



P U T U S A N

Nomor : 9/Pdt.Sus-PHI/2023/PN.Tjk

DEMI KEADILAN BERDASARKAN KETUHANAN YANG MAHA ESA

Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Tanjung Karang Kelas IA memeriksa dan memutus perkara-perkara perselisihan hubungan industrial pada tingkat pertama, telah menjatuhkan putusan sebagai berikut dalam perkara gugatan antara :

1. **MISRIYAH WATI**, pekerjaan Karyawan PT. Ruber Jaya Lampung, Kewarganegaraan Indonesia, beralamat Tegal Sari 003/003, Desa Galih Lunik, Kecamatan Tanjung Bintang, Kabupaten Lampung Selatan, Propinsi Lampung, untuk selanjutnya disebut sebagai **Penggugat 1** ;

2. **NIZAR FAUZI**, pekerjaan Karyawan PT. Ruber Jaya Lampung, Kewarganegaraan Indonesia, beralamat Sindang Sari 003/001, Desa Galih Lunik, Kecamatan Tanjung Bintang, Kabupaten Lampung Selatan, Propinsi Lampung, untuk selanjutnya disebut sebagai **Penggugat 2** ;

dalam hal ini diwakili oleh Yuce Hengki Sadok, R.E.L. Tobing. AK dan Safarudin yang semuanya Pengurus Dewan Pengurus DPC F-HUKATAN KSBSI dan Pengurus Koordinator Wilayah (KORWIL) Provinsi Lampung beralamat di Jalan Soekarno-Hatta LK II RT.07 No. 51 Kelurahan Pidada, Kecamatan Panjang, Bandar Lampung, baik bertindak sendiri-sendiri maupun bersama-sama, berdasarkan Surat Kuasa Khusus tanggal 22 Oktober 2022, yang telah didaftarkan di Kepaniteraan Pengadilan Negeri Tanjung Karang Kelas IA Nomor : 239/SK/2023/PN.TJK pada hari Kamis tanggal 23 Pebruari 2023, untuk selanjutnya disebut sebagai **Para Penggugat** ;

M e l a w a n

PT. RUBER JAYA LAMPUNG yang diwakili oleh Edward Baharudin selaku Direktur Utama berdasarkan Akta Pernyataan Keputusan Rapat Pemegang PT. Rubber Jaya Lampung Nomor 9 tanggal 11 Oktober 2022 dihadapan Notaris Ichsan Kurniawan, S.H, M.Kn yang beralamat di Jalan Ir. Sutami Desa Lematang, Kecamatan Tanjung Bintang, Kabupaten Lampung Selatan, untuk selanjutnya disebut sebagai **Tergugat** ;

Pengadilan Hubungan Industrial tersebut ;

Halaman 1 dari 41 Putusan Nomor : 9/Pdt.Sus-PHI/2023/PN.Tjk



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Setelah membaca berkas perkara beserta surat-surat yang bersangkutan ;

Setelah mendengar kedua belah pihak yang berperkara ;

TENTANG DUDUK PERKARANYA

Menimbang, bahwa Para Penggugat dengan Surat Gugatan tanggal 20 Pebruari 2023 yang dilampiri Anjuran atau Risalah Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, yang diterima dan didaftarkan di Kepaniteraan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Tanjungkarang Kelas IA pada tanggal 30 Maret 2023 dalam Register Nomor : 9/Pdt.Sus-PHI/2023/PN.Tjk, telah mengajukan gugatan sebagai berikut :

A. Dalam Pokok Permasalahan

1. Bahwa antara Penggugat dengan Tergugat adalah benar mempunyai hubungan kerja sebagai pekerja/buruh pada Perusahaan Tergugat yang beralamat di desa Lematang, Kecamatan Tanjung Bintang Kabupaten Lapung Selatan ;

Nama : Misriyah Wati
Mulai bekerja : 8 – 5 - 2017
Jabatan : Jemur Karet
Masa kerja : 5 tahun
Upah : Rp. 2.645.200/ bulan

Nama : Nizar Fauzi
Mulai bekerja : 8 – 5 - 2017
Jabatan : Drayer
Masa kerja : 5 tahun
Upah : Rp. 2.645.000/ bulan

2. Bahwa Para Penggugat adalah karyawan yang sudah bekerja di Perusahaan Tergugat dengan kondite/ Prestasi kerja yang baik, terbukti dengan masa kerja sebagaimana pada angka 1 tersebut di atas dan telah memberikan keuntungan bagi Tergugat ;
3. Bahwa pada hari Senin tanggal 17 Oktober 2022 pagi Para Penggugat masuk kerja namun sebelum kerja disuruh baris dan diberi pengarahan kepada semua karyawan berkaitan dengan penjelasan Tergugat akan adanya pengurangan dan atau bahasa Tergugat dirumahkan dan akan disampaikan pada jam lima belas/ jam tiga sore namun pada waktu yang sudah disampaikan tidak terlaksana oleh karena banyak barang sehingga baru dilaksanakan pada jam enam sore ;
4. Bahwa pada waktu pulang kerja jam enam sore tersebut Para Karyawan dipanggil sama HRD dan disuruh antrian sekalian dibayar upah/ gaji dan

Halaman 2 dari 41 Putusan Nomor : 9/Pdt.Sus-PHI/2023/PN.Tjk

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

langsung disampaikan bahwa Para Pekerja cukup kerja sampai di sini aja;

5. Bahwa apa yang disampaikan oleh HRD tersebut dan perusahaan tidak memberikan apa-apa kepada Para Pekerja/ Buruh dan juga penjelasan lain lagi tidak ada sama sekali yang menyatakan dirumahkan sebagaimana yang di sampaikan oleh Tergugat pada saat mediasi di Mediator Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Lampung Selatan ;

B. DALAM POKOK PERKARA

1. Bahwa Para Penggugat diberikan Pemutusan Hubungan Kerja oleh Tergugat dengan alasan bahwa perusahaan dalam keadaan yang tidak baik sehingga Para Penggugat dirumahkan dengan alasan yang tidak jelas dan bahkan tidak ada penjelasan terkait hak-hak Para Penggugat selama dirumahkan dan pada saat pemberian upah kerja hari itu penyampaian Tergugat hanya menyampaikan bahwa cukup Para Penggugat kerja sampai disini aja ;
2. Bahwa pada saat penyampaian Tergugat yang menyatakan bahwa perusahaan dalam kondisi yang tidak baik untuk itu Tergugat menyatakan harus ada pengurangan karyawan namun tidak pernah menyatakan bagaimana hak-hak Para Penggugat tersebut ;
3. Bahwa sebenarnya Tergugat memikirkan bahwa Para Penggugat telah bekerja selama ini dan telah memberikan keuntungan bagi Tergugat sehingga perlu untuk diperhatikan terkait hak-haknya apabila Tergugat ingin merumahkan atau memberhentikan Para Penggugat ;
4. Bahwa pada saat mediasi di Mediator Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Lampung Selatan Tergugat menyatakan bahwa Para Penggugat selama bekerja sebagai harian lepas jadi sesuai dengan aturan Para Penggugat tidak berhak untuk mendapat hak apapun dan juga bukan di PHK tetapi dirumahkan selama perusahaan belum normal ;
5. Bahwa sesuai dengan aturan Undang-undang ketenagakerjaan Nomor 13 Tahun 2003 dalam hal merumahkan diri harus ada pembahasan bersama dengan pekerja/ buruh dan bagaimana dengan hak-hak yang harus diterima selama Para Penggugat dirumahkan dan kalau di PHK maka perlu diperhitungkan kompensasi Para Penggugat ;
6. Bahwa Para Penggugat tidak dapat disebut sebagai pekerja harian jadi tidak bisa mendapatkan hak-hak Para Penggugat dikarenakan bahwa Para Penggugat dalam melamar kerja dengan memakai lamaran namun

Halaman 3 dari 41 Putusan Nomor : 9/Pdt.Sus-PHI/2023/PN.Tjk

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 terdapat 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

tidak ada penandatanganan Surat Kontrak Kerja (PKWT) sesuai dengan bunyi Undang-undang Ketenagakerjaan nomor 13 tahun 2003 tersebut sehingga sesuai undang-undang Ketenagakerjaan tersebut berubah menjadi Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT) ;

7. Bahwa selama Para Penggugat bekerja upah yang dibayarkan oleh Tergugat tidak sesuai dengan upah minimum Kabupaten tetapi dibawah standart yaitu tujuh puluh hingga delapan puluh ribu sedangkan UMK Kabupaten Lampung Selatan tahun 2022 sebesar Rp. 2.650.000,-/ bulan (dua juta enam ratus lima puluh ribu rupiah) dan untuk gaji per hari seharusnya Rp. 106.000,- (seratus enam ribu rupiah) per hari namun yang dibayarkan oleh Tergugat adalah Rp. 93.000,- (sembilan puluh tiga ribu rupiah) per hari artinya Tergugat telah melanggar perundang-undangan Ketenagakerjaan Nomor 13 tahun 2003 Pasal 90 ayat (1) dan Pasal 91 ayat (2) tentang upah/ gaji ;
8. Bahwa Tergugat juga dalam memberikan upah lembur tidak sesuai dengan peraturan Undang-undang Ketenagakerjaan Nomor 13 tahun 2003 terkait lembur yang pembayarannya tidak sesuai dengan cara perhitungan yang sudah diatur dalam peraturan tentang ketenagakerjaan;
9. Bahwa Para Penggugat pun selama bekerja tidak pernah mendapatkan BPJS Kesehatan maupun BPJS Ketenagakerjaan sebagai suatu perlindungan kesehatan maupun masa depan pekerja/ buruh sesuai dengan Undang-undang Ketenagakerjaan terkait perlindungan sosial bagi tenaga kerja dan bahkan apa bila pekerja/ buruh ada yang sakit berobat pakai uang sendiri dan tidak diganti oleh Tergugat ;
10. Bahwa alasan Tergugat merumahkan atau mem-PHK Para Penggugat dan sebagian besar pekerja/ buruh namun kenyataannya Tergugat merekrut lagi banyak karyawan untuk bekerja yang bukan pekerja/ buruh yang dirumahkan tersebut artinya alasan Tergugat yang menyatakan bahwa perusahaan dalam kondisi yang tidak sehat pada waktu mediasi di Mediator Dinas Tenaga Kabupaten Lampung Selatan adalah pembohongan ;
11. Bahwa Para Penggugat waktu bekerja tidak ada tanda tangan kontrak baik secara harian lepas maupun secara kontrak waktu tertentu (PKWT) hanya menyerahkan lamaran dan langsung kerja untuk itu dalam Undang – Undang Ketenagakerjaan Nomor 13 Tahun 2003 mengenai hubungan kerja dalam Pasal 51 ayat (1) perjanjian kerja dibuat secara tertulis atau lisan dan Pasal 57 ayat (2) perjanjian kerja untuk waktu tertentu yang

Halaman 4 dari 41 Putusan Nomor : 9/Pdt.Sus-PHI/2023/PN.Tjk



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

dibuat tidak tertulis bertentangan dengan ketentuan sebagai mana dimaksud dalam ayat (1) dinyatakan sebagai perjanjian kerja untuk waktu tidak tertentu (PKWTT) ;

12. Bahwa undang-undang Ketenagakerjaan Nomor 13 Tahun 2003 Pasal 63 ayat (1) dalam hal perjanjian kerja waktu tidak tertentu dibuat secara lisan, maka pengusaha wajib membuat surat pengangkatan bagi pekerja/buruh yang bersangkutan, sehingga jelas bahwa Para Penggugat adalah karyawan tetap/ perjanjian kerja waktu tidak tertentu (PKWTT) yang sistem penggajian/ upah sebagai harian yang dibayarkan/ minggu

13. Bahwa dari hasil uraian yang telah di sampaikan oleh Penggugat di atas, untuk itu Penggugat mengajukan pemutusan hubungan kerja dengan Tergugat dimana Tergugat telah melanggar Undang-Undang Ketenagakerjaan Nomor 13 Tahun 2003 Pasal 51 ayat 1, Pasal 57 ayat 2, Pasal 63 ayat 1, Pasal 88 ayat (3) Pasal 90 ayat (1), Pasal 91 ayat (2) dan KEP. 102/MEN/VI/2004, PP nomor 35 Pasal 28 yang telah dijelaskan oleh Para Penggugat di atas, untuk itu Para Penggugat berhak untuk mendapatkan kompensasi Pesangon sesuai dengan Pasal 156 ;

14. Bahwa Para Penggugat mulai bekerja pertama kali di Perusahaan Tergugat sebagai pekerja yaitu :

1. Misriyah Wati

Mulai kerja 2017

- Masa kerja 5 tahun
- Pesangon : $2 \times 6 \times \text{Rp. } 2.650.200,-$ = Rp. 31,802.400,-
- Uang peng Masa kerja : $2 \times \text{Rp. } 2.650.200,-$ = Rp. 5.300.400,-
- Penggantian hak : $15 \% \times \text{Rp. } 37.102.800,-$ = Rp. 5.565.420,-

2. Nizar Fauzi

Mulai kerja 2017

- Masa kerja 5 tahun
- Pesangon : $2 \times 6 \times \text{Rp. } 2.650.200,-$ = Rp. 31.802.400,-
- Uang peng Masa kerja : $2 \times \text{Rp. } 2.650.200,-$ = Rp. 5.300.400,-
- Penggantian hak : $15 \% \times \text{Rp. } 37.102.800,-$ = Rp. 5.565.420,-

15. Bahwa Para Penggugat berhak mendapatkan kekurangan pembayaran upah yang tidak dibayarkan selama 2 (dua) tahun sesuai dengan peraturan Undang-undang Ketenagakerjaan Nomor 13 tahun 2003 ini dengan perhitungan upah/ bulan :

$2.650.200,-/\text{bln} : 25 \text{ hari} = 106.000,-/\text{hari} - 93.000,-/\text{hari} ;$

Halaman 5 dari 41 Putusan Nomor : 9/Pdt.Sus-PHI/2023/PN.Tjk



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

sehingga kekurangan yang harus di bayarkan oleh Tergugat adalah :
106.000,- - 93.000,- = 13.000 x 600 hari = Rp. 7.800.000,- (tujuh juta delapan ratus ribu rupiah)

16. Bahwa Para Penggugat juga berhak atas Cuti Tahunan yang telah dilalui Penggugat selama bekerja dengan perincian cuti tahun 2021 sebanyak 9 (sembilan) hari dan cuti tahun berjalan 2022 yang telah dilalui Penggugat sebanyak 3 hari kerja jumlah 15 hari sesuai dengan aturan Undang-undang Ketenagakerja No. 13 Tahun 2003 Pasal 79 ayat (2) point c.

Cuti tahunan : $12/25 \times 2.650.200,-$ = Rp. 1.272.000,-

17. Bahwa Para Penggugat juga berhak mendapatkan Upah Proses sesuai dengan aturan Undang-undang Tenaga Kerja No 13 Tahun 2003 Pasal 155 ayat (2) dan putusan Mahkamah Konstitusi MK No. 37/PUU-IX/2011

Upah Proses : $6 \times \text{Rp. } 2.472.200,-$ = Rp. 14.833.200,-

18. Bahwa dari uraian yang telah di sampaikan Para Penggugat diatas maka Penggugat berhak mendapatkan :

1. Misriyah Wati

a. Pesangon : $2 \times 6 \times \text{Rp. } 2.650.200,-$ = Rp. 31.802.400,-

b. Uang peng Masa kerja : $2 \times \text{Rp. } 2.650.200,-$ = Rp. 5.300.400,-

c. Penggantian hak : $15 \% \times \text{Rp. } 34.610.800,-$ = Rp. 5.191.620,-

d. Cuti tahunan : $12/25 \times 2.650.200$ = Rp. 1.272.000,-

e. Kekurangan upah : $13.000 \times 600 \text{ hari}$ = Rp. 7.800.000,-

f. Upah Proses : $6 \times \text{Rp. } 2.653.000,$ = Rp. 15.901.200,-

Jumlah = Rp. 67.267.620,-

2. Nizar Fauzi

a. Pesangon : $2 \times 6 \times \text{Rp. } 2.650.200,-$ = Rp. 31.802.400,-

b. Uang peng Masa kerja : $2 \times \text{Rp. } 2.650.200,-$ = Rp. 5.300.400,-

c. Penggantian hak : $15 \% \times \text{Rp. } 34.610.800,-$ = Rp. 5.191.620,-

d. Cuti tahunan : $15/25 \times 2.650.200$ = Rp. 1.590.000,-

e. Kekurangan upah : $13.000 \times 600 \text{ hari}$ = Rp. 7.800.000,-

f. Upah Proses : $6 \times \text{Rp. } 2.650.200,$ = Rp. 15.901.200,-

Jumlah = Rp. 67.585.000,-

Grand Total Jumlah = Rp. 134.852.620,-

(seratus tiga puluh empat juta delapan ratus lima puluh dua ribu enam Ratus dua puluh rupiah)

I. MOHON PUTUSAN SELA :

Halaman 6 dari 41 Putusan Nomor : 9/Pdt.Sus-PHI/2023/PN.Tjk



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Bahwa atas tindakan Tergugat yang melakukan Pelanggaran terutama melanggar aturan Undang-undang tenaga kerja dan Peraturan Pemerintah sebagaimana disebutkan dalam point 12 (dua belas) di atas maka berdasarkan Pasal 96 UU Nomor : 02 Tahun 2004 tentang PPHI, mohon Hakim Pengadilan Hubungan Industrial menjatuhkan Putusan Sela yang isinya memerintahkan Tergugat membayar secara tunai seluruh Upah Penggugat yaitu Rp. 2.645.000,- x 12 bulan = Rp. 29.666.400,- sampai dengan adanya putusan hukum berkekuatan tetap mengenai perkara ini ;

II. PERMOHONAN UANG PAKSA (*DWANGSOM*) :

Bahwa oleh karena Gugatan Penggugat telah memiliki dasar hukum yang kuat, mohon kiranya dengan kerendahan hati agar sudihlah kiranya Majelis Hakim Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Kelas IA Tanjung Karang, Yang memeriksa, mengadili dan memutus perkara ini untuk memerintahkan kepada Tergugat agar membayar uang paksa (*dwangsom*) sebesar Rp. 1.000.000 (satu juta rupiah) perhari kepada Para Penggugat untuk setiap hari keterlambatan terhitung sejak 14 (empat belas) hari kalender sejak putusan ini dikabulkan

III. PETITUM :

Berdasarkan seluruh uraian-uraian, dalil-dalil dan ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku sebagaimana Penggugat terangkan tersebut diatas, maka sudah sepatutnya kiranya Majelis Hakim Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Kelas IA Tanjungkarang yang memeriksa perkara ini untuk dapat menjatuhkan amar putusan sebagai berikut :

DALAM POKOK PERKARA

1. Mengabulkan Gugatan Para Penggugat untuk seluruhnya ;
 2. Tergugat telah melanggar Undang-Undang Ketenagakerjaan Nomor 13 Tahun 2003 Pasal 51 ayat 1, Pasal 57 ayat 2, Pasal 63 ayat 1, Pasal 88 ayat (3), Pasal 90 ayat (1), Pasal 91 ayat (2) dan KEP. 102/MEN/VI/2004, PP Nomor 35 Pasal 28 yang telah dijelaskan oleh Para Penggugat di atas, untuk itu Para Penggugat berhak untuk mendapatkan kompensasi Pesangon sesuai dengan Pasal 156 ;
 3. Pesangon, Uang Penghargaan masa kerja, pengantian hak, sisa Cuti tahun 2021 dan cuti berjalan tahun 2022, kekurangan upah selama 2 tahun (600 hari) dan Upah Proses :
1. Misriah Wati

Halaman 7 dari 41 Putusan Nomor : 9/Pdt.Sus-PHI/2023/PN.Tjk



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

a. Pesangon	: 2 x 9 x Rp. 2.650.200,-	= Rp. 31.802.400,-
b. Uang peng Masa kerja	: 2 x Rp. 2.650.200,-	= Rp. 5.300.400,-
c. Pengantian hak	: 15 % x Rp.34.610.800,-	= Rp. 5.191.620,-
d. Cuti tahunan	: 12/25 x 2.650.200	= Rp. 1.272.000,-
e. Kekurangan upah	: 13.000 x 600 hari	= Rp. 6.500.000,-
f. Upah Proses	: 6 x Rp. 2.653.000,	= Rp. 13.251.000,-
Jumlah		= Rp. 63.317.420,-

2. Nizar Fauzi

a. Pesangon	: 2 x 6 x Rp. 2.650.200,-	= Rp. 31.802.400,-
b. Uang peng Masa kerja	: 2 x Rp. 2.650.200,-	= Rp. 5.300.400,-
c. Pengantian hak	: 15 % x Rp.37.102.800,-	= Rp. 5.191.620,-
d. Cuti tahunan	: 15/25 x 2.650.200	= Rp. 1.590.000,-
e. Kekurangan upah	: 13.000 x 600 hari	= Rp. 7.800.000,-
f. Upah Proses	: 6 x Rp. 2.650.200,	= Rp. 15.901.200,-
Jumlah		= Rp. 67.585.000,-
Grand Total Jumlah		= Rp 134.852.620,-

(seratus tiga puluh empat juta delapan ratus lima puluh dua ribu enam ratus dua puluh rupiah)

4. Menghukum Tergugat membayar biaya perkara ;

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

Menimbang, bahwa pada persidangan yang telah ditentukan hadir Kuasa Para Penggugat dan Kuasa Tergugat ;

Menimbang, bahwa sesuai dengan ketentuan Pasal 154 ayat (1) RBg, Majelis Hakim telah berusaha mendamaikan kedua belah pihak, akan tetapi tidak berhasil, sehingga pemeriksaan perkara dilanjutkan dengan pembacaan gugatan yang keseluruhan isinya dipertahankan oleh Penggugat ;

Menimbang, bahwa terhadap gugatan Penggugat tersebut Tergugat memberikan jawaban pada tanggal 25 Mei 2023, yang pada pokoknya sebagai berikut :

DALAM POKOK PERMASALAHAN

1. Bahwa semua Para Penggugat berstatus Pekerja Harian Lepas, karena dalam 1 (satu) bulan bekerja tidak lebih dari 21 hari kerja walaupun mereka (Para Penggugat) sudah bekerja beberapa tahun akan tetapi keluar masuk dari PT. Rubber Jaya Lampung ;

Halaman 8 dari 41 Putusan Nomor : 9/Pdt.Sus-PHI/2023/PN.Tjk



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

2. Bahwa Para Penggugat telah bekerja dengan kondite/ prestasi kerja yang baik, adalah tidak benar karena faktanya Para Pekerja tidak disiplin dan sering kali tidak masuk kerja tanpa alasan ; (data terlampir);
3. Bahwa tidaklah benar Para Penggugat menyampaikan kalau Tergugat melakukan pengurangan pekerja, yang benar adalah karena kondisi perusahaan yang tidak beroperasi secara maksimal maka harus melakukan upaya efisiensi dengan merumahkan sebagian pekerja ;
4. Bahwa apa yang disampaikan oleh Para Penggugat terkait pernyataan HRD tidaklah benar, yang benar adalah penegasan bahwa untuk sementara waktu karena kondisi perusahaan yang tidak optimal sebagian Para Pekerja dirumahkan ;
5. Bahwa benar apa yang disampaikan Para Penggugat atas tindakan merumahkan oleh pihak HRD belum membicarakan hak dan kewajiban atas merumahkan oleh karena itu permasalahan sampai ke Dinas Tenaga Kerja Lampung Selatan dan dilakukan mediasi oleh Mediator Hubungan Industrial Dinas Tenaga Kerja Lampung Selatan berkaitan dengan perselisihan hak atas merumahkan pekerja bukan perselisihan PHK ;

I. DALAM POKOK PERKARA

1. Bahwa Para Penggugat menyampaikan telah di PHK adalah tidak benar, baik Manajemen PT. Rubber Jaya Lampung ataupun Pihak HRD tidak pernah menyatakan melakukan PHK terhadap Para Penggugat, Pihak Tergugat menyampaikan kepada Para Penggugat dirumahkan ;
2. Bahwa Para Penggugat menyatakan bahwa Tergugat melakukan pengurangan karyawan adalah tidak benar karena tanpa didukung baik keterangan tertulis maupun bukti-bukti lain. Tergugat menyampaikan harus merumahkan sebagian karyawan akan tetapi benar belum membahas antara hak-hak karyawan atas tindakan merumahkan karyawan tersebut ;
3. Bahwa atas merumahkan karyawan tersebut belum membahas atas hak-hak Para Penggugat, namun yang terjadi bahwa Para Penggugat langsung tidak bersedia untuk bekerja dan bahkan Tergugat meminta agar Para Penggugat untuk bekerja lagi akan tetapi Para Penggugat tidak bersedia dan menyampaikan permasalahan tersebut kepada Dinas Tenaga Kerja Lampung Selatan ;
4. Bahwa benar Tergugat menyampaikan pada pertemuan mediasi, telah merumahkan karyawan dan karena mereka Para Penggugat statusnya adalah Harian Lepas maka tidak berhak atas upah selama dirumahkan (Asas No Work No Pay) ;

Halaman 9 dari 41 Putusan Nomor : 9/Pdt.Sus-PHI/2023/PN.Tjk

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

5. Bahwa benar berdasarkan Undang-Undang No.13 tahun 2003 yang telah diubah dengan UU No. 6 tahun 2003 tentang Cipta Kerja dalam hal merumahkan pekerja wajib dibicarakan antara pihak Pengusaha dan Pekerja sebagaimana diatur dalam Surat Edaran Menaker No.05 tahun 1998. Akan tetapi belum melakukan pembahasan atas hak merumahkan justru Para Penggugat melakukan aksi/ demo didepan perusahaan dan permasalahan langsung dibawa/ diadukan ke Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Lampung Selatan ;
6. Bahwa berkaitan dengan status Harian Lepas bagi Para Penggugat, memang tidak ada perjanjian secara tertulis, karena faktanya selama 1 (satu) bulan Para Pekerja bekerja tidak lebih dari 21 (dua puluh satu hari) kerja, kemudian setiap periode bekerja tidak lebih dari 3 (tiga) bulan, dan periode tersebut tidak terus menerus tetapi putus nyambung-putus nyambung dan itu berlangsung dari tahun ke tahun dan tidak pernah ada komplain dari Para Penggugat ;
7. Bahwa Para Penggugat menerima upah tidak sesuai dengan upah minimal Kabupaten tidak bisa disampaikan dalam gugatan pada PHI karena hal tersebut merupakan pelanggaran hak normatif, apabila memang benar adanya, merupakan wewenang Pegawai Pengawas Ketenagakerjaan untuk dilakukan pembinaan dan penindakan sesuai peraturan perundangan pidana pada bidang ketenaga kerjaan ;
8. Bahwa terkait mengenai upah lembur, hal ini harus ada pembuktian secara rinci terkait pelaksanaan upah lembur dan hal ini juga merupakan hal-hal yang bersifat hukum pidana di bidang ketenaga kerjaan yang tidak perlu di bawa pada persidangan PHI ;
9. Bahwa keterkaitan dengan hal-hal atau BPJS kesehatan dan ketenaga kerjaan semestinya tidak diajukan dalam gugatan PHI dan hal ini akan menjadi perhatian kami selaku Tergugat akan tetapi pembahasan dan pelaksanaan diluar ranah PHI ;
10. Bahwa terkait dengan apa yang disampaikan oleh Para Penggugat mengenai perumahan karyawan adalah tidak benar, hal ini merupakan penyampaian informasi yang mengada-ada oleh karenanya patut dikesampingkan ;
11. Bahwa terkait dengan pernyataan Para Penggugat terhadap berlakunya Pasal 51 dan 57 Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tidak beralasan karena Para Penggugat bekerja dengan status harian lepas, walaupun berlangsung lama akan tetapi keluar masuk bekerja maupun masa kerjanya tidak terus menerus ;

Halaman 10 dari 41 Putusan Nomor : 9/Pdt.Sus-PHI/2023/PN.Tjk



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

12. Bahwa Tergugat tegaskan kembali bahwa status Para Penggugat adalah Pekerja Harian Lepas oleh karenanya Tergugat tidak melakukan pengangkatan secara tertulis, dan faktanya mereka Para Penggugat bekerja tidak terus menerus ;
13. Bahwa Pengajuan PHK yang diajukan oleh Para Penggugat tidaklah berdasarkan atas ketentuan hukum yang berlaku karena permasalahan pokok dan timbul permasalahan ini adalah Tergugat merumahkan karyawan bukan melakukan PHK, Para Penggugat/ Pekerja Harian Lepas dapat melakukan permohonan/ permintaan PHK (Pemutusan Hubungan Kerja) dari tempat dia bekerja kepada Pengadilan Hubungan Industrial apabila memenuhi ketentuan/ syarat-syarat yang diatur dalam Undang Undang No.13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang telah dirubah dengan Undang Undang No.6 tahun 2023 tentang Cipta Kerja Jo. Peraturan Pemerintah No.35 tahun 2021 Pasal 36 huruf g, sedangkan dalam hal ini Tergugat tidak melakukan hal-hal sebagaimana tersebut dalam disebutkan dalam Peraturan Pemerintah No.35 tahun 2021 Pasal 36 huruf g dan oleh karenanya permintaan Para Penggugat untuk di PHK sepatutnya haruslah ditolak atau setidaknya tidak dapat diterima ;
14. Bahwa alasan pernyataan yang disampaikan oleh Para Penggugat mulai point 14 s/d point 18 tidak berdasar dan tidak ada hubungan dengan perselisihan yang terjadi, kami menegaskan perselisihan yang terjadi saat ini adalah perselisihan Hak bukan perselisihan PHK sehingga dalil-dalil, alasan-alasan serta tuntutan Para Penggugat mohon dinyatakan ditolak seluruhnya, karena tidak berhubungan dengan adanya perselisihan hak ;

II. DALAM REKONPENSI

1. Bahwa Tergugat dalam konpensi dengan ini mengajukan gugatan Rekonpensi sehingga Tergugat dalam Konpensi mohon disebut sebagai Penggugat Rekonpensi sedangkan Para Penggugat dalam Konpensi mohon disebut sebagai Para Tergugat Rekonpensi ;
2. Bahwa semua uraian Tergugat Konpensi dalam jawaban konpensi tersebut diatas mohon dianggap termuat dan terbaca kembali dalam bab Rekonpensi ini sebagai alasan gugatan Rekonpensi ;
3. Bahwa alasan gugatan Para Penggugat Konpensi yang memohon untuk diberlakukan ketentuan PHK sebagaimana tersebut diatas ternyata tidak mempunyai dasar hukum karena Pihak Penggugat Rekonpensi tidak melakukan hal-hal yang diatur dalam Pasal 36 huruf g Peraturan Pemerintah No.35 tahun 2021 yang sekarang menjadi Undang Undang No.6 tahun 2023 tentang Cipta Kerja, sehingga sikap Para Penggugat

Halaman 11 dari 41 Putusan Nomor : 9/Pdt.Sus-PHI/2023/PN.Tjk

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

Konpensi/ Para Tergugat Rekonpensi yang memohon diberlakukannya ketentuan PHK terhadap mereka harus dipandang sebagai Permohonan Pengunduran Diri ;

4. Bahwa oleh karena sikap Para Tergugat Rekonpensi yang identik dengan keinginan untuk mengundurkan diri dari pekerjaannya sebagai Pekerja Harian Lepas PT. Rubber Jaya Lampung yang beralamat Jalan Ir. Sutami Desa Lematang, Kecamatan Tanjung Bintang, Kabupaten Lampung Selatan. maka mohon terhadap Para Tergugat Rekonpensi dinyatakan telah mengundurkan diri secara sukarela dari pekerjaannya sebagai Pekerja Harian Lepas PT. Rubber Jaya Lampung dengan segala akibat hukumnya ;
5. Bahwa oleh karena gugatan rekonpensi telah memiliki alasan hukum yang kuat dan benar mohon dapat dikabulkan ;

TENTANG PUTUSAN SELA

Berdasarkan Undang-Undang No. 2 tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial pada Pasal 1, bahwa perselisihan hubungan industrial ada 4 jenis perselisihan yaitu : Perselisihan Hak, Perselisihan Kepentingan, Perselisihan PHK dan Perselisihan antar serikat pekerja dalam satu perusahaan, sebagaimana diperjelas dalam Pasal 2 dalam Undang Undang No.2 tahun 2004.

Atas dasar hal tersebut, pada saat penyelesaian ditingkat mediasi secara tegas bahwa Mediator menyatakan Penyelesaian Mediasi tersebut terkait penyelesaian hak yang tertuang dalam anjuran Mediator pada Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Lampung Selatan Nomor : 568/774/IV.07/XII/2022 tanggal 19 Desember 2022, dan dalam gugatan Para Penggugat mengajukan gugatan PHK (Pemutusan Hubungan Kerja) oleh karena Tergugat menolak maka sudah sepatutnya Majelis Hakim Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Lampung Selatan yang memeriksa perkara menolak permohonan Para Penggugat terkait Putusan Sela ;

TENTANG PERMOHONAN UANG PAKSA (DWANGSOM)

Bahwa terkait permohonan atas uang paksa, kami selaku Tergugat menolak dan sepatutnya Majelis Hakim PHI pada Pengadilan Negeri Lampung Selatan menolak karena tidak ada dasar hukum atas pelaksanaan Dwangsom dalam perkara PHI berdasarkan Undang Undang No.2 tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.

Halaman 12 dari 41 Putusan Nomor : 9/Pdt.Sus-PHI/2023/PN.Tjk



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Bahwa berkaitan dengan dalil-dalil, alasan dan pertimbangan hukum yang tidak berdasar, dimana Para Penggugat telah melakukan gugatan yang tidak sesuai dengan fakta dan peristiwa yang terjadi sejak penyelesaian Bipartit dan Mediasi yang membahas perselisihan hak kemudian Para Penggugat mengajukan gugatan mengenai PHK, maka gugatan Para Penggugat mohon dinyatakan ditolak untuk seluruhnya ;

Bahwa berdasarkan semua uraian tersebut diatas, mohon Majelis Hakim Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Lampung Selatan berkenan untuk menjatuhkan putusan dalam perkara ini sebagai berikut :

DALAM KOMPENSI :

1. Menolak seluruhnya gugatan Para Penggugat ;
2. Menyatakan gugatan Para Penggugat tidak sesuai dengan mekanisme yang diatur dalam Undang Undang No. 2 tahun 2004 sebagai dasar beracara dalam perselisihan hubungan industrial ;
3. Menghukum Penggugat membayar biaya perkara ;

DALAM REKONPENSI :

1. Mengabulkan gugatan Penggugat Rekonpensi untuk seluruhnya ;
2. Menyatakan Para Tergugat Rekonpensi telah mengundurkan diri sebagai Pekerja Harian Lepas dari Penggugat Rekonpensi dari PT. Rubber Jaya Lampung dengan segala akibat hukumnya ;

DALAM KOMPENSI DAN REKONPENSI :

- Menghukum Para Penggugat Kompensi/ Para Tergugat Rekonpensi untuk membayar biaya yang timbul dalam perkara ini ;

Apabila Majelis Hakim berpendapat lain mohon diberikan putusan yang seadil-adilnya berdasarkan peraturan perundang undangan yang berlaku.

Menimbang, bahwa Penggugat mengajukan Replik secara tertulis pada tanggal 9 Juni 2023 sedangkan Tergugat mengajukan Duplik secara tertulis pada tanggal 15 Juni 2023 serta untuk singkatnya dianggap termuat dalam putusan ini ;

Menimbang, bahwa untuk menguatkan dalil-dalil gugatannya, Para Penggugat dipersidangan mengajukan bukti surat bertanda P-1 s/d P-3 sebagai berikut :

1. Fotokopi dari Fotokopi yang dilegalisir Anjuran Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi, yang diberi tanda P-1 ;
2. Fotokopi dari fotokopi Slip Gaji Misriyah Watil, yang diberi tanda P-2a ;

Halaman 13 dari 41 Putusan Nomor : 9/Pdt.Sus-PHI/2023/PN.Tjk



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

3. Fotokopi dari fotokopi Slip Gaji Nizar Fauzi yang diberi tanda P-2b ;
4. Fotokopi dari Undang-undang Ketenagakerjaan No. 13 Tahun 2003 halaman 170 s/d halaman 175, yang diberi tanda P-3 ;

Menimbang, bahwa bukti-bukti foto copy surat tersebut telah bermaterai cukup dan telah ditunjukkan serta dicocokkan dengan aslinya, kecuali P-3 foto copy dari file dan Undang-Undang Ketenagakerjaan tidak ada aslinya ;

Menimbang, bahwa untuk mempertahankan dalil sangkalannya Tergugat dipersidangan mengajukan bukti surat bertanda T-1 s/d T-4a sebagai berikut :

1. Foto copy Absensi sidik Jari atas Nama Misriyah Wati Periode bulan Januari sampai dengan bulan Oktober tahun 2022 di PT. Rubber Jaya Lampung, selanjutnya diberi tanda T-1 ;
2. Foto copy Absen sidik jari Misriyah Wati bulan Januari sampai dengan April, selanjutnya diberi tanda T-2a ;
3. Foto copy , Absen sidik jari Misriyah Wati bulan Mei sampai dengan Juni selanjutnya diberi tanda T-2b ;
4. Foto copy Absen sidik jari Misriyah Wati bulan Juli sampai dengan Oktober, selanjutnya diberi tanda T-2c ;
5. Foto copy Bukti Absensi sidik Jari atas nama Arul periode bulan Januari sampai dengan bulan Oktober, selanjutnya diberi tanda T-3 ;
6. Foto copy Absen sidik jari Nizar Fauzi bulan Januari sampai dengan April, selanjutnya diberi tanda T-4a ;
7. Foto copy Absen sidik jari Nizar Fauzi bulan Mei sampai dengan Agustus, selanjutnya diberi tanda T-4b ;
8. Foto copy Absen sidik jari Nizar Fauzi bulan September sampai dengan Oktober, selanjutnya diberi tanda T-4c ;

Menimbang, bahwa bukti-bukti foto copy surat tersebut telah bermaterai cukup dan telah ditunjukkan serta dicocokkan dengan aslinya, kecuali bukti T-1, T-2a, T-2b, T-2c, T-3 dan T-4a, T-4b, T-4c print out tanpa diperlihatkan aslinya ;

Menimbang, bahwa untuk menguatkan dalil gugatannya, Para Penggugat telah pula mengajukan 2 (dua) orang saksi yaitu : 1. **MUZALIM** dan 2. **ARUL** yang kesemuanya memberikan keterangan di persidangan dibawah sumpah ;

1. Saksi **MUZALIM**, pada pokoknya memberikan keterangan sebagai berikut :
 - Bahwa Saksi kenal dengan Penggugat dan Saksi tahu dengan Tergugat ;
 - Bahwa Para Penggugat sebagai buruh harian ;

Halaman 14 dari 41 Putusan Nomor : 9/Pdt.Sus-PHI/2023/PN.Tjk



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

- Bahwa gajinya dibayar per minggu ;
 - Bahwa Saksi bagian jemur karet ;
 - Bahwa bagian pengawas bernama Pak Budi ;
 - Bahwa yang di PHK jumlah semuanya ada 48 (empat puluh delapan) orang ;
 - Bahwa Para Penggugat masuk bekerja tahun 2017 ;
 - Bahwa THR tidak sama jumlahnya berbeda-beda ;
 - Bahwa kalau karyawan sakit tidak dibayarkan ;
 - Bahwa Saksi masuk kerja tahun 2019 ;
 - Bahwa Saksi kenal dengan Para Penggugat ;
 - Bahwa Saksi kenal dengan Para Penggugat karena satu tim kerja ;
 - Bahwa Para Penggugat bagian dari jemur karet ;
 - Bahwa Saksi juga bertugas bagian jemur karet ;
 - Bahwa Para Penggugat di PHK tanggal 17 Oktober 2022 ;
 - Bahwa sebelum PHK di briefing dahulu ;
 - Bahwa yang beritahu PHK Pengawas yaitu Pak Budi ;
 - Bahwa HRD bernama Pak Joni ;
 - Bahwa setahu Saksi waktu itu ada 4 (empat) orang yang di PHK bagian Saksi ;
 - Bahwa kalau bagian lain Saksi tidak tahu ;
 - Bahwa tidak ada fasilitas yang diberikan ;
 - Bahwa sepatu bot beli sendiri ;
 - Bahwa Saksi masuk kerja hanya membawa handphone ;
 - Bahwa pada saat brifing Pak Budi yang menyampaikan ;
2. Saksi **ARUL**, pada pokoknya memberikan keterangan sebagai berikut :
- Bahwa pada saat brifing Pak Budi yang menyampaikan ;
 - Bahwa Saksi kenal dengan Penggugat dan Saksi tahu dengan Tergugat;
 - Bahwa yang demo Saksi tidak tahu ada berapa orang ;
 - Bahwa Saksi tidak tahu siapa yang koordinir demo tersebut ;
 - Bahwa pada saat covid masih bekerja ;
 - Bahwa Saksi tidak tahu alasan Para Penggugat di PHK ;
 - Bahwa kalau setahu Saksi umur Para Penggugat sudah tua ;
 - Bahwa tidak ada surat PHK nya ;
 - Bahwa Hanya disampaikan saja ;
 - Bahwa karet 1 (satu) ton perhari tercapai semua ;
 - Bahwa gajinya Rp. 93.000,00 (sembilan puluh tiga ribu rupiah) per harinya ;

Halaman 15 dari 41 Putusan Nomor : 9/Pdt.Sus-PHI/2023/PN.Tjk



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

- Bahwa kerja dari jam 07.00 wib pagi sampai dengan 16.00 wib sore ;
- Bahwa lembur perjam nya Rp. 10.000,00 (sepuluh ribu rupiah) ;
- Bahwa biasanya lembur 2 (dua) jam ;
- Bahwa pada waktu itu ada demo ;
- Bahwa pada saat itu Saksi tidak ikut demo ;
- Bahwa alasan PHK karena perusahaan dalam keadaan genting ;
- Bahwa yang Saksi ketahui 1 (satu) hari perusahaan menghasilkan 1 (satu) ton karet ;
- Bahwa dalam 1 (satu) minggu kami bekerja 4 (empat) hari ;
- Bahwa diperusahaan tidak ditempel peraturan-peraturan perusahaan ;
- Bahwa yang ditempel hanya dilarang merokok ;
- Bahwa Saksi masuk 4 (empat) hari dalam seminggu ;
- Bahwa Perusahaan memberikan brifing pada waktu itu ;
- Bahwa Brifing dilakukan tanggal 17 Oktober 2022 ;

Menimbang, bahwa untuk menguatkan dalil jawabannya, Tergugat telah pula mengajukan 2 (dua) orang saksi yaitu : 1. **FIKRI YADI** dan 2. **HERI TAMTOMO** yang kesemuanya memberikan keterangan di persidangan dibawah sumpah ;

1. Saksi **FIKRI YADI**, pada pokoknya memberikan keterangan sebagai berikut :

- Bahwa Saksi menjabat sebagai Kepala Desa dari Tahun 2019 sampai dengan sekarang ;
- Bahwa Saksi tidak mengetahui masalah perusahaan sampai karyawannya di PHK ;
- Bahwa perekrutan Karyawan Tergugat tidak dilakukan melalui Saksi selaku Kepala Desa namun saya pernah bertemu dengan warga Saksi yang mengatakan bahwa sedang ada orasi di tempat Tergugat yang dilakukan oleh karyawan Tergugat, berdasarkan informasi tersebut Saksi langsung ke lokasi Tergugat dan melihat 20 (dua puluh) sampai 30 (tiga puluh) orang yang sedang melakukan orasi ;
- Bahwa saat Saksi menanyakan kepada karyawan Tergugat tersebut, mereka menjelaskan bahwa orang tersebut terjadi karena ada karyawan Tergugat yang di PHK dan akibat dari Karyawan yang di PHK tersebut maka karyawan yang tetap bekerja di tempat Tergugat tugasnya menjadi lebih berat sehingga Para karyawan Tergugat yang masih bekerja menginginkan untuk karyawan yang di PHK dapat dipekerjakan kembali ;
- Bahwa setelah itu Saksi mengatakan kepada Para Karyawan Tergugat "apabila kalian merasa pekerjaan tersebut berat maka lebih jangan

Halaman 16 dari 41 Putusan Nomor : 9/Pdt.Sus-PHI/2023/PN.Tjk

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

dikerjakan karena kalian disini digaji sesuai dengan kemampuan kalian dan kalian saat ini tetap saja bekerja dan biar saya selaku Kepala Desa daerah sini yang menemui pihak perusahaan” ;

- Bahwa setelah orasi Para karyawan Tergugat ada yang tetap bekerja namun ada juga yang tidak mau bekerja lagi dan Para karyawan mematikan mesin sehingga perusahaan tidak dapat berjalan ;
- Bahwa dari kejadian tersebut pihak perusahaan menanyakan kepada Saksi apa yang sebaiknya dilakukan namun Saksi mengatakan hal tersebut bukanlah wewenang Saksi, setelah itu pihak perusahaan meminta Saksi untuk mencarikan warga Saksi yang bisa bekerja dan dari situlah Saksi bisa memasukkan warga Saksi untuk bekerja di tempat Tergugat ;
- Bahwa benar, pihak perusahaan telah mengeluarkan pegawai lama kemudian merekrut pegawai baru namun pegawai baru tersebut bukanlah pegawai Tergugat yang telah di PHK ;
- Bahwa alasannya karena pada saat itu Saksi pernah diminta oleh perusahaan untuk bisa dicarikan orang yang mau bekerja ;
- Bahwa untuk karyawan yang sudah di PHK oleh Tergugat sudah tidak direkrut lagi oleh Tergugat ;
- Bahwa Saksi tidak terikat dengan perusahaan karena bukan karyawan Tergugat Saksi hanya diminta tolong dari pihak Tergugat untuk mencari pekerja yang mau bekerja dengan Tergugat ;
- Bahwa setahu Saksi karyawan yang dicari oleh Tergugat adalah karyawan lepas yang dimana gajinya dibayar per hari namun diambilnya per minggu ;
- Bahwa Saksi tidak mengetahui fasilitas apa saja yang diberikan oleh Tergugat kepada karyawannya ;
- Bahwa Identitas yang Saksi berikan kepada Tergugat terkait Para calon pekerja adalah berupa surat lamaran dari calon pekerja ;
- Bahwa Saksi menawarkan pekerjaan kepada warga melalui grup WA ;
- Bahwa yang Saksi tahu gaji karyawan 1 (satu) hari Rp. 97.000,00 (sembilan puluh tujuh ribu rupiah) ;
- Bahwa Saksi tidak menanyakan alasan karyawan di rumahkan ;
- Bahwa Saksi belum tahu apa yang terjadi ;
- Bahwa pada saat Saksi nego dengan perusahaan tiba-tiba besoknya mati mesin ;

Halaman 17 dari 41 Putusan Nomor : 9/Pdt.Sus-PHI/2023/PN.Tjk



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

- Bahwa beberapa bulan terakhir kemarin, ada warga yang menghadap Saksi sambil menangis dan membawa anak-anaknya mohon untuk bekerja kembali dan menyesal telah ikut orasi ;
 - Bahwa perusahaan sudah tidak mau menerima lagi karyawan yang sudah di PHK ;
 - Bahwa pada saat warga Saksi tanya apa alasan di PHK, mereka menjawab soal pekerjaan yang terlalu berat ;
 - Bahwa pada saat itu yang di PHK minta di pekerjakan kembali dan tidak mau lembur ;
 - Bahwa mati mesin hanya 1 (satu) hari ;
 - Bahwa karyawan tidak bekerja lagi ;
 - Bahwa karyawan tidak bekerja karena mogok ;
 - Bahwa Saksi hanya buat list siapa saja yang berminat kerja ;
2. Saksi **HERI TAMTOMO**, pada pokoknya memberikan keterangan sebagai berikut :
- Bahwa Saksi kenal dengan Penggugat dan Tergugat ;
 - Bahwa Saksi mengetahui PT. Rubber Jaya Lampung, karena perusahaan tersebut disebelah kantor Saksi ;
 - Bahwa terkait hal tersebut saat kejadian saya tidak ada di lokasi namun yang Saksi ketahui karena Tergugat bangkrut maka karyawan dipulangkan tetapi karyawan tidak mau ;
 - Bahwa pada saat itu Saksi di telepon Pak Fikri disuruh kerumahnya. Setelah Saksi kerumah Pak Fikri saya diajak Pak Fikri datang ke PT. Rubber Jaya Lampung ;
 - Bahwa Saksi disuruh pimpinan perusahaan mencari karyawan baru dan waktu itu Saksi menawarkan warga Saksi, dan ada 28 (dua puluh delapan) orang yang bersedia tetap 28 (dua puluh delapan) orang itu tidak bertahan tinggal 1 (satu) orang yang bertahan masih bekerja ;
 - Bahwa Perusahaan tersebut bergerak dalam bidang pengolahan karet ;
 - Bahwa menurut keterangan dari warga Saksi gaji yang diberikan sudah sesuai dengan yang diterima oleh warga Saksi hanya saja warga Saksi mengeluhkan mengenai beban kerja yang ditanggung oleh Para karyawan Tergugat ;
 - Bahwa Saksi tidak terikat dengan perusahaan karena bukan karyawan Tergugat ;
 - Bahwa beban kerja di perusahaan tersebut lumayan berat ;

Halaman 18 dari 41 Putusan Nomor : 9/Pdt.Sus-PHI/2023/PN.Tjk



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Menimbang, bahwa baik Para Penggugat maupun Tergugat telah mengajukan Kesimpulan pada tanggal 8 Agustus 2023 ;

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 HUKUMNYA

DALAM KONVENSI :

Menimbang, bahwa maksud dan tujuan gugatan Para Penggugat adalah sebagaimana diuraikan dalam gugatan Para Penggugat tersebut diatas;

Menimbang, bahwa Para Penggugat pada pokoknya telah mendalilkan hal-hal sebagai berikut :

1. Bahwa pada hari Senin tanggal 17 Oktober 2022 pagi Para Penggugat masuk kerja namun sebelum kerja disuruh baris dan diberi pegarahan kepada semua karyawan berkaitan dengan penjelasan Tergugat akan adanya pengurangan dan atau bahasa Tergugat dirumahkan dan akan disampaikan pada jam lima belas/ jam tiga sore namun pada waktu yang sudah disampaikan tidak terlaksana oleh karena banyak barang sehingga baru dilaksanakan pada jam enam sore ;
2. Bahwa pada waktu pulang kerja jam enam sore tersebut Para Karyawan dipanggil sama HRD dan disuruh antrian sekalian dibayar upah/ gaji dan langsung disampaikan bahwa Para Pekerja cukup kerja sampai di sini aja ;
3. Bahwa apa yang disampaikan oleh HRD tersebut dan perusahaan tidak memberikan apa-apa kepada Para Pekerja/ Buruh dan juga penjelasan lain lagi tidak ada sama sekali yang menyatakan dirumahkan sebagaimana yang di sampaikan oleh Tergugat pada saat mediasi di Mediator Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Lampung Selatan ;
4. Bahwa Para Penggugat diberikan Pemutusan Hubungan Kerja oleh Tergugat dengan alasan bahwa perusahaan dalam keadaan yang tidak baik sehingga Para Penggugat dirumahkan dengan alasan yang tidak jelas dan bahkan tidak ada penjelasan terkait hak-hak Para Penggugat selama dirumahkan dan pada saat pemberian upah kerja hari itu

Halaman 19 dari 41 Putusan Nomor : 9/Pdt.Sus-PHI/2023/PN.Tjk



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

penyampaian Tergugat hanya menyampaikan bahwa cukup Para Penggugat kerja sampai disini aja ;

5. Bahwa pada saat penyampaian Tergugat yang menyatakan bahwa perusahaan dalam kondisi yang tidak baik untuk itu Tergugat menyatakan harus ada pengurangan karyawan namun tidak pernah menyatakan bagaimana hak-hak Para Penggugat tersebut ;
6. Bahwa pada saat mediasi di Mediator Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Lampung Selatan Tergugat menyatakan bahwa Para Penggugat selama bekerja sebagai harian lepas jadi sesuai dengan aturan Para Penggugat tidak berhak untuk mendapat hak apapun dan juga bukan di PHK tetapi dirumahkan selama perusahaan belum normal ;
7. Bahwa Para Penggugat tidak dapat disebut sebagai pekerja harian jadi tidak bisa mendapatkan hak-hak Para Penggugat dikarenakan bahwa Para Penggugat dalam melamar kerja dengan memakai lamaran namun tidak ada penandatanganan Surat Kontrak Kerja (PKWT) sesuai dengan bunyi Undang-undang Ketenagakerjaan nomor 13 tahun 2003 tersebut sehingga sesuai undang-undang Ketenagakerjaan tersebut berubah menjadi Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT) ;
8. Bahwa alasan Tergugat merumahkan atau mem-PHK Para Penggugat dan sebagian besar pekerja/ buruh namun kenyataannya Tergugat merekrut lagi banyak karyawan untuk bekerja yang bukan pekerja/ buruh yang dirumahkan tersebut artinya alasan Tergugat yang menyatakan bahwa perusahaan dalam kondisi yang tidak sehat pada waktu mediasi di Mediator Dinas Tenaga Kabupaten Lampung Selatan adalah pembohongan ;
9. Bahwa undang-undang Ketenagakerjaan Nomor 13 Tahun 2003 Pasal 63 ayat (1) dalam hal perjanjian kerja waktu tidak tertentu dibuat secara lisan, maka pengusaha wajib membuat surat pengangkatan bagi pekerja/ buruh yang bersangkutan, sehingga jelas bahwa Para Penggugat adalah karyawan tetap/ perjanjian kerja waktu tidak tertentu (PKWTT) yang sistim penggajian/ upah sebagai harian yang dibayarkan/ minggu ;

Menimbang, bahwa atas gugatan Para Penggugat tersebut pihak Tergugat mengajukan tanggapan yang pada pokoknya sebagai berikut :

Halaman 20 dari 41 Putusan Nomor : 9/Pdt.Sus-PHI/2023/PN.Tjk



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

1. Bahwa Tergugat menolak dengan tegas seluruh dalil-dalil yang sampaikan Para Penggugat, kecuali yang secara tegas diakui oleh Tergugat ;
2. Bahwa semua Para Penggugat berstatus Pekerja Harian Lepas, karena dalam 1 (satu) bulan bekerja tidak lebih dari 21 hari kerja walaupun mereka (Para Penggugat) sudah bekerja beberapa tahun akan tetapi keluar masuk dari PT. Rubber Jaya Lampung ;
3. Bahwa tidak benar Para Penggugat telah bekerja dengan kondite/ prestasi kerja yang baik karena faktanya Para Pekerja tidak disiplin dan sering kali tidak masuk kerja tanpa alasan ;
4. Bahwa tidaklah benar Para Penggugat menyampaikan kalau Tergugat melakukan pengurangan pekerja, yang benar adalah karena kondisi perusahaan yang tidak beroperasi secara maksimal maka harus melakukan upaya efisiensi dengan merumahkan sebagian pekerja ;
5. Bahwa tidak benar apa yang disampaikan oleh Para Penggugat terkait pernyataan HRD, dimana HRD menegaskan bahwa untuk sementara waktu karena kondisi perusahaan yang tidak optimal sebagian Para Pekerja dirumahkan ;
6. Bahwa benar apa yang disampaikan Para Penggugat atas tindakan merumahkan oleh pihak HRD belum membicarakan hak dan kewajiban atas merumahkan oleh karena itu permasalahan sampai ke Dinas Tenaga Kerja Lampung Selatan dan dilakukan mediasi oleh Madiator Hubungan Industrial Dinas Tenaga Kerja Lampung Selatan berkaitan dengan perselisihan hak atas merumahkan pekerja bukan perselisihan PHK ;
7. Bahwa atas merumahkan karyawan tersebut belum membahas atas hak-hak Para Penggugat, namun yang terjadi bahwa Para Penggugat langsung tidak bersedia untuk bekerja dan bahkan Tergugat meminta agar Para Penggugat untuk bekerja lagi akan tetapi Para Penggugat tidak bersedia dan menyampaikan permasalahan tersebut kepada Dinas Tenaga Kerja Lampung Selatan ;
8. Bahwa berkaitan dengan status Harian Lepas bagi Para Penggugat, memang tidak ada perjanjian secara tertulis, karena faktanya selama 1 (satu) bulan Para Pekerja bekerja tidak lebih dari 21 (dua puluh satu hari) kerja, kemudian setiap periode bekerja tidak lebih dari 3 (tiga) bulan, dan periode tersebut tidak terus menerus tetapi putus nyambung-putus nyambung dan itu berlangsung dari tahun ke tahun dan tidak pernah ada komplain dari Para Penggugat ;

Halaman 21 dari 41 Putusan Nomor : 9/Pdt.Sus-PHI/2023/PN.Tjk



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Menimbang, bahwa yang menjadi pokok perselisihan dalam perkara ini ialah : bahwa status Para Penggugat adalah berdasarkan Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT) karena Para Penggugat dalam melamar kerja dengan memakai lamaran namun tidak ada penandatanganan Surat Kontrak Kerja (PKWT) dan waktu kerja Para Penggugat adalah lebih dari 21 (dua puluh satu) hari dan Para Penggugat menolak untuk diputus hubungan kerjanya oleh Tergugat dengan alasan bahwa perusahaan dalam keadaan yang tidak baik sehingga Para Penggugat dirumahkan dengan alasan yang tidak jelas dan bahkan tidak ada penjelasan terkait hak-hak Para Penggugat selama dirumahkan dan pada saat pemberian upah kerja hari terakhir oleh HRD yang hanya menyampaikan bahwa cukup Para Penggugat kerja sampai disini aja, namun hal tersebut dibantah oleh Tergugat yang menyatakan bahwa karena kondisi perusahaan yang tidak beroperasi secara maksimal maka harus melakukan upaya efisiensi dengan merumahkan sebagian pekerja dan semua Para Penggugat berstatus Pekerja Harian Lepas, karena dalam 1 (satu) bulan bekerja tidak lebih dari 21 hari kerja walaupun mereka (Para Penggugat) sudah bekerja beberapa tahun akan tetapi keluar masuk dari PT. Rubber Jaya Lampung dimana berkaitan dengan status Harian Lepas bagi Para Penggugat, memang tidak ada perjanjian secara tertulis, karena faktanya selama 1 (satu) bulan Para Pekerja bekerja tidak lebih dari 21 (dua puluh satu hari) kerja, kemudian setiap periode bekerja tidak lebih dari 3 (tiga) bulan, dan periode tersebut tidak terus menerus tetapi putus nyambung-putus nyambung dan itu berlangsung dari tahun ke tahun dan tidak pernah ada komplain dari Para Penggugat. Dengan demikian perselisihan ini termasuk Perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja sebagaimana diatur dalam Pasal 1 angka 4 Undang-undang Nomor : 02 Tahun 2004 ;

Menimbang, bahwa setelah menelaah seluruh isi gugatan Para Penggugat dan tanggapan dari Tergugat yang diajukan oleh kedua belah pihak maka persoalan yang paling pokok dan fundamental yang harus dipertimbangkan dan dibuktikan adalah :

1. Apakah status hubungan kerja antara Para Penggugat berdasarkan harian lepas atau Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT) ?
2. Apakah sah pemutusan hubungan kerja yang dilakukan oleh Tergugat terhadap Para Penggugat ?

Menimbang, bahwa berdasarkan Gugatan Penggugat maka Majelis Hakim memandang bahwa Petitum Primer/ Tuntutan Pokok perselisihan antara Penggugat dengan Tergugat adalah sebagaimana Petitum gugatan

Halaman 22 dari 41 Putusan Nomor : 9/Pdt.Sus-PHI/2023/PN.Tjk



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Penggugat angka 2 (dua) yang berbunyi menyatakan Tergugat telah melanggar Undang-Undang Ketenagakerjaan Nomor 13 Tahun 2003 Pasal 51 ayat 1, Pasal 57 ayat 2, Pasal 63 ayat 1, Pasal 88 ayat (3), Pasal 90 ayat (1), Pasal 91 ayat (2) dan KEP. 102/MEN/VI/2004, PP Nomor 35 Pasal 28 yang telah dijelaskan oleh Para Penggugat di atas, untuk itu Para Penggugat berhak untuk mendapatkan kompensasi Pesangon sesuai dengan Pasal 156 ;

Menimbang, bahwa berdasarkan Pasal 163 HIR/ 283 RBg yang menyatakan bahwa barangsiapa yang mendalilkan suatu hak, maka orang itu harus membuktikan adanya hak itu dan peristiwanya ;

Ad. 1 Apakah status hubungan kerja antara Para Penggugat berdasarkan harian lepas atau Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT) ?

Menimbang, bahwa Para Penggugat dalam melamar kerja dengan memakai lamaran namun tidak ada penandatanganan Surat Kontrak Kerja (PKWT) sesuai dengan bunyi Undang-undang Ketenagakerjaan nomor 13 tahun 2003 ;

Menimbang, bahwa dalil Para Penggugat tersebut dibantah oleh Tergugat dimana berkaitan dengan status Harian Lepas bagi Para Penggugat, memang tidak ada perjanjian secara tertulis, karena faktanya selama 1 (satu) bulan Para Pekerja bekerja tidak lebih dari 21 (dua puluh satu hari) kerja, kemudian setiap periode bekerja tidak lebih dari 3 (tiga) bulan, dan periode tersebut tidak terus menerus tetapi putus nyambung-putus nyambung dan itu berlangsung dari tahun ke tahun ;

Menimbang, bahwa ketentuan mengenai hubungan kerja diatur dalam Pasal 50 Undang-undang No. 13 Tahun 2003 yang menyatakan bahwa hubungan kerja terjadi karena adanya perjanjian kerja antara pengusaha dan pekerja atau buruh ;

Menimbang, bahwa dalam Pasal 51 ayat (1) Undang-undang No. 13 Tahun 2003 menyatakan Perjanjian Kerja dibuat secara tertulis dan lisan ;

Menimbang, bahwa Tergugat telah mengakui bahwa hubungan kerja antara Para Penggugat dengan Tergugat memang tidak ada perjanjian secara tertulis maka berdasarkan ketentuan Pasal 51 ayat (1) Undang-undang No. 13 Tahun 2003 menyatakan Perjanjian Kerja dibuat secara tertulis dan lisan yang dapat diartikan bahwa apabila Perjanjian Kerja tidak dibuat secara tertulis maka Perjanjian tersebut dibuat secara lisan ;

Halaman 23 dari 41 Putusan Nomor : 9/Pdt.Sus-PHI/2023/PN.Tjk



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Menimbang, bahwa Perjanjian kerja lisan bisa bersifat mengikat meski tidak dilakukan hitam di atas putih. Hanya saja, perjanjian kerja lisan memiliki kelemahan yang merugikan karyawan ;

Menimbang, bahwa selanjutnya berdasarkan Pasal 1 angka 15 Undang-undang No. 13 Tahun 2003 menyatakan hubungan kerja adalah hubungan antara pengusaha dengan pekerja/ buruh berdasarkan perjanjian kerja yang mempunyai unsur pekerjaan, upah dan perintah ;

Menimbang, bahwa terhadap dalil gugatannya Para Penggugat mengajukan bukti-bukti surat sebagai berikut :

Menimbang, bahwa berdasarkan **bukti P-2a** berupa slip gaji atas nama Misriah Wati Penggugat 1 yang dikeluarkan oleh Tergugat diperoleh fakta bahwa nama Misriah Wati Jabatan : Jemuran dengan menerima upah sebesar Rp. 633.000,- (enam ratus tiga puluh tiga ribu) per minggu ;

Menimbang, bahwa berdasarkan **bukti P-2b** berupa slip gaji atas nama Nizar Fauzi Penggugat 2 yang dikeluarkan oleh Tergugat diperoleh fakta bahwa nama Nizar Fauzi Jabatan : Jemuran dengan menerima upah sebesar Rp. 522.000,- (lima ratus dua puluh dua ribu) per minggu ;

Menimbang, bahwa terhadap bantahannya Tergugat telah mengajukan 5 (lima) bukti tertulis antara lain :

1. **bukti T-1** berupa Absensi sidik Jari atas Nama Misriah Wati Periode bulan Januari sampai dengan bulan Oktober tahun 2022 di PT. Rubber Jaya Lampung ;
2. **bukti T-2a** berupa Absen sidik jari Misriah Wati bulan Januari sampai dengan April ;
3. **bukti T-2b** berupa Absen sidik jari Misriah Wati bulan Mei sampai dengan Juni ;
4. **bukti T-2c** berupa Absen sidik jari Misriah Wati bulan Juli sampai dengan Oktober ;
5. **bukti T-3** berupa Absensi sidik Jari atas nama Nizar Fauzi periode bulan Januari sampai dengan bulan Oktober ;
6. **bukti T-4a** berupa Absen sidik jari Nizar Fauzi bulan Januari sampai dengan April ;

Halaman 24 dari 41 Putusan Nomor : 9/Pdt.Sus-PHI/2023/PN.Tjk



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

7. **bukti T-4b** berupa Absen sidik jari Nizar Fauzi bulan Mei sampai dengan Agustus ;
8. **bukti T-4c** berupa Absen sidik jari Nizar Fauzi bulan September sampai dengan Oktober ;

Menimbang, bahwa berdasarkan bukti-bukti yang telah terurai di atas maka Majelis Hakim akan memberikan pertimbangan apakah unsur-unsur pekerjaan, upah dan perintah telah terpenuhi dalam hubungan kerja antara Penggugat dengan Tergugat, sebagai berikut :

1. unsur pekerjaan :
 - bahwa unsur pekerjaan berdasarkan **bukti P-2a** dan **bukti P-2b** berupa slip gaji atas nama Misriah Wati Penggugat 1 dan Nizar Fauzi Penggugat 2 yang dikeluarkan oleh Tergugat tersebut diatas diperoleh fakta hukum bahwa Para Penggugat telah mendapatkan pekerjaan di tempat Tergugat yang bekerja dengan jabatan sebagai Penjemuran Karet dan Pengeringan (*Dryer*) ;
 - bahwa dengan demikian unsur pekerjaan telah terpenuhi dalam hubungan kerja antara Penggugat dengan Tergugat ;
2. unsur upah :
 - bahwa ketentuan upah telah diatur dalam Pasal 1 angka 30 Undang-undang Nomor : 13 Tahun 2003 yang menyatakan bahwa *"Upah adalah hak pekerja/ buruh yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pengusaha atau pemberi kerja kepada pekerja/ buruh yang ditetapkan dan dibayarkan menurut suatu perjanjian kerja, kesepakatan atau peraturan perundang-undangan, termasuk tunjangan bagi pekerja/ buruh dan keluarganya atau suatu pekerjaan dan / atau jasa yang telah atau akan dilakukan"*
 - bahwa unsur upah berdasarkan **bukti P-2a** dan **bukti P-2b** tersebut diatas diperoleh fakta hukum bahwa Misriah Wati Penggugat 1 memperoleh upah sebesar Rp. 633.000,- (enam ratus tiga puluh tiga ribu) per minggu Nizar Fauzi Penggugat 2 memperoleh upah sebesar Rp. 522.000,- (lima ratus dua puluh dua ribu) per minggu ;
 - bahwa dengan demikian unsur upah telah terpenuhi dalam hubungan antara Penggugat dengan Tergugat ;

Halaman 25 dari 41 Putusan Nomor : 9/Pdt.Sus-PHI/2023/PN.Tjk



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

3. unsur perintah :

- bahwa unsur pekerjaan berdasarkan keterangan Saksi **MUZALIM** dan **ARUL** menyatakan bahwa hasil kerja penjemuran dan Pengeringan (*Dryer*) Para Penggugat dicatat kemudian dilaporkan kepada Mandor untuk ditulis hasil kerjanya setiap hari ;
- bahwa Mandor adalah atasan Para Penggugat sehingga Para Penggugat mendapat perintah kerja dari Tergugat melalui Mandor selaku atasan Para Penggugat sekaligus sebagai Pengawas Pekerjaan ;
- bahwa dengan demikian unsur perintah yang menyatakan adanya hubungan seorang atasan dan bawahan atau sub-ordinat telah terpenuhi dalam hubungan antara Penggugat dengan Tergugat ;

Menimbang, bahwa ketiga unsur yaitu pekerjaan, upah dan perintah tersebut diatas bersifat kumulatif yang tidak dapat berdiri sendiri-sendiri yang artinya bahwa syarat hubungan kerja terpenuhi apabila ketiga unsur tersebut telah terpenuhi semuanya ;

Menimbang, bahwa apabila hanya satu unsur yang terpenuhi yaitu unsur pekerjaan sedangkan unsur upah dan unsur perintah tidak terpenuhi maka syarat hubungan kerja antara Penggugat dengan Tergugat sebagaimana yang disyaratkan oleh undang-undang tentu saja tidak terpenuhi ;

Menimbang, bahwa telah terbukti ketiga unsur pekerjaan, upah dan perintah telah terpenuhi dalam hubungan kerja antara Para Penggugat dengan Tergugat sesuai dengan ketentuan Pasal 1 angka 15 Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 ;

Menimbang, bahwa berdasarkan pertimbangan-pertimbangan yang telah diuraikan diatas Majelis Hakim berpendirian bahwa oleh karena ketiga unsur pekerjaan, upah dan perintah telah terpenuhi dan telah terbukti secara hukum maka Majelis Hakim berkesimpulan bahwa ada hubungan kerja antara Para Penggugat dengan Tergugat yang dibuat secara lisan yang dapat disamakan dengan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) ;

Menimbang, bahwa untuk menguji apakah jabatan sebagai Penjemur Karet adalah jabatan inti bisnis (*core business*) atau tidak, maka harus memenuhi unsur-unsur sebagaimana disebutkan dalam Pasal 81 Undang-undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja dalam Pasal 59 ayat (1)

Halaman 26 dari 41 Putusan Nomor : 9/Pdt.Sus-PHI/2023/PN.Tjk



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

menyebutkan 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 sebagai berikut :

- a. Unsur pekerjaan yang sekali selesai atau yang sementara sifatnya :
 - Bahwa jabatan sebagai Penjemur Karet ternyata tidak selesai sekali atau sementara sifatnya terbukti Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) yang dijalani oleh Para Penggugat rata-rata adalah lebih dari 1 (satu) tahun ;
 - Oleh karenanya unsur pekerjaan yang sekali selesai atau yang sementara sifatnya tersebut tidak terpenuhi ;
- b. Unsur pekerjaan yang diperkirakan penyelesaiannya dalam waktu yang tidak terlalu lama dan paling lama 3 (tiga) tahun :
 - Bahwa jabatan sebagai Penjemur Karet yang dilakukan oleh Para Penggugat ternyata berjalan terus menerus terbukti sampai sekarang jabatan tersebut yang dilakukan oleh Para Penggugat masih ada di tempat Tergugat sampai saat ini ;
 - Oleh karenanya unsur pekerjaan yang diperkirakan penyelesaiannya dalam waktu yang tidak terlalu lama dan paling lama 3 (tiga) tahun ternyata tidak terpenuhi ;
- c. Unsur pekerjaan yang bersifat musiman :
 - Bahwa jabatan sebagai Penjemur Karet dan mengeringkan (*Dryer*) karet yang dilakukan oleh Para Penggugat ternyata tidak bersifat musiman terbukti tugas yang dilakukan oleh Penggugat adalah tugas rutin sehari-hari ;
 - Oleh karenanya unsur pekerjaan yang bersifat musiman tidak terpenuhi;
- d. Unsur pekerjaan yang berhubungan dengan produk baru, kegiatan baru, atau produk tambahan yang masih dalam percobaan atau penjajakan :
 - Bahwa jabatan sebagai Penjemur Karet dan mengeringkan (*Dryer*) karet yang dilakukan oleh Para Penggugat ternyata tidak berhubungan dengan produk baru, kegiatan baru, atau produk tambahan yang masih dalam percobaan atau penjajakan terbukti tugas yang dilakukan oleh

Halaman 27 dari 41 Putusan Nomor : 9/Pdt.Sus-PHI/2023/PN.Tjk



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Penggugat adalah bukan produk baru tapi sudah diproduksi lama dan sudah bertahun-tahun ;

- Oleh karenanya unsur pekerjaan yang berhubungan dengan produk baru, kegiatan baru, atau produk tambahan yang masih dalam percobaan atau penajakan tidak terpenuhi ;

e. Unsur pekerjaan yang jenis dan sifat atau kegiatannya bersifat tidak tetap :

- Bahwa jabatan sebagai Penjemur Karet dan mengeringkan (*Dryer*) karet yang dilakukan oleh Para Penggugat ternyata bukan pekerjaan yang jenis dan sifat atau kegiatannya bersifat tidak tetap terbukti tugas yang dilakukan oleh Penggugat adalah menjemur karet dan mengeringkan (*Dryer*) karet yang bersifat sebagai pekerjaan yang tetap ;
- Oleh karenanya unsur pekerjaan yang jenis dan sifat atau kegiatannya bersifat tidak tetap ;

Menimbang, bahwa apabila jabatan Para Penggugat sebagai Penjemur Karet dan mengeringkan (*Dryer*) karet tersebut tidak ada/ tidak dilakukan oleh Penggugat maka dapat dipastikan bahwa usaha Tergugat yaitu bergerak dalam industri karet tidak akan dapat berjalan dengan baik karena akan mengganggu proses kegiatan usaha Tergugat oleh karenanya pekerjaan yang dilakukan oleh Penggugat jabatan sebagai Penjemur Karet adalah pekerjaan yang inti dan bukan pekerjaan yang bersifat penunjang ;

Menimbang, bahwa berdasarkan pertimbangan diatas terbukti jabatan sebagai Penjemur Karet adalah jabatan yang inti bisnis (*core business*) yang merupakan bagian dari usaha Tergugat yaitu bergerak dalam industri karet ;

Menimbang, bahwa oleh karena Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) hanya dapat diadakan/ dibuat untuk pekerjaan tertentu sedangkan ternyata tugas dan pekerjaan yang dilakukan oleh Penggugat merupakan pekerjaan yang inti bisnis (*core business*) yang merupakan bagian dari usaha Tergugat dan bukan merupakan pekerjaan yang bersifat sebagai penunjang maka menurut Majelis Hakim Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) yang dibuat oleh Para Penggugat dengan Tergugat adalah merupakan pelanggaran terhadap ketentuan Pasal 81 Undang-undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja dalam Pasal 59 ayat (1) ;

Menimbang, bahwa selanjutnya berdasarkan Pasal 81 Undang-undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja dalam Pasal 59 ayat (3)

Halaman 28 dari 41 Putusan Nomor : 9/Pdt.Sus-PHI/2023/PN.Tjk



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

menyatakan bahwa Perjanjian Kerja untuk waktu tertentu yang tidak memenuhi ketentuan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dan ayat (2) demi hukum menjadi Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWT) ;

Menimbang, bahwa dengan demikian Majelis Hakim berkesimpulan bahwa terbukti benar status hubungan kerja antara Para Penggugat dengan Tergugat berdasarkan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) atau Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT) sejak terjadinya hubungan kerja antara Para Penggugat dengan Tergugat ;

Ad. 2 Apakah sah pemutusan hubungan kerja yang dilakukan oleh Tergugat terhadap Para Penggugat ?

Menimbang, bahwa Para Penggugat mendalilkan bahwa Para Penggugat telah diputus hubungannya oleh Tergugat maka Majelis Hakim akan mempertimbangkan berdasarkan bukti-bukti yang diajukan oleh Para Penggugat dibawah ini ;

Menimbang, bahwa Para Penggugat mendalilkan bahwa Para Karyawan dipanggil sama HRD dan disuruh antri sekalian dibayar upah/ gaji dan langsung disampaikan bahwa Para Pekerja cukup kerja sampai di sini aja;

Menimbang, bahwa Para Penggugat diberikan Pemutusan Hubungan Kerja oleh Tergugat dengan alasan bahwa perusahaan dalam keadaan yang tidak baik sehingga Para Penggugat dirumahkan dengan alasan yang tidak jelas dan bahkan tidak ada penjelasan terkait hak-hak Para Penggugat selama dirumahkan dan pada saat pemberian upah kerja hari itu penyampaian Tergugat hanya menyampaikan bahwa cukup Para Penggugat kerja sampai disini aja ;

Menimbang, bahwa berdasarkan Pasal 81 angka 37 perubahan terhadap Pasal 151 Undang-Undang No. 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja Jo. Pasal 37 PP No. 35 Tahun 2021 Tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja Dan Waktu Istirahat Dan Pemutusan Hubungan Kerja menyatakan :

Pasal 151

- (1). *Pengusaha, pekerja/buruh, serikat pekerja/ serikat buruh, dan Pemerintah harus mengupayakan agar tidak terjadi pemutusan hubungan kerja ;*
- (2). *Dalam hal pemutusan hubungan kerja tidak dapat dihindari, maksud dan alasan pemutusan hubungan kerja diberitahukan oleh pengusaha kepada pekerja/ buruh dan/ atau serikat pekerja/serikat buruh ;*

Halaman 29 dari 41 Putusan Nomor : 9/Pdt.Sus-PHI/2023/PN.Tjk



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

(3). Dalam hal pekerja/ buruh telah diberitahu dan menolak pemutusan hubungan kerja, penyelesaian pemutusan hubungan kerja wajib dilakukan melalui perundingan bipartit antara pengusaha dengan pekerja/buruh dan/ atau serikat pekerjaserikat buruh ;

(4). Dalam hal perundingan bipartit sebagaimana dimaksud pada ayat (3) tidak mendapatkan kesepakatan, pemutusan hubungan kerja dilakukan melalui tahap berikutnya sesuai dengan mekanisme penyelesaian perselisihan hubungan industrial ;

Menimbang, bahwa berdasarkan keterangan Saksi **MUZALIM** dan **ARUL** yang memberikan keterangan dipersidangan dibawah sumpah yang pada pokoknya menyatakan :

- Bahwa karyawan yang diberhentikan pernah dikumpulkan oleh perusahaan dan perusahaan menyampaikan untuk mengurangi jumlah tenaga kerja yang disampaikan oleh Pak Junaidi sebagai HRD ;
- Bahwa pada saat kami dikumpulkan tidak disebutkan siapa saja karyawan yang akan diberhentikan ;
- Bahwa Saksi mengetahui bahwa Saksi dan Para Penggugat diberhentikan dari perusahaan tersebut saat penerimaan gaji ;
- Bahwa alasan perusahaan untuk mengurangi tenaga kerja karena pada saat itu sedang ada corona namun saat diberhentikan perusahaan sempat menerima pekerja baru lagi ;
- Bahwa Saksi mengetahui bahwa perusahaan tersebut menerima karyawan baru kembali setelah Saksi di PHK karena karyawan baru tersebut masih warga dekat dengan tempat tinggal Saksi ;

Menimbang, bahwa berdasarkan keterangan Saksi **FIKRI YADI** dan **HERI TAMTOMO** yang memberikan keterangan dipersidangan dibawah sumpah yang pada pokoknya menyatakan :

- Bahwa Para Saksi menjabat sebagai Kepala Desa disekitar Pabrik Tergugat ;
- Bahwa pihak perusahaan meminta Saksi untuk mencarikan warga Saksi yang bisa bekerja dan dari situlah Saksi bisa memasukkan warga Saksi untuk bekerja di tempat Tergugat ;
- Bahwa pihak perusahaan telah mengeluarkan pegawai lama kemudian merekrut pegawai baru namun pegawai baru tersebut bukanlah pegawai Tergugat yang telah di PHK ;

Halaman 30 dari 41 Putusan Nomor : 9/Pdt.Sus-PHI/2023/PN.Tjk



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

- Bahwa untuk karyawan yang sudah di PHK oleh Tergugat sudah tidak direkrut lagi oleh Tergugat ;
- Bahwa Saksi tidak terikat dengan perusahaan karena bukan karyawan Tergugat Saksi hanya diminta tolong dari pihak Tergugat untuk mencari pekerja yang mau bekerja dengan Tergugat ;

Menimbang, bahwa berdasarkan keterangan saksi-saksi tersebut diatas telah terbukti bahwa memang benar Tergugat telah melakukan tindakan Pemutusan Hubungan Kerja kepada Para Penggugat dan perusahaan meminta Saksi untuk mencarikan warga Saksi yang bisa bekerja dan Saksi bersedia/ menyanggupi kepada Tergugat untuk memasukkan warga Saksi untuk bekerja di tempat Tergugat selain Para Penggugat ;

Menimbang, bahwa upaya untuk mengusahakan agar jangan terjadi pemutusan hubungan kerja sesuai yang diamanatkan dalam Pasal 81 angka 37 perubahan terhadap Pasal 151 ayat (1) Undang-Undang No. 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja Jo. Pasal 37 PP No. 35 Tahun 2021 Tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja Dan Waktu Istirahat Dan Pemutusan Hubungan Kerja ternyata tidak dilakukan secara nyata dan sungguh-sungguh oleh Tergugat dengan itikad baik ;

Menimbang, bahwa oleh karena tindakan Tergugat yang melakukan pemutusan hubungan kerja kepada Para Penggugat tersebut diatas tanpa melalui prosedur dan mekanisme yang telah diatur dalam peraturan perundangan-undangan yang berlaku maka tindakan Pemutusan Hubungan Kerja yang dilakukan oleh Tergugat tersebut dapat dikategorikan sebagai perbuatan yang sepihak dan sewenang-wenang ;

Menimbang, bahwa berdasarkan pertimbangan-pertimbangan yang telah diuraikan diatas Majelis Hakim berpendapat bahwa alasan PHK yang dilakukan oleh Tergugat tersebut diatas adalah tidak melalui mekanisme dan prosedur yang telah diatur dalam peraturan perundangan-undangan yang berlaku yaitu Pasal 81 angka 37 perubahan terhadap Pasal 151 ayat (1) Undang-Undang No. 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja Jo. Pasal 37 PP No. 35 Tahun 2021 Tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja Dan Waktu Istirahat Dan Pemutusan Hubungan Kerja oleh karenanya tindakan Tergugat tersebut dapat **dikategorikan sebagai Pemutusan Hubungan Kerja sepihak dan sewenang-wenang** atau lebih dikenal dengan **Unfair Dismissal/ Unjustified Dismissal** ;

Menimbang, bahwa dari semua pertimbangan-pertimbangan dan uraian diatas Majelis Hakim berkesimpulan bahwa tindakan Tergugat yang

Halaman 31 dari 41 Putusan Nomor : 9/Pdt.Sus-PHI/2023/PN.Tjk



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

telah melakukan pemutusan hubungan kerja dengan Penggugat **harus dinyatakan tidak sah dan bertentangan dengan hukum** ;

Menimbang, bahwa oleh karena tindakan Tergugat dinyatakan batal demi hukum maka akibat hukum yang ditimbulkan dari perbuatan tersebut **dianggap tidak pernah ada dan hubungan kerja antara Tergugat dengan Penggugat tidak putus dan Penggugat harus dipekerjakan kembali oleh Tergugat ditempat semula** ;

Menimbang, bahwa dengan tidak terputusnya hubungan kerja antara Penggugat dengan Tergugat maka hak dan kewajiban para pihak **harus tetap dilaksanakan sesuai dengan peraturan perundangan-undangan yang berlaku** ;

Menimbang, bahwa namun demikian Majelis Hakim berpendapat bahwa setelah mempelajari gugatan, jawaban dan memeriksa baik-bukti surat maupun bukti saksi yang diajukan oleh para pihak serta fakta-fakta hukum yang terjadi di muka persidangan, Majelis Hakim akan memberikan pertimbangan terhadap hubungan kerja antara Para Penggugat dengan Tergugat yang terjadi saat ini sebagai berikut :

- Bahwa antara Para Penggugat dengan Tergugat sudah saling curiga satu sama lain dan diantara kedua belah pihak sudah tidak ada komunikasi yang baik dalam menjalankan tugas sehari-hari sehingga apa yang diperintahkan oleh Tergugat tidak akan dilaksanakan oleh Para Penggugat begitu pula dengan sebaliknya maka Majelis Hakim berkesimpulan bahwa hubungan kerja antara Para Penggugat dengan Tergugat sudah tidak harmonis lagi dalam membina hubungan kerjanya saat ini ;
- Bahwa akan terus terjadi perseteruan/ permusuhan antara kedua belah pihak apabila hubungan kerja tersebut tetap dilanjutkan dan tidak akan mencapai tujuan perkembangan perusahaan yang baik yang diharapkan oleh semua pihak ;
- Bahwa tuntutan Para Penggugat di dalam gugatannya secara tegas menginginkan dan menuntut untuk diputus hubungannya oleh Tergugat dengan meminta dibayarkan uang kompensasi berupa uang pesangon dan hak-hak lainnya kepada Tergugat ;

Menimbang, bahwa berdasarkan pertimbangan-pertimbangan tersebut diatas dapat disimpulkan bahwa untuk kebaikan kedua belah pihak dikemudian hari maka Majelis Hakim berpendirian bahwa hubungan kerja antara Para Penggugat dengan Tergugat tersebut harus diputus berdasarkan Putusan Pengadilan Hubungan Industrial sejak dibacakan putusan *a quo* ;

Menimbang, bahwa apakah Para Penggugat berhak atas uang kompensasi atas Pemutusan Hubungan Kerja tersebut, sesuai dengan Pasal

Halaman 32 dari 41 Putusan Nomor : 9/Pdt.Sus-PHI/2023/PN.Tjk



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

81 angka 44 perubahan terhadap Pasal 156 ayat (1) Undang-Undang No. 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja Pasal yang menyatakan bahwa "*dalam hal terjadi pemutusan hubungan kerja, pengusaha diwajibkan membayar uang pesangon dan atau uang penghargaan masa kerja dan uang penggantian hak yang seharusnya diterima*" dengan demikian Majelis Hakim berpendapat bahwa Penggugat berhak atas kompensasi uang pesangon atas berakhirnya hubungan kerja antara Penggugat dengan Tergugat dan menghukum Tergugat untuk membayar uang kompensasi tersebut ;

Menimbang, bahwa berdasarkan Pasal 97 Undang-undang Nomor 2 Tahun 2004 menyebutkan bahwa "*Dalam putusan Pengadilan Hubungan Industrial ditetapkan kewajiban yang harus dilakukan dan/atau hak yang harus diterima oleh para pihak atau salah satu pihak atas setiap penyelesaian perselisihan hubungan industrial*" ;

Menimbang, bahwa berdasarkan Pasal 97 Undang-undang Nomor 2 Tahun 2004 tersebut diatas oleh karena Tergugat melakukan tindakan Pemutusan Hubungan Kerja kepada Para Penggugat tanpa adanya kesalahan yang dilakukan oleh Para Penggugat maka Majelis Hakim berpendapat bahwa adalah adil dan patut apabila kompensasi Pemutusan Hubungan Kerja dalam hal ini adalah Tergugat memberhentikan Para Penggugat secara sepihak dengan dasar Pensiun sesuai dengan ketentuan Pasal 56 PP No. 35 Tahun 2021 Tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja Dan Waktu Istirahat Dan Pemutusan Hubungan Kerja sehingga Penggugat berhak atas :

- a. uang pesangon sebesar 1,75 (satu koma tujuh puluh lima) kali ketentuan Pasal 40 ayat (2) ;
- b. uang penghargaan masa kerja sebesar 1 (satu) kali ketentuan Pasal 40 ayat (3) ; dan
- c. uang penggantian hak sesuai ketentuan Pasal 40 ayat (4) ;

Menimbang, bahwa berdasarkan **bukti P-2a** dan **bukti P-2b** berupa Slip penerimaan upah/ gaji yang diterima oleh Para Penggugat per minggu diperoleh fakta bahwa Para Penggugat menerima Gaji terakhir sebesar Rp. 2.650.200,- per bulan ;

Menimbang, bahwa berdasarkan pertimbangan-pertimbangan yang telah terurai diatas, maka Majelis Hakim akan menetapkan kewajiban Tergugat untuk membayar uang kompensasi kepada Para Penggugat dan hak-hak lainnya sebagai akibat dari pengakhiran hubungan kerja sepihak yang dilakukan oleh Tergugat kepada Penggugat, sebagai berikut :

Uang Pesangon dengan masa kerja Para Penggugat 5 (lima) tahun dengan gaji sebesar Rp. 2.650.200,- per bulan terdiri atas : uang pesangon sebesar

Halaman 33 dari 41 Putusan Nomor : 9/Pdt.Sus-PHI/2023/PN.Tjk



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

1,75 (satu koma tujuh puluh lima) kali ketentuan Pasal 40 ayat (2), uang penghargaan masa kerja sebesar 1 (satu) kali ketentuan Pasal 40 ayat (3) dan uang penggantian hak sesuai ketentuan Pasal 40 ayat (4) serta hak-hak lainnya yang menjadi hak Penggugat yaitu bahwa oleh karena Pemutusan Hubungan Kerja antara Penggugat diputus sejak dibacakan putusan *a quo* oleh Majelis Hakim maka Penggugat berhak atas upah proses selama 6 (enam) bulan, dengan perincian sebagai berikut :

1. Misriah Wati (Penggugat 1) :

- Mulai kerja 2017
- Masa kerja 5 tahun
- Upah Rp. 2.650.200,- per bulan

Ha-hak yang diterima :

- Uang Pesangon
 $1,75 \times 6 \times \text{Rp. } 2.650.200,-$ = Rp. 27.827.100,00
- Uang Penghargaan Masa Kerja
 $1 \times 2 \times \text{Rp. } 2.650.200,-$ = Rp. 7.950.600,00
- Uang Penggantian Hak cuti tahunan yang belum diambil dan belum gugur
 $12/25 \times \text{Rp. } 2.650.200,-$ = Rp. 1.272.096,00
- Upah Proses
 $6 \times \text{Rp. } 2.650.200,-$ = Rp. 15.901.200,00 +
- Total = Rp. 50.300.796,00

(lima puluh juta tiga ratus ribu tujuh ratus sembilan puluh enam rupiah) ;

2. Nizar Fauzi (Penggugat 2) :

- Mulai kerja 2017
- Masa kerja 5 tahun
- Upah Rp. 2.650.200,- per bulan

Ha-hak yang diterima :

- Uang Pesangon
 $1,75 \times 6 \times \text{Rp. } 2.650.200,-$ = Rp. 27.827.100,00
- Uang Penghargaan Masa Kerja
 $1 \times 2 \times \text{Rp. } 2.650.200,-$ = Rp. 5.300.400,00
- Uang Penggantian Hak cuti tahunan yang belum diambil dan belum gugur
 $12/25 \times \text{Rp. } 2.650.200,-$ = Rp. 1.272.096,00
- Upah Proses
 $6 \times \text{Rp. } 2.650.200,-$ = Rp. 15.901.200,00 +
- Total = Rp. 50.300.796,00



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

(lima puluh juta tiga ratus ribu tujuh ratus sembilan puluh enam rupiah) ;

Menimbang, bahwa berdasarkan pertimbangan-pertimbangan yang telah diuraikan diatas Majelis Hakim berkesimpulan bahwa oleh karena hubungan kerja antara Para Penggugat dengan Tergugat demi hukum berubah dari Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) menjadi Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWT) dan Tergugat telah melakukan PHK terhadap Para Penggugat tersebut adalah tidak sah menurut hukum sebagaimana telah dipertimbangkan oleh Majelis Hakim diatas sehingga hubungan kerja antara Para Penggugat dengan Tergugat harus dinyatakan putus berdasarkan Putusan Pengadilan Hubungan Industrial sejak dibacakan putusan a quo dan Para Penggugat berhak atas Uang Pesangon ;

Menimbang, bahwa dengan demikian Majelis Hakim berkesimpulan bahwa Para Penggugat terbukti dapat membuktikan dalil-dalil gugatannya sedangkan Tergugat ternyata tidak dapat membuktikan dalil-dalil sangkalannya ;

Menimbang, bahwa terhadap bukti-bukti yang tidak dipertimbangkan oleh Majelis Hakim di dalam perkara a quo yang mana tidak ada hubungan/ relevansinya dengan pokok perkara a quo maka Majelis Hakim berpendirian bahwa bukti-bukti tersebut harus dikesampingkan ;

Menimbang, bahwa berdasarkan semua pertimbangan dan bukti-bukti yang telah diuraikan diatas, kini Majelis Hakim akan mempertimbangkan tentang tuntutan Para Penggugat sebagai berikut :

Menimbang, bahwa berdasarkan uraian dan pertimbangan-pertimbangan diatas Majelis Hakim berpendirian petitum pokok/ primer Para Penggugat sebagaimana Petitum gugatan Para Penggugat angka Petitum gugatan Penggugat angka 2 (dua) yang berbunyi menyatakan Tergugat telah melanggar Undang-Undang Ketenagakerjaan Nomor 13 Tahun 2003 Pasal 51 ayat 1, Pasal 57 ayat 2, Pasal 63 ayat 1, Pasal 88 ayat (3), Pasal 90 ayat (1), Pasal 91 ayat (2) dan KEP. 102/MEN/VI/2004, PP Nomor 35 Pasal 28 yang telah dijelaskan oleh Para Penggugat di atas, untuk itu Para Penggugat berhak untuk mendapatkan kompensasi Pesangon sesuai dengan Pasal 156 adalah beralasan hukum oleh karenanya patut untuk dikabulkan karena berhubungan dengan Pasal 1 angka 15 Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Pasal 81 Undang-undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja dalam Pasal 59 ayat (1) Pasal 81 angka 37 perubahan terhadap Pasal 151 Undang-Undang No. 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja Jo. Pasal

Halaman 35 dari 41 Putusan Nomor : 9/Pdt.Sus-PHI/2023/PN.Tjk



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

37 PP No. 35 Tahun 2021 Tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja Dan Waktu Istirahat Dan Pemutusan Hubungan Kerja ;

Menimbang, bahwa terhadap petitum angka 3 (tiga) yang menyatakan menghukum Tergugat untuk membayar Pesangon, Uang Penghargaan masa kerja, penggantian hak, sisa Cuti tahun 2021 dan cuti berjalan tahun 2022, kekurangan upah selama 2 tahun (600 hari) dan Upah Proses adalah beralasan hukum dengan perincian sebagai berikut :

1. Misriah Wati (Penggugat 1) :

- Mulai kerja 2017
- Masa kerja 5 tahun
- Upah Rp. 2.650.200,- per bulan

Ha-hak yang diterima :

- Uang Pesangon
 $1,75 \times 6 \times \text{Rp. } 2.650.200,-$ = Rp. 27.827.100,00
- Uang Penghargaan Masa Kerja
 $1 \times 2 \times \text{Rp. } 2.650.200,-$ = Rp. 7.950.600,00
- Uang Penggantian Hak cuti tahunan yang belum diambil dan belum gugur
 $12/25 \times \text{Rp. } 2.650.200,-$ = Rp. 1.272.096,00
- Upah Proses
 $6 \times \text{Rp. } 2.650.200,-$ = Rp. 15.901.200,00 +
- Total = Rp. 50.300.796,00

(lima puluh juta tiga ratus ribu tujuh ratus sembilan puluh enam rupiah) ;

2. Nizar Fauzi (Penggugat 2) :

- Mulai kerja 2017
- Masa kerja 5 tahun
- Upah Rp. 2.650.200,- per bulan

Ha-hak yang diterima :

- Uang Pesangon
 $1,75 \times 6 \times \text{Rp. } 2.650.200,-$ = Rp. 27.827.100,00
- Uang Penghargaan Masa Kerja
 $1 \times 2 \times \text{Rp. } 2.650.200,-$ = Rp. 5.300.400,00
- Uang Penggantian Hak cuti tahunan yang belum diambil dan belum gugur
 $12/25 \times \text{Rp. } 2.650.200,-$ = Rp. 1.272.096,00
- Upah Proses
 $6 \times \text{Rp. } 2.650.200,-$ = Rp. 15.901.200,00 +
- Total = Rp. 50.300.796,00

Halaman 36 dari 41 Putusan Nomor : 9/Pdt.Sus-PHI/2023/PN.Tjk



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

(lima puluh juta tiga ratus ribu tujuh ratus sembilan puluh enam rupiah)
Sehingga total keseluruhan menjadi Rp. 100.601.592,00 (seratus juta enam ratus satu ribu tujuh ratus sembilan puluh dua rupiah). Dengan demikian petitum angka 3 (tiga) dikabulkan untuk sebagian ;

Menimbang, bahwa terhadap petitum angka 4 (empat) yang menyatakan menghukum Tergugat Menghukum Tergugat membayar biaya perkara oleh karena gugatan Para Penggugat dikabulkan untuk sebagian dan ternyata nilai gugatan para Penggugat Konvensi/ Para Tergugat Rekonvensi ternyata tidak melebihi dari Rp.150.000.000,00 (seratus lima puluh juta rupiah), maka sesuai dengan Pasal 58 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial biaya perkara yang timbul dalam perkara a quo dibebankan kepada Negara :

Menimbang, bahwa dengan demikian Majelis Hakim berkesimpulan bahwa gugatan Para Penggugat harus dinyatakan dikabulkan untuk sebagian ;

DALAM REKONVENSİ :

Menimbang, bahwa maksud dan tujuan gugatan Rekonvensi adalah sebagaimana tersebut diatas ;

Menimbang, bahwa di dalam gugatan Rekonvensi, Penggugat Rekonvensi/ Tergugat Konvensi memohon kepada Majelis Hakim untuk berkenan memutus perkara ini sebagai berikut :

1. Mengabulkan gugatan Penggugat Rekonvensi untuk seluruhnya ;
2. Menyatakan Para Tergugat Rekonvensi telah mengundurkan diri sebagai Pekerja Harian Lepas dari Penggugat Rekonvensi dari PT. Rubber Jaya Lampung dengan segala akibat hukumnya ;

Menimbang, bahwa pertimbangan-pertimbangan yang telah diuraikan di dalam Pokok Perkara Dalam Konvensi merupakan bagian yang tidak terpisahkan dari pertimbangan Majelis Hakim di dalam Rekonvensi di bawah ini ;

Menimbang, bahwa mengenai segala pertimbangan di dalam gugatan Konvensi telah dipertimbangkan secara seksama dan mendalam oleh Majelis Hakim di dalam Pokok Perkara Dalam Konvensi ;

Menimbang, bahwa Majelis Hakim dalam Pokok Perkara Dalam Konvensi telah mengabulkan sebagian tuntutan Penggugat Konvensi/ Tergugat Rekonvensi yang menyatakan bahwa hubungan kerja antara Para

Halaman 37 dari 41 Putusan Nomor : 9/Pdt.Sus-PHI/2023/PN.Tjk



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Penggugat dengan Tergugat demi hukum berubah dari Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) menjadi Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWT) dan Tergugat telah melakukan PHK terhadap Para Peggugat tersebut adalah tidak sah menurut hukum sebagaimana telah dipertimbangkan oleh Majelis Hakim diatas sehingga hubungan kerja antara Para Peggugat dengan Tergugat harus dinyatakan putus berdasarkan Putusan Pengadilan Hubungan Industrial sejak dibacakan putusan a quo dan Para Peggugat berhak atas Uang Pesangon ;

Menimbang, bahwa dengan dikabulkannya sebagian tuntutan Peggugat Konvensi/ Tergugat Rekonvensi Dalam Konvensi maka tuntutan pokok/ primer Peggugat Rekonvensi/ Tergugat Konvensi Dalam Rekonvensi yang menyatakan Para Tergugat Rekonvensi telah mengundurkan diri sebagai Pekerja Harian Lepas dari Peggugat Rekonvensi dari PT. Rubber Jaya Lampung dengan segala akibat hukumnya menurut Majelis Hakim tuntutan tersebut tidak beralasan hukum oleh karenanya harus ditolak karena sudah dipertimbangkan secara seksama Dalam Konvensi ;

Menimbang, bahwa oleh karena petitum pokok Peggugat Rekonvensi/ Tergugat Konvensi Dalam Rekonvensi ditolak oleh Majelis Hakim maka petitum lainnya juga dinyatakan ditolak karena tidak ada relevansinya untuk dipertimbangkan ;

Menimbang, bahwa dengan demikian Majelis Hakim berkesimpulan bahwa gugatan Peggugat Rekonvensi/ Tergugat Konvensi Dalam Perkara Rekonvensi harus dinyatakan ditolak untuk seluruhnya ;

DALAM KONVENSI DAN REKONVENSI :

Menimbang, bahwa oleh karena gugatan Para Peggugat Konvensi/ Para Tergugat Rekonvensi dkabulkan untuk sebagian dan ternyata nilai gugatan para Peggugat Konvensi/ Para Tergugat Rekonvensi ternyata tidak melebihi dari Rp.150.000.000,00 (seratus lima puluh juta rupiah), maka sesuai dengan Pasal 58 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial biaya perkara yang timbul dalam perkara a quo dibebankan kepada Negara ;

Memperhatikan, Pasal 163 HIR/283 R.Bg, Pasal 1 angka 15 Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Pasal 81 Undang-undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja dalam Pasal 59 ayat (1) Pasal 81 angka 37 perubahan terhadap Pasal 151 Undang-Undang No. 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja Jo. Pasal 37 PP No. 35 Tahun 2021 Tentang

Halaman 38 dari 41 Putusan Nomor : 9/Pdt.Sus-PHI/2023/PN.Tjk



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja Dan Waktu Istirahat Dan Pemutusan Hubungan Kerja dan Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial serta peraturan-peraturan lain yang bersangkutan dalam perkara ini ;

MENGADILI :

DALAM KONVENSI :

1. Mengabulkan gugatan Para Penggugat untuk sebagian ;
2. Menyatakan Tergugat telah melakukan tindakan pemutusan hubungan kerja kepada Penggugat secara sepihak atau *Unfair Dismissal/ Unjustified Dismissal* yang bertentangan dengan ketentuan Pasal 1 angka 15 Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Pasal 81 Undang-undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja dalam Pasal 59 ayat (1) Pasal 81 angka 37 perubahan terhadap Pasal 151 Undang-Undang No. 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja Jo. Pasal 37 PP No. 35 Tahun 2021 Tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja Dan Waktu Istirahat Dan Pemutusan Hubungan Kerja ;
3. Menyatakan putus hubungan kerja antara Penggugat dengan Tergugat berdasarkan putusan Pengadilan Hubungan Industrial sejak dibacakan putusan ini ;
4. Menghukum Tergugat untuk membayar kompensasi pesangon sebagai akibat dari pemutusan hubungan kerja kepada Para Penggugat secara tunai dan sekaligus dengan perincian sebagai berikut :
 1. Misriah Wati (Penggugat 1) :
 - Mulai kerja 2017
 - Masa kerja 5 tahun
 - Upah Rp. 2.650.200,- per bulanHa-hak yang diterima :
 - Uang Pesangon
1,75 x 6 x Rp. 2.650.200,- = Rp. 27.827.100,00
 - Uang Penghargaan Masa Kerja
1 x 2 x Rp. 2.650.200,- = Rp. 7.950.600,00
 - Uang Penggantian Hak cuti tahunan yang belum diambil dan belum gugur
12/25 x Rp. 2.650.200,- = Rp. 1.272.096,00
 - Upah Proses

Halaman 39 dari 41 Putusan Nomor : 9/Pdt.Sus-PHI/2023/PN.Tjk



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

6 x Rp. 2.650.200,- = Rp. 15.901.200,00 +

Total = Rp. 50.300.796,00

(lima puluh juta tiga ratus ribu tujuh ratus sembilan puluh enam rupiah) ;

2. Nizar Fauzi (Penggugat 2) :

- Mulai kerja 2017
- Masa kerja 5 tahun
- Upah Rp. 2.650.200,- per bulan

Ha-hak yang diterima :

- Uang Pesangon
1,75 x 6 x Rp. 2.650.200,- = Rp. 27.827.100,00

- Uang Penghargaan Masa Kerja
1 x 2 x Rp. 2.650.200,- = Rp. 5.300.400,00

- Uang Penggantian Hak cuti tahunan yang belum diambil dan belum gugur
12/25 x Rp. 2.650.200,- = Rp. 1.272.096,00

- Upah Proses
6 x Rp. 2.650.200,- = Rp. 15.901.200,00 +

Total = Rp. 50.300.796,00

(lima puluh juta tiga ratus ribu tujuh ratus sembilan puluh enam rupiah) Sehingga total keseluruhan menjadi Rp. 100.601.592,00 (seratus juta enam ratus satu ribu tujuh ratus sembilan puluh dua rupiah)

DALAM REKONVENSİ :

- Menolak gugatan Penggugat Rekonvensi/ Tergugat Konvensi untuk seluruhnya ;

DALAM KONVENSİ DAN REKONVENSİ :

- Membebaskan biaya perkara yang timbul dari perkara ini kepada Negara sejumlah Rp. 266.000,00 (dua ratus enam puluh enam ribu rupiah) ;

Demikian diputuskan dalam sidang musyawarah Majelis Hakim Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Tanjungkarang Kelas IA, pada hari Kamis, tanggal 7 September 2023, oleh kami, Yusnawati, S.H. sebagai Hakim Ketua, Tri Endro Budiarto, S.H., M.H., dan Eddy P. Nasution, S.E., S.H., M.H., masing-masing Hakim Ad-hoc sebagai Hakim Anggota, yang ditunjuk berdasarkan Surat Penetapan Ketua Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Tanjungkarang Kelas IA Nomor 8/Pdt.Sus-PHI/2023/PN.Tjk, tanggal 30 Maret 2023, putusan tersebut diucapkan pada hari Kamis, tanggal 14 September 2023 dalam persidangan

Halaman 40 dari 41 Putusan Nomor : 9/Pdt.Sus-PHI/2023/PN.Tjk



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

terbuka untuk umum oleh Hakim Ketua dengan dihadiri oleh Para Hakim Anggota tersebut, Anita Suryandari, SH, MH Panitera Pengganti dan dihadiri Kuasa Penggugat serta Kuasa Tergugat.

Hakim-Hakim Anggota :

DTO.

Tri Endro Budianto, S.H., M.H.

DTO.

Eddy P. Nasution, S.E., S.H., M.H.

Hakim Ketua,

DTO.

Yusnawati, S.H.

Panitera Pengganti,

DTO.

Anita Suryandari, SH, MH.

Perincian biaya :

1. Materai.....	= Rp. 10.000,00 ;
2. Redaksi.....	= Rp. 10.000,00,-
3. Daftar Perkara.....	= Rp. 30.000,00 ;
4. ATK	= Rp. 50.000,00 ;
5. Relas Panggilan T.....	= Rp. 150.000,00,-
6. Wesel Pos.....	= Rp. 16.000,00 ;
Jumlah	= Rp. 266.000,00

(dua ratus enam puluh enam ribu rupiah).