/Pdt.Sus-PHI/2021/PN Mdn/Verzet



TENTANG DUDUK PERKARA

Menimbang, bahwa Pelawan dengan Surat Perlawanan terhadap Putusan Verstek Nomor 181/Pdt.Sus-PHI/2021/PN.Mdn tertanggal 12 Agustus 2021, yang diterima dan didaftarkan di Kepaniteraan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Medan Kelas I-A Khusus pada tanggal 16 September 2021 dalam Register Nomor: 181/Pdt.Sus-PHI/2021/PN Mdn/Verzet, telah mengajukan Perlawanan sebagai berikut :

DALAM EKSEPSI

- A. Gugatan Termohon Verzet Tidak Jelas dan Kabur (Exceptie Obscuur Libel)
1. Bahwa Termohon Verzet telah menyusun dan mengajukan Gugatan a quo secara tidak jelas dan kabur (obscuur), baik pada bagian posita maupun petitum Gugatan;
 2. Bahwa Termohon Verzet Sudah Tidak Memiliki Status Sebagai Pekerja Karena Hubungan Kerja Antara Termohon Verzet Dengan Pemohon Verzet Sudah Berakhir. Dan Termohon Verzet adalah mantan pekerja PT SAT yang telah berakhir hubungan kerjanya dengan PT SAT.
 3. Bahwa lebih lanjut, berdasarkan ketentuan Pasal 1 angka (3) Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan ("UU No. 13/2003") Jo. Pasal 1 angka (6) UU No. 21/2000 Jo. Pasal 1 angka (9) UU No. 2/2004, yang dimaksud dengan "Pekerja" adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain.
 4. Bahwa dalam Gugatan a quo, Pengugat menyatakan bahwa pemutusan hubungan kerja yang dilakukan oleh Pemohon Verzet kepada Termohon Verzet telah melanggar hukum dan tidak sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku, hal ini sangat keliru karena pemutusan hubungan kerja yang terjadi antara Termohon Verzet dan Pemohon Verzet didasarkan Termohon Verzet telah Habis Masa Kontrak Kerja dengan Pemohon Verzet;
 5. Bahwa berdasarkan hal-hal yang telah diuraikan diatas maka terbukti Gugatan Termohon Verzet tidak jelas dan kabur karena Termohon Verzet memohonkan pemutusan hubungan kerja yang terjadi adalah tidak sah sehingga Termohon Verzet dapat memperoleh pembayaran yang bukan haknya. Oleh karena itu maka sudah layak dan sepantasnya Yang Mulia Majelis Hakim menyatakan bahwa Gugatan Termohon Verzet tidak jelas dan kabur (obscuur) dan oleh karenanya tidak dapat diterima (niet ontvankelijk verklaard).



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

- B. Gugatan Termohon Verzet Diajukan Secara Licik (Exceptie Doli Prae Sintis).
6. Bahwa Termohon Verzet secara licik menuntut pembayaran sejumlah uang yang bukan haknya dengan menggunakan dalil-dalil yang tidak benar dan menyesatkan;
7. Bahwa dalil-dalil Termohon Verzet dengan jelas menunjukkan bahwa Termohon Verzet secara licik ingin mendapatkan uang yang bukan haknya secara hukum;
8. Bahwa hubungan kerja antara Termohon Verzet dan Pemohon Verzet sebagaimana yang diuraikan pada butir 21 Gugatan, telah berakhir secara sah dan sesuai dengan hukum dan Pemohon Verzet telah memenuhi kewajibannya untuk membayarkan dan memberikan upah kepada Termohon Verzet sebesar Rp.3.204.000,- dan telah dibayarkan pada akhir bulan setiap bulannya;
9. Bahwa dalil yang diuraikan oleh Termohon Verzet dalam butir 10 dan petitum Gugatan a quo, yang mana Termohon Verzet mendalilkan Uang Perbulan Desember 2020 s/d April 2021, Uang Tunjangan Hari Raya Tahun 2020 dan Tahun 2021 dan yang lain-lain dengan total sebesar Rp. 19.224.000,- (sembilan belas juta dua ratus dua puluh empat ribu Rupiah) adalah tidak berdasar hukum dan ketentuan yang berlaku;
10. Bahwa uang tunjangan Hari Raya tahun 2020, dan Tahun 2021 yang diminta oleh Termohon Verzet adalah tidak berdasar dan tidak sesuai dengan ketentuan pasal 7 ayat 1 Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 06 Tahun 2016 tentang Tunjangan Hari Raya Keagamaan Bagi Pekerja/Buruh di Perusahaan.
11. Bahwa berdasarkan uraian-uraian diatas maka sudah sangat jelas Termohon Verzet menginginkan uang yang bukan menjadi haknya, untuk itu kami mohon kepada Yang Mulia Majelis Hakim untuk mengabulkan exceptie doli prae sintis yang diajukan Pemohon Verzet dan sekaligus menyatakan gugatan a quo tidak dapat diterima (niet ontvankelijk verklaard).

Bahwa berdasarkan hal di atas dan menurut hukum, Pemohon Verzet dengan ini memohon agar Yang Mulia Majelis Hakim yang memeriksa perkara a quo menyatakan bahwa gugatan a quo tidak jelas dan kabur (obscuur) dan gugatan a quo diajukan secara licik (exceptie doli prae sintis) serta menyatakan gugatan a quo tidak dapat diterima (nietontvankelijk verklaard).

DALAM POKOK PERKARA

1. Bahwa Pemohon Verzet menolak dengan tegas seluruh dalil-dalil Termohon Verzet sebagaimana diuraikan dan dimaksud dalam Gugatan a quo, kecuali

Halaman 3 dari 33

Putusan Nomor 181/Pdt.Sus-PHI/2021/PN Mdh/Verzet



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

terhadap hal-hal yang secara tegas diakui kebenarannya oleh Pemohon Verzet dan sepanjang tidak merugikan kepentingan hukum Pemohon Verzet;

2. Bahwa hubungan kerja antara Para Penggugat dan PT SAT yang didasarkan pada PKWT telah berakhir secara sah dan sesuai dengan hukum, dengan jabatan terakhir sebagai Helper dengan upah perbulannya sebesar Rp. 3.204.000;
3. Bahwa Pemohon Verzet mohon agar pernyataan-pernyataan dan dalil-dalil yang disampaikan sebagai Jawaban dalam Eksepsi dan dalam Provisi di atas dianggap sebagai satu kesatuan dan dalil yang tak terpisahkan (mutatis mutandis) dari bagian Jawaban dalam Pokok Perkara.
4. Bahwa masing-masing Termohon Verzet pernah terikat hubungan kerja dengan PT SAT berdasarkan PKWT, namun pada saat ini hubungan kerja antara Termohon Verzet dengan Pemohon Verzet telah berakhir sesuai dengan jangka waktunya masing-masing.
5. Bahwa Pemohon Verzet menolak secara tegas dalil-dalil yang diuraikan oleh Termohon Verzet pada Butir 5 s/d 28 halaman 2 s/d 8 dalam Gugatan a quo dengan alasan-alasan sebagai berikut :

PEKERJAAN YANG DILAKUKAN OLEH TERMOHON VERZET SELAKU HELPER ADALAH PEKERJAAN YANG DIKATEGORIKAN SEBAGAI PEKERJAAN TIDAK TETAP

- a. Bahwa Pekerjaan Termohon Verzet dengan jabatan Helper adalah Pekerjaan Tidak Tetap dan bukan merupakan kegiatan usaha Pemohon Verzet. Oleh karena itu, Pemohon Verzet dapat mempekerjakan Termohon Verzet dengan jabatan Helper untuk waktu tertentu dengan PKWT sesuai dengan ketentuan Pasal 59 ayat 2 UU No.13/2003.
- b. Bahwa Termohon Verzet telah berkerja denga Pemohon Verzet sejak 08 November 2018 s/d 07 November 2019, dengan status karyawan Kontrak, lalu Termohon Verzet menandatangani kembali Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) pada tanggal 08 November 2019 s.d 07 November 2020. (vide bukti)
- c. Bahwa Pemohon Verzet merupakan perusahaan yang bergerak di bidang perdagangan eceran dalam format mini market dan di bidang kegiatan usaha waralaba mini market. Hal ini sesuai dengan Maksud dan Tujuan Pemohon Verzet sebagaimana dinyatakan dalam Anggaran Dasar Pemohon Verzet yang dimuat dalam Akta Pernyataan Keputusan Rapat No. 08 tanggal 9 Juli 2012, dibuat dihadapan Kamelina S.H., Notaris di Jakarta Utara, sebagaimana telah diberitahukan kepada dan diterima oleh Menteri Hukum dan Hak Asasi Manusia dengan surat No. AHU-

Halaman 4 dari 33

Putusan Nomor 181/Pdt.Sus-PHI/2021/PN Mdh/Verzet

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)



AH.01.10-34042 tertanggal 19 September 2012.

- d. Bahwa lebih lanjut, dalam NIB Pemohon Verzet dinyatakan bahwa kegiatan usaha pokok PT SAT adalah perdagangan besar kelontong (mini market), dengan kode KBLI 47111. Berdasarkan Peraturan Kepala Badan Pusat Statistik No. 95 Tahun 2015 Tentang Klasifikasi Baku Lapangan Usaha Indonesia ("KBLI") kegiatan usaha dengan Kategori/Kode 47111 adalah Perdagangan Eceran Berbagai Macam Barang Yang Utamanya Makanan, Minuman Atau Tembakau Di Supermarket Atau Minimarket.
- e. Bahwa berdasarkan KBLI, Kategori/Kode 47111 mencakup usaha perdagangan eceran berbagai jenis barang kebutuhan yang utamanya bahan makanan/makanan, minuman atau tembakau dengan harga yang sudah ditentukan serta pembeli mengambil dan membayar sendiri kepada kasir (self service/swalayan). Disamping itu juga dapat menjual beberapa barang bukan makanan seperti perabot rumah tangga, mainan anak-anak, kosmetik dan pakaian. Misalnya supermarket atau minimarket.
- f. Bahwa KBLI Kategori/Kode 47111 sama sekali tidak menyatakan bahwa kegiatan pergudangan sebagai kegiatan dari perdagangan eceran. Dengan demikian, kegiatan pergudangan bukanlah merupakan kegiatan usaha PT SAT.
- g. Bahwa barang-barang yang dijual di mini market milik Pemohon Verzet atau milik mitra waralaba Pemohon Verzet tersebut dapat dikirim secara langsung oleh para pemilik barang serta dikirim dari gudang milik Pemohon Verzet.
- h. Bahwa sebagaimana telah diuraikan di atas, setiap tahunnya Pemohon Verzet membuat Laporan Tahunan sebagai pertanggungjawaban kinerja perusahaan kepada para pemegang saham dan kepada masyarakat umum mengingat PT SAT adalah perusahaan terbuka. Laporan Tahunan tersebut dibuat dengan maksud untuk memberikan kemudahan agar masyarakat khususnya para pemegang saham memahami kegiatan-kegiatan yang dilakukan oleh PT SAT secara keseluruhan.
- i. Bahwa di dalam Laporan Tahunan untuk periode tahun 2020 dinyatakan bahwa gudang merupakan kegiatan pendukung sehubungan dengan distribusi barang untuk memperkuat efektifitas pasokan di setiap gerai mini market Pemohon Verzet.
- j. Bahwa lebih lanjut dalam Laporan Tahunan untuk periode tahun 2020 juga dinyatakan bahwa kegiatan pergudangan merupakan upaya untuk mengurangi ketergantungan kepada pemasok (supplier). Dengan kata



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

lain, tidak semua barang yang dijual di gerai mini market Pemohon Verzet berasal dari gudang Pemohon Verzet. Hal ini mengingat bahwa Pemohon Verzet juga masih menerima pasokan dari pemasok (supplier) yang dikirimkan langsung ke gerai mini market milik PT SAT. Dengan demikian, terbukti dengan jelas pergudangan adalah kegiatan pendukung dari Pemohon Verzet.

- k. Bahwa pekerjaan yang dilakukan oleh masing-masing Termohon Verzet dalam jabatan mereka selaku Helper dilakukan di gudang milik Pemohon Verzet, tidak dilakukan di mini market milik Pemohon Verzet atau milik mitra waralaba PT SAT dan pekerjaan tersebut bukan merupakan bagian dari suatu Proses Produksi yang dijalankan oleh Pemohon Verzet
 - l. Bahwa dengan demikian, berakhirnya hubungan kerja antara Pemohon Verzet dan Termohon Verzet sudah dilakukan dengan benar sesuai dengan prinsip-prinsip PKWT dan peraturan perundang-undangan yang berlaku, karena berakhirnya hubungan kerja antara Pemohon Verzet dan Termohon Verzet adalah karena berakhirnya jangka waktu PKWT, hal mana tidak melanggar ketentuan-ketentuan tersebut di atas yang berakibat PKWT antara Pemohon Verzet;
 - m. Bahwa berakhirnya hubungan kerja yang didasari pada PKWT yang dilakukan oleh Pemohon Verzet dan Termohon Verzet, yaitu pada saat berakhirnya jangka waktu PKWT, sudah benar dan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku, dan tidak memerlukan penetapan dari lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial.
 - n. Bahwa Para Penggugat tidak cermat dalam memahami hakikat suatu PKWT sebagaimana diatur dalam peraturan perundang-undangan yang berlaku;
- Bahwa Pasal 61 ayat (1) huruf (b) UU No. 13/2003 menyatakan sebagai berikut:

“Perjanjian kerja berakhir apabila:

- a. pekerja meninggal dunia;
 - b. berakhirnya jangka waktu perjanjian kerja;
 - c. adanya putusan pengadilan dan/atau putusan atau penetapan lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang telah mempunyai kekuatan hukum tetap; atau
- adanya keadaan atau kejadian tertentu yang dicantumkan dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama yang dapat menyebabkan berakhirnya hubungan kerja.

Halaman 6 dari 33

Putusan Nomor 181/Pdt.Sus-PHI/2021/PN Mdn/Verzet

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 6



- o. Bahwa terkait dengan pemutusan hubungan kerja, Pasal 151 ayat (3) UU No. 13/2003 menyatakan sebagai berikut:
- “Dalam hal perundingan sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) benar-benar tidak menghasilkan persetujuan, pengusaha hanya dapat memutuskan hubungan kerja dengan pekerja/buruh setelah memperoleh penetapan dari lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial.”
- dan selanjutnya Pasal 154 huruf (b) UU No. 13/2003 menyatakan sebagai berikut:
- “Penetapan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 151 ayat (3) tidak diperlukan dalam hal: pekerja/buruh mengajukan permintaan pengunduran diri, secara tertulis atas kemauan sendiri tanpa ada indikasi adanya tekanan/intimidasi dari pengusaha, berakhirnya hubungan kerja sesuai dengan perjanjian kerja waktu tertentu untuk pertama kali.”
- p. Bahwa hubungan kerja antara Pemohon Verzet dan Termohon Verzet dalam PKWT telah sah secara hukum dan PKWT antara Para Penggugat dan PT SAT tersebut berdasarkan Pasal 52 UU No.13/2003 Jo. Pasal 1320 dan Pasal 1338 Kitab Undang-undang Hukum Perdata mengikat kedua belah pihak baik bagi Pemohon Verzet maupun Termohon Verzet oleh karenanya PKWT antara Pemohon Verzet dan Termohon Verzet tidak bertentangan dengan pasal 59 ayat (2) dan ayat (7) UU No.13/2003 Jo. Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia No.: KEP. 100/MEN/VI/2004 tentang Ketentuan Pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu dan Kepmenakertrans No. 233/2003;
6. Bahwa benar Pemohon Verzet dan Termohon Verzet telah melakukan upaya mediasi di Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Deli Serdang, sehingga mediator mengeluarkan Anjuran No. 565/198/DK-2-PHI/DS/2021 tertanggal 8 April 2021;
7. Bahwa PKWT antara Pemohon Verzet dan Termohon Versudah benar dan sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku, sebagaimana tertuang dalam beberapa yurisprudensi Mahkamah Agung Republik Indonesia dan/atau Pengadilan Hubungan Industrial, antara lain:
- Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia Nomor 132 K/Pdt.Sus-PHI/2014 antara PT. Sumber Alfaria Trijaya, Tbk. (Pemohon Kasasi dahulu Tergugat) melawan Enday Munandar (Termohon Kasasi dahulu Penggugat).
- Dalam Putusan tersebut, Majelis Hakim Agung berpendapat bahwa pekerjaan sebagai Picker adalah pekerjaan yang bersifat tidak bersifat tetap. Dengan demikian PKWT antara Pemohon Kasasi dengan Para



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Termohon Kasasi telah memenuhi ketentuan Pasal 59 Ayat (1) UU No. 13/2003 dan demi hukum PKWT telah berakhir jangka waktunya dan tidak dapat dikaitkan dengan masih adanya pekerjaan, karena yang diperjanjikan dalam PKWT hanya 2 (dua) tahun.

- Putusan Pengadilan Hubungan Industrial Pada Pengadilan Negeri Kelas I.A Bandung Nomor 112/G/2014/PHI/PN.BDG. yang telah dikuatkan oleh Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia Nomor 706 K/Pdt.Sus-PHI/2014 antara Muhammad Sanusi Mustofa, Dkk (Penggugat/ Para Pemohon Kasasi) melawan PT. Sumber Alfaria Trijaya, Tbk. (Tergugat/ Termohon Kasasi).

Dalam Putusan tersebut, Majelis Hakim Agung menolak permohonan Kasasi yang diajukan oleh Para Pemohon Kasasi. Majelis Hakim Agung sependapat dengan pertimbangan hukum Majelis Hakim Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Bandung dalam perkara Nomor 112/G/2014/PHI/PN.BDG yang pada pokoknya menyatakan bahwa pekerjaan dengan jabatan Helper di perusahaan Termohon Kasasi merupakan pekerjaan yang tidak bersifat tetap sesuai dengan ketentuan Pasal 59 Ayat (3) UU No. 13/2003 jo. Kepmenakertrans Nomor 233/Men/2003 jo. Pasal 5 Ayat (1) Peraturan Perusahaan Termohon Kasasi jo. Pasal 61 Ayat (1) huruf (b) UU No. 13/2003. Lebih lanjut, pekerjaan dengan jabatan Helper tersebut bukan merupakan pekerjaan yang tidak terputus-putus serta bukan merupakan bagian dari proses produksi. Dengan demikian PKWT antara Para Pemohon Kasasi dengan Termohon Kasasi tidak dapat berubah menjadi Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu.

- Putusan Pengadilan Hubungan Industrial Pada Pengadilan Negeri Semarang Nomor 17/Pdt.Sus-PHI/G/2014/PN.SMG. yang telah dikuatkan oleh Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia Nomor 24 K/Pdt.Sus-PHI/2015 antara Wisnu Wardono, Dkk (Penggugat/ Pemohon Kasasi) melawan PT. Sumber Alfaria Trijaya, Tbk. (Tergugat/ Termohon Kasasi).

Dalam Putusan tersebut, Majelis Hakim Agung menolak permohonan Kasasi yang diajukan oleh Pemohon Kasasi. Majelis Hakim Agung sependapat dengan pertimbangan hukum Majelis Hakim Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Semarang dalam perkara Nomor 17/Pdt.Sus-PHI/G/2014/PN.SMG yang pada pokoknya menyatakan bahwa unsur-unsur pekerjaan yang bersifat tetap sebagaimana diatur dalam Pasal 59 Ayat (2) UU No. 13/2003 adalah

Halaman 8 dari 33

Putusan Nomor 181/Pdt.Sus-PHI/2021/PN Mdn/Verzet



bersifat kumulatif, maka dengan tidak dapat dipenuhi salah satu unsurnya, pekerjaan tersebut dikualifikasikan sebagai pekerjaan yang bersifat tidak tetap.

- Putusan Pengadilan Hubungan Industrial Pada Pengadilan Negeri Kelas I.A Bandung Nomor 42/Pdt.Sus.PHI/2015/PN.Bdg antara Abdullah, dkk (Penggugat) melawan PT. Sumber Alfaria Trijaya, Tbk. (Tergugat).

Dalam Putusan tersebut, Majelis Hakim berpendapat bahwa pekerjaan yang dilakukan oleh Para Penggugat di bagian Helper di bagian Receiving, Picker dan Progress bukanlah pekerjaan yang bersifat tetap. Dengan demikian, untuk pekerjaan tersebut tidak dapat diadakan dengan Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu.

- Putusan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Kelas 1A Bandung Nomor 56/Pdt.Sus.PHI/2015/PN.BDG yang telah dikuatkan oleh Putusan Mahkamah Agung Nomor 578 K/Pdt.Sus-PHI/2015 antara Irfal Febriyanto, dkk (Penggugat/Pemohon Kasasi) melawan PT. Sumber Alfaria Trijaya, Tbk. (Tergugat/Termohon Kasasi).

Dalam Putusan Tersebut, Majelis Hakim Agung sependapat dengan Majelis Hakim pada Pengadilan Negeri Bandung yang pada pokoknya menyatakan bahwa pekerjaan Para Penggugat yang dilakukan di gudang sebagai Picker, Helper, Receiving dan Issuing patut dikualifikasikan sebagai pekerjaan yang bersifat tidak tetap. Jenis pekerjaan tersebut adalah pekerjaan pendukung dari pekerjaan utama Tergugat. Dengan demikian PKWT untuk Para Penggugat dapat dibenarkan menurut hukum karena sudah memenuhi ketentuan Pasal 59 Ayat (1) dan (2) UU No. 13/2003

8. Bahwa lebih lanjut, permintaan Penggugat agar Tergugat membayar uang paksa (dwangsom) pada Butir 10 Gugatan a quo juga mengada-ada dan tidak memiliki dasar hukum untuk dikabulkan karena alasan-alasan sebagai berikut :

- a. Bahwa lembaga uang paksa (dwangsom) hanya dapat dijatuhkan terhadap putusan dengan sifat condemnatoir yang bukan merupakan putusan pembayaran sejumlah uang, sesuai ketentuan Pasal 606a Rv yang mengatur bahwa suatu putusan Hakim, selain putusan mengenai hukuman untuk membayar sejumlah uang, sebagaimana halnya dalam perkara a quo, dapat ditentukan untuk menyerahkan sejumlah uang yang besarnya ditetapkan dalam keputusan Hakim, yang dinamakan uang paksa. Dengan demikian, untuk tuntutan yang berupa pembayaran sejumlah uang tidak dapat dikenakan uang paksa (dwangsom). Untuk lebih jelasnya kami kutip isi ketentuan Pasal 606a Rv sebagai berikut :



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

“Sepanjang suatu keputusan Hakim mengandung hukuman untuk sesuatu yang lain daripada membayar sejumlah uang, maka dapat ditentukan, bahwa sepanjang atau setiap kali terhukum tidak memenuhi hukuman tersebut, olehnya harus diserahkan sejumlah uang yang besarnya ditetapkan dalam keputusan Hakim, dan uang tersebut dinamakan uang paksa”;

- b. Bahwa hal tersebut di atas juga dipertegas dalam Yurisprudensi Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia No. 791 K/Sip/1972 tanggal 26 Pebruari 1973, No. 496 K/Sip/ 1971 tanggal 1 September 1971 dan Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia No.307 K/Sip/1976 tanggal 7 Desember 1976;

Bahwa berdasarkan hal-hal yang telah disampaikan di atas, permohonan Termohon Verzet untuk meminta pembayaran uang paksa (dwangsom) adalah sangat mengada-ada dan tidak sesuai dengan ketentuan kaidah Hukum Acara Perdata yang berlaku di Indonesia. Oleh karena itu, sudah selayaknya dan seharusnya permohonan pengenaan uang paksa (dwangsom) Para Penggugat ditolak oleh Yang Mulia Majelis Hakim pada perkara a quo;

Berdasarkan atas fakta hukum dan alasan-alasan yang telah diuraikan diatas, Pemohon Verzet memohon agar Yang Mulia Majelis Hakim yang memeriksa dan mengadili perkara a quo berkenan untuk menjatuhkan putusan sebagai berikut :

1. Menerima Permohonan Verzet dari Pemohon Verzet;
2. Menerima Perlawanan Verzet atas Putusan Verstek Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Kelas IA Medan Nomor 181/Pdt.Sus-PHI/2021/PN.Mdn. tertanggal 12 Agustus 2021;
3. Menerima Jawaban dan Eksepsi Pemohon Verzet untuk seluruhnya;
4. Menolak Gugatan Termohon Verstek untuk seluruhnya atau setidaknya tidaknya menyatakan Gugatan tidak dapat diterima (Niet Onvankelijk Verklaard).

Atau apabila Yang Mulia Majelis Hakim berpendapat lain mohon putusan yang seadil-adilnya (ex aequo et bono).

Menimbang, bahwa pada hari persidangan yang telah ditentukan, Pelawan hadir Kuasa Hukumnya Yohanes Doddy Eko Putranto, S.H., M.H., Wahyu Dwi Erlangga, S.H., M.H., Kuku Hidayattuloh, S.H., Yulius Aan Kristanto, Ari Sanjaya Kusuma Saputra dan Sandro Albertus Situmeang, sedangkan Terlawan hadir sendiri (inperson);

Halaman 10 dari 33

Putusan Nomor 181/Pdt.Sus-PHI/2021/PN Mdn/Verzet



Menimbang, bahwa Majelis Hakim telah mengupayakan agar kedua belah pihak yang berperkara dapat menyelesaikan sengketanya secara damai akan tetapi tidak berhasil, karenanya pemeriksaan perkara dilanjutkan dengan membacakan surat perlawanan yang isinya tetap dipertahankan oleh Pelawan;

Menimbang, bahwa terhadap perlawanan Pelawan tersebut Terlawan memberikan jawaban pada persidangan tertanggal 12 April 2021 yang pada pokoknya berisi sebagai berikut :

A. DASAR GUGATAN

1. Bahwa UU No. 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial mengatur mengenai mekanisme penyelesaian perselisihan perburuhan melalui Pengadilan Hubungan Industrial. Pasal 1 angka 17 jo angka 1 UU No. 2 Tahun 2004 menyatakan bahwa : Pengadilan Hubungan Industrial adalah pengadilan khusus yang dibentuk dilingkungan pengadilan negeri yang berwenang memeriksa, mengadili dan memberi putusan terhadap perselisihan hubungan industrial.

Pasal 1 angka 1:

Perselisihan Hubungan Industrial adalah perbedaan pendapat yang mengakibatkan pertentangan antara pengusaha atau gabungan pengusaha dengan pekerja/buruh atau serikat pekerja/serikat buruh karena adanya perselisihan mengenai hak, perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja dan perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh dalam satu perusahaan.

2. Bahwa gugatan ini adalah gugatan pemutusan hubungan kerja yang timbul akibat adanya pernyataan Tergugat bahwa Penggugat telah habis masa kontraknya. Pernyataan tersebut diikuti dengan adanya larangan Tergugat kepada Penggugat untuk melakukan aktifitas di area produksi dan tidak memperbolehkan Penggugat untuk memasuki perusahaan.
3. Bahwa yang dimaksud dengan perselisihan pemutusan hubungan kerja dalam pasal 1 angka 4 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial adalah: "Perselisihan pemutusan hubungan kerja adalah perselisihan yang timbul karena tidak adanya kesesuaian pendapat mengenai pengakhiran hubungan kerja yang dilakukan oleh salah satu pihak."
4. Bahwa pemutusan hubungan kerja ini terjadi sejak Tergugat menyatakan Penggugat telah habis masa kontraknya, dan sejak itu Penggugat dilarang untuk datang ke area perusahaan (Tergugat) untuk melaksanakan pekerjaan sebagaimana mestinya. Hal ini telah mengakibatkan putusanya hubungan kerja antara Penggugat dengan Tergugat secara sepihak.



5. Bahwa alasan Tergugat untuk melakukan PHK kepada Penggugat tidak bisa diterima oleh Penggugat meskipun Tergugat sudah memberikan pernyataan PHK secara langsung kepada Penggugat. Hal ini dikarenakan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (kontrak) yang dijadikan alasan untuk melakukan Pemutusan Hubungan Kerja bertentangan dengan aturan perundang-undangan.
6. Bahwa sesuai mekanisme yang diatur dalam UU No. 2 Tahun 2004, perselisihan ini telah diupayakan penyelesaiannya dengan mengundang Tergugat untuk melakukan perundingan bipartit, namun jawaban Tergugat menolak untuk mempekerjakan Penggugat kembali seperti semula.
7. Bahwa oleh karena upaya penyelesaian melalui bipartit gagal, maka Penggugat melalui pengurus DPP Front Pembela Buruh Indonesia menempuh upaya mediasi di Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Deli Serdang, oleh karenanya Mediator mengeluarkan Surat Anjuran Nomor : 565/189/DK-2 PHI/DS/2021 tertanggal 8 April 2021 perihal "ANJURAN".
8. Pada tanggal 9 April 2021, Penggugat melalui DPP Front Pembela Buruh Indonesia menyampaikan Surat Jawaban kepada Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Deli Serdang yang isinya MENERIMA ANJURAN tersebut.
9. Bahwa berdasarkan hal-hal dan uraian tersebut di atas, jelas bahwa gugatan ini telah memenuhi kewenangan relative dan absolute untuk diperiksa dan diputuskan oleh Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Medan.

B. ALASAN GUGATAN

1. Menurut pengertian Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan, Pemutusan Hubungan Kerja adalah pengakhiran hubungan kerja karena suatu hal tertentu yang mengakibatkan berakhirnya hak dan kewajiban antara pekerja/buruh dan pengusaha. Berdasarkan pengertian tersebut, maka sesungguhnya pemutusan hubungan kerja tidak semata-mata dilakukan secara tertulis oleh Pengusaha kepada buruhnya, melainkan adanya tindakan atau upaya dari salah satu pihak untuk mengakhiri hubungan kerja dengan diikuti putusnya hak dan kewajiban, yang dilakukan sewaktu-waktu dengan alasan tertentu.
2. Bahwa seringkali pengusaha melakukan pemutusan hubungan kerja dengan berbagai alasan dan maksud tertentu, terutama untuk menghindari kewajiban.
3. Bahwa sebagaimana telah dijelaskan sebelumnya dalam gugatan ini, berakhirnya hubungan kerja antara Penggugat dengan Tergugat disebabkan



oleh adanya klaim dari Tergugat bahwa Penggugat telah berakhir masa kontraknya.

4. Bahwa ketidakjelasan dan tidak terpenuhinya norma-norma mengenai Perjanjian Kerja Waktu Tertentu sebagaimana yang tersebar antara Pasal 50 sampai dengan Pasal 64 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan dan Kepmenakertrans Nomor 100 Tahun 2004 menjadi alasan yuridis Penggugat untuk menolak tindakan Tergugat.
5. Bahwa hal tersebut dalam poin 4 telah menimbulkan adanya perselisihan antara Penggugat dan Tergugat, yang mana bila mengacu pada ruang lingkup perselisihan hubungan industrial yang diatur Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial maka perselisihan aquo adalah Perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja.
6. Ketidakbenaran alasan yang disampaikan oleh Tergugat bahwa Penggugat telah habis masa kontraknya dapat dilihat dari Perjanjian Kerja Waktu Tertentu yang tidak memenuhi syarat-syarat sah nya suatu perjanjian, terutama syarat Perjanjian Kerja Waktu Tertentu. Berdasarkan hal tersebut, hubungan kerja antara Penggugat dengan Tergugat demi hukum beralih menjadi Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT).
7. Bahwa berakhirnya masa kontrak sebagaimana alasan dalam pemutusan hubungan kerja ini adalah murni kepentingan Tergugat untuk melakukan penyimpangan terhadap segala ketentuan Pemutusan Hubungan Kerja yang diatur dalam aturan perundang-undangan, sehingga alasan tersebut kebenarannya haruslah diuji terlebih dahulu melalui Pengadilan Hubungan Industrial Pada Pengadilan Negeri Medan.
8. Bahwa sejak adanya larangan bagi Penggugat untuk masuk di area perusahaan sejak itu juga Tergugat sudah tidak menjalankan kewajiban membayar upah kepada Penggugat, sehingga Penggugat kesulitan untuk memenuhi kebutuhan (nafkah) nya dan keluarganya karena tidak memperoleh penghasilan. Hal ini menjadi salah satu alasan Penggugat dalam pengajuan gugatan aquo untuk mendapatkan keadilan melalui Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri.
9. Bahwa selama alasan atau penyebab adanya pengakhiran hubungan kerja ini masih diperselisihkan, Penggugat tidak dapat mengikatkan dirinya dalam sebuah hubungan kerja yang sah dengan pihak manapun karena selama perkara ini belum memperoleh putusan hukum yang tetap dari Lembaga Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, Tergugat dan Penggugat masih terikat dalam sebuah hubungan kerja sebagai Pengusaha dan Buruh.

DALAM PROVISI



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

1. Pasal 151 ayat 3 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 menegaskan bahwa: "Dalam hal perundingan sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) benar-benar tidak menghasilkan persetujuan, pengusaha hanya dapat memutuskan hubungan kerja dengan pekerja/buruh setelah memperoleh penetapan dari lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial."
2. Pasal 155 ayat 1 menyebutkan Pemutusan hubungan kerja tanpa penetapan sebagaimana dimaksud dalam pasal 151 ayat (3) batal demi hukum.

Penjelasan pasal 151 ayat (1):

Karena PHK sepihak yang dilakukan Tergugat kepada Penggugat belum ada penetapan dari lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial sampai dengan saat ini, maka PHK tersebut jelas batal demi hukum.

3. Selanjutnya Pasal 155 ayat (2) mengatur bahwa: "Selama putusan lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial belum ditetapkan, baik pengusaha maupun pekerja/buruh harus tetap melaksanakan segala kewajibannya"

Penjelasan pasal 155 ayat (2)

Tergugat telah melakukan PHK sepihak kepada Penggugat dan tidak mengizinkan lagi Penggugat bekerja kembali kepada Tergugat sejak tanggal 7 November 2020 meskipun Penggugat sudah berusaha mendatangi Tergugat dan meminta dipekerjakan kembali, tetapi tidak di'izinkan oleh Tergugat, Oleh sebab itu, Tergugat seharusnya tetap membayar upah kepada Penggugat sebagai bukti kewajibannya kepada Penggugat, namun kewajiban tersebut tidak dijalankan oleh Tergugat.

4. Pasal 93 ayat (2) huruf f menyebutkan: "Apabila pekerja/buruh bersedia melakukan pekerjaan yang telah dijanjikan tetapi pengusaha tidak mempekerjakannya, baik karena kesalahan sendiri maupun halangan yang seharusnya dapat dihindari pengusaha, maka pengusaha diwajibkan membayar upah."
5. Bahwa Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan telah jelas mengatur kewajiban para pihak selama proses perselisihan hubungan industrial berlangsung. Salah satu kewajiban Tergugat dalam hal ini adalah membayar upah Penggugat selama proses hukum berjalan. "Pasal 155 ayat (2) menyebutkan Selama putusan lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial belum ditetapkan, baik pengusaha maupun pekerja/buruh harus tetap melaksanakan segala kewajibannya".
6. Bahwa Penggugat juga siap untuk diperintahkan bekerja kapanpun oleh Tergugat sebagaimana diatur dalam UU No 13 tahun 2003 Tentang

Halaman 14 dari 33

Putusan Nomor 181/Pdt.Sus-PHI/2021/PN Mdh/Verzet

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 14



Ketenagakerjaan pasal 93 ayat (2) huruf (f) yang berbunyi: “apabila pekerja / buruh bersedia melakukan pekerjaan yang telah dijanjikan tetapi pengusaha tidak mempekerjakannya, baik karena kesalahan sendiri maupun halangan yang seharusnya dapat dihindari pengusaha, maka pengusaha diwajibkan membayar upah”.

7. Berdasarkan ketentuan di atas, maka seharusnya Penggugat tetap menerima upah/gaji dan tunjangan lainnya yang biasa diterima Penggugat dari Tergugat setiap bulannya terhitung dari sejak dihentikannya gaji/upah Penggugat sampai dengan adanya putusan lembaga penyelesaian hubungan industrial yang sudah memiliki kekuatan hukum tetap.
8. Bahwa kewajiban pengusaha untuk tetap membayarkan upah selama proses diperkuat dengan putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 37/PUU-IX/2011 tanggal 19 September 2012 yang pada intinya menyatakan.

“Frasa “belum ditetapkan” dalam Pasal 155 ayat (2) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 39, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4279) adalah bertentangan dengan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 sepanjang tidak dimaknai belum berkekuatan hukum tetap”.

9. Bahwa oleh karena perkara ini belum memperoleh putusan hukum tetap, Penggugat dan Tergugat harus menjalankan hak dan kewajiban, maka berdasarkan Kepmen No. 04 Tahun 1994, pada tanggal 14 April 2021 Penggugat berhak mendapatkan Tunjangan Hari Raya (THR) Keagamaan. Seharusnya Tergugat juga wajib membayar THR Tahun 2021 kepada Penggugat Namun sampai saat ini hal tersebut tidak dilaksanakan oleh Tergugat.

10. Adapun besaran upah/gaji dan tunjangan lainnya yang biasa diterima oleh Penggugat dari Tergugat setiap bulannya mulai dari dihentikannya pembayaran upah oleh Tergugat sejak bulan Desember 2020 hingga bulan April 2021 adalah:

Penggugat (Upah Perbulan Tahun 2020 sebesar Rp 3.204.000)

- Upah Tahun 2020 yang belum dibayar = Upah Desember 2020 s/d April 2021

= 5 bln x Rp. 3.204.000,- = Rp. 16.020.000,-

THR Tahun 2021 = Rp. 3.204.000,-

Total besaran upah/gaji dan THR yang tidak dibayar oleh Tergugat kepada Penggugat sebesar Rp. 19.224.000,-(Sembilan Belas Juta Dua Ratus Dua Puluh Empat Ribu Rupiah).



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Berdasarkan uraian tersebut di atas, mohon kepada Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Medan c/q Majelis Hakim Yang Mulia untuk memutuskan terlebih dahulu dalam putusan sela tentang pembayaran upah/gaji selama tidak dipekerjakan.

DALAM POKOK PERKARA

1. Segala sesuatu yang telah diuraikan Dalam Provisi secara mutatis-mutandis mohon dianggap juga sebagai bagian dalam Pokok Perkara.
2. Bahwa Tergugat adalah sebuah perusahaan yang bergerak di bidang Perdagangan Eceran berbagai macam barang yang utamanya Makanan, Minuman atau Tembakau di Supermarket/Minimarket berkedudukan di Jalan Industri No. 99 Desa Tanjung Morawa B Kecamatan Tanjung Morawa Kabupaten Deli Serdang.
3. Berdasarkan Keputusan Gubernur Sumatera Utara Nomor : 188.44/14/KPTS/2020 tentang Upah Minimum Sektor Kabupaten Deli Serdang sebesar Rp.3.379.907,97,- / bulan.
4. Bahwa Penggugat adalah buruh yang bekerja kepada Tergugat dan menerima upah setiap bulannya sebagai berikut:
Penggugat bekerja pertama kali dengan Tergugat ditempatkan di perusahaan PT. Sumber Alfaria Trijaya Tbk sejak tanggal 8 November 2018, terakhir bekerja di bagian Helfer(progress) upah terakhir sebesar Rp. 2.899.000.(dua juta delapan ratus sembilan puluh sembilan rupiah) dan tunjangan makan sebesar Rp.305.000.(tiga ratus lima ribu rupiah) dengan total keseluruhan sebesar Rp.3.204.000,- terbilang (tiga juta dua ratus empat ribu rupiah) setiap bulannya.
5. Bahwa pengakhiran hubungan kerja ini disampaikan langsung oleh Tergugat kepada Penggugat. Yang mana pada saat itu Penggugat sedang melakukan aktivitas kerja seperti biasa, tiba-tiba Penggugat mendapat perintah untuk menghadap Dwi Prasetyo Jabatan People Develoment Manager.
6. Bahwa ketika Penggugat menghadap kepada Tergugat, dan melalui Sdr. Junaidi Bancin Jabatan Officer Godown dan Dwi Prasetyo Jabatan People Develome menyampaikan kepada Penggugat bahwa kontraknya sudah berakhir, dan saat itu juga Tergugat menetapkan Penggugat sudah bukan karyawan Kontrak Tergugat lagi.
7. Bahwa pada tanggal 22 Februari 2021 Penggugat melalui pengurus DPP Front Pembela Buruh Indonesia mengajukan surat Perundingan Bipartit ke perusahaan Tergugat untuk bertemu pada hari Rabu tanggal 24 Februari 2021, selanjutnya dalam pertemuan tersebut dikantor perusahaan Tergugat

Halaman 16 dari 33

Putusan Nomor 181/Pdt.Sus-PHI/2021/PN Mdh/Verzet



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

melalui Dwi Prasetyo Jabatan People Development Manager bahwa dalam pertemuan tersebut disepakati bersama dan berjanji kepada Penggugat secara lisan akan dipekerjakan kembali ditempat lain (toko) dalam waktu 1 (satu) bulan.

8. Bahwa setelah menunggu selama 1 (satu) bulan lamanya Penggugat mempertanyakan kembali kepada Tergugat melalui Dwi Prasetyo Jabatan People Development Manager kepada Penggugat tidak juga dipekerjakan kembali seperti semula dengan alasan bukan yang bersangkutan lagi yang bertanggung jawab dibagian HRD perusahaan Tergugat.
9. Bahwa pada tanggal 10 Maret 2021, memanggil ke dua pihak untuk hadir dan menghadap pihak Dinas Ketenagakerjaan Cq Mediator Hubungan Industrial dalam Mediasi tersebut Mediator menyarankan kepada Penggugat dan Tergugat melalui Sdr. Ari Jabatan HRD, untuk berunding kembali di perusahaan dan selanjutnya Tergugat melalui Sdr. Ari Jabatan HRD pada tanggal 15 Maret 2021, mengundang Penggugat untuk hadir menghadap ke perusahaan Tergugat untuk memberitahukan bahwa Sdr. Dwi Prasetyo Jabatan People Development Manager sudah tidak menempati posisi jabatan tersebut sehingga Penggugat tidak diterima kembali bekerja di perusahaan Tergugat.
10. Bahwa berdasarkan sifat dan jenis pekerjaan yang dikerjakan oleh Penggugat, Tergugat tidak boleh menerapkan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) atau sistem kerja kontrak karena bertentangan dengan ketentuan pasal 59 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.
11. Bahwa adapun pekerjaan yang diperintahkan Tergugat kepada Penggugat bukanlah pekerjaan yang bersifat musiman dan tidak tergantung pada pemesanan sebagaimana pada pasal 4 dan 5 Keputusan Menteri Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor: KEP.100/MEN/VI/2004 Tentang Ketentuan Pelaksanaan PKWT. Hal ini terbukti dimana Penggugat tidak pernah terputus/terhenti bekerja yang disebabkan oleh tidak adanya pekerjaan.
12. Bahwa menurut (penjelasan) Undang-Undang Ketenagakerjaan No. 13 Tahun 2003, Yang dimaksud dengan pekerjaan yang bersifat tetap dalam ayat ini adalah pekerjaan yang sifatnya terus menerus, tidak terputus-putus, tidak dibatasi waktu dan merupakan bagian dari suatu proses produksi dalam satu perusahaan atau pekerjaan yang bukan musiman.
13. Bahwa pekerjaan yang dilakukan oleh Penggugat bukan pekerjaan yang sekali selesai atau sementara sifatnya yang penyelesaiannya paling lama 3

Halaman 17 dari 33

Putusan Nomor 181/Pdt.Sus-PHI/2021/PN Mdh/Verzet

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 17



(tiga) tahun sebagaimana yang dimaksud pada pasal 3 Keputusan Menteri Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor: KEP.100/MEN/VI/2004 Tentang Ketentuan Pelaksanaan PKWT.

14. Bahwa secara umum sahnya suatu perjanjian kerja mengacu pada syarat sahnya perjanjian (perdata) pada umumnya, yakni:

- 1) Adanya kesepakatan antara para pihak tidak ada dwang-paksaan, dwaling-penyesatan/kekhilafan atau bedrog-penipuan.
- 2) Pihak-pihak yang bersangkutan mempunyai kemampuan atau kecakapan untuk (bertindak) melakukan perbuatan hukum (cakap usia dan tidak dibawah perwalian/pengampuan);
- 3) Ada (obyek) pekerjaan yang diperjanjikan; dan
- 4) (causa) pekerjaan yang diperjanjikan tersebut tidak bertentangan dengan ketertiban umum, kesusilaan dan peraturan perundang-undangan yang berlaku (pasal 52 ayat (1) UUK No. 13 Tahun 2003).

15. Apabila perjanjian kerja yang dibuat oleh pihak-pihak tidak memenuhi 2 syarat awal sahnya (perjanjian kerja) sebagaimana tersebut di atas yakni tidak ada kesepakatan dan ada pihak yang tidak cakap untuk bertindak, maka perjanjian kerja dapat dibatalkan. Sebaliknya apabila perjanjian kerja dibuat tidak memenuhi 2 syarat terakhir sahnya (perjanjian kerja) yakni obyek (pekerjaannya) tidak jelas dan causanya tidak memenuhi ketentuan, maka perjanjiannya batal demi hukum (null and void).

16. Syarat tersebut di atas tidak dipenuhi oleh Tergugat sehingga klaim Tergugat atas "Perjanjian Kerja Waktu Tertentu" terbukti telah melanggar ketentuan perundang-undangan (Pasal 50-60 UU R.I No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan Kepmen 100 Tahun 2004 tentang PKWT).

17. Bahwa salah satu syarat PKWT yang tidak boleh diabaikan adalah harus dicatatkan ke instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan sesuai dengan ketentuan dalam penjelasan pasal 59 ayat 1 UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Hal ini tidak dilakukan oleh Tergugat. Hal ini diketahui setelah Penggugat menanyakan kepada Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Deli Serdang.

18. Oleh karena itu patut dan layak menurut hukum jika Pengadilan Hubungan Industrial Pada Pengadilan Negeri Medan menetapkan Tergugat telah terbukti secara sah dan meyakinkan melakukan perbuatan melawan hukum dan mohon kepada Majelis Hakim Yang Terhormat yang memeriksa, mengadili perkara aquo agar menetapkan Penggugat sebagai pekerja tetap berdasarkan Pasal 50-66 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang



Ketenagakerjaan dan Kepmen No. 100 Tahun 2004 tentang Ketentuan Pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu.

19. Bahwa dengan demikian, tindakan Tergugat yang melakukan pemutusan hubungan kerja secara sepihak terhadap Penggugat dengan alasan BERAKHIR/HABIS MASA KONTRAK merupakan suatu perbuatan yang bertentangan dengan Undang-Undang Ketenagakerjaan yang berlaku di Republik Indonesia yaitu Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, karena pada prinsipnya pemutusan hubungan kerja hanya dapat dilakukan setelah memperoleh penetapan (izin) dari lembaga Pengadilan Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial. Oleh karena PHK yang dilakukan oleh Tergugat belum memperoleh penetapan (izin) dari lembaga Pengadilan Hubungan Industrial maka batal demi hukum (null and void).

20. Bahwa sebagai itikad baik dari Penggugat melalui pengurus DPP Front Pembela Buruh Indonesia, sudah berupaya mengajak Tergugat untuk menyelesaikan permasalahan ini dalam perundingan bipartit. Hal ini dapat dibuktikan dengan surat pengajuan perundingan tertanggal 22 Februari 2021, meskipun demikian Tergugat tidak menolak untuk berunding dengan Penggugat.

21. Bahwa kasus Pemutusan Hubungan Kerja terhadap Penggugat, maka Mediator pada Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Deli Serdang telah mengeluarkan Anjuran Nomor : 565/189/DK-2 PHI/DS/2021 tertanggal 8 April 2021, yang menganjurkan:

1) Agar PT. Sumber Alfaria Trijaya memberikan uang pesangon dan uang penggantian hak kepada saudara Wahyu Irpansyah dengan rincian sebagai berikut:

Nama Pekerja	:	WAHYU IRPANSYAH
Masa kerja	:	2 Tahun
Uang Pesangon	:	2 x 3 bulan x Rp 3.204.000 = Rp.19.224.000
Uang Penghargaan Masa Kerja	:	
<u>Uang Penggantian Hak</u>	:	<u>15% x Rp.19.224.000 = Rp. 2.883.600</u>
Total	:	= Rp. 22.107.600.

(Dua Puluh Dua Juta Seratus Tujuh Ribu Enam Ratus Rupiah)

2) Agar Pengusaha dan Pekerja menjawab anjuran, menerima atau menolak anjuran selambat-lambatnya 10 (sepuluh) hari setelah menerima surat anjuran ini.



- 3) Dalam hal anjuran ini ditolak oleh para pihak, maka para pihak atau salah satu pihak dapat melanjutkan perselisihan tersebut ke Pengadilan Hubungan Industrial di Pengadilan Negeri Medan.
22. Bahwa sebagaimana telah disampaikan pada bagian sebelumnya, Penggugat menerima ANJURAN Mediator dengan dasar dan argumentasi yuridis yang telah diuraikan di atas dan telah mengajukan Jawaban tertulis.
23. Bahwa sah tidaknya suatu Perjanjian Kerja Waktu Tertentu tidak sertamerta ditentukan oleh adanya suatu Perjanjian tertulis antara buruh dan pengusaha karena perjanjian tertulis (kontrak) hanyalah merupakan syarat formil (subjektif) dari suatu kesepakatan. Kesepakatan yang dimuat dalam Perjanjian Kerja Waktu Tertentu batal demi hukum jika perjanjian tersebut tidak memenuhi syarat materil (objektif). Hal ini diatur dalam ketentuan dalam Pasal 1320 KUHPerdata Jo. Pasal 52 jo. Pasal 59 UU No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan Jo. Kepmen 100 Tahun 2004 Tentang PKWT.
24. Bahwa sifat dan jenis pekerjaan adalah merupakan syarat materil dari PKWT. Untuk menentukan terpenuhi atau tidaknya syarat ini hanya dapat dibuktikan melalui pemeriksaan yang dilakukan secara komprehensif terhadap sifat dan jenis pekerjaan di PT. Sumber Alfaria Trijaya Tbk.
25. Bahwa oleh karena berbagai upaya yang ditempuh Penggugat sebagaimana disebutkan dalam Peraturan Ketenagakerjaan yaitu Upaya penyelesaian melalui perundingan bipartit dan mediasi tidak tercapai kesepakatan, maka sesuai dengan ketentuan perundang-undangan, untuk mempertahankan hak dan kepentingan Penggugat patut dan layak menurut hukum untuk mengajukan gugatan ini ke Pengadilan Hubungan Industrial Pada Pengadilan Negeri Medan guna memberikan kepastian hukum pada Penggugat.
26. Bahwa berdasarkan dalil-dalil tersebut di atas telah jelas bahwa tindakan Tergugat yang melakukan Pemutusan Hubungan Kerja secara sepihak bukan karena adanya kesalahan yang dilakukan Tergugat, melainkan karena penolakan Tergugat untuk mempekerjakan / memberi pekerjaan kepada Penggugat dengan alasan habis kontrak, di mana hal tersebut telah menimbulkan kerugian yang sangat besar bagi Penggugat yakni kehilangan pekerjaan yang berarti kehilangan penghasilan. Oleh karena itu adalah pantas dan layak menurut hukum jika Pengadilan Hubungan Industrial menghukum Tergugat untuk membayar uang pesangon dua kali ketentuan Pasal 156 ayat (2), dan Uang Pengganti Hak sesuai dengan Pasal 156 ayat



(4) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan kepada Penggugat dengan perincian sebagai berikut :

Nama Pekerja : WAHYU IRPANSYAH
Masa kerja : 2 Tahun
Uang Pesangon : $2 \times 3 \text{ bulan} \times \text{Rp } 3.204.000 = \text{Rp. } 19.224.000$
Uang Penghargaan Masa Kerja :
Uang Penggantian Hak : $15\% \times \text{Rp. } 19.224.000 = \text{Rp. } 2.883.600$
Total : = Rp. 22.107.600.
(Dua Puluh Dua Juta Seratus Tujuh Ribu Enam Ratus Rupiah)

27. Bahwa oleh karena tindakan Tergugat melakukan Pemutusan Hubungan Kerja terhadap Penggugat adalah tidak sah dan bertentangan dengan Undang-Undang Ketenagakerjaan maka patut dan layak menurut hukum jika Pengadilan Hubungan Industrial memerintahkan Tergugat membayar upah selama proses penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial ini terhitung sejak bulan Desember 2020 hingga April 2021 dengan rincian sebagai berikut :

Penggugat (Upah Perbulan Tahun 2020 sebesar Rp 3.204.000)

- Upah Tahun 2020 yang belum dibayar = Upah Desember 2020 s/d April 2021
 $= 5 \text{ bln} \times \text{Rp. } 3.204.000,- = \text{Rp. } 16.020.000,-$
THR Tahun 2021 = Rp. 3.204.000,-
Total besaran upah/gaji dan THR yang tidak dibayar oleh Tergugat kepada Penggugat sebesar Rp. 19.224.000,- (Sembilan Belas Juta Dua Ratus Dua Puluh Empat Ribu Rupiah).

28. Bahwa ada kekhawatiran Tergugat tidak berkenan untuk melaksanakan putusan atas perkara ini secara sukarela oleh karenanya Tergugat diwajibkan untuk membayar uang paksa atau dwangsom sebesar Rp. 500.000,- (Lima Ratus Ribu Rupiah) setiap hari sejak perkara ini diputus oleh Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Medan, setidaknya sejak Tergugat tidak bersedia melaksanakan amar putusan atas perkara ini yang telah berkekuatan hukum tetap.

BERDASARKAN SELURUH URAIAN DIATAS, DENGAN INI PENGGUGAT MOHON KEPADA MAJELIS HAKIM PENGADILAN HUBUNGAN INDUSTRIAL PADA PENGADILAN NEGERI MEDAN UNTUK MEMERIKSA DAN MENGADILI GUGATAN INI SERTA MEMUTUSKAN :

DALAM PROVISI



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Menjatuhkan putusan sela pada saat persidangan pertama atau kedua sebagaimana ketentuan pasal 96 UU No. 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial dengan isi putusan sebagai berikut:

- Memerintahkan Tergugat untuk membayarkan gaji/upah Penggugat sejak dihentikannya pembayaran gaji/upah oleh Tergugat sejak bulan Desember 2020 s/d April 2021 jumlahnya sudah dihitung dengan benar tanpa kesalahan, Rp. 16.020.000,- dan THR Tahun 2021 = Rp. 3.204.000,-Total besaran upah/gaji dan THR yang tidak dibayar oleh Tergugat kepada Penggugat sebesar Rp. 19.224.000,-(Sembilan Belas Juta Dua Ratus Dua Puluh Empat Ribu Rupiah).
- Memerintahkan Tergugat untuk membayarkan upah Penggugat dari bulan Mei 2021 sampai dengan adanya putusan Pengadilan Hubungan Industrial yang memiliki kekuatan hukum yang tetap.

DALAM POKOK PERKARA

- Menerima dan mengabulkan Gugatan Penggugat untuk seluruhnya
- Menyatakan bahwa perselisihan antara Penggugat dan Tergugat adalah perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja.
- Menyatakan Anjuran Mediator pada Suku Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Deli Serdang Nomor : 565/189/DK-2 PHI/DS/2021 tertanggal 8 April 2021, sah demi hukum.
- Menyatakan bahwa Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) yang diterapkan oleh Tergugat tidak sah dan batal demi hukum.
- Menyatakan bahwa Pemutusan Hubungan Kerja yang timbul akibat klaim Tergugat bahwa Penggugat telah habis masa kontrak TIDAK SAH DAN BATAL DEMI HUKUM.
- Menghukum dan mewajibkan Tergugat untuk membayar uang pesangon dua kali ketentuan Pasal 156 ayat (2), dan Uang Pengganti Hak sesuai dengan Pasal 156 ayat (4) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan kepada Penggugat dengan perincian sebagai berikut :
Nama Pekerja : WAHYU IRPANSYAH
Masa kerja : 2 Tahun
Uang Pesangon : 2 x 3 bulan x Rp 3.204.000 = Rp. 19.224.000
Uang Penghargaan Masa Kerja :
Uang Penggantian Hak : 15% x Rp.19.224.000 = Rp. 2.883.600
Total : = Rp. 22.107.600.
(Dua Puluh Dua Juta Seratus Tujuh Ribu Enam Ratus Rupiah).
- Memerintahkan dan menghukum Tergugat untuk membayarkan seluruh gaji/upah selama proses Penyelesaian perselisihan hubungan industrial

Halaman 22 dari 33
Putusan Nomor 181/Pdt.Sus-PHI/2021/PN Mdn/Verzet



terhitung sejak bulan Desember 2020 s/d April 2021, Rp.16.020.000,- dan THR Tahun 2021 = Rp. 3.204.000,-Total besaran upah/gaji dan THR yang tidak dibayar oleh Tergugat kepada Penggugat sebesar Rp.19.224.000,- (Sembilan Belas Juta Dua Ratus Dua Puluh Empat Ribu Rupiah).

8. Demi adanya perlindungan terhadap hak-hak Penggugat, maka apabila Tergugat lalai untuk melaksanakan kewajibannya sebagaimana dalam tuntutan provisi dan pokok perkara, kiranya majelis hakim yang mulia mengenakan kepada Tergugat Dwangsom (uang paksa) sebesar Rp 500.000,- (lima ratus ribu rupiah) setiap hari sejak putusan dibacakan sampai adanya putusan yang berkekuatan hukum yang tetap dan final atas perkara a quo.
9. Menghukum Tergugat untuk membayar biaya perkara ini.

SUBSIDAIR

Apabila Majelis Hakim Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Medan berpendapat lain mohon putusan yang seadil-adilnya (Eex Aquo Et Bono).

Menimbang, bahwa selanjutnya terhadap Jawaban Terlawan tersebut diatas, Pelawan tidak mengajukan Replik dan secara lisan menyatakan tetap pada perlawanannya, dan kemudian pihak Terlawan juga tidak mengajukan Duplik dan secara lisan juga menyatakan tetap pada jawabannya;

Menimbang, bahwa bersamaan pada persidangan tanggal 24 Nopember 2021 dan tanggal 01 Desember 2021 Pelawan mengajukan bukti surat yang diberi tanda P-1 sampai dengan P-17 yang telah dinazegelen dan bermaterai cukup dan telah disesuaikan dengan bukti asli yang ternyata cocok sebagai berikut :

1. Fotocopy Peraturan Perusahaan PT. Sumber Alfaria Trijaya Tbk Tahun 2019-2021, selanjutnya diberi tanda bukti P-1;
2. Fotocopy Perjanjian Kerja Waktu Tertentu antara Pemohon Verzet dengan Termohon Verzet, No. 11964/PKWT/REG/HRD-MDN/XI/2018 s/d 7 Nopember 2019, selanjutnya diberi tanda bukti P-2;
3. Fotocopy Perjanjian Kerja Waktu Tertentu antara Pemohon Verzet dengan Termohon Verzet, No. 21964/PKWT/REG/HRD-MDN/XI/2018 Periode 8 Nopember 2019 s/d 7 Nopember 2020, selanjutnya diberi tanda bukti P-3;
4. Fotocopy Pencatatan PKWT di Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Deli Serdang, No.001/VIII-SAT-Medan/2018, tertanggal 20 Agustus 2018, selanjutnya diberi tanda bukti P-4;



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

5. Fotocopy Pencatatan PKWT di Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Deli Serdang, No.001/VIII-SAT-Medan/2019, tertanggal 2 Oktober 2019, selanjutnya diberi tanda bukti P-5;
6. Fotocopy Lembar Penilaian Tenaga Kerja Termohon Verzet, selanjutnya diberi tanda bukti P-6;
7. Fotocopy Surat Peringatan Ke-1, No.0000998/SAT-MDN/SP/04/19, selanjutnya diberi tanda bukti P-7;
8. Fotocopy Surat Teguran Lisan Tertulis, No.0000280/SAT-MDN/STLT/05/19 pada tanggal 27 Juni 2019, selanjutnya diberi tanda bukti P-8;
9. Fotocopy Surat Teguran Lisan Tertulis, No.0000490/SAT-MDN/STLT/12/19 pada tanggal 03 Januari 2020, selanjutnya diberi tanda bukti P-9;
10. Fotocopy Surat Teguran Lisan Tertulis, No.0000925/SAT-MDN/STLT/07/20 pada tanggal 06 Juli 2020, selanjutnya diberi tanda bukti P-10;
11. Fotocopy Surat Keterangan Berakhimya Hubungan Kerja karena Berakhimya Kerja karena Berakhimya Jangka Waktu Perjanjian Kerja, No.2899/SAT/HC/X/2020, selanjutnya diberi tanda bukti P-11;
12. Fotocopy Surat Pernyataan, tertanggal 24 April 2019, selanjutnya diberi tanda bukti P-12;
13. Fotocopy Surat Pernyataan, tertanggal 30 April 2019, selanjutnya diberi tanda bukti P-13;
14. Fotocopy Surat Pernyataan, tertanggal 08 Desember 2019, selanjutnya diberi tanda bukti P-14;
15. Fotocopy Surat Pernyataan, tertanggal 16 Juni 2020, selanjutnya diberi tanda bukti P-15;
16. Fotocopy Putusan Mahkamah Agung, No. 1067 K/Pdt.Sus-PHI/2016, antara Budi Irawan, dkk (Tergugat/Pemohon Kasasi) melawan PT. Sumber Alfaria Trijaya Tbk (Penggugat/Termohon Kasasi), selanjutnya diberi tanda bukti P-16;
17. Fotocopy Putusan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Kelas I-A Medan, No. 61/Pdt.Sus-PHI/2016/PN.Mdn, antara PT. Sumber Alfaria Trijaya Tbk (Penggugat) melawan Budi Irawan, dkk (Tergugat), selanjutnya diberi tanda bukti P-17;

Menimbang, bahwa pihak Terlawan tidak ada mengajukan bukti surat dalam persidangan;

Menimbang, bahwa pihak Pelawan dan Terlawan tidak ada mengajukan saksi-saksi dalam persidangan;



Menimbang, bahwa selanjutnya pihak Pelawan mengajukan Kesimpulan/Konklusi tanggal 08 Desember 2021, sedangkan pihak Terlawan tidak mengajukan Kesimpulan/Konklusi dalam persidangan;

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

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

TENTANG PERTIMBANGAN HUKUM

DALAM EKSEPSI

Menimbang, bahwa Pelawan dalam perlawanannya mengajukan eksepsi yang bukan merupakan kompetensi absolut dan kompetensi relatif, sehingga dapat diputus bersama-sama dengan putusan akhir;

Menimbang, bahwa eksepsi Pelawan dalam jawabannya jika ringkas adalah sebagai berikut;

- A. Gugatan Termohon Verzet tidak jelas dan kabur (*Exceptie Obscuur Libel*) dengan alasan dan keberatan bahwa Termohon Verzet sudah tidak memiliki status sebagai pekerja karena hubungan kerja antara Termohon Verzet dengan Pemohon Verzet sudah berakhir dan Termohon Verzet adalah mantan pekerja di PT. Sumber Alfaria Trijaya, Tbk yang telah berakhir hubungan kerjanya.
- B. Gugatan Termohon Verzet diajukan secara licik (*Exceptie Doli Prae Sintis*) dengan alasan bahwa hubungan kerja antara Termohon Verzet dengan Pemohon Verzet sebagaimana diuraikan pada butir 21 gugatan, telah berakhir secara sah dan sesuai dengan hukum dan Pemohon Verzet telah memenuhi kewajibannya untuk membayarkan dan memberikan upah kepada Pemohon Verzet sebesar Rp.3.204.000.- (tiga juta dua ratus empat ribu rupiah) setiap akhir bulannya;

Menimbang, bahwa terhadap eksepsi Pelawan/Pemohon Verzet tersebut Majelis Hakim mempertimbangkannya sebagai berikut;

Menimbang, bahwa eksepsi Pelawan/Pemohon Verzet tentang gugatan Termohon Verzet tidak jelas dan kabur (*Exceptie Obscuur Libel*) dan gugatan Termohon Verzet diajukan secara licik (*Exceptie Doli Prae Sintis*), sehingga untuk mengetahui hubungan kerja antara Pelawan dan Terlawan telah berakhir serta upahnya yang dibayarkan setiap akhir bulan telah memasuki pokok perkara dan akan dipertimbangkan serta diputus dalam pemeriksaan pokok



perkara, sehingga dengan demikian eksepsi Pelawan/Pemohon Verzet tidak beralasan dan berdasar hukum dan haruslah **ditolak untuk seluruhnya**;

DALAM POKOK PERKARA:

Menimbang, bahwa maksud dan tujuan perlawanan Pemohon adalah sebagaimana diuraikan di atas, yang pada pokoknya sebagai berikut;

1. Bahwa Pemohon Verzet menolak dengan tegas seluruh dalil-dalil Termohon Verzet sebagaimana diuraikan dan dimaksud dalam Gugatan a quo, kecuali terhadap hal-hal yang secara tegas diakui kebenarannya oleh Pemohon Verzet dan sepanjang tidak merugikan kepentingan hukum Pemohon Verzet;
2. Bahwa hubungan kerja antara Para Penggugat dan PT SAT yang didasarkan pada PKWT telah berakhir secara sah dan sesuai dengan hukum, dengan jabatan terakhir sebagai Helper dengan upah perbulannya sebesar Rp. 3.204.000;
3. Bahwa Pemohon Verzet mohon agar pernyataan-pernyataan dan dalil-dalil yang disampaikan sebagai Jawaban dalam Eksepsi dan dalam Provisi di atas dianggap sebagai satu kesatuan dan dalil yang tak terpisahkan (mutatis mutandis) dari bagian Jawaban dalam Pokok Perkara.
4. Bahwa masing-masing Termohon Verzet pernah terikat hubungan kerja dengan PT SAT berdasarkan PKWT, namun pada saat ini hubungan kerja antara Termohon Verzet dengan Pemohon Verzet telah berakhir sesuai dengan jangka waktunya masing-masing.
5. Bahwa Pemohon Verzet menolak secara tegas dalil-dalil yang diuraikan oleh Termohon Verzet pada Butir 5 s/d 28 halaman 2 s/d 8 dalam Gugatan a quo dengan alasan-alasan sebagai berikut :

Menimbang, bahwa Terlawan menyatakan tidak mengajukan jawaban terhadap perlawanan Pemohon dan menyatakan tetap dengan gugatan semula;

Menimbang, bahwa terkait dengan dalil gugatan Pelawan disangkal oleh Terlawan, maka yang menjadi pokok perselisihan antara kedua belah pihak adalah : Apakah benar Pelawan telah melakukan Pemutusan Hubungan Kerja terhadap Terlawan ?

Menimbang, bahwa terhadap perselisihan hubungan industrial tersebut telah diupayakan perundingan mediasi, sehingga keluar Anjuran dari pegawai Mediator Kabupaten Deli Serdang Nomor 565/189/DK-2 PHI/DS/2021 tanggal 8 April 2021 dan karena para pihak belum menerima Anjuran dimaksud, kemudian perselisihan ini dilanjutkan ke Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Medan;



Menimbang, bahwa sesuai dengan ketentuan Pasal 83 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, maka Anjuran yang dikeluarkan oleh Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Deli Serdang adalah merupakan syarat pengajuan gugatan ke Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Medan, setelah Majelis Hakim meneliti isi Anjuran tersebut maka dapat diketahui pihak Pelawan selaku Pengusaha dan Terlawan selaku Pekerja, namun tidak tercapai kesepakatan;

Menimbang bahwa berdasarkan pasal 283 R.Bg Pelawan berkewajiban untuk membuktikan dalil-dalil yang dikemukakan dalam perlawanan Pelawan tersebut diatas, dan Terlawan dapat mengajukan bukti lawan (*tegen bewijst*) untuk meneguhkan dalil-dalil bantahannya;

Menimbang bahwa Pasal 1 angka (4) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan berbunyi bahwa "Pemberi kerja adalah orang perseorangan, pengusaha, badan hukum, atau badan-badan lainnya yang mempekerjakan tenaga kerja dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain *juncto* ayat (6) huruf a bahwa "Perusahaan adalah setiap badan usaha yang berbadan hukum atau tidak, milik orang perseorangan, milik persekutuan, atau milik badan hukum, baik milik swasta maupun milik Negara yang mempekerjakan pekerja/buruh dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain";

Menimbang, bahwa untuk membuktikan dalil perlawanannya Pelawan mengajukan alat bukti surat P-1 sampai dengan bukti P-17 dan tidak ada mengajukan saksi, sedangkan untuk meneguhkan dalil bantahannya Terlawan tidak ada mengajukan bukti dan saksi-saksi dalam persidangan;

Menimbang, bahwa alat bukti yang dipertimbangkan adalah yang memiliki relevansi dengan gugatan *a quo*;

Menimbang, bahwa putusan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Medan dengan register Nomor 181/Pdt.Sus-PHI/2021/PN Mdn yang diputus pada tanggal 12 Agustus 2021 yang dihadiri oleh Penggugat tanpa dihadiri oleh Tergugat ataupun kuasanya;

Menimbang, bahwa terhadap putusan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Medan tersebut Tergugat/Pelawan mengajukan keberatan dan perlawanan dengan alasan dan keberatan sebagaimana diuraikan dalam perlawanannya;

Menimbang, bahwa sebelum perkara *aquo* di putus oleh Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Medan Pelawan (l.c PT. Sumber Alfaria Trijaya, Tbk telah dipanggil secara patut oleh Denny Tamba, Juru Sita Pengadilan Negeri Medan sebagaimana diuraikan dalam Berita Acara/Relaas panggilan sidang masing-masing Nomor 181/Pdt.Sus-PHI/2021/PN.Mdn tanggal



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

06 Mei 2021, Nomor 181/Pdt.Sus-PHI/2021/PN.Mdn tanggal 03 Juni 2021 dan Nomor 181/Pdt.Sus-PHI/2021/PN.Mdn tanggal 10 Juni 2021, ternyata Pelawan tidak menghadiri persidangan dimaksud tidak disebabkan oleh suatu halangan yang sah menurut majelis hakim;

Menimbang, bahwa Juru Sita Pengadilan Negeri Medan Denny Tamba telah pergi kealamat Pelawan/Tergugat tersebut pada tanggal 31 Mei 2021 bertemu dengan Sdr. Dariono Staff PT. Sumber Alfaria dan menerima relaas panggilan siding dan menyatakan akan disampaikan kepada pimpinannya serta untuk memperkuat pernyataannya relaas panggilan ditandatangani dan dicap dengan stempel perusahaan Pelawan/Tergugat, namun pada hari persidangan yang telah ditentukan tersebut Pelawan/Tergugat tidak hadir dan ketidakhadiran tersebut tidak disebabkan oleh suatu halangan yang sah;

Menimbang, bahwa sesuai alat bukti yang diajukan oleh Pelawan yang diberi tanda P.1 berupa Peraturan Perusahaan PT. Sumber Alfaria Trijaya, Tbk tahun 2019 – 2021 dalam pasal 5 ayat (3) yang berbunyi “Karyawan tidak tetap adalah karyawan yang dipekerjakan untuk waktu tertentu atau pekerjaan tertentu berdasarkan suatu Perjanjian Kerja Waktu Tertentu”;

Menimbang, bahwa hubungan kerja berupa Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) antara Pelawan dengan Terlawan telah disepakati sejak tanggal 8 November 2018 sampai dengan 7 November 2019 dan 8 November 2019 sampai dengan 7 November 2020 dan telah dicatatkan pada dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Deli Serdang Nomor 001/VIII-SAT-Medan/2018 tanggal 20 Agustus 2018 dan Nomor 001/VIII-SAT-Medan/2019 tanggal 2 Oktober 2019 (vide bukti P-2, P-3, P-4, P-5);

Menimbang, bahwa sesuai pasal 59 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang berbunyi:

- 1 Perjanjian kerja untuk waktu tertentu hanya dapat dibuat untuk pekerjaan tertentu yang menurut jenis dan sifat atau kegiatan pekerjaannya akan selesai dalam waktu tertentu, yaitu:
 - a. pekerjaan yang sekali selesai atau yang sementara sifatnya;
 - b. pekerjaan yang diperkirakan penyelesaiannya dalam waktu yang tidak terlalu lama dan paling lama 3 (tiga) tahun;
 - c. pekerjaan yang bersifat musiman; atau
 - d. pekerjaan yang berhubungan dengan produk baru, kegiatan baru, atau produk tambahan yang masih dalam percobaan atau penjajakan.
- 2 Perjanjian kerja untuk waktu tertentu tidak dapat diadakan untuk pekerjaan yang bersifat tetap.
- 3 Perjanjian kerja untuk waktu tertentu dapat diperpanjang atau diperbaharui.

Halaman 28 dari 33

Putusan Nomor 181/Pdt.Sus-PHI/2021/PN Mdn/Verzet



- 4 Perjanjian kerja waktu tertentu yang didasarkan atas jangka waktu tertentu dapat diadakan untuk paling lama 2 (dua) tahun dan hanya boleh diperpanjang 1 (satu) kali untuk jangka waktu paling lama 1 (satu) tahun.
- 5 Pengusaha yang bermaksud memperpanjang perjanjian kerja waktu tertentu tersebut, paling lama 7 (tujuh) hari sebelum perjanjian kerja waktu tertentu berakhir telah memberitahukan maksudnya secara tertulis kepada pekerja/buruh yang bersangkutan.
- 6 Pembaruan perjanjian kerja waktu tertentu hanya dapat diadakan setelah melebihi masa tenggang waktu 30 (tiga puluh) hari berakhirnya perjanjian kerja waktu tertentu yang lama, pembaruan perjanjian kerja waktu tertentu ini hanya boleh dilakukan 1 (satu) kali dan paling lama 2 (dua) tahun.
- 7 Perjanjian kerja untuk waktu tertentu yang tidak memenuhi ketentuan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1), ayat (2), ayat (4), ayat (5), dan ayat (6) maka demi hukum menjadi perjanjian kerja waktu tidak tertentu.
- 8 Hal-hal lain yang belum diatur dalam Pasal ini akan diatur lebih lanjut dengan Keputusan Menteri.

Menimbang, bahwa sesuai pasal 13 surat Keputusan Menteri Tenaga Kerja Nomor 100/MEN/VI/2004 tentang Ketentuan Pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu yang berbunyi "PKWT wajib dicatatkan oleh pengusaha kepada instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan kabupaten/kota setempat selambat-lambatnya 7 (tujuh) hari kerja sejak penandatanganan";

Menimbang, bahwa berdasarkan alat bukti yang diajukan oleh Pelawan yang diberi tanda P-4 berupa surat permohonan pencatatan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) kepada Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Deli Serdang yang diterima oleh pegawai Disnaker atas nama Mustamar,S.H.,M.H pada tanggal 21 Agustus 2018 dan alat bukti P-5 berupa surat permohonan pencatatan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) kepada Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Deli Serdang yang diterima oleh pegawai Disnaker atas nama Mustamar,S.H.,M.H pada tanggal 02 Oktober 2019;

Menimbang, bahwa sesuai alat bukti Pelawan yang diberi tanda P-4 dan P-5 bahwa tenaga kerja di perusahaan PT. Sumber Alfaria Trijaya, Tbk seperti bagian Terlawan yaitu Helper (progress) dan teman-teman Terlawan seperti bagian Picker, Helper Issuling adalah merupakan tenaga kerja di perusahaan Pelawan yang menjalankan katifitas setiap hari, 6 hari dalam seminggu dan bahkan melebihi 21 (dua puluh satu) hari dalam sebulan secara terus menerus dan bukanlah pekerjaan yang bersifat musiman;



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Menimbang, bahwa Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) ke-I (Pertama) antara Pelawan dengan Terlawan dimulai dari tanggal 08 November 2018 sampai dengan 07 November 2019 dibuat dan ditandatangani pada tanggal 07 November 2018 dan perpanjangan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) ke-2 (dua) dimulai dari tanggal 08 November 2019 sampai dengan 07 November 2020 yang dibuat dan ditandatangani pada tanggal 06 November 2019 (vide bukti P-2 dan P-3);

Menimbang, bahwa setelah Majelis Hakim memperhatikan alat bukti Pelawan yang diberi tanda P-2 dan P-3 bahwa Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) ke-1 (Pertama) akan berakhir pada tanggal 07 November 2019 dan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) ke-2 (dua) ditandatangani pada tanggal 06 November 2019 yang seharusnya 7 (tujuh) hari sebelum berakhir PKWT Ke-1 (pertama) sesuai ketentuan pasal 59 ayat (5) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan "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";

Menimbang, bahwa sesuai pasal 59 ayat (7) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang berbunyi "Perjanjian kerja untuk waktu tertentu yang tidak memenuhi ketentuan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1), ayat (2), ayat (4), ayat (5), dan ayat (6), maka demi hukum menjadi perjanjian kerja waktu tidak tertentu (PKWTT) atau karyawan tetap;

Menimbang, bahwa berdasarkan pertimbangan tersebut diatas Majelis Hakim berpendapat bahwa status pekerjaan Terlawan di perusahaan PT. Sumber Alfaria Trijaya, Tbk bersifat tetap dan bukan musiman serta dan penandatanganan dan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) antara Pelawan dengan Terlawan tidak sesuai pasal 59 ayat (1), ayat (2) dan ayat (5) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, sehingga demi hukum menjadi Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT) atau karyawan tetap;

Menimbang, bahwa berdasarkan pertimbangan tersebut diatas maka Majelis Hakim berpendapat bahwa relaas panggilan sidang kepada Pelawan pada tanggal 06 Mei 2021, tanggal 03 Juni 2021 dan 10 Juni 2021 yang disampaikan oleh Juru Sita/Juru Sita Pengganti Pengadilan Negeri Medan atas nama Denny Tamba dinyatakan sah dan telah memenuhi ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku, sehingga alasan dan dalil-dalil yang dikemukakan oleh Pelawan dalam perlawanannya tidak berdasar dan haruslah **ditolak;**

Halaman 30 dari 33
Putusan Nomor 181/Pdt.Sus-PHI/2021/PN Mdh/Verzet

Disclaimer

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



Menimbang, bahwa oleh karena dalil-dalil yang dikemukakan Pelawan tidak beralasan dan berdasar hukum, maka Majelis Hakim berkesimpulan mempertahankan putusan Verstek Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Medan dengan register Nomor 181/Pdt.Sus-PHI/2021/PN.Mdn tanggal 12 Agustus 2021;

Menimbang, bahwa berdasarkan pertimbangan tersebut diatas, Majelis Hakim berpendapat perlawanan tersebut tidak beralasan hukum sehingga Pelawan semula Tergugat adalah Pelawan yang tidak benar;

Menimbang, bahwa oleh karena itu Putusan Verstek harus dipertahankan dan perlawanan Pelawan semula Tergugat haruslah **ditolak**;

Menimbang, bahwa oleh karena perlawanan Pelawan semula Tergugat ditolak, maka Pelawan semula Tergugat harus dihukum untuk membayar biaya perkara, namun oleh karena nilai gugatan atau perlawanan dibawah Rp.150.000.000,00 (seratus lima puluh juta rupiah), maka segala biaya yang timbul dalam perkara ini dibebankan kepada Negara yang besarnya sebagaimana tertera dalam amar putusan ini;

Memperhatikan Pasal 129 HIR/153 RBg dan Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial dan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagaakerjaan serta peraturan-peraturan lain yang berhubungan dengan perkara ini;

MENGADILI:

DALAM EKSEPSI:

- Menolak Eksepsi Pelawan tersebut;

DALAM POKOK PERKARA:

1. Menyatakan bahwa perlawanan terhadap Putusan Verstek Nomor 181/Pdt.Sus-PHI/2021/PN.Mdn tanggal 12 Agustus 2021 tersebut tidak tepat dan tidak beralasan hukum;
2. Menyatakan oleh karena itu Pelawan semula Tergugat adalah Pelawan yang tidak benar;
3. Mempertahankan Putusan Verstek Nomor 181/Pdt.Sus-PHI/2021/PN Mdn tanggal 12 Agustus 2021;
4. Membebankan biaya yang timbul dalam perkara ini kepada Negara sebesar Rp. 220.000,- (dua ratus dua puluh ribu rupiah);

Demikianlah diputuskan dalam rapat permusyawaratan Majelis Hakim Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Medan pada hari Rabu tanggal 05 Januari 2022 oleh kami Martua Sagala,S.H.,M.H sebagai



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Hakim Ketua, Masdalena Lubis, S.H dan Meilinus AGPH. Gulo, S.Kom, S.H.,M.H masing - masing Hakim Ad Hoc sebagai Hakim Anggota, putusan tersebut pada hari Senin tanggal 24 Januari 2022 diucapkan dalam persidangan terbuka untuk umum oleh Hakim Ketua dengan didampingi oleh para Hakim Anggota tersebut dan dibantu oleh Linda Mora Haryani Hasibuan, S.H, selaku Panitera Pengganti tanpa dihadiri oleh Pelawan dan Terlawan ataupun Kuasanya;

Hakim-Hakim Anggota,

Hakim Ketua,

Masdalena Lubis, S.H.

Martua Sagala, S.H., M.H.

Meilinus AGPH. Gulo, S.Kom., S.H., M.H.

Panitera Pengganti,

Linda Mora Haryani Hasibuan, S.H



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

Ongkos-ongkos :

- Biaya Panggilan : Rp. 200.000,-
- Biaya Materai : Rp. 10.000,-
- Redaksi : Rp. 10.000,-
- Jumlah : Rp. 220.000,- (dua ratus dua puluh ribu rupiah);

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)