



**PUTUSAN**

**Nomor 2/Pdt.Sus-PHI/2022/PN Mam**

**DEMI KEADILAN BERDASARKAN KETUHANAN YANG MAHA ESA**

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

1. **LENNI**, bertempat tinggal di Afd Charly PT MAMUANG, Desa Martasari, Kecamatan Pedongga.
2. **MUJIANTI**, bertempat tinggal di Afd OL PT MAMUANG, Desa Pajalele, Kecamatan Tikke Raya.
3. **YOHANA**, bertempat tinggal di Bamba Batu Desa Satanetean, Kecamatan Balla.
4. **ARLIA**, bertempat tinggal di Dusun Sumber sawit, Desa Pajalele, Kecamatan Tikke Raya.
5. **ADE MARIA**, bertempat tinggal di Dusun Sumber Sawit, Desa Pajalele, Kecamatan Tikke Raya.
6. **NURLIA**, bertempat tinggal di Dusun Malei, Desa Malei, Kecamatan Pedongga.
7. **ARUAN**, bertempat tinggal di Dusun Sumber Sawit, Desa Pajalele, Kecamatan Tikke Raya.
8. **VINA**, bertempat tinggal di Afd 06 PT MAMUANG, Desa Pajalele, Kecamatan Tikke Raya.
9. **ANGGA** bertempat tinggal di Dusun Sumber Sawit, Desa Pajalele, Kecamatan Tikke Raya.
10. **SUSIANA SUMILULY**, bertempat tinggal di Sumber Sawit Afd Oj, Desa Pajalele, Kecamatan Tikke Raya.

Kabupaten Pasangkayu Provinsi Sulawesi Barat, berdasarkan Surat Kuasa Khusus tanggal 13 Oktober 2022, dalam hal ini memberikan kuasa kepada Tjalla Rasido SH, Advokat POSBAKUMADIN PASANGKAYU, Alamat Jln Jambu Komplek Masjid Nurul Johar Makkasau, Kel. Pasangkayu, Kecamatan Pasangkayu, Kabupaten Pasangkayu, Domisili Elektronik tjallarasido7@gmail.com, selanjutnya disebut sebagai Para Penggugat;

Halaman 1 dari 52 Putusan PHI Nomor 2 /Pdt.Sus-PHI/2022/PN Mam



Lawan

**PIMPINAN (ADMINISTRATUR) PT MAMUANG**, berkedudukan di Desa Martasari, Kecamatan Pedongga Kabupaten Pasangkayu, Propinsi Sulawesi Barat, yang diwakili oleh Said Fakhrollazi Presiden direktur PT Mamuang dan Dony Yoga Perdana Direktur PT Mamuang, dalam hal ini memberikan kuasa kepada Iwan Sumiarsa, S.H., M.H., Nazwar Samsu, S.H., Nurdin Iraj Nugraha, S.Sy, Irma Purnama Giri, S.H. dan dan Abdur Rahrnan Rasyid, S.H. Advokat dan Konsultan Hukum pada Kantor Hukum LS ADVOCATES AND COUNSELLOR AT LAW yang beralamat di Apartemen Menteng Square Tower B, Jalan Matraman Raya No. 30 E, Jakarta Pusat – DKI Jakarta 10430. Berdasarkan Surat Kuasa Khusus nomor LECO-POA/326/MMG/XI/2022 tertanggal 4 November 2022, selanjutnya disebut sebagai Tergugat;

Pengadilan Hubungan Industrial tersebut;

Setelah membaca berkas perkara beserta surat-surat yang bersangkutan;

Setelah mendengar kedua belah pihak yang berperkara;

#### **TENTANG DUDUK PERKARA**

Menimbang, bahwa Para Penggugat dengan Surat Gugatan tanggal 15 Oktober 2022 yang dilampiri anjuran penyelesaian mediasi, yang diterima dan didaftarkan di Kepaniteraan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Mamuju pada tanggal 1 November 2022 dalam Register Nomor 2/Pdt.Sus-PHI/2022/PN Mam, telah mengajukan gugatan sebagai berikut :

1. Bahwa perkara ini sebelumnya sudah dilakukan gugatan pada Pengadilan Hukum Industrial di Pengadilan Negeri Mamuju, Perkara No.1/Pdt.Sus-PHI/2022/PN Mam, tanggal 4 Juli 2022, dengan putusan pada tanggal 13 September 2022;

DALAM EKSEPSI

- Menolak Eksepsi TERGUGAT Seluruhnya,

DALAM POKOK PERKARA

- Menyatakan gugatan tidak dapat diterima (*Niet Ontvankelijk Verklaard*),

Halaman 2 dari 52 Putusan PHI Nomor 2 /Pdt.Sus-PHI/2022/PN Mam



# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

- Menghukum Penggugat membayar biaya perkara yang sampai hari ini ditetapkan sejumlah Rp. 540.500,- ( lima ratus empat puluh ribu lima ratus rupiah ),

Berdasarkan Putusan tersebut diatas, selanjutnya Para Penggugat menggugat kembali dan putusan tersebut diambil sebagai bukti dalam gugatan perkara ini bukti ( P- 1 )

2. Bahwa Para Penggugat dipekerjakan di Perusahaan Perkebunan kelapa sawit Tergugat, dengan perjanjian kerja secara lisan berdasarkan ketentuan Pasal 51 Ayat (1) UUKK NO 13 Tahun 2003, dan hanya menggunakan KTP dan Kartu Keluarga sebagai syarat untuk diterima sebagai pekerja rawat dan pemanen tanpa dibuatkan salinan perjanjian kerja secara tertulis oleh Tergugat.
3. Bahwa Para Penggugat mulai bekerja diperkebunan kelapa sawit Tergugat yang akan dibuktikan dengan keterangan saksi sebagai berikut :
  - Penggugat 1 , Pekerja rawat,mulai bekerja bulan Mei 2001.
  - Penggugat 2, Pekerja rawat, mulai bekerja bulan Maret 2008
  - Penggugat 3, Pekerja rawat, mulai bekerja bulan April 2008
  - Penggugat 4, Pekerja rawat , mulai bekerja bulan Juni 2008
  - Penggugat 5, Pekerja rawat, mulai bekerja bulan November 2009
  - Penggugat 6, Pekerja rawat, mulai bekerja bulan Februari 2010
  - Penggugat 7, Pekerja rawat, mulai bekerja bulan Maret 2010
  - Penggugat 8, Pekerja rawat, mulai bekerja bulan April 2010
  - Penggugat 9, Pekerja panen, mulai bekerja bulan Juni 2011
  - Penggugat 10, Pekerja Rawat , mulai bekerja bulan juni 2011
4. Bahwa berdasarkan ketentuan pasal 51 ayat (1) Jo Pasal 56, 57, 58 dan pasal 59 UUKK No. 13 Tahun 2003, cukup jelas diatur dalam pasal tersebut bahwa Perjanjian Kerja yang dilakukan tidak tertulis, maka secara otomatis status Perkerja masuk dalam pekerja PKWTT, sehingga kalau Tergugat melakukan PHK terhadap Para Penggugat, maka Para Penggugat berhak mendapat pesangon dan hak-hak lainnya sesuai ketentuan hukum Ketenagakerjaan.
5. Bahwa para Penggugat di PHK secara sepihak oleh Tergugat melalui Mandornya tanpa ada alasan apapun dan masing masing sudah mempunyai Masa Kerja pada saat di PHK Bulan Juni Tahun 2015 sebagai berikut :
  - Penggugat 1, masa kerjanya 14 (empat belas) tahun 1 (satu) bulan

Halaman 3 dari 52 Putusan PHI Nomor 2 /Pdt.Sus-PHI/2022/PN Mam



- Penggugat 2, masa kerjanya, 7 (tujuh) tahun 3 (tiga) bulan.
- Penggugat 3, masa kerjanya, 7 (tujuh) Tahun 2 (dua) bulan
- Penggugat 4, masa kerjanya, 7 (tujuh) tahun 0 (nol) bulan
- Penggugat 5, masa kerjanya, 5 (lima) tahun 7 (tujuh) bulan.
- Penggugat 6, masa kerjanya, 5 (lima) Tahun 4 (empat) bulan
- Penggugat 7, masa kerjanya, 5 (lima) tahun 3 (tiga) bulan
- Penggugat 8, masa kerjanya, 5 (lima) tahun 2 (dua) bulan
- Penggugat 9, masa kerjanya, 4 (empat) tahun 0 (nol) bulan
- Penggugat 10, masa kerjanya, 4 (empat) tahun 0 (nol) bulan

6. Bahwa perkara perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja ini terjadi pada tahun 2015, dan proses penyelesaiannya menggunakan dasar hukum UUKK No 13 Tahun 2003 yaitu Tergugat melakukan pemutusan Hubungan Kerja terhadap para Penggugat dan perkaranya sampai sekarang ini belum terselesaikan walaupun kedua belah pihak sudah melakukan Mediasi pada Kantor Dinas Tenaga Kerja Perindustrian dan Transmigrasi Kabupaten Pasangkayu, sehingga Para Penggugat selanjutnya melakukan Gugatan ke Pengadilan Hukum Industrial pada Pengadilan Negeri Kelas I Mamuju dan tetap menggunakan gugatan dasar hukum UUKK Nomor 13 Tahun 2003 secara adil.

7. Bahwa Pekerjaan Rawat dan Panen adalah jenis pekerjaan inti didalam pengolahan perkebunan kelapa sawit yang dikerjakan oleh Para Penggugat setiap hari, yaitu dengan pelaksanaan waktu jam kerja 7 (tujuh) Jam setiap hari dan secara rutin dikerjakan terus menerus selama 25 (dua puluh lima) hari dalam 1 (satu) bulan adalah pekerjaan buruh yang bersifat tetap dan berdasarkan ketentuan pasal 59 Ayat (2) UUKK Nomor 13 Tahun 2003, pekerjaan buruh tersebut tidak dapat diadakan dengan Perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT).

8. Bahwa sebagai bukti pekerjaan Rawat dan Panen adalah pekerjaan yang bersifat tetap, dalam hal ini dapat pula dibuktikan sendiri oleh Tergugat yang mempekerjakan pekerja Rawat dan panen sebagai karyawan tetap di Perusahaannya antara lain pengangkatan pekerja rawat atas nama I Made Mustikayasa, berdasarkan SK Pengangkatan Administratur PT Mamuang No. 012/SK-PERS/2016, tanggal 26 Desember 2015, Yosafat, Pekerja panen berdasarkan SK Pengangkatan, N0. 050/SK-PERS/2010, Tanggal 31 Maret 2010, dan Mariani Pekerja Rawat yang sudah Pensiun berdasarkan Surat



# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Keterangan pernah kerja di PT MAMUANG, surat No 084/SK-HRMMG/IV/2022, tanggal 28 April 2022, bukti ( P-2 ) , ( P-3 ) dan ( P-4 ).

9. Bahwa Penggugat 1,2,3,4,5,6,7,8, dan 10 dipekerjakan oleh Tergugat, ditugaskan sebagai pekerja rawat dan Penggugat 9 dipekerjakan sebagai pekerja panen dan masing-masing mendapat upah minimum tahun 2015, dengan gaji pokok sebesar Rp.1.890.000,- (satu juta delapan ratus Sembilan puluh ribu rupiah) per bulan dan tunjangan beras 15 Kg / bulan.
10. Bahwa pada dasarnya Gaji Pokok Pekerja rawat dan panen di PT MAMUANG untuk tahun 2015 sama besarnya yaitu sebesar Rp1.890.000,- ( satu juta delapan ratus Sembilan puluh ribu rupiah) per bulan, sebagaimana dapat dilihat dan dibuktikan dalam penerimaan Slip Gaji kepada 11 (sebelas ) orang pekerja rawat, dan penerimaan slip gaji kepada 4 (empat ) orang Pekerja panen bukti ( P- 5 ) dan ( P- 6 ).
11. Bahwa ternyata Penggugat 9 adalah Pekerja Panen (PKWTT) yang dimutasi menjadi pekerja rawat berdasarkan SK Administratur PT MAMUANG No. 0150/PERS-MTS/MMG/III/2015, Tanggal 23 Februari 2015, sehingga penerbitan SK tersebut terjadi tumpang tindih dan bertentangan dengan Perjanjian Kontrak PKWT yang dibuat oleh TERGUGAT, yang mengakibatkan Perjanjian tersebut Cacat Hukum dan tentu tidak mempunyai kekuatan hukum yang mengikat untuk digunakan Tergugat melakukan PHK kepada yang bersangkutan, bukti ( P - 7 ).
12. Bahwa sama halnya dengan 9 (Sembilan) orang Penggugat 1,2,3,4,4,5,6,7,8, dan 10 , sebagai pekerja rawat yang direkrut oleh Tergugat secara sah dengan perjanjian lisan (tidak tertulis) berdasarkan ketentuan pasal 51 (1) UUKK No. 13 Tahun 2003, kemudian Tergugat dibuatkan lagi perjanjian kontrak PKWT secara sepihak tanpa diberikan salinan perjanjian kontraknya kepada Para Penggugat maka sudah tentu penerbitan Perjanjian kontrak tersebut tidak memenuhi syarat sahnya perjanjian sebagaimana yang diatur dalam Pasal 1320 KUH pdt dan oleh karena itu perjanjian tersebut tentu batal demi hukum .
13. Bahwa begitu pula sewaktu dilakukan pertemuan Mediasi antara Tergugat dengan Para Penggugat di Kantor Dinas Tenaga Kerja, Perindustrian dan Transmigrasi Kabupaten Pasangkayu, Perjajian Kontrak PKWT yang diajukan oleh Tergugat hanya 1 (satu) orang atas nama Yohana dan setelah perjanjian kontrak tersebut diperiksa dan diteliti oleh Mediator berpendapat dan menyatakan bahwa perjanjian kontrak tersebut diduga diragukan keasliannya dan Tergugat mengakui juga tidak pernah melaporkan

Halaman 5 dari 52 Putusan PHI Nomor 2 /Pdt.Sus-PHI/2022/PN Mam

#### 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)



Perjanjian Kontrak PKWT kepada Dinas Tenaga Kerja Perindustrian dan Transmigrasi Kabupaten Pasangkayu untuk diketahui keabsahannya dan kewajibannya Tergugat untuk melaporkan.

14. Bahwa berdasarkan dalil Para Penggugat sebagaimana yang diuraikan dalam point 11,12 dan 13 tersebut diatas, maka cukup terbukti bahwa Perjanjian Kontrak PKWT yang dibuat oleh Tergugat sangat patut diduga direkayasa sebagai cara untuk melegalkan melakukan PHK terhadap Para Penggugat, tanpa membayar pesangon dan hak-haknya, oleh karena sebelumnya perjanjian kerja yang dibuat dan disetujui oleh Tergugat dengan para Penggugat adalah Perjanjian tidak tertulis sebagaimana yang diuraikan dalam point 2, point 3 dan point 4 diatas, tetapi walaupun Tergugat membuat Perjanjian Kontrak PKWT tersebut, akan tetap tidak berlaku oleh karena bertentangan dengan ketentuan Undang-undang sebagaimana diatur dalam ketentuan Pasal 59 Ayat (7) UUKK N0.13 Tahun 2003, bahwa Perjanjian kontrak PKWT tersebut, demi hukum langsung berubah menjadi Pejanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu ( PKWTT).
15. Bahwa Organisasi Serikat Pekerja PUK SPAI FSPMI PT MAMUANG terdaftar pada Dinas Sosial Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Mamuju Utara, dengan tanda bukti pencatatan Nomor 506/01/SP/VII/2015/Sosnakertrans, Tanggal 06 Juli 2015, bukti dan Para PENGGUGAT adalah anggota serikat buruh yang tercatat secara resmi dengan pemilikan kartu anggota masing-masing, Bukti (P-8) dan ( P-9 ).
16. Bahwa Herman Yunus sebagai Ketua PUK SPAI FSPMI PT MAMUANG, berdasarkan Penunjukan Pimpinan Pusat Serikat Pekerja Aneka Industri Federasi Serikat Pekerja Metal Indonesia Nomor Kep 156/SKI/PPSPAI/FSPMI/VII/2018, Tanggal 03 Juli 2018, Periode Juli 2018 – 2019, melakukan perundingan Mediasi mewakili Para PENGGUGAT dengan Pihak Pimpinan (Administratur) PT MAMUANG di Kantor Dinas Tenaga Kerja, Perindustrian dan Transmigrasi Kabupaten Pasangkayu maka Mediator mengeluarkan Risalah Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Sidang ke III, tanggal 24 Juli 2019, beserta Anjuran Nomor 560/249/Nakerintrans tanggal 05 Agustus, bukti (P-10), (P-11) dan (P-12).
17. Bahwa berdasarkan Anjuran Mediator Dinas Tenaga Kerja, Perindustriaan dan Transmigrasi Kab. Pasangkayu tersebut, Para Penggugat berharap dan menunggu akan dibayarkan oleh Tergugat hak-haknya namun ternyata sudah bertahun-tahun dan sampai saat sekarang tidak ada niat baiknya



untuk dibayarkan dan oleh karena itu, maka Para Penggugat melakukan Gugatan ini untuk memperoleh hak-haknya secara adil.

18. Bahwa dari 20 (dua Puluh) orang yang di PHK oleh Tergugat termasuk Herman Yunus Ketua Serikat Pekerja PUK SPAI FSPMI PT MAMUANG, sudah 5 (lima) orang yang dibayarkan Hak-Haknya yaitu Moch Yato, Herman Yunus, Arham Taerang, Abd Nasir dan Ma'mur SM dan hanya Moch Yato yang diberikan salinan bukti pembayaran yaitu Perjanjian Bersama Antara Andi H.E.Jaya Administratur PT MAMUANG dengan Much Yato Karyawan PT MAMUANG sebesar Rp. 160 000.000,-(seratus enam puluh juta rupiah) dengan perhitungan gaji yang belum diterima , ditambah dengan pesangon dan hak-hak lainnya bukti ( P- 13 ).
19. Bahwa Tergugat melakukan PHK terhadap para Penggugat tanpa diberikan kompensasi hak haknya berdasarkan ketentuan UUKK No. 13 Tahun 2003 adalah Perbuatan melawan Hukum yang merugikan para Penggugat , dan apalagi selama upaya penyelesaian masalah perkara ini berlangsung , hak-hak para Penggugat seperti Upah dan hak-hak lainnya sudah diberhentikan tidak dibayar oleh Tergugat.
20. Bahwa selama upaya penyelesaian masalah perkara PHK ini berlangsung, Upah Para Penggugat dan hak-kak lainnya yang belum diterima sejak dari bulan Juni 2015 s/d bulan September,2022 sudah berjumlah 87 ( delapan puluh tujuh) bulan dan berdasarkan ketentuan hukum , Tergugat tetap wajib membayar upah dan hak-hak lainnya yang biasa diterima Para Penggugat sampai batas ketetapan – ketetapan lembaga penyelesaian perselisihan Hubungan Industrial yang telah mempunyai kekuatan hukum tetap (*Inkracht Van gewijsde*) sebagaimana diatur dalam Pasal 61 Ayat (1) huruf c jo Pasal 151 ayat (3), pasal 155 ayat (1), dan Pasal 155 ayat (3) UUKK No 13 Tahun 2003.
21. Bahwa berdasarkan ketentuan pasal 96 UU Nomor 2 Tahun 2004, Tergugat wajib melaksanakan kewajibannya sebagaimana yang dimaksud dalam pasal 155 Ayat (3) membayar upah dan hak-hak lainnya yang biasa diterima Para Penggugat.
22. Bahwa mengacu pada peraturan UUKK No.13 Tahun 2003, tentang Hak-hak yang di gugat oleh Para Penggugat dengan gaji Pokok masing-masing sebesar Rp. 1.890.000, (satu juta delapan ratus Sembilan puluh ribu rupiah) ditambah tunjangan beras 15 Kg, dengan harga a.Rp.10.000,-/Kg = Rp.150.000,- (seratus lima puluh ribu rupiah) per bulan = Rp. 2.040.000,-

Halaman 7 dari 52 Putusan PHI Nomor 2 /Pdt.Sus-PHI/2022/PN Mam



# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

(dua juta empat puluh ribu rupiah), yang wajib dibayar oleh Tergugat kepada Para Penggugat per bulan selama 87 (delapan puluh tujuh) bulan.

23. Bahwa adapun jumlah gugatan Hak-hak Para Penggugat yang dituntut per orang diperinci dalam tabel sebagai berikut:

| No. | Uraian   | Jumlah Rupiah    |
|-----|--|------------------|
| 1.  | <p>Lenni, Masa Kerja 14 Tahun 1 bulan ,</p> <ul style="list-style-type: none"><li>• Upah yang belum dibayar , sejak di PHK bulan Juni 2015 s/d September 2022, selama 87 bulan X Rp 2.040.000,- = Rp.177.480.000,-</li><li>• Uang Pesangon Pasal 164 (3) UUKK No.13 Tahun 2003,2 X 9 bln X Rp.2.040.000,- = Rp.36.720.000,-</li><li>• Uang penghargaan masa kerja :<br/>5 X Rp.2.040.000 = Rp. 10.200.000,-</li><li>• Besarnya uang penggantian hak :<ul style="list-style-type: none"><li>a. Uang cuti tahunan yang belum diambil<br/>12/30 X Rp. 2.040.000,- = Rp. 816.000,-</li><li>b. Penggantian Pemeliharaan kesehatan dll<br/>15 % x Rp. 46.920.000,= Rp. 7.038.000,-</li></ul></li></ul> | Rp.232.254.000,- |
| 2.  | <p>Mujianti, masa kerja 7 Tahun 3 bulan ,</p> <ul style="list-style-type: none"><li>• Upah yang belum dibayar sejak di PHK bulan Juni 2015 s/d September 2022, selama 87 bln X Rp 2.040.000,- = Rp.177.480.000,-</li><li>• Uang Pesangon Pasal 164 (3) UUKK Nomor.13 Tahun 2003, 2 X 8 X Rp2.040.000=Rp.32.640.000,-</li><li>• Uang Penghargaan masa kerja:<br/>3 X Rp.2.040.000, = Rp.6.120.000,-</li><li>• Besarnya uang penggantian hak :<ul style="list-style-type: none"><li>a. Uang Cuti tahunan yang belum diambil,<br/>12/30 X Rp.2.040.000,- = Rp.816.000,-</li><li>b. Penggantian Pemeliharaan Kesehatan, dll<br/>15% X Rp 38.760.000 = Rp.5.814.000,-</li></ul></li></ul>             | Rp.222.870.000   |
| 3.  | <p>Yohana masa kerja 7 (tujuh) Tahun 2 (dua) bulan</p> <ul style="list-style-type: none"><li>• Upah yang belum dibayar sejak di PHK bulan</li></ul>  | Rp.222.870,000-  |

Halaman 8 dari 52 Putusan PHI Nomor 2 /Pdt.Sus-PHI/2022/PN Mam



|    |  |                  |
|----|--|------------------|
|    | <p>Juni 2015 s/d september 2022, selama 87 bln X Rp.2.040.000,= Rp.177.480.000.-</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Uang Pesangon, pasal 164(3) UUKK Nomor 13 Tahun 2003, 2X8XRp2.040.000= Rp.32.640.000,-</li> <li>• Uang Penghargaan masa kerja: 3 X Rp2.040.000, = Rp. 6.120.000,-</li> <li>• Besarnya uang penggantian hak :             <ol style="list-style-type: none"> <li>a. Cuti tahunan yang belum diambil 12/30 X Rp 2.040.000,- = Rp.816.000,-</li> <li>b. Penggantian pemeliharaan kesehatan dll 15% X Rp.38.760.000,- = Rp, 5.814.000,-</li> </ol> </li> </ul>   |                  |
| 4. | <p>Arlia, Masa kerja 7 (tujuh) tahun 0 (nol) bulan</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Upah yang belum dibayar sejak di PHK bulan Juni 2015 s/d September 2022, selama 87 bulan X Rp. 2.040.000,- = Rp 177.480.000,-</li> <li>• Uang Pesangon: Pasal 164(3) UUKK Nomor : 13 Tahun 2003, 2 X 8 X Rp 2.040.000,-=Rp34.200.000,-</li> <li>• Uang penghargaan masa kerja: 3 X Rp2.040.000 = Rp. 6.120.000,-</li> <li>• Besarnya Uang penggantian hak :             <ol style="list-style-type: none"> <li>a. Cuti tahunan yang belum diambil 12/30 X Rp.2.040.000= Rp 816.000,</li> <li>b. Penggantian pemeliharaan kesehatan dll 15% X Rp. 38.760.000,-= Rp 5.814.000,-</li> </ol> </li> </ul> | Rp222. 870.000,- |
| 5. | <p>Ade Maria Masa kerja 5(lima) Tahun 7 (tujuh) Bulan</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Upah yang belum dibayar sejak di PHK bulan Juni 2015 s/d September 2022, selama 87 bulan X Rp.2.040.000,= Rp.177.480.000,-</li> <li>• Uang Pesangon: Pasal 164 (3)UUKK Nomor 13Tahun 2003, 2 X 6 X Rp 2.040.000,= Rp24.480.000</li> <li>• Penghargaan masa Kerja:</li> </ul>  | Rp.211.140.000,  |



|    |  |                  |
|----|--|------------------|
|    | <p>2 X Rp 2.040.000,- = Rp.4.080.000,</p> <ul style="list-style-type: none"><li>• Besarnya uang penggantian hak :<ol style="list-style-type: none"><li>a. Cuti tahunan yang belum diambil 12/30 X Rp 2.040.000,-= Rp 816.000,-</li><li>b. Penggantian pemeliharaan kesehatan dll 15% X Rp.28.560.000,- = Rp. 4.284.000,-</li></ol></li></ul>   |                  |
| 6. | <p>Nurlia, Masa kerja 5 (lima) Tahun 4 (empat) bulan,</p> <ul style="list-style-type: none"><li>• Upah yang belum dibayar sejak di PHK bulan Juni 2015 s/d September 2022, selama 87 bulan X Rp.2.040.000,= Rp. 177.480.000,-</li><li>• Uang Pesangon :<br/>Pasal 164(3) UUKK No 13 Tahun 2013,<br/>2 X 6 X Rp 2.040.000, = Rp24.480.000</li><li>• Uang Penghargaan masa kerja:<br/>2X Rp 2.040.000, = Rp.4.080.000,-</li><li>• Besarnya uang penggantian hak :<ol style="list-style-type: none"><li>a. Cuti tahunan yang belum diambil 12/30 X Rp. 2.040.000,- = Rp.816.000,-</li><li>b. Penggantian pemeliharaan Kesehatan dll 15 % X Rp.28.560,000,- =Rp.4.284.000,-</li></ol></li></ul>      | Rp.211.140.000,- |
| 7. | <p>Aruan Masa kerja 5 (lima) Tahun 3 (tiga) bulan,</p> <ul style="list-style-type: none"><li>• Upah yang belum dibayar sejak di PHK bulan Juni 2015 s/d September 2022, selama 87 bulan X Rp. 2.040.000,- = Rp.177.480.000,-</li><li>• Uang Pesangon :<br/>Pasal 164 (3) UUKK Nomor 13 Tahun 2003,<br/>2 X 6 Rp2.040.000.= Rp24.480.000,-</li><li>• Uang Penghargaan masa kerja<br/>2 X Rp 2.040.000,= Rp. 4.080.000,-</li><li>• Besarnya uang penggantian hak :<ol style="list-style-type: none"><li>a. Cuti tahunan yang belum diambil<br/>12/30 X Rp.2.040.000,- = Rp.816.000,-</li><li>b. Penggantian pemeliharaan kesehatan dll 15 % X Rp.28.560.000,-= Rp. 4.284.000,-</li></ol></li></ul> | Rp.211.140.000,- |
| 8. | <p>Vina, Masa kerja 5 (lima) Tahun 2 (dua) Bulan,</p> <ul style="list-style-type: none"><li>• Upah yang belum dibayar sejak di PHK bulan</li></ul>   | Rp.211.140.000,- |



|     |   |                  |
|-----|---|------------------|
|     | <p>Juni 2015 s/d September 2022, selama 87 bulan X Rp 2.040.000, = Rp. 177.480.000,-</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Uang Pesangon:<br/>Pasal 164 (3) UUKK Nomor 13 Tahun 2003<br/>2 X 6X Rp2.040.000= Rp24.480.000,</li> <li>Uang Penghargaan masa kerja<br/>2 X Rp 2.040.000,= Rp.4.080.000,-</li> <li>Besarnya uang penggantian hak :             <ol style="list-style-type: none"> <li>Cuti tahunan yang belum diambil<br/>12/30 X Rp.2.040.000,- =Rp.816.000,-</li> <li>Penggantian pemeliharaan kesehatan dll<br/>15% XRp. 28.560.000,-= Rp.4.284.000,-</li> </ol> </li> </ul>  |                  |
| 9.  | <p>Angga, Masa kerja 4 (empat) Tahun 0 (nol) bulan</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Upah yang belum dibayar sejak di PHK bulan Juni 2015 s/d Septembr 2022, selama 87 bulan X Rp.2.040.000= Rp. 177.4800.000,-</li> <li>Uang Pesangon:<br/>Pasal 164 (3) UUKK Nomor 13 Tahun 2003<br/>2 X 5 X RP 2.040.000,=Rp.20.400.000,-</li> <li>Uang Penghargaan masa kerja:<br/>2 X R p2.040.000,= Rp.4.080.000,-</li> <li>Besarnya uang penggantian hak:             <ol style="list-style-type: none"> <li>Cuti tahunan yang belum diambil<br/>2/30 X Rp.2.040.000,-= Rp. 816.000,-</li> <li>Penggantian pemeliharaan kesehatan dll<br/>15%X Rp.24.480.000,-= Rp.3.672.000,-</li> </ol> </li> </ul> | Rp.206.448,000   |
| 10. | <p>Susiana Sumiluly Masa kerja 4 (empat) Tahun 0 (nol) bulan ,</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Upah yang belum dibayar sejak di PHK bulan Juni 2015 s/d September 2022, selama 87 bulan X Rp. 2.040.000,-=Rp. 177.480.000,-</li> <li>Uang Pesangon Pasal 164 (3) UUKK Nomor 13 Tahu 2003 2 X 5X Rp2.040.000= Rp20.400.000,</li> <li>Uang Penghargaan masa kerja<br/>2 X Rp 2.040.000,= Rp.4.080.000,</li> </ul>  | Rp.206.448.000,- |



|  |  |  |
|--|--|--|
|  | <ul style="list-style-type: none"><li>• Besarnya uang penggantian hak :<ul style="list-style-type: none"><li>a. Cuti tahunan yang belum diambil<br/>12/30 X Rp.2.040.000,- = Rp. 816.000,-</li><li>b. Penggantian pemeliharaan kesehatan dll<br/>15% X Rp.24.480.000,-= Rp.3.672.000,-</li></ul></li></ul> |  |
|--|--|--|

24. Bahwa untuk menjamin dilaksanakannya putusan ini nanti oleh Tergugat maka para Penggugat mohon agar Tergugat dihukum membayar uang paksa kepada para Penggugat sebesar Rp.1.000.000,- (satu juta rupiah) sehari, setiap ia lalai memenuhi isi putusan, terhitung sejak putusan diucapkan sampai dilaksanakan.

Oleh karena itu maka berdasarkan fakta-fakta dan alasan hukum tersebut diatas, dengan ini para Penggugat memohon agar Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Mamuju berkenan memutuskan ;

**DALAM PROVISI**

1. Mengabulkan seluruh gugatan provisi
2. Memerintahkan Tergugat agar membayar hak-hak Para PENGGUGAT sekalipun masih ada upaya hukum kasasi

**DALAM POKOK PERKARA**

1. Mengabulkan gugatan para Penggugat untuk seluruhnya.
2. Menyatakan Tergugat telah melakukan perbuatan melawan hukum yang merugikan para Penggugat.
3. Menhukum Tergugat untuk membayar secara tunai hak-hak para Penggugat sejumlah hitungan yang terperinci dalam posita sebagai berikut:
  - 1) Lenni, Rp. 232.254.000 (dua ratus tiga puluh dua juta dua ratus lima puluh empat ribu rupiah)
  - 2) Mujianti, Rp. 222.870.000,- (dua ratus dua puluh dua juta delapan ratus tujuh puluh ribu rupiah)
  - 3) Yohana, Rp 222.870.000,- (dua ratus dua puluh dua juta delapan ratus tujuh puluh ribu rupiah)
  - 4) Arlia, Rp. 222.870.000,- (dua ratus dua puluh dua juta delapan ratus tujuh puluh ribu rupiah)
  - 5) Ade Maria, Rp. 211.140.000,- (dua ratus sebelas juta seratus empat puluh ribu rupiah)
  - 6) Nurlia, Rp. 211.140.000,- (dua ratus sebelas juta seratus empat puluh ribu rupiah)

Halaman 12 dari 52 Putusan PHI Nomor 2 /Pdt.Sus-PHI/2022/PN Mam



# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

- 7) Arruan, Rp.211.140.000,-(dua ratus sebelas juta seratus empat puluh ribu rupiah)
- 8) Fina, Rp. 211.140.000,- (dua ratus sebelas juta seratus empat puluh ribu rupiah)
- 9) Angga, Rp. 206.448.000,- (dua ratus enam juta empat ratus empat puluh delapan ribu rupiah)
- 10) Susiana Sumiluly, Rp. 206.448.000,- (dua ratus enam juta empat ratus empat puluh delapan ribu rupiah)
4. Menghukum Tergugat membayar uang paksa kepada para Penggugat Sebesar Rp.1.000.000,-(satu juta rupiah) sehari setiap lalai memenuhi isi putusan, terhitung sejak putusan diucapkan hingga dilaksanakan
5. Menyatakan putusan ini dapat dilaksanakan lebih dahulu walaupun ada kasasi dan lain-lain
6. Menghukum Tergugat untuk membayar biaya perkara

## SUBSIDER

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

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

Menimbang, bahwa terhadap gugatan Para Penggugat tersebut pihak Tergugat memberikan jawaban pada pokoknya sebagai berikut :

## DALAM EKSEPSI

### A. Para Penggugat Salah Menentukan Tergugat (*error in persona*)

1. Bahwa Para Penggugat yaitu Sdri. Leni, Sdri. Mujianti, Sdri. Yohana, Sdri. Arlia, Sdri. Ade Maria, Sdri. Nurlia, Sdri. Aruan M, Sdri. Vina, Sdr. Angga dan Sdri. Susiana Sumiluly melalui Kuasa Hukumnya menggugat pimpinan (Administratur) PT Mamuang terkait Perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) antara Para Penggugat dengan PT Mamuang sebagaimana terdapat dalam Surat Gugatan tertanggal 15 Oktober 2022 dan Surat Kuasa;
2. Bahwa Administratur dan PT Mamuang adalah dua Subjek Hukum yang berbeda, yaitu manusia (*Naturlijk Person*) yang sedang menjabat sebagai Administratur dan Badan Hukum (*Recht Person*) yang bernama PT Mamuang, Badan Hukum yang didirikan berdasarkan hukum yang berlaku di Indonesia;
3. Bahwa Subjek Hukum terbagi kedalam dua kategori, yaitu manusia (*Naturlijk Person*) dan Badan Hukum (*Recht Person*) sebagaimana

Halaman 13 dari 52 Putusan PHI Nomor 2 /Pdt.Sus-PHI/2022/PN Mam

#### 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)



pendapat Subekti dalam bukunya yang berjudul *Pokok-Pokok Hukum Perdata* (hal. 19 – 21);

4. Bahwa hubungan kerja Para Penggugat adalah dengan PT Mamuang bukan dengan Administratur PT Mamuang;
5. Bahwa Persetujuan hanya berlaku pada pihak-pihak yang membuatnya sebagaimana diatur dalam Pasal 1340 KUHPer sebagai berikut:  
“Persetujuan hanya berlaku antara pihak-pihak yang membuatnya. Persetujuan tidak dapat merugikan pihak ketiga; persetujuan tidak dapat memberi keuntungan kepada pihak ketiga selain dalam hal yang ditentukan dalam pasal 1317”
6. Bahwa dalam Perseroan Terbatas ada organ-organ Perseroan yang memiliki tugas dan wewenangnya masing-masing sebagaimana diatur dalam UU No. 40 Tahun 2007 Tentang Perseroan Terbatas;
7. Bahwa Adminstratur bukan termasuk dalam organ Perseroan sebagaimana dijelaskan dalam Pasal 1 angka 2 UU No. 40 Tahun 2007 Tentang Perseroan Terbatas jo Pasal 109 angka 1 UU No. 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja;  
“Organ Perseroan Terbatas adalah Rapat Umum Pemegang Saham, Direksi dan Dewan Komisaris”
8. Bahwa Administratur bukan bagian dari Perseoran yang harus bertanggung jawab terhadap Perseroan karena tidak termasuk dalam jajaran Direksi melainkan hanya unsur pimpinan dalam jabatan struktural (Karyawan);
9. Bahwa yang berwenang dan bertanggung jawab penuh terhadap Perseroan adalah Direksi sebagaimana dijelaskan dalam Pasal 1 angka 5 UU No. 40 Tahun 2007 Tentang Perseroan Terbatas jo Bagian Kelima Pasal 109 angka 1 UU No. 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja:  
“Direksi adalah Organ Perseroan yang berwenang dan bertanggung jawab penuh atas pengurusan Perseroan untuk kepentingan Perseroan, sesuai dengan maksud dan tujuan Perseroan serta mewakili Perseroan, baik di dalam maupun di luar Pengadilan sesuai dengan ketentuan anggaran dasar”
10. Bahwa yang berhak mewakili Perseroan Terbatas adalah Direksi sebagaimana diatur dalam Pasal 98 Ayat (1) UU No. 40 Tahun 2007 Tentang Perseroan Terbatas yang berbunyi:  
(1) Direksi mewakili Perseroan baik di dalam maupun di luar pengadilan.



11. Bahwa berdasarkan dalil-dalil di atas maka Para Penggugat salah dalam melakukan gugatan dengan menggugat Administratur sebagai Tergugat sehingga gugatan Para Penggugat *Error In Persona*;

12. Bahwa berdasarkan dalil-dalil sebagaimana dijelaskan di atas, maka cukup beralasan bagi Yang Mulia Majelis Hakim untuk menyatakan gugatan tidak dapat diterima (*Niet Onvankelijk Verklaard*).

## B. Surat Kuasa Tidak Sah

1. Bahwa Para Penggugat memberikan kuasa kepada Tjalla Rasido, S.H. sebagai Kuasa Hukum;

2. Bahwa dalam Surat Kuasa tersebut tidak terdapat frasa yang menjelaskan apakah semuanya memberikan kuasa kepada Tjalla Rasido, S.H. karna hanya mencantumkan frasa "Pemberi Kuasa" tanpa ada frasa lain yang menjelaskannya;

3. Bahwa frasa "Pemberi Kuasa" bermakna tunggal bukan bermakna jamak (banyak) sementara dalam Surat Kuasa ada 10 orang yang memberikan kuasa;

4. Bahwa Surat Kuasa harus memenuhi ketentuan dalam Kitab Undang-Undang Hukum Perdata (KUHP) sebagaimana diatur dalam Pasal 1792 sampai dengan Pasal 1819;

5. Bahwa demi keseragaman Surat Kuasa, Mahkamah Agung telah menerbitkan beberapa Surat Edaran Mahkamah Agung (SEMA) yang secara khusus mengatur tentang syarat-syarat Surat Kuasa Khusus;

6. Bahwa dalam SEMA No 6 Tahun 1994 yang pada prinsipnya tidak menghapus SEMA No. 2 Tahun 1959 dan No. 1 Tahun 1971, diatur bahwa syarat Surat Kuasa Khusus adalah:

- Menyebutkan secara tegas untuk berperan di Pengadilan;
- Menyebutkan kompetensi relatif;
- Menyebutkan identitas dan kedudukan para pihak;
- Menyebutkan secara ringkas pokok dan objek sengketa;

7. Bahwa dalam Surat Kuasa yang diberikan kepada Tjalla Rasido, S.H., kedudukan Para Pemberi Kuasa tidak jelas karna frasa yang digunakan bermakna tunggal;

8. Bahwa berdasarkan dalil-dalil Surat Kuasa tidak Sah maka cukup beralasan bagi Yang Mulia Majelis Hakim untuk menyatakan bahwa gugatan *a quo* tidak dapat diterima (*Niet Onvankelijk Verklaard*).

## C. Gugatan Para Penggugat Prematur



# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

1. Bahwa Para Penggugat dalam Posita poin 2 mendalilkan bahwa Para Penggugat dipekerjakan dengan Perjanjian Lisan dengan hanya menggunakan KTP dan Kartu Keluarga bukan dengan Perjanjian Tertulis;
2. Bahwa dalam Posita poin 4 Para Penggugat mendalilkan bahwa Perjanjian Lisan secara otomatis berubah menjadi Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT);
3. Bahwa dari rentang waktu tahun 2015 sampai saat ini belum pernah ada upaya Bipartit antara Para Penggugat dengan Tergugat dan belum pernah ada Pemeriksaan dari Dinas Ketenagakerjaan yang dilakukan oleh Pengawas Ketenagakerjaan;
4. Bahwa Perselisihan Hubungan Industrial sebelum diajukan ke Pengadilan Hubungan Industrial wajib terlebih dahulu menempuh upaya Bipartit sebagaimana diatur dalam Pasal 3 Ayat (1) UU No. 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial;  
"Perselisihan hubungan industrial wajib diupayakan penyelesaiannya terlebih dahulu melalui perundingan bipartit secara musyawarah untuk mencapai mufakat"
5. Bahwa dalil Para Penggugat dalam Posita poin 6 yang menerangkan bahwa telah terjadi Mediasi antara Para Penggugat dengan Tergugat sangat tidak masuk diakal dikarenakan Bipartit pun belum pernah dilakukan;
6. Bahwa Mediasi yang pernah dilakukan oleh Tergugat bukan dengan Para Penggugat, melainkan dengan buruh/pekerja lain;
7. Bahwa selain belum pernah ada Bipartit, tuduhan Para Penggugat pun sampai saat ini belum pernah diperiksa oleh Pengawas Dinas Ketenagakerjaan;
8. Bahwa bunyi frasa "Demi Hukum" dalam Pasal 59 ayat (7) tidak serta merta setatus PKWT berubah menjadi PKWTT sebagaimana amanat Putusan Mahkamah Konstitusi No 7/PUU-XII/2014 yang berbunyi sebagai berikut:  
"Frasa "Demi Hukum" dalam Pasal 59 ayat (7) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 39, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4279) bertentangan dengan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 sepanjang tidak dimaknai "Pekerja/buruh dapat meminta pengesahan nota pemeriksaan pegawai

Halaman 16 dari 52 Putusan PHI Nomor 2 /Pdt.Sus-PHI/2022/PN Mam



pengawas ketenagakerjaan kepada Pengadilan Negeri setempat dengan syarat”:

1. Telah dilaksanakan perundingan bipartit namun perundingan bipartit tersebut tidak mencapai kesepakatan atau salah satu pihak menolak untuk berunding; dan
  2. Telah dilakukan pemeriksaan oleh pegawai pengawas ketenagakerjaan berdasarkan peraturan perundang-undangan”;
- Maka berdasarkan Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 7/PUU-XII/2014 dan demi terwujudnya Kepastian Hukum dan Keadilan maka untuk menetapkan status dari PKWT menjadi PKWTT harus menempu pemeriksaan Dinas Ketenagakerjaan dan melalui perundingan Bipartit;
9. Bahwa tuduhan Para Penggugat terkait pelanggaran Perjanjian Kerja harus terlebih dahulu diperiksa oleh Pengawas Ketenagakerjaan sebagaimana diatur dalam Peraturan Menteri Ketenagakerjaan No. 33 Tahun 2016 Tentang Tata Cara Pengawasan Ketenagakerjaan;
  10. Bahwa berdasarkan dalil-dalil Eksepsi gugatan Prematur sebagaimana dijelaskan di atas, maka cukup beralasan bagi Yang Mulia Majelis Hakim untuk menyatakan bahwa gugatan tidak dapat diterima (*Niet Onvankelijk Verklaard*).

D. Gugatan Penggugat Kabur (*obscuur libel*)

1. Bahwa menurut M. Yahya Harahap menjelaskan pengertian *obscuur libel* yang berarti surat gugatan penggugat tidak terang atau isinya gelap (*onduidelijk*). Disebut juga, formulasi gugatan yang tidak jelas. Padahal agar gugatan dianggap memenuhi syarat formil, dalil gugatan harus terang dan jelas atau tegas (*duidelijk*);
2. Bahwa menurut Prof. Dr. Sudikno Mertokusumo, S.H. menjelaskan lebih lanjut terkait *obscuur libel*, bahwa Penggugat harus merumuskan Petitum dengan jelas dan tegas. Tuntutan yang tidak jelas atau tidak sempurna dapat berakibat tidak diterimanya tuntutan tersebut. Demikian pula gugatan yang berisi pernyataan-pernyataan yang bertentangan satu sama lain, yang disebut “*obscuur libel*” (gugatan yang tidak jelas dan tidak dapat dijawab dengan mudah oleh pihak Tergugat sehingga menyebabkan ditolaknya gugatan) berakibat tidak diterimanya gugatan tersebut;
3. Bahwa Posita bagian yang berisi dalil yang menggambarkan adanya hubungan yang menjadi dasar atau uraian dari suatu tuntutan. Untuk mengajukan suatu tuntutan, seseorang harus menguraikan dulu alasan-

Halaman 17 dari 52 Putusan PHI Nomor 2 /Pdt.Sus-PHI/2022/PN Mam



alasan atau dalil sehingga ia bisa mengajukan tuntutan seperti itu. Karenanya, fundamentum petendi berisi uraian tentang kejadian perkara atau duduk persoalan suatu kasus. Menurut M. Yahya Harahap di dalam buku Hukum Acara Perdata (hal. 58), Posita/Fundamentum Petendi yang dianggap lengkap memenuhi syarat, memenuhi dua unsur yaitu dasar hukum (*rechtelijke grond*) dan dasar fakta (*feitelijke grond*);

4. Bahwa Petitum Dalam Provisi tidak saling berhubungan dengan Posita, dalam Petitum Para Penggugat mencantumkan permohonan Putusan Provisi, sementara dalam Posita tidak ada dalil terkait gugatan Provisi;
5. Bahwa gugatan Para Penggugat tidak jelas apakah gugatan mengenai Perselisihan Hubungan Kerja atau Perbuatan Melawan Hukum (PMH), sementara dalam Petitum DALAM POKOK PERKARA poin 2, Para Penggugat memohon agar Majelis Hakim memutuskan Tergugat "Telah Melakukan Perbuatan Melawan Hukum (PMH)";
6. Bahwa kewenangan Pengadilan Hubungan Industrial hanya pada perkara sebagaimana terdapat dalam Pasal 2 UU No. 2 Tahun 2004 sebagai berikut:

Jenis Perselisihan Hubungan Industrial meliputi :

- a. perselisihan hak;
  - b. perselisihan kepentingan;
  - c. perselisihan pemutusan hubungan kerja; dan
  - d. perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh hanya dalam satu perusahaan.
7. Bahwa berdasarkan dalil-dalil gugatan kabur (*obscur libel*) maka cukup menjadi alasan bagi Yang Mulia Majelis Hakim untuk menyatakan bahwa gugatan tidak dapat diterima (*Niet Onvankelijk Verklaard*).
- E. Gugatan Penggugat Telah Daluarsa (*exceptio temporis*)

1. Bahwa Para Penggugat sudah tidak ada ikatan kerja dengan Tergugat sejak bulan September 2015;
2. Bahwa sudah sepatutnya Yang Mulia Majelis Hakim menolak gugatan Para Penggugat karena gugatan diajukan oleh Para Penggugat melewati batas waktu pengajuan gugatan yang diatur dalam ketentuan Pasal 82 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 Tentang PPHI;  
"Gugatan oleh pekerja/buruh atas pemutusan hubungan kerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 159 dan Pasal 171 Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, dapat diajukan hanya dalam tenggang waktu 1 (satu) tahun sejak diterimanya atau

Halaman 18 dari 52 Putusan PHI Nomor 2 /Pdt.Sus-PHI/2022/PN Mam



diberitahukannya keputusan dari pihak pengusaha” (vide Pasal 82 UU No. 2 Tahun 2004);

3. Bahwa dalam Pasal 82 UU No. 2 Tahun 2004 Tentang PPHI dijelaskan bahwa gugatan Pemutusan Hubungan Kerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 159 dan Pasal 171 UU No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan adalah 1 tahun;
4. Bahwa perlu diketahui bahwa Pasal 159 dan Pasal 171 UU No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan telah dihapus oleh UU No. 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja. Sementara Pasal 82 UU No. 2 Tahun 2004 Tentang PPHI tidak dihapus (masih berlaku) oleh UU No. 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja. Itu artinya Pasal 82 UU No. 2 Tahun 2004 tidak dikaitkan lagi dengan Pasal 159 dan Pasal 171 UU No. 13 Tahun 2003 karena telah dihapus. Sehingga gugatan terkait PHK dengan alasan apapun, maka masa daluarsanya adalah 1 tahun;
5. Bahwa gugatan *a quo* diajukan setelah adanya UU No. 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja dan diterbitkannya Peraturan Pemerintah No. 35 Tahun 2021 dan Peraturan Pemerintah No. 36 Tahun 2021. Maka menurut SEMA No. 5 Tahun 2021 harus tunduk pada ketentuan UU No. 11 Tahun 2020;  
“3a) Gugatan perselisihan hubungan industrial yang diajukan sebelum dikeluarkan peraturan pemerintah sebagai pelaksana dari Undang-undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja berlaku ketentuan Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan”;
6. Bahwa hal ini sesuai dengan pendapat ahli hukum Prof. Sudikno Martokusumo di dalam bukunya yang berjudul "Hukum Acara Perdata Indonesia", Liberty, Yogyakarta 2002, halaman 114 dan 115, sebagai berikut: "Seseorang yang mempunyai sesuatu hak atau hubungan hukum dapat mengajukan tuntutan hak. Apabila seseorang tidak lagi mempunyai hak, apabila haknya karena suatu hal lenyap, maka ikut lenyap pula tuntutan haknya".  
Hak atau hubungan hukum dapat hapus atau lahir karena lampaunya waktu. Demikian pula tuntutan hak atau gugatan dapat kadaluarsa atau dapat hapus karena lampaunya waktu;
7. Bahwa berdasarkan seluruh penjelasan di atas, jelas bahwa gugatan *a quo* diajukan oleh Penggugat melewati batas waktu pengajuan gugatan yang diatur dalam ketentuan Pasal 82 UU No. 2 Tahun 2004. Dengan demikian sudah sepatutnya Yang Mulia Majelis Hakim menolak gugatan

Halaman 19 dari 52 Putusan PHI Nomor 2 /Pdt.Sus-PHI/2022/PN Mam



yang diajukan oleh Para Penggugat atau setidaknya menyatakan gugatan Para Penggugat tidak dapat diterima (*Niet Onvankelijk Verklaard*).

## DALAM POKOK PERKARA

1. Bahwa Tergugat menolak Posita poin 2 yang menerangkan bahwa Para Penggugat dipekerjakan oleh Tergugat dengan menggunakan Perjanjian Lisan;
2. Bahwa Tergugat menolak Posita poin 3 yang menerangkan bahwa:
  - a. Sdri. Leni (Penggugat I) mulai bekerja sebagai pekerja rawat pada bulan Mei 2001;
  - b. Mujianti (Penggugat II) mulai bekerja sebagai pekerja rawat pada bulan Maret 2008;
  - c. Yohana (Penggugat III) mulai bekerja sebagai pekerja rawat pada bulan April 2008;
  - d. Arlia (Penggugat IV) mulai bekerja sebagai pekerja rawat pada bulan Juni 2008;
  - e. Ade Maria (Penggugat V) mulai bekerja sebagai pekerja rawat pada bulan November 2009;
  - f. Nurlia (Penggugat VI) mulai bekerja sebagai pekerja rawat pada bulan Februari 2010;
  - g. Aruan (Penggugat VII) mulai bekerja sebagai pekerja rawat pada bulan Maret 2010;
  - h. Vina (Penggugat VIII) mulai bekerja sebagai pekerja rawat pada bulan April 2010;
  - i. Angga (Penggugat IX) mulai bekerja sebagai pekerja panen pada bulan Juni 2011;
  - j. Susiana Sumiluly (Penggugat X) mulai bekerja sebagai pekerja rawat pada bulan Juni 2011;

Bahwa faktanya Para Penggugat mulai bekerja pada periode Maret 2014 sampai dengan September 2015 dengan status hubungan kerja PKWT;

3. Bahwa Tergugat menolak dalil Para Penggugat yang menerangkan bahwa berdasarkan ketentuan Pasal 51 Ayat (1) *jis* Pasal 56, Pasal 57, Pasal 58 dan Pasal 59 UU No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan bahwa perjanjian kerja yang dilakukan tidak secara tertulis, otomatis status pekerja menjadi Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT);
4. Bahwa sampai adanya gugatan *a quo* belum pernah diadakan Bipartit antara Para Penggugat dengan Tergugat dan belum pernah ada

*Halaman 20 dari 52 Putusan PHI Nomor 2 /Pdt.Sus-PHI/2022/PN Mam*



pemeriksaan dari Pengawas Ketenagakerjaan sebagaimana amanat Putusan Mahkamah Konstitusi No. 7/PUU-XII/2014 yang berbunyi:

“Frasa “Demi Hukum” dalam Pasal 59 ayat (7) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 39, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4279) bertentangan dengan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 sepanjang tidak dimaknai “Pekerja/buruh dapat meminta pengesahan nota pemeriksaan pegawai pengawas ketenagakerjaan kepada Pengadilan Negeri setempat dengan syarat:

1. Telah dilaksanakan perundingan bipartit namun perundingan bipartit tersebut tidak mencapai kesepakatan atau salah satu pihak menolak untuk berunding; dan
  2. Telah dilakukan pemeriksaan oleh pegawai pengawas ketenagakerjaan berdasarkan peraturan perundang-undangan”;
- Maka berdasarkan Putusan Mahkamah Konstitusi 7/PUU-XII/2014 dan demi terwujudnya Kepastian Hukum dan Keadilan maka untuk menetapkan status dari PKWT menjadi PKWTT harus menempuh pemeriksaan Dinas Ketenagakerjaan dan melalui perundingan Bipartit;
5. Bahwa Tergugat menolak Petitum poin 5 yang menerangkan bahwa Tergugat telah mem-PHK sepihak Para Penggugat. Faktanya Para Penggugat tidak dipekerjakan kembali karena telah habis masa kerja;
  6. Bahwa Tergugat menolak Posita poin 6 yang menerangkan bahwa telah dilakukan Mediasi antara Tergugat dan Para Penggugat. Faktanya selama ini belum pernah terjadi Mediasi antara Tergugat dan Para Penggugat bahkan belum pernah dilakukan Bipartit;
  7. Bahwa Tergugat menolak Posita poin 7 yang menerangkan bahwa pekerja rawat dan panen harus berstatus pegawai tetap (PKWTT);
  8. Bahwa pekerja Rawat dan Panen dapat dibuat dengan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) karena pekerja Rawat dan Panen bersifat musiman, sebagaimana diterangkan dalam Pasal 59 Ayat (1) UU No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan sebagai berikut:  
Perjanjian kerja untuk waktu tertentu hanya dapat dibuat untuk pekerjaan tertentu yang menurut jenis dan sifat atau kegiatan pekerjaannya akan selesai dalam waktu tertentu, yaitu :
    - a. pekerjaan yang sekali selesai atau yang sementara sifatnya;



- b. pekerjaan yang diperkirakan penyelesaiannya dalam waktu yang tidak terlalu lama dan paling lama 3 (tiga) tahun;
  - c. pekerjaan yang bersifat musiman; atau
  - d. pekerjaan yang berhubungan dengan produk baru, kegiatan baru, atau produk tambahan yang masih dalam percobaan atau penjajakan;
9. Bahwa Tergugat menolak Posita poin 8 yang menerangkan bahwa yang harus membuktikan pekerja Rawat atau Panen sebagai pekerja tetap adalah Tergugat. Seharusnya berdasarkan asas *Actori Incumbit Probatio Actori Onus Probandi* (siapa yang mendalilkan dia yang harus membuktikan) yang harus membuktikan dalilnya adalah Para Penggugat;
10. Bahwa dalil Para Penggugat dalam Posita poin 8 dengan menerangkan I Made Mustikayasa sebagai pekerja rawat dengan status PKWTT, Yosafat sebagai pekerja Panen dengan setatus PKWTT dan Mariani sebagai pekerja Rawat dengan setatus PKWTT tidak serta merta menjadi dasar bahwa pekerja Rawat dan Panen harus berstatus sebagai pekerja dengan setatus PKWTT;
11. Bahwa Tergugat menolak dengan tegas dalil Para Penggugat pada Posita poin 11, 12, 13 dan 14 yang menuduh Tergugat telah merekayasa Perjanjian Kerja;
12. Bahwa Tergugat menolak Posita poin 16 yang menerangkan bahwa telah diadakan Medias antara Para Penggugat yang ketika itu diwakili oleh Sdr. Herman Yunus. Faktanya saat itu tidak ada pembahasan sama sekali terkait Para Penggugat. Yang ada hanya pembahasan terkait PHK karyawan lain. Bahkan sampai saat ini belum pernah ada Bipartit antara Para Penggugat dengan Tergugat;
13. Bahwa Tergugat menolak Posita poin 17 terkait anjuran yang mengharuskan Tergugat membayarkan hak-hak Para Penggugat. Bagaimana mungkin terbit anjuran terhadap Para Penggugat sementara antara Tergugat dan Para Penggugat belum pernah diadakan Bipartit (Patut diduga anjuran tersebut adalah rekayasa semata);
14. Bahwa Tergugat menolak Posita poin 19, 20, 21, 22 dan 23 yang menerangkan pada pokoknya bahwa Tergugat harus membayar upah Para Penggugat dari bulan Juni 2015 sampai bulan September 2022, sedangkan Para Penggugat sudah tidak bekerja pada Tergugat;



15. Bahwa sebagaimana asas *No Work No Pay* (Tidak bekerja maka tidak mendapatkan upah) yang tertuang dalam Pasal 93 Ayat (1) UU No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, maka tidak ada kewajiban Tergugat untuk membayarkan upah selama tidak bekerja kepada Para Penggugat;

“(1) Upah tidak dibayar apabila pekerja/buruh tidak melakukan pekerjaan”

16. Bahwa Tergugat menolak Posita poin 23 yang mendalilkan bahwa penghitungan Pesangon menggunakan Pasal 164 ayat (3) UU No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan dengan alasan PHK sepihak. Faktanya bahwa Para Penggugat bukan di PHK oleh Tergugat melainkan tidak dipekerjakan kembali karena habis masa kontrak dan Tergugat tidak sedang melakukan efisiensi;

17. Bahwa Tergugat menolak Posita poin 23 dan 24 yang menerangkan bahwa untuk menyelesaikan perselisihan ini harus menggunakan UU No 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan;

18. Bahwa berdasarkan SEMA No 5 Tahun 2021 menerangkan bahwa gugatan Perselisihan Hubungan Industrial yang diajukan setelah adanya Peraturan Pelaksana UU No. 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja maka menggunakan UU No. 11 Tahun 2020;

“3a) Gugatan perselisihan hubungan industrial yang diajukan sebelum dikeluarkan peraturan pemerintah sebagai pelaksana dari Undang-undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja berlaku ketentuan Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan”

19. Bahwa gugatan *a quo* diajukan pada 1 November 2022 sementara sebelum gugatan diajukan telah ada Peraturan Pemerintah No. 35 Tahun 2021 Tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja Dan Waktu Istirahat, Dan Pemutusan Hubungan Kerja dan Peraturan Pemerintah No. 36 Tentang Pengupahan;

20. Bahwa berdasarkan dalil-dalil di atas maka cukup beralasan bagi Yang Mulia Majelis Hakim untuk menolak gugatan Para Penggugat atau setidaknya tidaknya menyatakan gugatan tidak dapat diterima (*Niet Onvankelrijk Verklaard*).

#### PETITUM

Berdasarkan dalil-dalil dalam Eksepsi dan Jawaban Tergugat di atas, mohon kiranya Ketua Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri

Halaman 23 dari 52 Putusan PHI Nomor 2 /Pdt.Sus-PHI/2022/PN Mam



# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Mamuju c.q. Majelis Hakim yang memeriksa dan mengadili perkara *a quo* berkenan untuk menjatuhkan Putusan sebagai berikut:

## DALAM EKSEPSI

1. Menerima dan mengabulkan Eksepsi Tergugat untuk seluruhnya;
2. Menyatakan Gugatan Penggugat tidak dapat diterima (*Niet Onvankelijk Verklaard*);

## DALAM POKOK PERKARA

1. Menolak gugatan Para Penggugat untuk seluruhnya atau setidaknya menyatakan gugatan Para Penggugat tidak dapat diterima (*Niet Onvankelijk Verklaard*);
2. Membebaskan biaya perkara kepada Para Penggugat.

## ATAU

Apabila Majelis Hakim Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Mamuju berpendapat lain, mohon putusan yang seadil-adilnya (*ex aequo et bono*).

Menimbang, bahwa atas jawaban dari pihak Tergugat tersebut pihak Para Penggugat melalui Kuasa Hukumnya mengajukan Repliknya secara tertulis tertanggal 15 November 2022 yang dibacakan dipersidangan pada tanggal 17 November 2022;

Menimbang, bahwa terhadap Replik Para Penggugat tersebut Tergugat melalui Kuasanya mengajukan Duplik secara lisan di persidangan pada tanggal 17 November 2022 yang intinya Tergugat tetap pada Jawaban gugatannya;

Menimbang, bahwa setelah acara jawab menjawab selesai dan kedua belah pihak yang berperkara tetap bertahan pada dalil-dalilnya masing-masing maka persidangan atas perkara yang bersangkutan dilanjutkan dengan acara pembuktian;

Menimbang, bahwa untuk menguatkan dalil-dalil gugatannya Para Penggugat melalui Kuasa Hukumnya di persidangan telah mengajukan bukti surat P-1 sampai dengan P-15 yaitu:

- P-1 Fotokopi sesuai aslinya Putusan Pengadilan PHI Pengadilan Negeri Mamuju, tanggal 1 September 2022, Perkara Nomor 1/Pdt.Sus-PHI/2022 Tanggal 4 Juli 2022;
- P-2 Fotokopi sesuai aslinya SK Pengangkatan Pekerja Rawat, Administratur PT Mamuang atas nama I Made Mustikayasa Nomor 012/SK-PERS/2016 tanggal 26 Desember 2015;
- P-3 Fotokopi sesuai aslinya SK Pengangkatan Pekerja Panen,

Halaman 24 dari 52 Putusan PHI Nomor 2 /Pdt.Sus-PHI/2022/PN Mam

### 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

Administratur PT Mamuang atas nama Yosafat, Nomor 050/SK-PERS/2010 Tanggal 31 Maret 2010;

- P-4 Fotokopi sesuai aslinya Surat Pengalaman kerja atas nama Mariani Pernah bekerja sebagai Pekerja Rawat dari tahun 1 April 2014 sampai dengan 26 April 2022 di PT Mamuang, dengan Surat Nomor 084/SK-HRMMG/IV/2022, Tanggal 28 April 2022;
- P-5a Fotokopi sesuai aslinya Fotokopi sesuai aslinya Payroll slip PT Mamuang bulan April 2014 atas nama Lenni pekerja rawat sebesar Rp3.416.000,- Join Date : 1 April 2014;
- P-5b Fotokopi sesuai aslinya Payroll slip PT Mamuang bulan Januari 2015 atas nama Agustina, pekerja rawat sebesar Rp1.744.800,- Join Date : 1 Juni 2014;
- P-5c Fotokopi sesuai aslinya Payroll slip PT Mamuang bulan Juli 2015 atas nama Asrudin, pekerja rawat sebesar Rp1.949.166,- Join Date : 1 April 2014;
- P-5d Fotokopi sesuai aslinya Payroll slip PT Mamuang bulan Maret 2015 atas nama I Made Mustikayasa, pekerja rawat sebesar Rp2.680.800,- Join Date : 1 Juli 2014;
- P-5e Fotokopi sesuai aslinya Payroll slip PT Mamuang bulan Mei 2015 atas nama Najaria, pekerja rawat sebesar Rp1.773.600,- Join Date : 1 April 2014;
- P-5f Fotokopi sesuai aslinya Payroll slip PT Mamuang bulan Juli 2015 atas nama Marda, pekerja rawat sebesar Rp1.376.700,- Join Date : 1 April 2014;
- P-5g Fotokopi sesuai aslinya Payroll slip PT Mamuang bulan Juli 2015 atas nama Nurjanah, pekerja rawat sebesar Rp1.716.900,- Join Date : 1 April 2014;
- P-5h Fotokopi sesuai aslinya Payroll slip PT Mamuang bulan Februari 2015 atas nama Rosita, pekerja rawat sebesar Rp2.378.400,- Join Date : 1 April 2014;
- P-5i Fotokopi sesuai aslinya Payroll slip PT Mamuang bulan Februari 2015 atas nama Maria, pekerja rawat sebesar Rp2.113.800,- Join Date : 1 April 2014;
- P-5j Fotokopi sesuai aslinya Payroll slip PT Mamuang bulan Maret 2015 atas nama Aruan M, pekerja rawat sebesar Rp1.773.600,- Join Date : 1 April 2014;

Halaman 25 dari 52 Putusan PHI Nomor 2 /Pdt.Sus-PHI/2022/PN Mam



# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

- P-5k Fotokopi sesuai aslinya Payroll slip PT Mamuang bulan April 2015 atas nama Angga, pekerja rawat sebesar Rp2.182.543,- Join Date : 1 Juli 2014;
- P-5l Fotokopi sesuai aslinya Payroll slip PT Mamuang bulan Januari 2015 atas nama Yohana, pekerja rawat sebesar Rp1.886.400,- Join Date : 1 April 2014;
- P-6a Fotokopi sesuai aslinya Payroll slip PT Mamuang bulan September 2014 atas nama Angga, pekerja Pemanen sebesar Rp2.183.552,- Join Date : 1 Juli 2014;
- P-6b Fotokopi sesuai aslinya Payroll slip PT Mamuang bulan April 2015 atas nama Wende, pekerja Pemanen sebesar 1.529.650,- Join Date : 1 Juni 2014;
- P-6c Fotokopi sesuai aslinya Payroll slip PT Mamuang bulan Juli 2015 atas nama Rajab, pekerja Pemanen sebesar Rp2.631.032,- Join Date : 1 Oktober 2014;
- P-6d Fotokopi sesuai aslinya Payroll slip PT Mamuang bulan September 2014 atas nama Faisal, pekerja Pemanen sebesar Rp2.686.230,- Join Date : 1 Juli 2014;
- P-6e Fotokopi sesuai aslinya Payroll slip PT Mamuang bulan April 2015 atas nama Fikran, pekerja Pemanen sebesar Rp1.546.950,- Join Date : 1 November 2014;
- P-7 Fotokopi sesuai aslinya SK Administratur PT Mamuang Nornor 0150/PERS- MTS/MMG/111/2015 tanggal 23 Februari 2015 mutasi karyawan atas nama Angga, dari jabatan lama Pemanen Afdeling OC, dimutasi dengan jabatan baru Pekerja Rawat afdeling OC;
- P-8 Fotokopi sesuai aslinya Bukti pencatatan Serikat Buruh yang bernama PUK Serikat Pekerja Aneka Industri Federasi Serikat Pekerja Metal Indonesia PT Mamuang (PUK SPAI FSPMI PT Mamuang) Nomor 560/01/SP/VII/2015 tanggal 6 Juli 2015;
- P-9 Fotokopi sesuai aslinya Kartu anggota masing-masing Para Penggugat SPAI FSPMI PT Mamuang;
- P-10 Fotokopi sesuai aslinya SK Pengesahan dan Pengukuhan Perpanjangan masa bakti Herman Yunus sebagai Ketua PUK SPAI FSPMI PT Mamuan Nomor Kep 156/SK-I/PP SPAI-FSPMI/VII/2018 tanggal 3 Juli 2018 Periode Juli 2018 - Juli 2019;
- P-11 Fotokopi sesuai aslinya Risalah Penyelesaian Perselisihan Hubungan

Halaman 26 dari 52 Putusan PHI Nomor 2 /Pdt.Sus-PHI/2022/PN Mam



Industrial Sidang ke III, tanggal 24 Juli 2019;

- P-12 Fotokopi sesuai aslinya anjuran Dinad Tenaga Kerja Perindustrian dan Transmigrasi Kabupaten Pasangkayu tanggal 5 Agustus 2019;
- P-13 Fotokopi sesuai aslinya Perjanjian Bersama antara Andi H.E. Jaya Administratur PT Mamuang dengan Moch. Yato tanggal 26 September 2018;
- P-14 Fotokopi sesuai aslinya Notulen Rapat Bipartit 18 Maret 2019 dan Daftar Hadir Bipartit antara Perwakilan Perusahaan PT Mamuang Taswin dan Sukarman dengan Perwakilan Serikat Pekerja Herman Yunus;
- P-15 Fotokopi sesuai aslinya Surat Pimpinan Unit Kerja SPAI Federasi Serikat Pekerja Metal Indonesia PT Mamuang nomor 004/Org/PUK SPAI FSPMI/PT. MMG/Ext/V/2019 tanggal 25 Mei 2019 perihal Pencatatan Perselisihan Hak dan Kepentingan Pengajuan Mediasi pada Dinas Tenaga Kerja Perindustrian dan Transmigrasi Kabupaten Pasangkayu;

Menimbang, bahwa selain bukti surat tersebut, Para Penggugat melalui Kuasa Hukumnya juga mengajukan 7 (tujuh) orang saksi yaitu:

1. Saksi M. Abd. Nasir, memberikan keterangan dibawah sumpah pada pokoknya menerangkan sebagai berikut :
  - Bahwa Saksi pernah bekerja sebagai karyawan PT Mamuang sejak tahun 2012 dibagian panen;
  - Bahwa Saksi menyatakan pekerjaan dibagian panen dilakukan secara terus menerus tidak mengenal musim;
  - Bahwa Saksi mengetahui Penggugat 1 masuk kerja di PT Mamuang lebih dahulu dibanding Saksi, karena Saksi bertetangga Penggugat 1 di desa Lalundu II;
  - Bahwa saksi mengenal Penggugat 1, Penggugat 9 dan Penggugat 10 karena satu lokasi kerja dengan Saksi;
  - Saksi mengetahui Penggugat 1, Penggugat 9 dan Penggugat 10 lebih dahulu bekerja di PT Mamuang daripada Saksi
  - Bahwa Saksi mengetahui Penggugat 1, Penggugat 9 dan Penggugat 10 diputus hubungan kerjanya oleh PT Mamuang tetapi waktunya tidak ingat;
  - Bahwa selama bekerja di PT Mamuang Saksi menerima gaji, tunjangan beras, BPJS, fasilitas rumah, listrik dan air dan hak cuti;

Halaman 27 dari 52 Putusan PHI Nomor 2 /Pdt.Sus-PHI/2022/PN Mam



- Bahwa Saksi bekerja di PT Mamuang tidak menandatangani perjanjian kontrak;
  - Bahwa Saksi diputus hubungan kerjanya tahun 2018 disampaikan secara lisan oleh Mandor Saksi,
  - Bahwa Saksi tidak mengetahui alasan pihak perusahaan memutuskan hubungan kerjanya;
  - Bahwa Saksi mendapatkan pembayaran uang pesangon;
2. Musna, memberikan keterangan dibawah sumpah pada pokoknya menerangkan sebagai berikut :
- Bahwa Saksi pernah bekerja di PT Mamuang sejak tahun 2014 di bagian rawat;
  - Bahwa Saksi bekerja dibagian rawat dilakukan secara terus menerus pekerjaan dilakukan tidak bergantung pada musim;
  - Bahwa Saksi mengetahui Penggugat 5 lebih dahulu bekerja di PT Mamuang daripada Saksi;
  - Bahwa Saksi bekerja tanpa menggunakan perjanjian tertulis;
  - Bahwa Saksi diputus hubungan kerjanya oleh PT Mamuang pada tahun 2021 karena saksi tidak mau melaksanakan mutasi ke PT Letawa yang disampaikan melalui Mandor Saksi;
  - Bahwa Saksi mengetahui Penggugat 5 menerima upah sebesar Rp1.850.000,00 (satu juta lima puluh ribu rupiah) sebulan dan tunjangan beras;
  - Bahwa saksi mengetahui jabatan pimpinan PT Mamuang adalah ADM;
3. Oktopianus, memberikan keterangan dibawah sumpah pada pokoknya menerangkan sebagai berikut:
- Bahwa Saksi bekerja sebagai karyawan PT Mamuang sejak bulan Februari tahun 2009 dibagian rawat;
  - Bahwa Saksi bekerja dibagian rawat dilakukan secara terus menerus dan pekerjaan dilakukan tidak bergantung pada musim tertentu;
  - Bahwa Saksi mengenal Penggugat 3, Penggugat 7 dan Penggugat 8 sebagai rekan kerja di PT Mamuang;
  - Bahwa Saksi mengetahui Penggugat 3 bekerja sejak 2008, sedangkan Penggugat 7 dan Penggugat 8 bekerja sejak 2005;
  - Bahwa saksi mengetahui jabatan pimpinan PT Mamuang adalah ADM atau administrator;



# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

- Bahwa Saksi mengetahui Penggugat 3, Penggugat 7, dan Penggugat 8 diputus hubungan kerjanya sejak 2015, dan saksi tidak mengetahui alasan pemutusan hubungan kerjanya;
4. Arham, memberikan keterangan dibawah sumpah pada pokoknya menerangkan sebagai berikut :
- Bahwa Saksi pernah bekerja di PT Mamuang sejak tahun 2010 bekerja dibagian panen;
  - Bahwa Saksi mengenal Penggugat 2, Penggugat 4 dan Peggugat 6 tetapi tidak mengetahui sejak kapan Penggugat 2, Penggugat 4 dan Peggugat 6 mulai bekerja di PT Mamuang;
  - Bahwa Saksi bekerja di PT Mamuang tidak pernah menandatangani perjanjian kerja;
  - Bahwa Saksi mengetahui Penggugat 2, Penggugat 4 dan Peggugat 6 diputus hubungan pada tahun 2015;
  - Bahwa Saksi diputus hubungan kerjanya oleh PT Mamuang pada tahun 2015 tanpa mengetahui alasannya, yang memberi informasi pemutusan hubungan kerja saksi adalah Asisten;
  - Bahwa Saksi di PHK oleh Perusahaan memperoleh pesangon sebesar Rp60.000.000,00 (enam puluh juta rupiah);
  - Bahwa Saksi mengetahui bekerja dibagian panen dilakukan secara terus menerus tanpa tergantung musim;
5. Hakim, memberikan keterangan dibawah sumpah pada pokoknya menerangkan sebagai berikut :
- Bahwa saksi bekerja di PT Mamuang sejak tahun 2008 sampai saat ini masih bekerja di PT mamuang;
  - Bahwa saksi bekerja di PT Mamuang di bagian panen;
  - Bahwa Saksi mengenal Penggugat 2, Penggugat 4 dan Peggugat 6 tetapi tidak mengetahui sejak kapan Penggugat 2, Penggugat 4 dan Peggugat 6 mulai bekerja di PT Mamuang;
  - Bahwa selama Saksi bekerja di PT Mamuang tidak pernah menandatangani perjanjian kerja;
6. Martinus RL., memberikan keterangan tidak disumpah pada pokoknya menerangkan sebagai berikut :
- Bahwa Saksi adalah suami Penggugat 5;
  - Bahwa saksi mengetahui Penggugat 5 bekerja di PT Mamuang sejak bulan November 2009 dibagian Rawat berlokasi di afdeling fanta;

Halaman 29 dari 52 Putusan PHI Nomor 2 /Pdt.Sus-PHI/2022/PN Mam



- Bahwa selama Saksi dan Penggugat 5 bekerja di PT Mamuang tidak pernah menandatangani perjanjian kerja;
  - Bahwa istri saksi yaitu Penggugat 5 bekerja di PT Mamuang sejak tahun 2009 dan diputus hubungan kerjanya tahun 2015;
  - Bahwa Saksi tidak mengetahui alasan perusahaan melakukan pemutusan hubungan kerja terhadap Penggugat 5;
  - Bahwa selama isteri Saksi bekerja mendapatkan BPJS ketenagakerjaan;
  - Bahwa saksi mengetahui jabatan pimpinan PT Mamuang adalah ADM atau administrator;
7. Wilhemus Rebon yang memberikan keterangan tidak disumpah pada pokoknya menerangkan sebagai berikut :
- Bahwa Saksi adalah suami Penggugat 10;
  - Bahwa Saksi saat ini bekerja di PT Mamuang;
  - Bahwa istri Saksi yaitu Penggugat 10 bekerja di PT Mamuang sejak tahun 2011;
  - Bahwa Saksi bekerja di PT Mamuang tidak berdasarkan perjanjian kerja tertulis;
  - Bahwa Saksi mengetahui Penggugat 10 tidak pernah menandatangani perjanjian tertulis dengan PT Mamuang;
  - Bahwa Saksi selaku suami Penggugat 10 tidak pernah menandatangani pernyataan pemberian ijin istri bekerja untuk menempuh proses penerimaan karyawan PT Mamuang;
  - Bahwa Saksi meyakini tandatangan PKWT atas nama Penggugat 10 bukanlah tandatangan isteri saksi;
- Menimbang, bahwa atas keterangan saksi tersebut Kuasa Hukum Para Penggugat dan Kuasa Hukum Tergugat akan menanggapi keterangan saksi tersebut dalam kesimpulan;
- Menimbang, bahwa Tergugat untuk menguatkan dalil sangkalannya telah mengajukan bukti surat T-1 sampai dengan T-29 yaitu:
- T-1 Fotokopi sesuai aslinya Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Nomor 016/HR-Recr/MMG/III/2014 atas nama Ade Maria (Penggugat 5);
  - T-2 Fotokopi sesuai aslinya Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Nomor 110/HR-recr/MMG/X/2014 atas nama Ade Maria (Penggugat 5);
  - T-3 Fotokopi sesuai aslinya Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Adendum atas nama Ade Maria (Penggugat 5) Nomor 265/SPK-PKWT/IV/2015;



# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

- T-4 Fotokopi sesuai aslinya Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Nomor 009/HR-Recr/MMG/III/2014 atas nama Arlia (Penggugat 4);
- T-5 Fotokopi sesuai aslinya Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Nomor 126/HR-recr/MMG/X/2014 atas nama Arlia (Penggugat 4);
- T-6 Fotokopi sesuai aslinya Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Adendum Nomor 325/SPK-PKWT/IV/2015 atas nama Arlia (Penggugat 4);
- T-7 Fotokopi sesuai aslinya Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Nomor 018/HR-Recr/MMG/III/2014 atas nama Aruan M. (Penggugat 7);
- T-8 Fotokopi sesuai aslinya Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Nomor 019/HR-recr/MMG/X/2014 atas nama Aruan M. (Penggugat 7);
- T-9 Fotokopi sesuai aslinya Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Adendum Nomor 213/SPK-PKWT/IV/2015 atas nama Aruan M. (Penggugat 7);
- T-10 Fotokopi sesuai aslinya Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Nomor 017/HR-Recr/MMG/III/2014 atas nama Mujianti (Penggugat 2);
- T-11 Fotokopi sesuai aslinya Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Nomor 133/HR-recr/MMG/X/2014 atas nama Mujianti (Penggugat 2);
- T-12 Fotokopi sesuai aslinya Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Adendum Nomor 333/SPK-PKWT/IV/2015 atas nama Mujianti (Penggugat 2);
- T-13 Fotokopi sesuai aslinya Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Nomor 018 atas nama Susiana Sumi Luli (Penggugat 10);
- T-14 Fotokopi sesuai aslinya Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Nomor 016/HR-recr/MMG/X/2014 atas nama Susiana Sumi Luli (Penggugat 10);
- T-15 Fotokopi sesuai aslinya Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Adendum Nomor 219/SPK-PKWT/IV/2015 atas nama Susiana Sumi Luli (Penggugat 10);
- T-16 Fotokopi sesuai aslinya Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Nomor 005 atas nama Angga (Penggugat 9);
- T-17 Fotokopi sesuai aslinya Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Nomor 024/HR-recr/MMG/X/2014 atas nama Angga (Penggugat 9);
- T-18 Fotokopi sesuai aslinya Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Nomor 07/HR-Recr/MMG/III/2014 atas nama Yohana (Penggugat 3);
- T-19 Fotokopi sesuai aslinya Perjanjian Kerja Waktu Tertentu No. 021/HR-recr/MMG/X/2014 Sdri. Yohana (Penggugat 3);
- T-20 Fotokopi sesuai aslinya Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Adendum Nomor 235/SPK-PKWT/IV/2015 atas nama Yohana (Penggugat 3);

Halaman 31 dari 52 Putusan PHI Nomor 2 /Pdt.Sus-PHI/2022/PN Mam



- T-21 Fotokopi sesuai aslinya Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Nomor 011/HR-Recr/MMG/III/2014 atas nama Lenni (Penggugat 1);
- T-22 Fotokopi sesuai aslinya Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Nomor 144/HR-recr/MMG/X/2014 atas nama Lenni (Penggugat 1);
- T-23 Fotokopi sesuai aslinya Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Adendum atas nama. Lenni (Penggugat 1) Nomor 111/SPK-PKWT/IV/2015
- T-24 Fotokopi sesuai aslinya Perjanjian Kerja Waktu Tertentu No. 012/HR-Recr/MMG/III/2014 atas nama Nurlia (Penggugat 6);
- T-25 Fotokopi sesuai aslinya Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Nomor 008/HR-Recr/MMG/III/2014 atas nama Vina (Penggugat 8);
- T-26 Fotokopi sesuai aslinya Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Nomor 020/HR-recr/MMG/X/2014 atas nama Vina (Penggugat 8);
- T-27 Fotokopi sesuai aslinya Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Adendum Nomor 230/SPK-PKWT/IV/2015 atas nama Vina (Penggugat 8);
- T-28 Fotokopi sesuai aslinya Akta Pendirian PT Mamuang Nomor 96 Tanggal 16 Juli 1980;
- T-29 Fotokopi sesuai aslinya Akta Perubahan PT Mamuang Nomor 48 Tanggal 05 April 2021;

Menimbang, bahwa selain bukti surat tersebut Tergugat melalui Kuasa Hukumnya mengajukan 2 (dua) orang saksi yaitu:

1. ESTER TERESYANTI LEVEN, memberikan keterangan dibawah sumpah pada pokoknya menerangkan sebagai berikut;
  - Bahwa Saksi bekerja di PT Mamuang sejak tahun 2014 sampai sekarang dibagian rawat;
  - Bahwa Saksi mengenal Mujianti/Penggugat 2, Arlia/Penggugat 4 dan Nurlia/Penggugat 6 rekan kerja di bagian rawat satu angkatan;
  - Bahwa Saksi bersama dengan Mujianti/Penggugat 2, Arlia/Penggugat 4 dan Nurlia/Penggugat 6 melakukan penandatanganan perjanjian kerja waktu tertentu pada tahun 2014;
  - Bahwa saksi mengetahui perjanjian kerja yang dibuat dilaksanakan setiap 6 (enam) bulan, dimulai bulan April 2014;
  - Bahwa Saksi mengetahui bahwa target di bagian rawat berupa pekerjaan paras, pupuk dan chemis pada area yang telah ditentukan oleh mandor;
  - Bahwa Saksi mengetahui target disampaikan setiap hari pada waktu apel pagi;



- Bahwa selama bekerja Saksi mendapatkan, tunjangan beras, BPJS, dan hak cuti;
- Bahwa Saksi mengetahui pada bulan September 2015 Mujianti, Arlia dan Nurlia tidak dipanggil kembali oleh mandor untuk menandatangani perjanjian;
- Bahwa Saksi mengetahui pekerjaan di bagian rawat dilakukan secara tetap, terus menerus, tidak bergantung musim;
- Bahwa Saksi menerima upah dan tunjangan beras sebesar 15 (lima belas) kilogram bagi setiap pekerja lajang, 24 (dua puluh empat) kilogram bagi pekerja yang telah menikah;

2. RACHMAT HIDAYAT, memberikan keterangan dibawah sumpah pada pokoknya menerangkan sebagai berikut;

- Bahwa Saksi bekerja di PT Mamuang sejak tahun 2020 sebagai kabag Gudang, dan tahun 2022 menjabat sebagai HRD sampai sekarang;
- Bahwa saksi mengetahui di PT Mamuang terdapat pekerja dengan perjanjian kerja waktu tertentu;
- Bahwa Saksi mengetahui pekerja kontrak di PT Mamuang pada tahun 2022 sebanyak 30 (tiga puluh orang);
- Bahwa tugas saksi pernah melakukan sosialisasi, mencetak dan membagikan Perjanjian Kerja Bersama PT Mamuang kepada seluruh pekerja;
- Bahwa Saksi mengetahui pekerjaan di bagian rawat dan panen di PT Mamuang, dilakukan secara tetap, terus menerus, tidak bergantung musim;

Menimbang, bahwa atas keterangan saksi tersebut Kuasa Hukum Para Penggugat dan Kuasa Hukum Tergugat akan menanggapi keterangan saksi tersebut dalam kesimpulan;

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

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

#### **TENTANG PERTIMBANGAN HUKUM**

##### **DALAM EKSEPSI**

Menimbang, bahwa Tergugat dalam jawabannya telah menyampaikan Eksepsi yang pada pokoknya adalah sebagai berikut :

a. Para penggugat salah menentukan tergugat (*error in persona*).

Halaman 33 dari 52 Putusan PHI Nomor 2 /Pdt.Sus-PHI/2022/PN Mam



Menimbang, dalam eksepsi Tergugat yang menyatakan bahwa Para Penggugat salah menentukan Tergugat (*error in persona*), karena Administratur dan PT Mamuang adalah dua subjek hukum yang berbeda, yaitu manusia (*naturalijk person*) yang sedang menjabat sebagai Administratur dan Badan Hukum (*recht person*) yang bernama PT Mamuang,

Menimbang bahwa PT Mamuang adalah suatu Perusahaan yang berbadan hukum yang mempekerjakan Para Penggugat dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain sebagaimana dimaksud pasal 1 ayat 7 Undang-undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial;

Menimbang, bahwa Pasal 98 Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 40 Tahun 2007 Tentang Perseroan Terbatas menyatakan bahwa Direksi mewakili Perseroan baik di dalam maupun di luar pengadilan;

Menimbang, bahwa Perseroan Terbatas selaku subyek hukum yang mandiri dapat melakukan perbuatan hukum sesuai dengan maksud dan tujuan Perseroan Terbatas itu, antara lain melakukan perikatan atau kontrak dengan subyek hukum lainnya, sebagaimana Pasal 1320 jonto 1338 Kitab Undang-Undang Hukum Perdata;

Menimbang, bahwa gugatan Para Penggugat ditujukan kepada Pimpinan (Administratur) PT Mamuang sebagai Tergugat, yangmana faktanya Administratur (Adm) adalah jabatan tertinggi yang memiliki kewenangan bertindak untuk dan atas nama PT Mamuang sebagai subyek hukum dalam Perjanjian Kerja yang dibuat antara Tergugat dengan Para Penggugat vide alat bukti T-1, T-2, T-3, T-4, T-5, T-6, T-7, T-8, T-9, T-10, T-11, T-12, T-13, T-14, T-15, T-18, T-19, T-20, T-21, T-22, T-23, T-24, T-25, T-26, T-27 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu;

Menimbang, bahwa berdasarkan pertimbangan-pertimbangan tersebut diatas maka eksepsi Tergugat mengenai Para penggugat salah menentukan Tergugat haruslah ditolak;

b. Surat kuasa tidak sah

Menimbang, dalam eksepsi Tergugat yang menyatakan bahwa dalam Surat Kuasa tidak sah karena tidak terdapat frasa yang menjelaskan seluruh Penggugat memberikan kuasa kepada Tjalla Rasido, S.H. karena hanya mencantumkan frasa "Pemberi Kuasa" tanpa ada frasa lain yang bermakna jamak (banyak) sementara dalam Surat Kuasa terdapat 10 (sepuluh) orang yang memberikan kuasa;



Menimbang Pasal 84 Undang-undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, bahwa gugatan yang melibatkan lebih dari satu penggugat dapat diajukan secara kolektif dengan memberikan kuasa khusus;

Menimbang, Pasal 1792 Kitab Undang-Undang Hukum Perdata bahwa perjanjian pemberian kuasa adalah suatu perjanjian dengan mana seseorang memberikan kekuasaan kepada orang lain, yang menerimanya, untuk atas namanya menyelenggarakan suatu urusan;

Menimbang bahwa para Penggugat telah memberikan kuasa kepada Tjalla Rasido SH dengan menandatangani Surat Kuasa Khusus tanggal 13 Oktober 2022, sebagai suatu perjanjian kedua belah pihak sebagaimana dimaksud pasal 1792 Kitab Undang-Undang Hukum Perdata, maka surat Kuasa Khusus tanggal 13 Oktober 2022 adalah sah secara hukum;

Menimbang, bahwa berdasarkan pertimbangan-pertimbangan tersebut diatas maka eksepsi Tergugat mengenai Surat Kuasa Para Penggugat tidak sah haruslah ditolak;

c. Gugatan Para Penggugat Prematur

Menimbang, dalam eksepsi Tergugat yang menyatakan bahwa telah terjadi mediasi antara Para Penggugat dengan Tergugat sangat tidak masuk diakal dikarenakan Bipartit pun belum pernah dilakukan. Bahwa Mediasi yang pernah dilakukan oleh Tergugat bukan dengan Para Penggugat, melainkan dengan buruh/pekerja lain;

Menimbang bahwa Pasal 4 Undang-undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, bahwa dalam hal perundingan bipartit gagal maka salah satu atau kedua belah pihak mencatatkan perselisihannya kepada instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan setempat dengan melampirkan bukti bahwa upaya-upaya penyelesaian melalui perundingan bipartit telah dilakukan;

Menimbang, alat bukti P-14 tentang Notulen Bipartite dan daftar hadir bipartite tanggal 18 Maret 2019, bahwa perkara *a quo* telah diselesaikan secara bipartite antara Para Penggugat dengan Tergugat;

Menimbang, bahwa gugatan Para Penggugat telah dilampiri risalah penyelesaian mediasi oleh Mediator Dinas Dinas Tenaga Kerja, Perindustrian dan transmigrasi Kabupaten Pasangkayu berupa anjuran tertulis nomor 560/249/Nakertrans tanggal 5 Agustus 2019,

Menimbang, bahwa Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 68/PUU-XIII/2015 menyatakan bahwa frasa “anjuran tertulis” dalam Pasal 13 ayat (2)

*Halaman 35 dari 52 Putusan PHI Nomor 2 /Pdt.Sus-PHI/2022/PN Mam*



huruf a Undang-Undang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (Lembar Negara Republik Indonesia Tahun 2004 nomor 4356) tidak mempunyai kekuatan hukum mengikat sepanjang tidak dimaknai “dalam hal tidak tercapai kesepakatan penyelesaian perselisihan hubungan industrial melalui mediasi, maka mediator mengeluarkan anjuran tertulis dalam bentuk risalah penyelesaian melalui mediasi.”

Berdasarkan pertimbangan tersebut maka Majelis Hakim berpendapat bahwa gugatan Para Penggugat telah sesuai ketentuan Pasal 83 Undang-undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial; sehingga eksepsi Tergugat mengenai gugatan Para Penggugat Prematur haruslah ditolak;

d. Gugatan Penggugat Kabur (*obscuur libel*)

Menimbang, bahwa Tergugat yang menyatakan bahwa gugatan Para Penggugat adalah Kabur (*obscuur libel*) karena petitum dalam provisi tidak saling berhubungan dengan posita, dan gugatan tidak jelas apakah gugatan mengenai perselisihan hubungan kerja atau perbuatan melawan hukum (PMH), maka perlu Majelis Hakim pertimbangkan sebagai berikut;

Menimbang, bahwa gugatan Para Penggugat telah dilandasi dengan dasar hukum, terdapat adanya perselisihan hubungan industrial, terdapat posita dan petitum gugatan yang relevan dan saling berhubungan;

Menimbang, bahwa yang menjadi pokok permasalahan adalah substansi perkara mengenai Tergugat yang tidak membayar hak pesangon yang timbul akibat pemutusan hubungan kerja termasuk dalam perselisihan hubungan industrial, bukanlah kategori perbuatan melawan hukum sebagaimana dimaksud dalam Pasal 1365 Kitab Undang-Undang Hukum Perdata;

Menimbang bahwa perkara *a quo* timbul karena tidak adanya kesesuaian pendapat mengenai pengakhiran hubungan kerja yang dilakukan oleh salah satu pihak, maka Majelis Hakim menyatakan gugatan Para Penggugat kepada Tergugat adalah mengenai perselisihan pemutusan hubungan kerja (PHK), sebagaimana ketentuan Pasal 2 Undang-undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial;

Menimbang, bahwa gugatan Para Penggugat adalah jelas gugatan perselisihan pemutusan hubungan kerja yang termasuk dalam perkara perselisihan hubungan industrial, maka Majelis Hakim menolak eksepsi Tergugat yang menyatakan kabur (*obscuur libel*);

e. Gugatan Penggugat Telah Daluarsa (*Exceptio Temporis*)

Halaman 36 dari 52 Putusan PHI Nomor 2 /Pdt.Sus-PHI/2022/PN Mam



Menimbang, Jawaban Tergugat yang menyatakan gugatan yang diajukan oleh Para Penggugat melewati batas waktu pengajuan gugatan yang diatur dalam ketentuan Pasal 82 Undang-Undang Nomor 2 tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, bahwa gugatan pemutusan hubungan kerja sebagaimana dimaksud dalam pasal 159 dan Pasal 171 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan adalah satu tahun;

Menimbang, bahwa Tergugat memutus hubungan kerja Para Penggugat sejak bulan Juni tahun 2015 dan gugatan diajukan kepada Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Mamuju tanggal 1 November 2022;

Menimbang, Surat Edaran Mahkamah Agung Nomor 5 Tahun 2021 Tentang Pemberlakuan Rumusan Hasil Rapat Pleno Kamar Mahkamah Agung Tahun 2021 Sebagai Pedoman Pelaksanaan Tugas Bagi Pengadilan, bahwa gugatan yang diajukan Para Penggugat kepada Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Mamuju tanggal 1 November 2022, maka pemeriksaan perkara *a quo* didasarkan pada Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja dan peraturan-peraturan pelaksanaannya;

Menimbang, bahwa Pasal 159 Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan telah dihapus dalam Pasal 81 angka 48 Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja, dan Pasal 171 Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan telah dihapus dalam Pasal 81 angka 60 Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja, maka pasal 159 dan pasal 171 Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan tidak berlaku lagi, sehingga Majelis Hakim berpendapat gugatan yang diajukan oleh Penggugat tidak termasuk *daluwarsa (exception temporis)*;

Menimbang, bahwa berdasarkan pertimbangan-pertimbangan tersebut diatas maka eksepsi Tergugat mengenai Gugatan Para Penggugat telah *daluarsa (exceptio temporis)* haruslah ditolak;

#### DALAM POKOK PERKARA

Menimbang, bahwa maksud dan tujuan gugatan Para Penggugat yang pada pokoknya adalah mengenai perselisihan pemutusan hubungan kerja;

Menimbang, bahwa oleh karena telah diakui atau setidaknya tidak disangkal maka menurut hukum harus dianggap terbukti mengenai pemutusan hubungan kerja Para Penggugat oleh Tergugat;



# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Menimbang, bahwa berdasarkan Pasal 163 HIR/283 R.Bg Para Penggugat berkewajiban untuk membuktikan hal tersebut di atas;

Menimbang bahwa hubungan kerja adalah hubungan antara pengusaha dengan pekerja/buruh berdasarkan perjanjian kerja, yang mempunyai unsur pekerjaan, upah, dan perintah;

Menimbang, bahwa Para Penggugat mendalilkan bahwa hubungan kerja dengan Tergugat berdasarkan perjanjian kerja secara lisan, yang dimulai sejak:

1. Penggugat 1 bekerja dibagian rawat sejak bulan Mei 2001;
2. Penggugat 2 bekerja dibagian rawat sejak bulan Maret 2008;
3. Penggugat 3 bekerja dibagian rawat sejak bulan April 2008;
4. Penggugat 4 bekerja dibagian rawat sejak bulan Juni 2008;
5. Penggugat 5 bekerja dibagian rawat sejak bulan November 2009;
6. Penggugat 6 bekerja dibagian rawat sejak bulan Februari 2010;
7. Penggugat 7 bekerja dibagian rawat sejak bulan Maret 2010;
8. Penggugat 8 bekerja dibagian rawat sejak bulan April 2010;
9. Penggugat 9 bekerja dibagian panen sejak bulan Juni 2011;
10. Penggugat 10 bekerja dibagian rawat sejak bulan juni 2011;

Menimbang, bahwa Tergugat menyangkal Posita poin 2 yang menerangkan Para Penggugat dipekerjakan oleh Tergugat dengan menggunakan perjanjian lisan, melainkan hubungan kerja Para Penggugat dengan Tergugat berdasarkan perjanjian kerja waktu tertentu sebagaimana:

1. Alat bukti T-21, T-22, T-23 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Lenni/Penggugat 1;
2. Alat bukti T-10, T-11, T-12 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Mujianti/Penggugat 2;
3. Alat bukti T-18, T-19, T-20 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Yohana/Penggugat 3;
4. Alat bukti T-4, T-5, T-6 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Arlia/Penggugat 4;
5. Alat bukti T-1, T-2, T-3 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Ade Maria/Penggugat 5;
6. Alat bukti T-24 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Nurlia/Penggugat 6;
7. Alat bukti T-7, T-8, T-9 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Aruan/Penggugat 7;
8. Alat bukti T-25, T-26, T-27 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Vina/Penggugat 8;

Halaman 38 dari 52 Putusan PHI Nomor 2 /Pdt.Sus-PHI/2022/PN Mam



9. Alat bukti T-16, T-17 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Angga/Penggugat 9;

10. Alat bukti T-13, T-14, T-15 tentang Addendum Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Susiana Sumi Luli/Penggugat 10;

Menimbang, bahwa telah menjadi persengketaan mengenai dasar hubungan kerja antara Para Penggugat dengan Tergugat maka perlu Majelis Hakim pertimbangan hal-hal sebagai berikut;

Menimbang, bahwa alat bukti T-1, T-2, T-3, T-4, T-5, T-6, T-7, T-8, T-9, T-10, T-11, T-12, T-13, T-14, T-15, T-18, T-19, T-20, T-21, T-22, T-23, T-24, T-25, T-26, T-27 tentang perjanjian kerja waktu tertentu Para Penggugat dan keterangan saksi NASIR, MUSNA, OKTOPIANUS, ARHAM dan ESTER TERESYANTI LEVEN yang menyatakan bahwa Penggugat 1, Penggugat 2, Penggugat 3, Penggugat 4, Penggugat 5, Penggugat 6, Penggugat 7, Penggugat 8 dan Penggugat 10 bekerja dibagian rawat perkebunan kelapa sawit Tergugat;

Menimbang, berdasarkan alat bukti T-16, T-17 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Penggugat 9, dan keterangan saksi NASIR dan HAKIM yang menyatakan bahwa Penggugat 9 bekerja dibagian panen perkebunan kelapa sawit Tergugat;

Menimbang, berdasarkan keterangan saksi NASIR, MUSNA, OKTOPIANUS, ARHAM, NASIR, HAKIM, ESTER TERESYANTI LEVEN dan RAHMAD HIDAYAT yang menerangkan bahwa Para Penggugat bekerja di bagian rawat dan panen di PT Mamuang secara tetap tidak berganti ganti jenis pekerjaan, dilakukan secara terus menerus, dan pelaksanaannya tidak tergantung pada musim atau cuaca dan tidak termasuk kegiatan baru;

Menimbang, berdasar Pasal 59 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang telah diubah oleh Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja, bahwa 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. pekerjaan yang sekali selesai atau yang sementara sifatnya;
- b. pekerjaan yang diperkirakan penyelesaiannya dalam waktu yang tidak terlalu lama;
- c. pekerjaan yang bersifat musiman;
- d. pekerjaan yang berhubungan dengan produk baru, kegiatan baru, atau produk tambahan yang masih dalam percobaan atau penjajakan; atau



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

Menimbang, berdasarkan keterangan saksi NASIR, MUSNA, OKTOPIANUS, ARHAM, NASIR dan HAKIM bahwa Para Penggugat bekerja secara tetap di bagian rawat dan panen, sejak mulai bekerja hingga diputus hubungan kerjanya oleh Tergugat;

Menimbang, bahwa pekerjaan dibagian Rawat dan Panen dilakukan terus menerus yang menurut jenis dan sifat atau kegiatan pekerjaannya tidak selesai dalam waktu tertentu;

Menimbang, bahwa Para Penggugat bekerja di bagian rawat dan panen yang dilakukan secara terus menerus, tidak terputus-putus, tidak dibatasi waktu dan merupakan bagian dari suatu proses produksi dalam satu perusahaan atau pekerjaan yang bukan musiman, maka jenis pekerjaan Para Penggugat adalah pekerjaan tetap;

Menimbang, berdasarkan Pasal 59 ayat (2) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang telah diubah dalam Pasal 81 angka 15 Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja jonto Pasal 4 ayat (2) Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 Tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja Dan Waktu Istirahat, Dan Pemutusan Hubungan Kerja, bahwa Perjanjian kerja untuk waktu tertentu tidak dapat diadakan untuk pekerjaan yang bersifat tetap;

Menimbang, bahwa Perjanjian Kerja Waktu Tertentu antara Para Penggugat dengan Tergugat diadakan untuk jenis pekerjaan dibagian Rawat dan Pemanen, yang mana pekerjaan tersebut menurut jenis dan sifat atau kegiatan pekerjaannya tidak selesai dalam waktu tertentu, dan jenis pekerjaan yang bersifat tetap, maka Perjanjian Kerja Waktu Tertentu antara Tergugat dengan Para Penggugat telah melanggar ketentuan Pasal 59 ayat (1) dan ayat (2) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang telah diubah dalam Pasal 81 angka 15 Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja jonto Pasal 4 ayat (2) Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 Tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja Dan Waktu Istirahat, Dan Pemutusan Hubungan Kerja;

Menimbang, berdasar Pasal 59 ayat (3) bahwa Perjanjian kerja untuk waktu tertentu yang tidak memenuhi ketentuan Pasal 59 ayat (1) dan ayat (2) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang telah diubah dalam Pasal 81 angka 15 Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja, demi hukum perjanjian kerja untuk waktu tertentu Para Penggugat menjadi perjanjian kerja waktu tidak tertentu;

Halaman 40 dari 52 Putusan PHI Nomor 2 /Pdt.Sus-PHI/2022/PN Mam



Menimbang, bahwa Tergugat telah memutuskan hubungan kerja Para Penggugat pada bulan September 2015, karena berakhirnya waktu perjanjian kerja Para Penggugat;

Menimbang, bahwa dalam Petitum 2 Para Penggugat mohon agar menyatakan Tergugat telah melakukan perbuatan melawan hukum karena memutuskan hubungan kerja tanpa memberikan kompensasi yang menjadi hak Para Penggugat, maka perlu Majelis Hakim pertimbangan dahulu sebagai berikut;

Menimbang, bahwa dalam Pasal 151 ayat (4) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang telah diubah dalam Pasal 81 angka 37 Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja menerangkan bahwa Undang-undang memberikan kewenangan kepada Pengadilan Hubungan Industrial untuk memutuskan perselisihan tersebut;

Menimbang, bahwa tidak terdapat kesepakatan dalam perundingan Bipartit dan proses mediasi oleh Dinas Tenaga Kerja Perindustrian dan Transmigrasi Kabupaten Pasangkayu serta dalam proses persidangan berlangsung masing-masing pihak berketetapan dengan argumentasinya masing-masing, Majelis Hakim berpendapat jika hubungan kerja antara Para Penggugat dengan Tergugat harus diputus berdasarkan putusan Pengadilan Hubungan Industrial;

Menimbang, berdasarkan Pasal 156 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang telah diubah dalam Pasal 81 angka 44 Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja, bahwa dalam hal terjadi pemutusan hubungan kerja, pengusaha wajib membayar uang pesangon dan/atau uang penghargaan masa kerja dan uang penggantian hak yang seharusnya diterima;

Menimbang, bahwa pemutusan hubungan kerja Para Pengggat masih menjadi perselisihan antara Para Pengggat dengan Tergugat yang terdaftar di Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Mamuju;

Menimbang, bahwa timbulnya kewajiban membayar uang pesangon dan/atau uang penghargaan masa kerja dan uang penggantian hak setelah adanya putusan hubungan kerja antara Penggugat dengan Tergugat dari Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Mamuju yang mmeriksa perkara *a quo*;

Menimbang, berdasarkan pertimbangan tersebut maka Majelis Hakim menolak petitum Para Penggugat untuk menyatakan Tergugat telah melakukan perbuatan melawan hukum;

*Halaman 41 dari 52 Putusan PHI Nomor 2 /Pdt.Sus-PHI/2022/PN Mam*



Menimbang, selanjutnya dalam Petitem 3 Para penggugat memohon agar menghukum Tergugat untuk membayar secara tunai hak-hak Para Penggugat;

Menimbang, bahwa untuk menentukan besarnya uang pesangon dan/atau uang penghargaan masa kerja dan uang penggantian hak bagi Para Penggugat maka harus diketahui masa kerja Para Penggugat;

Menimbang, bahwa Para Penggugat dalam dalil gugatannya menyatakan Penggugat 1 bekerja sejak bulan Mei 2001; Penggugat 2 bekerja sejak bulan Maret 2008; Penggugat 3 bekerja sejak bulan April 2008; Penggugat 4 bekerja sejak bulan Juni 2008; Penggugat 5 bekerja sejak bulan November 2009; Penggugat 6 bekerja sejak bulan Februari 2010; Penggugat 7 bekerja sejak bulan Maret 2010; Penggugat 8 bekerja sejak bulan April 2010; Penggugat 9 bekerja sejak bulan Juni 2011; Penggugat 10 bekerja sejak bulan Juni 2011, tanpa memberikan bukti formal administrasi yang menerangkan waktu Para Penggugat mulai bekerja pada Tergugat,

Menimbang bahwa:

1. alat bukti T-21 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Lenni dan P-5a tentang Payroll slip PT Mamuang atas nama Lenni menerangkan bahwa Penggugat 1 bekerja pada Tergugat sejak 26 Maret 2014;
2. alat bukti T-10 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Mujianti menerangkan bahwa Penggugat 2 bekerja pada Tergugat sejak 26 Maret 2014;
3. alat bukti T-18 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Yohana dan P-5l tentang Payroll slip PT Mamuang atas nama Yohana menerangkan bahwa Penggugat 3 bekerja pada Tergugat sejak 26 Maret 2014;
4. alat bukti T-4 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Arlia menerangkan bahwa Penggugat bekerja pada Tergugat sejak 26 Maret 2014;
5. alat bukti T-1 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Ade Maria dan P-5i tentang Payroll slip PT Mamuang atas nama Maria menerangkan bahwa Penggugat 5 bekerja pada Tergugat sejak 26 Maret 2014;
6. alat bukti T-24 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Nurlia menerangkan bahwa Penggugat 6 bekerja pada Tergugat sejak 26 Maret 2014;
7. alat bukti T-7 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Aruan dan P-5j tentang Payroll slip PT Mamuang atas nama Aruan menerangkan bahwa Penggugat 7 bekerja pada Tergugat sejak 26 Maret 2014;
8. alat bukti T-25 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Vina menerangkan bahwa Penggugat 8 bekerja pada Tergugat sejak 26 Maret 2014;

Halaman 42 dari 52 Putusan PHI Nomor 2 /Pdt.Sus-PHI/2022/PN Mam



9. alat bukti T-16 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Angga dan P-5a, P-6a tentang Payroll slip PT Mamuang atas nama Angga menerangkan bahwa Penggugat 9 bekerja pada Tergugat sejak 26 Juni 2014;
10. alat bukti T-13 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Susiana Sumi Luli menerangkan Penggugat 10 yang bekerja sejak 26 Maret 2014;

Menimbang, bahwa hubungan kerja antara Para Penggugat dengan Tergugat diputus dengan putusan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Mamuju yaitu pada bulan Desember 2022 maka:

1. Penggugat 1 mempunyai masa kerja 8 (delapan) tahun 9 (sembilan) bulan;
2. Penggugat 2 mempunyai masa kerja 8 (delapan) tahun 9 (sembilan) bulan;
3. Penggugat 3 mempunyai masa kerja 8 (delapan) tahun 9 (sembilan) bulan;
4. Penggugat 4 mempunyai masa kerja 8 (delapan) tahun 9 (sembilan) bulan;
5. Penggugat 5 mempunyai masa kerja 8 (delapan) tahun 9 (sembilan) bulan;
6. Penggugat 6 mempunyai masa kerja 8 (delapan) tahun 9 (sembilan) bulan;
7. Penggugat 7 mempunyai masa kerja 8 (delapan) tahun 9 (sembilan) bulan;
8. Penggugat 8 mempunyai masa kerja 8 (delapan) tahun 9 (sembilan) bulan;
9. Penggugat 9 mempunyai masa kerja 8 (delapan) tahun 6 (enam) bulan;
10. Penggugat 10 mempunyai masa kerja 8 (delapan) tahun 9 (sembilan) bulan;

Menimbang, berdasarkan keterangan saksi M. ABD. NASIR dan ARHAM bahwa pemutusan hubungan kerja dilakukan di PT Mamuang disampaikan secara lisan melalui mandor atau asisten tanpa adanya alasan yang jelas;

Menimbang, berdasar Pasal 36 huruf g angka 4 Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 Tentang Salinan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja Dan Waktu Istirahat, Dan Pemutusan Hubungan Kerja, bahwa pemutusan hubungan kerja dapat terjadi dengan alasan Pengusaha tidak melakukan kewajiban yang telah dijanjikan kepada Pekerja/Buruh;

Menimbang bahwa berdasarkan Pasal 48 Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 Tentang Salinan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja Dan Waktu Istirahat, Dan Pemutusan Hubungan Kerja, bahwa Pengusaha dapat melakukan Pemutusan Hubungan Kerja terhadap Pekerja/Buruh karena alasan adanya permohonan Pemutusan Hubungan Kerja yang diajukan oleh Pekerja/Buruh dengan alasan Pengusaha melakukan perbuatan sebagaimana yang dimaksud dalam Pasal 36 huruf g maka Pekerja/Buruh berhak atas uang pesangon sebesar 1 (satu) kali ketentuan Pasal 40 ayat (2); uang penghargaan masa kerja sebesar 1 (satu) kali



# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

ketentuan Pasal 40 ayat (3); dan uang penggantian hak sesuai ketentuan Pasal 40 ayat (4);

Menimbang, bahwa berdasarkan :

1. alat bukti P-5a tentang Payroll slip PT Mamuang atas nama Lenni menerangkan bahwa upah Penggugat 1 sebesar Rp1.416.000,-(satu juta empat ratus enam belas ribu rupiah);
2. alat bukti T-12 tentang Adendum Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Mujianti menerangkan bahwa upah Penggugat 2 sebesar Rp1.890.000,- (satu juta delapan ratus sembilan puluh ribu rupiah);
3. alat bukti P-5l tentang Payroll slip PT Mamuang atas nama Yohana menerangkan bahwa upah Penggugat 3 sebesar Rp1.886.400,- (satu juta delapan ratus delapan puluh enam ribu empat ratus rupiah);
4. alat bukti T-6 tentang Adendum Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Arlia menerangkan bahwa upah Penggugat 4 sebesar Rp1.890.000,- (satu juta delapan ratus sembilan puluh ribu rupiah);
5. alat bukti P-5i tentang Payroll slip PT Mamuang atas nama Maria menerangkan bahwa upah Penggugat 5 sebesar Rp2.113.800,- (dua juta seratus tiga belas ribu delapan ratus rupiah);
6. alat bukti T-24 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Nurlia menerangkan bahwa upah Penggugat 6 sebesar Rp1.650.000,- (satu juta enam ratus lima puluh ribu rupiah);
7. alat bukti P-5j tentang Payroll slip PT Mamuang atas nama Aruan menerangkan bahwa upah Penggugat 7 sebesar Rp1.773.600,- (satu juta tujuh ratus tujuh puluh tiga ribu enam ratus rupiah);
8. alat bukti T-27 tentang Adendum Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Vina menerangkan bahwa upah Penggugat 8 sebesar Rp1.890.000,- (satu juta delapan ratus sembilan puluh ribu rupiah);
9. alat bukti P-5a, P-6a tentang Payroll slip PT Mamuang atas nama Angga menerangkan bahwa upah Penggugat 9 sebesar Rp2.183.552,- (dua juta seratus delapan puluh tiga ribu lima ratus lima puluh dua rupiah);
- 10.alat bukti T-15 tentang Adendum Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Susiana Sumi Luli menerangkan upah Penggugat 10 sebesar Rp1.890.000,- (satu juta delapan ratus sembilan puluh ribu rupiah);

Menimbang, berdasarkan Pasal 157 ayat (4) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang telah diubah dalam Pasal 81 angka 45 Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja, bahwa dalam hal upah sebulan lebih rendah dari upah minimum, upah yang menjadi

Halaman 44 dari 52 Putusan PHI Nomor 2 /Pdt.Sus-PHI/2022/PN Mam



dasar perhitungan pesangon adalah upah minimum yang berlaku di wilayah domisili perusahaan;

Menimbang, bahwa upah minimum kabupaten Pasangkayu tahun 2022 sesuai Keputusan Gubernur Sulawesi Barat nomor 188.4/449/SULBAR/XI/2021 tentang Penetapan Upah Minimum Kabupaten Pasangkayu Tahun 2022 sebesar Rp3.031.645,56 (tiga juta tiga puluh satu ribu enam ratus empat puluh lima koma lima puluh enam rupiah);

Menimbang, bahwa upah yang diterima Para Penggugat dibawah upah minimum kabupaten Pasangkayu tahun 2022 maka sebagai dasar perhitungan uang pesangon, uang penghargaan masa kerja, dan uang pengganti hak adalah Upah Minimum Kabupaten Pasangkayu Tahun 2022 yaitu sebesar Rp3.031.645,56 (tiga juta tiga puluh satu ribu enam ratus empat puluh lima koma lima puluh enam rupiah);

Menimbang, bahwa Para Penggugat menuntut dibayarkannya upah yang belum dibayar, sejak Para Penggugat diputus hubungannya pada bulan Juni 2015 hingga bulan September 2022, oleh Majelis Hakim disimpulkan sebagai upah proses, yaitu ketika pengusaha tidak melarang pekerja untuk masuk kerja seperti biasa selama perkara / sengketa PHK masih diperiksa dan belum diputuskan oleh Pengadilan Hubungan Industrial (PHI) dan belum diputuskan oleh Mahkamah Agung apabila ditingkat Kasasi;

Menimbang, bahwa oleh karena Para Penggugat sejak diputus hubungan kerjanya oleh Tergugat, Para Penggugat tidak pernah hadir untuk bekerja ditempat Tergugat;

Menimbang, bahwa sesuai Surat Edaran Mahkamah Agung Republik Indonesia Nomor 3 tahun 2015, bahwa pasca putusan Mahkamah Konstitusi nomor 37/PUU-IX/2011 tertanggal 19 September 2011 terkait dengan upah proses adalah Menghukum Pengusaha Membayar Upah Proses Selama 6 (Enam) Bulan. Kelebihan waktu dalam proses PHI sebagaimana diatur dalam Undang-Undang Nomor 2 tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial bukan lagi menjadi tanggungjawab para Pihak, maka terhadap upah proses dapat dibayarkan selama 6 (enam) bulan;

Menimbang, bahwa Majelis Hakim tidak sependapat dengan perhitungan Para Penggugat dalam penghitungan besarnya uang kompensasi kepada Para Penggugat oleh karenanya Majelis Hakim berpendapat hak yang harus diterima oleh Para Penggugat atas putusannya hubungan kerja ini adalah sebagai berikut :



# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

## 1. Penggugat 1

a. Uang pesangon 1 x9x Rp3.031.645,56 = Rp27.284.810,00

b. Uang penghargaan masa kerja 1x3x  
Rp3.031.645,56 = Rp9.094.937,00

c. Upah proses 6 bulan x Rp3.031.645,56 = Rp18.189.873,00

Hak Penggugat 1 adalah = Rp27.284.810,00 + Rp9.094.937,00 +  
Rp18.189.873,00 = Rp54.569.620,00 (lima puluh empat juta lima ratus enam  
puluh sembilan ribu enam ratus dua puluh rupiah);

## 2. Penggugat 2

a. Uang pesangon 1 x9x Rp3.031.645,56 = Rp27.284.810,00

b. Uang penghargaan masa kerja 1x3x  
Rp3.031.645,56 = Rp9.094.937,00

c. Upah proses 6 bulan x Rp3.031.645,56 = Rp18.189.873,00

Hak Penggugat 2 adalah = Rp27.284.810,00 + Rp9.094.937,00 +  
Rp18.189.873,00 = Rp54.569.620,00 (lima puluh empat juta lima ratus enam  
puluh sembilan ribu enam ratus dua puluh rupiah);

## 3. Penggugat 3

a. Uang pesangon 1 x9x Rp3.031.645,56 = Rp27.284.810,00

b. Uang penghargaan masa kerja 1x3x  
Rp3.031.645,56 = Rp9.094.937,00

c. Upah proses 6 bulan x Rp3.031.645,56 = Rp18.189.873,00

Hak Penggugat 3 adalah = Rp27.284.810,00 + Rp9.094.937,00 +  
Rp18.189.873,00 = Rp54.569.620,00 (lima puluh empat juta lima ratus enam  
puluh sembilan ribu enam ratus dua puluh rupiah);

## 4. Penggugat 4

a. Uang pesangon 1 x9x Rp3.031.645,56 = Rp27.284.810,00

b. Uang penghargaan masa kerja 1x3x  
Rp3.031.645,56 = Rp9.094.937,00

c. Upah proses 6 bulan x Rp3.031.645,56 = Rp18.189.873,00

Hak Penggugat 4 adalah = Rp27.284.810,00 + Rp9.094.937,00 +  
Rp18.189.873,00 = Rp54.569.620,00 (lima puluh empat juta lima ratus enam  
puluh sembilan ribu enam ratus dua puluh rupiah);

## 5. Penggugat 5

a. Uang pesangon 1 x9x Rp3.031.645,56 = Rp27.284.810,00

b. Uang penghargaan masa kerja 1x3x  
Rp3.031.645,56 = Rp9.094.937,00



- c. Upah proses 6 bulan x Rp3.031.645,56 = Rp18.189.873,00  
Hak Penggugat 5 adalah = Rp27.284.810,00 + Rp9.094.937,00 +  
Rp18.189.873,00 = Rp54.569.620,00 (lima puluh empat juta lima ratus enam  
puluh sembilan ribu enam ratus dua puluh rupiah);
6. Penggugat 6
- a. Uang pesangon 1 x9x Rp3.031.645,56 = Rp27.284.810,00  
b. Uang penghargaan masa kerja 1x3x = Rp9.094.937,00  
Rp3.031.645,56
- c. Upah proses 6 bulan x Rp3.031.645,56 = Rp18.189.873,00  
Hak Penggugat 6 adalah = Rp27.284.810,00 + Rp9.094.937,00 +  
Rp18.189.873,00 = Rp54.569.620,00 (lima puluh empat juta lima ratus enam  
puluh sembilan ribu enam ratus dua puluh rupiah);
7. Penggugat 7
- a. Uang pesangon 1 x9x Rp3.031.645,56 = Rp27.284.810,00  
b. Uang penghargaan masa kerja 1x3x = Rp9.094.937,00  
Rp3.031.645,56
- c. Upah proses 6 bulan x Rp3.031.645,56 = Rp18.189.873,00  
Hak Penggugat 7 adalah = Rp27.284.810,00 + Rp9.094.937,00 +  
Rp18.189.873,00 = Rp54.569.620,00 (lima puluh empat juta lima ratus enam  
puluh sembilan ribu enam ratus dua puluh rupiah);
8. Penggugat 8
- a. Uang pesangon 1 x9x Rp3.031.645,56 = Rp27.284.810,00  
b. Uang penghargaan masa kerja 1x3x = Rp9.094.937,00  
Rp3.031.645,56
- c. Upah proses 6 bulan x Rp3.031.645,56 = Rp18.189.873,00  
Hak Penggugat 8 adalah = Rp27.284.810,00 + Rp9.094.937,00 +  
Rp18.189.873,00 = Rp54.569.620,00 (lima puluh empat juta lima ratus enam  
puluh sembilan ribu enam ratus dua puluh rupiah);
9. Penggugat 9
- a. Uang pesangon 1 x9x Rp3.031.645,56 = Rp27.284.810,00  
b. Uang penghargaan masa kerja 1x3x = Rp9.094.937,00  
Rp3.031.645,56
- c. Upah proses 6 bulan x Rp3.031.645,56 = Rp18.189.873,00  
Hak Penggugat 9 adalah = Rp27.284.810,00 + Rp9.094.937,00 +  
Rp18.189.873,00 = Rp54.569.620,00 (lima puluh empat juta lima ratus enam  
puluh sembilan ribu enam ratus dua puluh rupiah);



10. Penggugat 10

- a. Uang pesangon 1 x9x Rp3.031.645,56 = Rp27.284.810,00  
b. Uang penghargaan masa kerja 1x3x  
Rp3.031.645,56 = Rp9.094.937,00  
c. Upah proses 6 bulan x Rp3.031.645,56 = Rp18.189.873,00

Hak Penggugat 10 adalah = Rp27.284.810,00 + Rp9.094.937,00 +  
Rp18.189.873,00 = Rp54.569.620,00 (lima puluh empat juta lima ratus enam  
puluh sembilan ribu enam ratus dua puluh rupiah);

Menimbang, bahwa selanjutnya Para Penggugat mohon agar menghukum Tergugat membayar uang paksa kepada Para Penggugat sebesar Rp1.000.000,00 (satu juta rupiah) sehari setiap lalai memenuhi isi putusan, terhitung sejak putusan diucapkan, Majelis Hakim pertimbangkan bahwa ketentuan Hukum Acara Perdata, pengenaan uang paksa (*dwangsom*) tidak dapat dijatuhkan apabila Tergugat dihukum untuk membayar sejumlah uang, ternyata dalam perkara *a quo* Tergugat telah dihukum untuk membayar sejumlah uang pesangon, uang penghargaan masa kerja. Berdasarkan pertimbangan tersebut maka petitum angka 4 haruslah ditolak;

Menimbang, bahwa selanjutnya Para Penggugat mohon agar putusan dapat dilaksanakan lebih dahulu walaupun ada kasasi dan lain-lain, maka Majelis Hakim mempertimbangkan bahwa untuk melaksanakan putusan serta merta, haruslah mempunyai dasar alasan yang kuat untuk dijatuhkannya putusan serta merta, maka petitum angka 5 haruslah di tolak;

Memperhatikan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang telah diubah oleh Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja, Undang-undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, Surat Edaran Mahkamah Agung Nomor 5 tahun 2021 dan peraturan-peraturan lainnya yang berhubungan dengan perkara ini;

Menimbang, bahwa berdasarkan pertimbangan-pertimbangan tersebut diatas, ternyata terdapat petitum gugatan Para Penggugat yang dikabulkan dan menolak selebihnya, maka gugatan Para Penggugat haruslah dinyatakan dikabulkan sebagian dan menolak untuk selain dan selebihnya.;

**MENGADILI:**

**DALAM EKSEPSI**

Menolak Eksepsi Tergugat seluruhnya;

**DALAM POKOK PERKARA**

1. Mengabulkan gugatan Penggugat sebagian;

Halaman 48 dari 52 Putusan PHI Nomor 2 /Pdt.Sus-PHI/2022/PN Mam



# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

2. Menyatakan Tergugat tidak melakukan perbuatan melawan hukum;
3. Menyatakan putus hubungan kerja antara Para Penggugat dengan Tergugat sejak dibacakan putusan ini;
4. Menghukum Tergugat untuk membayar hak-hak kepada:
  - a. Penggugat 1 sebesar Rp54.569.620,00 (lima puluh empat juta lima ratus enam puluh Sembilan ribu enam ratus dua puluh rupiah) dengan perincian:
    - 1) Uang pesangon 1 x9x Rp3.031.645,56 = Rp27.284.810,00
    - 2) Uang penghargaan masa kerja 1x3x Rp3.031.645,56 = Rp9.094.937,00
    - 3) Upah proses 6 bulan x Rp3.031.645,56 = Rp18.189.873,00
  - b. Penggugat 2 sebesar Rp54.569.620,00 (lima puluh empat juta lima ratus enam puluh Sembilan ribu enam ratus dua puluh rupiah) dengan perincian:
    - 1) Uang pesangon 1 x9x Rp3.031.645,56 = Rp27.284.810,00
    - 2) Uang penghargaan masa kerja 1x3x Rp3.031.645,56 = Rp9.094.937,00
    - 3) Upah proses 6 bulan x Rp3.031.645,56 = Rp18.189.873,00
  - c. Penggugat 3 sebesar Rp54.569.620,00 (lima puluh empat juta lima ratus enam puluh Sembilan ribu enam ratus dua puluh rupiah) dengan perincian:
    - 1) Uang pesangon 1 x9x Rp3.031.645,56 = Rp27.284.810,00
    - 2) Uang penghargaan masa kerja 1x3x Rp3.031.645,56 = Rp9.094.937,00
    - 3) Upah proses 6 bulan x Rp3.031.645,56 = Rp18.189.873,00
  - d. Penggugat 4 sebesar Rp54.569.620,00 (lima puluh empat juta lima ratus enam puluh Sembilan ribu enam ratus dua puluh rupiah) dengan perincian:
    - 1) Uang pesangon 1 x9x Rp3.031.645,56 = Rp27.284.810,00
    - 2) Uang penghargaan masa kerja 1x3x Rp3.031.645,56 = Rp9.094.937,00
    - 3) Upah proses 6 bulan x Rp3.031.645,56 = Rp18.189.873,00
  - e. Penggugat 5 sebesar Rp54.569.620,00 (lima puluh empat juta lima ratus enam puluh Sembilan ribu enam ratus dua puluh rupiah) dengan perincian:
    - 1) Uang pesangon 1 x9x Rp3.031.645,56 = Rp27.284.810,00

Halaman 49 dari 52 Putusan PHI Nomor 2 /Pdt.Sus-PHI/2022/PN Mam



- 2) Uang penghargaan masa kerja 1x3x  
Rp3.031.645,56 = Rp9.094.937,00
- 3) Upah proses 6 bulan x Rp3.031.645,56 = Rp18.189.873,00
- f. Penggugat 6 sebesar Rp54.569.620,00 (lima puluh empat juta lima ratus enam puluh Sembilan ribu enam ratus dua puluh rupiah) dengan perincian:
- 1) Uang pesangon 1 x9x Rp3.031.645,56 = Rp27.284.810,00
- 2) Uang penghargaan masa kerja 1x3x  
Rp3.031.645,56,- = Rp9.094.937,00
- 3) Upah proses 6 bulan x Rp3.031.645,56 = Rp18.189.873,00
- g. Penggugat 7 sebesar Rp54.569.620,00 (lima puluh empat juta lima ratus enam puluh Sembilan ribu enam ratus dua puluh rupiah) dengan perincian:
- 1) Uang pesangon 1 x9x Rp3.031.645,56 = Rp27.284.810,00
- 2) Uang penghargaan masa kerja 1x3x  
Rp3.031.645,56 = Rp9.094.937,00
- 3) Upah proses 6 bulan x Rp3.031.645,56 = Rp18.189.873,00
- h. Penggugat 8 sebesar Rp54.569.620,00 (lima puluh empat juta lima ratus enam puluh Sembilan ribu enam ratus dua puluh rupiah) dengan perincian:
- 1) Uang pesangon 1 x9x Rp3.031.645,56 = Rp27.284.810,00
- 2) Uang penghargaan masa kerja 1x3x  
Rp3.031.645,56 = Rp9.094.937,00
- 3) Upah proses 6 bulan x Rp3.031.645,56 = Rp18.189.873,00
- i. Penggugat 9 sebesar Rp54.569.620,00 (lima puluh empat juta lima ratus enam puluh Sembilan ribu enam ratus dua puluh rupiah) dengan perincian:
- 1) Uang pesangon 1 x9x Rp3.031.645,56 = Rp27.284.810,00
- 2) Uang penghargaan masa kerja 1x3x  
Rp3.031.645,56 = Rp9.094.937,00
- 3) Upah proses 6 bulan x Rp3.031.645,56 = Rp18.189.873,00
- j. Penggugat 10 sebesar Rp54.569.620,00 (lima puluh empat juta lima ratus enam puluh Sembilan ribu enam ratus dua puluh rupiah) dengan perincian:
- 1) Uang pesangon 1 x9x Rp3.031.645,56 = Rp27.284.810,00
- 2) Uang penghargaan masa kerja 1x3x



# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Rp3.031.645,56 = Rp9.094.937,00

3) Upah proses 6 bulan x Rp3.031.645,56 = Rp18.189.873,00

5. Menghukum Tergugat untuk membayar biaya perkara yang sampai hari ini ditetapkan sejumlah Rp481.000,00 (empat ratus delapan puluh satu ribu rupiah);

6. Menolak gugatan Para Penggugat selain dan selebihnya.

Demikian diputuskan dalam sidang permusyawaratan Majelis Hakim Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Mamuju, pada hari Senin, tanggal 12 Desember 2022, oleh kami, David Fredo Charles Soplanit, S.H., M.H., sebagai Hakim Ketua, Agung Hariyanto, S.H., M.H. dan Asri Rahim, S.Kom. masing - masing Hakim Anggota, yang ditunjuk berdasarkan Surat Penetapan Ketua Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Mamuju Nomor 2/Pdt.Sus-PHI/2022/PN Mam tanggal 1 November 2022, putusan tersebut pada hari Senin tanggal 12 Desember 2022, diucapkan dalam persidangan terbuka untuk umum oleh Hakim Ketua dengan dihadiri oleh para Hakim Anggota tersebut, Andi Hasanuddin, S.H., Panitera Pengganti, Kuasa Penggugat, dan Kuasa Tergugat.

Hakim-hakim Anggota :

Hakim Ketua,

AGUNG HARIYANTO, S.H., M.H. DAVID FREDO CHARLES SOPLANIT, S.H., M.H.

ASRI RAHIM, S.Kom

Panitera Pengganti,

ANDI HASANUDDIN, S.H.

### Perincian biaya :

|                     |              |
|---------------------|--------------|
| 1. Pendaftaran..... | Rp30.000,00  |
| 2. Atk Perkara..... | Rp75.000,00  |
| 3. Panggilan.....   | Rp236.000,00 |
| 4. Sumpah.....      | Rp100.000,00 |
| 5. PNBP.....        | Rp20.000,00  |

Halaman 51 dari 52 Putusan PHI Nomor 2 /Pdt.Sus-PHI/2022/PN Mam



# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

|                  |              |
|------------------|--------------|
| 6. Materai ..... | Rp10.000,00  |
| 7. Redaksi ..... | Rp10.000,00  |
| Jumlah.....      | Rp481.000,00 |

(empat ratus delapan puluh satu ribu rupiah).