



PUTUSAN

Nomor 126/Pdt.Sus-PHI/2020/PN.Plg.

DEMI KEADILAN BERDASARKAN KETUHANAN YANG MAHA ESA

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

1. **MAULANA EFENDI**, Laki-Laki, Warga Negara Indonesia, Pekerjaan Sopir, Alamat Komplek Bumi Mas Indah Blok FB No.7 RT.09 RW.003 Kelurahan Tanah Mas Kecamatan Talang Kelapa Kabupaten Banyuasin Provinsi Sumatera Selatan. Selanjutnya disebut sebagai Penggugat I.
2. **MARDIAN**, Laki-Laki, Warga Negara Indonesia, Pekerjaan Sopir, Alamat Desa Muara Damai RT.02 RW.002 Kecamatan Sembawa Kabupaten Banyuasin Provinsi Sumatera Selatan. Selanjutnya disebut sebagai Penggugat II.
3. **JAUT**, Laki-Laki, Warga Negara Indonesia, Pekerjaan Sopir, Alamat **Jalan** letnan Kasnariansyah No. 1036 RT.04 RW.008 Kelurahan 20 Ilir D IV Kecamatan Ilir Timur I Kota Palembang Provinsi Sumatera Selatan. Selanjutnya disebut sebagai Penggugat III.
4. **YUSNAN**, Laki-Laki, Warga Negara Indonesia, Pekerjaan Sopir, Alamat Jalan Desa Tanjung Agung RT.04 RW.002 Desa Tanjung Agung Kecamatan Banyuasin III Kabupaten Banyuasin Provinsi Sumatera Selatan. Selanjutnya disebut sebagai Penggugat IV.
5. **JUNAI**, Laki-Laki, Warga Negara Indonesia, Pekerjaan Sopir, Alamat Talang Persatuan 17 Dusun II Desa Sungai Rengit Kecamatan Talang Kelapa Kabupaten Banyuasin Provinsi Sumatera Selatan. Selanjutnya disebut sebagai Penggugat V.

Dalam hal ini memberikan kuasa kepada Darma Susila, S.H., Advokat berkantor di Lembaga Bantuan dan Pengembangan Hukum (LBPH) KOSGORO Sumatera Selatan beralamat di

Halaman 1 dari 21, Putusan Nomor 126/Pdt.Sus-PHI/2020/PN.Plg.



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Jalan Angkatan 45 N0.1088A RT.06 RW.02 Kelurahan Demang
Lebar Daun Kecamatan Ilir Barat I Kota
Palembang. Berdasarkan Surat Kuasa Khusus tanggal 30 Juli,
selanjutnya disebut sebagai Para Penggugat.

Lawan

PT.SUMBER DIRI SEMBILAN, berkedudukan Perusahaan Jalan
Kol.H.Burlian No.90 Kebun Bunga Palembang, karena
jabatannya diwakili oleh Adiselaku Direktur. Dalam hal ini
memberikan kuasa kepada M. Eryansa Dwianto S.H., M.H.,
dkk., Kesemuanya Advokat dan Konsultan Hukum dari Kantor
Hukum Top Law Firm yang beralamat di Kapten A. Rivai Jalan
Sambu No. 121 Kelurahan 26 Ilir Kecamatan Ilir Barat I Kota
Palembang. Berdasarkan Surat Kuasa Khusus tanggal 14
September 2020, Selanjutnya disebut sebagai Tergugat.

Pengadilan Hubungan Industrial tersebut;
Membaca berkas perkara yang bersangkutan;
Mendengar kedua belah pihak yang berperkara;
Memperhatikan bukti-bukti yang diajukan kedua belah pihak;

TENTANG DUDUK PERKARA

Menimbang, bahwa Penggugat dengan surat gugatannya tanggal 2
September 2020 yang dilampiri risalah dan anjuran penyelesaian perselisihan
hubungan industrial, yang diterima dan didaftarkan di Kepaniteraan Pengadilan
Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Palembang Klas I A Khusus pada
tanggal 2 September 2020 dalam Register Nomor 126/Pdt.Sus-PHI/2020/PN.Plg.,
telah mengajukan gugatan sebagai berikut:

1. Bahwa Para Penggugat adalah pekerja Tergugat, Hubungan kerja antara Para
Penggugat dan Tergugat berlangsung terus menerus tanpa terputus sejak,
Penggugat I sejak Maret 2013 sampai dengan Februari 2020 dengan masa kerja
7 (tujuh) tahun 11 (sebelas) bulan, Penggugat II sejak November 2017 sampai
dengan Februari 2020 dengan masa kerja 2 (dua) tahun 3 (tiga) bulan, Penggugat
III sejak Mei 2016 sampai dengan Februari 2020 dengan masa kerja 3 (tiga)
tahun 9 (sembilan) bulan, Penggugat IV sejak Juni 2015 sampai Februari 2020
dengan masa kerja 4 (empat) tahun 8 (delapan) bulan dan Penggugat V sejak
Mei 2015 sampai Februari 2020 dengan masa kerja 4 (empat) tahun 8 (delapan)
bulan, dengan upah masing masing kisaran antara Rp.800.000. (Delapan ratus

Halaman 2 dari 21, Putusan Nomor 126/Pdt.Sus-PHI/2020/PN.Plg.

Disclaimer

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



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

ribu rupiah) sampai dengan Rp.1.800.000. (satu juta delapan ratus ribu rupiah) Perbulan. Bahwa upah tersebut jauh dibawah upah minimum Kota Palembang tahun 2020 yakni sebesar Rp.3.165.519.(tiga juta seratus enam puluh lima ribu lima ratus sembilan belas rupiah). Hal jelas-jelas telah melanggar dari ketentuan Pasal 90 ayat (1) UU No.13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang berbunyi “*(1) Pengusaha dilarang membayar upah lebih rendah dari upah minimum sebagaimana dimaksud dalam pasal 89.*”

2. Bahwa Para Penggugat masing- masing dengan jabatan sebagai Driver Dump Truck, selama masa kerjanya telah melakukan pekerjaan yang diperintahkan oleh Tergugat/Perusahaan dengan penuh tanggung jawab dan telah memberikan kontribusi dengan mengabdikan pada Perusahaan/Tergugat.
3. Bahwa sejak bulan Februari tahun 2020 Para Penggugat tidak diberikan oleh Tergugat Pekerjaan, dan disertai pula Tergugat telah mengeluarkan Surat Pengalaman Kerja kepada masing-masing Para Penggugat.
4. Bahwa semenjak dikeluarkannya Surat Pengalaman Kerja tersebut sampai dengan gugatan ini diajukan ke Pengadilan Hubungan Industrial ini Para Penggugat tidak pernah diberikan upah sebagaimana mestinya.
5. Bahwa tindakan Tergugat yang tidak membayar upah Para Penggugat yang merupakan pelanggaran terhadap hak Para Penggugat, dan Para Penggugat telah berulang kali meminta hak-haknya yaitu upah bulanan, namun tidak diberikan oleh Tergugat dengan alasan Para Penggugat tidak bekerja.
6. Bahwa akhirnya Para Penggugat melalui kuasanya Dewan Pimpinan Daerah Federasi Serikat Pekerja Transport Indonesia (F.SPTI K.SPSI Provinsi Sumatera Selatan) mencari solusi penyelesaian melalui Perundingan Bipartit, akan tetapi perundingan tersebut gagal dan tidak mencapai kata sepakat.
7. Bahwa oleh karena perundingan Bipartit gagal akhirnya Para Penggugat mengajukan surat kepada Dinas Ketenagakerjaan Kota Palembang perihal Permohonan penyelesaian perselisihan hubungan industrial antara Para Penggugat dengan Tergugat melalui petugas perantara yaitu Mediator dari Dinas Ketenagakerjaan Kota Palembang.
8. Bahwa walaupun Tergugat telah dipanggil secara patut oleh Mediator Hubungan Industrial Dinas Ketenagakerjaan Kota Palembang namun Tergugat tidak datang untuk mengadakan penyelesaian melalui mediasi.
9. Bahwa Mediator Hubungan Industrial Dinas Ketenagakerjaan Kota Palembang , telah mengeluarkan anjurannya sebagaimana tertuang dalam Surat Anjuran Nomor 560/413/Disnaker/2020 tertanggal 20 Maret 2020.

Halaman 3 dari 21, Putusan Nomor 126/Pdt.Sus-PHI/2020/PN.Plg.



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

10. Bahwa untuk diketahui oleh Yang mulia Majelis Hakim, Tergugat sebagai perusahaan besar yang mempekerjakan lebih dari 10 orang/pekerja seharusnya melindungi pekerja melalui jaminan sosial tenaga kerja dan jaminan kesehatan, tetapi dalam hal ini Tergugat tidak melaksanakan program Jaminan Sosial Tenaga kerja, sehingga Tergugat telah melanggar hak-hak Para Penggugat mengenai Perlindungan kesehatan Perlindungan Keselamatan kerja, sebagaimana diatur dalam Pasal 99 ayat (1) Undang-undang No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Yang berbunyi sebagai berikut :*"Setiap pekerja/buruh dan keluarganya berhak untuk memperoleh jaminan sosial tenaga kerja"*.

11. Bahwa oleh karena Para Penggugat tidak dibayar upah oleh Tergugat lebih dari tiga bulan berturut-turut dan upaya hukum yang ditempuh baik melalui perundingan Bipartit maupun Mediasi gagal adalah patut jika Para Penggugat mengajukan permohonan pemutusan hubungan kerja kepada Peradilan Hubungan Industrial ini, guna untuk mempertahankan hak-hak sampai Para Penggugat dirugikan oleh tindakan Tergugat.

12. Bahwa oleh karena alasan pemutusan hubungan kerja ini sah menurut hukum maka Para pekerja berhak atas mendapatkan uang Pesangon 2 (dua) kali ketentuan pasal 156 ayat (2), uang penghargaan masa kerja 1 (satu) kali ketentuan pasal 156 ayat (3), dan uang penggantian hak sesuai ketentuan Pasal 156 ayat (4) Undang-undang nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, dan membayar upah proses sebanyak 3 (tiga) kali upah, dengan rincian sebagai berikut:

I. Penggugat Pertama MAULANA EFENDI

1. Uang Pesangon 8 x 2 x Rp.3.165.519	= Rp.50.648.304.
2. Uang Penghargaan Masa Kerja 3 X Rp.3.165.519	= Rp. 9.496.557.
3. Uang Pengganti Hak 15% X Rp.60.144.861	= Rp. 9.021.729,15
4. Upah proses 3 bulan x Rp.3.165.519	= Rp. 9.496.557. +
	Rp.78.663.147,15

II. Penggugat Kedua MARDIAN

1. Uang Pesangon 3 x 2 x Rp 3.165.519	= Rp.18.993.114.
2. Uang Pengganti Hak 15 % X Rp.18.993.114	= Rp. 2.848.967,1
3. Upah proses 3 bulan x Rp.3.165.519	= Rp. 9.496.557
	Rp. 31.338.638,1

III. Penggugat Ketiga J A U T

1. Uang Pesangon 4 x 2 x Rp.3.165.519	= Rp.25.324.152
2. Uang Penghargaan Masa Kerja 2 x Rp.3.165.519	= Rp .6.331.038
3. Uang Pengganti Hak 15% x Rp. 31.655.190	= Rp. 4.748.278,5

Halaman 4 dari 21, Putusan Nomor 126/Pdt.Sus-PHI/2020/PN.Plg.

Disclaimer

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



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

4.Upah proses 3 x Rp.3.165.519 = Rp. 9.496.557
Rp.45.900.025,5

IV. Penggugat Keempat YUSNAN

1.Uang Pesangon 5 x 2 x Rp.3.165.519 = Rp.31.655.190
2.Uang Penghargaan Masa Kerja 2 x Rp.3.165.519 = Rp. 6.331.038
3.Uang Penggantian Hak 15% X Rp.37.986.226 = Rp. 5.697.934,2
4.Upah proses 3 x Rp.3.165.519 = Rp. 9.496.557
Rp.53.180.719,2

V. Penggugat Kelima JUNAUDI

1.Uang Pesangon 5 x 2 x Rp.3.165.519 = Rp.31.655.190
2.Uang Penghargaan Masa Kerja 2 x Rp.3.165.519 = Rp. 6.331.038
3.Uang Penggantian Hak 15% X Rp.37.986.226 = Rp. 5.697.934,2
4.Upah proses 3 x Rp.3.165.519 = Rp. 9.496.557
Rp.53.180.719,2

Sehingga jumlah keseluruhan hak Para Penggugat sebanyak = Rp.262.263.249,15.

Bahwa berdasarkan dalil-dalil yang diuraikan diatas Para Penggugat mohon kepada Yang Mulia Majelis Hakim yang memeriksa dan mengadili perkara agar memberikan putusan dengan amarnya sebagai berikut :

PRIMAIR :

1. Menerima dan mengabulkan seluruh gugatan Para Penggugat
2. Menyatakan perselisihan antara Para Penggugat dan Tergugat adalah Perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja.
3. Menyatakan hubungan kerja antara Para Penggugat dan Tergugat putus terhitung sejak putusan ini mempunyai kekuatan hukum tetap
4. Menghukum Tergugat untuk membayar kompensasi pemutusan hubungan kerja kepada Para Penggugat berupa uang pesangon, uang penghargaan masa kerja, uang penggantian hak dan upah proses sebagaimana diuraikan dalam poin 12 dalam posita tersebut diatas dengan jumlah keseluruhannya Rp. 262.263.249,15. (dua ratus enam puluh dua juta dua ratus enam puluh tiga ribu dua ratus empat puluh sembilan rupiah lima belas sen) secara cash dan seketika.
5. Menghukum Tergugat untuk membayar biaya perkara

SUBSIDAIR :

Apabila, Yang Mulia Majelis Hakim berpendapat lain, mohon putusan yang seadiladilnya. (*Ex Aquo et bono*)

Menimbang, bahwa pada hari persidangan yang telah ditentukan Para Penggugat dan Tergugat hadir kuasa hukumnya sebagaimana tersebut diatas.

Menimbang, bahwa sebelum persidangan dilanjutkan, Majelis Hakim

Halaman 5 dari 21, Putusan Nomor 126/Pdt.Sus-PHI/2020/PN.Plg.



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

menghimbau kepada kedua belah pihak untuk menyelesaikan perkara *a quo* secara damai, akan tetapi tidak berhasil.

Menimbang, bahwa pemeriksaan perkara dilanjutkan dengan membaca surat gugatan yang isinya tetap dipertahankan oleh Para Penggugat;

Menimbang, bahwa terhadap gugatan Para Penggugat tersebut Tergugat mengajukan jawaban sebagai berikut:

DALAM EKSEPSI

1. GUGATAN PARA PENGGUGAT KABUR (*OBSCUUR LIBEL*)

Bahwa gugatan Para Penggugat Kabur (*Obscuur Libel*) karena apa yang diuraikan dan dijelaskan oleh Para Penggugat dalam gugatannya tidaklah berdasarkan fakta dan bukti hukum yang kuat dan sah secara hukum karena dalil gugatan para penggugat yang menyatakan Tergugat melakukan Pemutusan hubungan kerja hanya berdasarkan Surat Pengalaman kerja yang tanda tangannya di palsukan oleh karyawan Tergugat karena dipaksa atau di intimidasi oleh Para Penggugat serta tidak ada satupun surat yang dikeluarkan oleh Tergugat yang menyatakan Pemutusan Hubungan Kerja dengan Para Penggugat melainkan Para Penggugatlah yang tidak masuk bekerja sampai sekarang sehingga sudah seharusnya Majelis Hakim yang memeriksa dan mengadili perkara ini untuk menolak gugatan Para Penggugat seluruhnya dan menerima Eksepsi Tergugat;

2. GUGATAN PARA PENGGUGAT CACAT HUKUM

Bahwa gugatan Para Penggugat Cacat Hukum karena gugatan yang diajukan oleh Para Penggugat berdasarkan bukti surat pengalaman kerja yang cacat atau tidak sah secara hukum karena tanda tangan bapak Adi selaku Direktur PT. Sumber Diri Sembilan dipalsukan oleh Karyawan PT. Sumber Diri Sembilan karena dipaksa dan di intimidasi oleh Para Penggugat karena mereka memerlukan surat tersebut untuk suatu kepentingan, gugatan yang didasarkan dengan bukti yang tidak sah secara hukum haruslah ditolak oleh Pengadilan Hubungan Industrial Pada Pengadilan Negeri Palembang dan kami mohon kepada Majelis hakim yang memeriksa dan mengadili perkara ini untuk bisa mengabulkan Eksepsi Tergugat dan menolak seluruh gugatan Para Penggugat;

DALAM POKOK PERKARA

1. Bahwa Tergugat Menolak seluruh dalil-dalil yang disampaikan oleh Para Penggugat dalam gugatannya;
2. Bahwa menolak dalil gugatan Para Penggugat Poin angka 1 (satu) karena Tergugat tidak pernah melakukan Pemutusan Hubungan Kerja dengan

Halaman 6 dari 21, Putusan Nomor 126/Pdt.Sus-PHI/2020/PN.Plg.

Disclaimer

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



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Para Penggugat melainkan Para Penggugatlah yang tidak masuk bekerja sejak bulan Februari 2020, para penggugat adalah driver Dump Truck yang tidak di atur jam kerja dan tidak diabsen karena sistem pembayaran adalah per unit perjalanan pengantaran barang/tanah semakin banyak unit perjalanan pengantaran barang/tanah semakin banyak pula upah yang diterima oleh Para Penggugat serta Para Penggugat juga tidak diwajibkan bekerja dari senin sampai jumat dan tidak diwajibkan juga absen dari jam 8 pagi sampai jam 4 Sore karena perusahaan tidak membatasi driver Dump Truck harus bekerja setiap hari melainkan suka-suka driver saja apakah mau bekerja hari ini atau tidak karena upah yang didapat adalah sesuai dengan unit perjalanan driver itu sendiri;

Bahwa para penggugat bukanlah Karyawan tetap (PKWTT) atau Karyawan Kontrak (PKWT) melainkan buruh harian lepas yang bekerja dan dibayarkan sesuai dengan unit perjalanan perjalanan pengantaran barang/tanah sehingga tidak ada kewajiban dari perusahaan untuk memenuhi seperti apa yang diminta oleh para Penggugat dalam Gugatannya karena Para Penggugat bukanlah karyawan tetap (PKWTT) atau Karyawan Kontrak (PKWT) jadi upah mereka dibayar sesuai dengan unit perjalanan bukan sistem gaji sehingga perusahaan tidak wajib membayarkan upah minimum kota Palembang kepada para Penggugat;

3. Bahwa benar Para Penggugat adalah Driver Dump Truck yang bekerja dengan Tergugat tetapi tidak pernah diberhentikan dari pekerjaannya oleh Tergugat Karena Para Penggugat Berhenti sendiri dan tidak masuk kerja sejak Februari 2020 serta Tergugat tidak pernah mengeluarkan surat pemutusan hubungan kerja karena para penggugat adalah bekerja sebagai buruh bukan karyawan tetap atau karyawan kontrak dan juga pera Penggugat tidak masuk bekerja dengan cara meletakkan mobil di tempat penampungan dan setelah itu Para Penggugat tidak masuk bekerja lagi sampai sekarang;

4. Bahwa Tergugat menolak dalil gugatan Para Penggugat Poin angka 3 (tiga) karena Tergugat tidak pernah melakukan Pemutusan hubungan kerja dengan Para Penggugat sejak bulan Februari 2020 melainkan para Penggugatlah yang tidak masuk bekerja lagi dan Surat Pengalaman kerja yang diberikan kepada Para Penggugat adalah palsu karena Tergugat selaku direktur tidak pernah menandatangani surat tersebut melainkan surat tersebut ditanda tangani oleh karyawan tergugat karena dipaksa oleh Para Penggugat sehingga bukti tersebut adalah bukti yang cacat hukum atau tidak sah secara hukum dan kami juga akan melaporkan kepada kepolisian perihal pemalsuan tanda tangan tersebut;

Halaman 7 dari 21, Putusan Nomor 126/Pdt.Sus-PHI/2020/PN.Plg.

Disclaimer

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



5. Bahwa Tergugat menolak dalil gugatan Para Penggugat poin angka 4 (empat) karena Para Penggugat tidak lagi bekerja sehingga tidak ada lagi kewajiban dari Penggugat untuk membayarkan upah karena Para Penggugat bukanlah Karyawan Tetap atau karyawan kontrak melainkan buruh harian yang dibayarkan upahnya sesuai dengan unit pengantaran barang;
6. Bahwa Tergugat Menolak dalil Gugatan Para Penggugat poin angka 5 (lima) karena memang tidak ada kewajiban dari Tergugat untuk membayarkan hak-hak Para Penggugat karena mereka bukanlah Karyawan Tetap atau karyawan kontrak;
7. Bahwa dalam mediasi tripartit yang dilakukan oleh Mediator Dinas Ketenagakerjaan Kota Palembang sangat jelas permintaan para Penggugat tidak logis sehingga penggugat sudah jelas tidak mau memenuhi permintaan tersebut karena Para Penggugat Bukanlah Karyawan Tetap atau karyawan kontrak;
8. Bahwa atas anjuran dinas ketenagakerjaan Kota Palembang Nomor : 560/413/Disnaker/2020 tanggal 20 Maret 2020 sudah kami jawab karena anjuran tersebut tidak mempertimbangkan bukti hukum yang diajukan oleh Tergugat;
9. Bahwa Tergugat menolak dalil gugatan penggugat poin angka 12 (dua belas) tentang ketentuan pasal 156 Undang-undang Nomor 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan dan menolak membayarkan uang keseluruhan hak Para Penggugat sejumlah Rp. 262.263.249,15 (dua ratus enam puluh dua juta dua ratus enam puluh tiga ribu dua ratus empat puluh Sembilan rupiah) karena Para Penggugat bukanlah Karyawan Tetap atau karyawan kontrak sehingga tidak memiliki hak atas itu;

Maka berdasarkan uraian-uraian tersebut di atas terguta mohon kepada Majelis Hakim yang memeriksa dan mengadili perkara ini untuk bisa memberikan putusan yang amarnya sebagai berikut:

DALAM EKSEPSI

Menerima eksepsi Tergugat seluruhnya

DALAM POKOK PERKARA

1. Menolak gugatan Para Penggugat untk seluruhnya;
2. Menolak membayarkan kompensasi sebesar Rp. 262.263.249,15 (dua ratus enam puluh dua juta dua ratus enam puluh tiga ribu dua ratus empat puluh Sembilan rupiah);
3. Membebankan biaya menurut hukum;

Demikianlah jawaban ini kami sampaikan, terima kasih.



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Menimbang, bahwa selanjutnya Para Penggugat telah mengajukan Replik dan Tergugat telah pula mengajukan Duplik sebagaimana tercantum dalam berita acara.

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

1. Fotokopi Surat Pengalaman Kerja atas nama Maulana Efendi, diberitanda P-1.1;
2. Fotokopi Surat Pengalaman Kerja atas nama Mardian, diberitanda P-1.2;
3. Fotokopi Surat Pengalaman Kerja atas nama Jaut, diberitanda P-1.3;
4. Fotokopi Surat Pengalaman Kerja atas nama Yusnan, diberitanda P-1.4 ;
5. Fotokopi Surat Pengalaman Kerja atas nama Junaidi, diberitanda P-1.5 ;
6. Fotokopi Daftar Upah Maulana Efendi, diberitanda P-2.1;
7. Fotokopi Daftar Upah Mardian, diberitanda P-2.2;
8. Fotokopi Daftar Upah Jaut, diberitanda P-2.3;
9. Fotokopi Daftar Upah Yusnan, diberitanda P-2.4;
10. Fotokopi Daftar Upah Junaidi, diberitanda P-2.5;

Menimbang, bahwa atas kesempatan yang diberikan Majelis Hakim, Para Penggugat telah mengajukan saksi dalam persidangan, yakni sebagai berikut:

1. Saksi Syamsudin Ali, dibawah sumpah pada pokoknya menerangkan sebagai berikut :
 - Bahwa, Saksi kenal dengan Para Penggugat dan pernah bekerja pada Tergugat.
 - Bahwa, Para Penggugat bekerja pada Tergugat sebagai sopir dump truck pengangkut tanah pada proyek jalan tol.
 - Bahwa, penghasilan Para Penggugat dibayar secara bulanan oleh Tergugat.
 - Bahwa, Para Penggugat bekerja terus menerus sejak awal bekerja, karena tarikan angkutan tanah ada terus.
 - Bahwa, Para Penggugat tetap datang walaupun tidak ada tarikan.
 - Bahwa, Para Penggugat tidak diwajibkan absen.
 - Bahwa, dalam satu bulan Para Penggugat hanya libur satu atau dua hari saja.
 - Bahwa, Para Penggugat menerima perintah kerja dari Pak Acai, pimpinan Sumber Diri Sembilan.
 - Bahwa, Para Penggugat tidak pernah menandatangani perjanjian

Halaman 9 dari 21, Putusan Nomor 126/Pdt.Sus-PHI/2020/PN.Plg.

Disclaimer

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



kerja.

- Bahwa, Para Penggugat melamar secara lisan.

2. Saksi Adres Maradona, dibawah sumpah pada pokoknya

menerangkan sebagai berikut :

- Bahwa, Saksi kenal dengan Para Penggugat dan pernah bekerja pada Tergugat.

- Bahwa, Para Penggugat bekerja pada Tergugat sebagai sopir dump truck pengangkut tanah pada proyek jalan tol.

- Bahwa, penghasilan Para Penggugat dibayar secara bulanan oleh Tergugat.

- Bahwa, Para Penggugat bekerja terus menerus sejak awal bekerja, karena tarikan angkutan tanah ada terus.

- Bahwa, Para Penggugat tetap datang walaupun tidak ada tarikan.

- Bahwa, dalam satu bulan Para Penggugat hanya libur satu atau dua hari saja.

- Bahwa, Para Penggugat dan saksi mengajukan lamaran secara lisan saja.

- Bahwa, Para Penggugat duluan berhenti bekerja dari saksi.

- Bahwa, Para Penggugat tidak diwajibkan absen.

- Bahwa, Para Penggugat tidak pernah menandatangani perjanjian kerja.

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

1. Fotokopi Jawaban Anjuran Mediator Disnaker Kota Palembang Nomor 560/413/Disnaker/2020, diberitanda T-1;

2. Fotokopi Surat Pengalaman Kerja atas nama Maulana Efendi, diberitanda T-2.1;

3. Fotokopi Surat Pengalaman Kerja atas nama Mardian, diberitanda T-2.2;

4. Fotokopi Surat Pengalaman Kerja atas nama Jaut, diberitanda T-2.3;

5. Fotokopi Surat Pengalaman Kerja atas nama Yusnan, diberitanda T-2.4;

6. Fotokopi Surat Pengalaman Kerja atas nama Junaidi, diberitanda T-2.5;

Menimbang, bahwa atas kesempatan yang diberikan Majelis Hakim, Tergugat telah mengajukan Saksi dalam persidangan, yakni :

1. Saksi Melly Anggraini, dibawah sumpah Pada pokoknya menerangkan sebagai berikut :

Halaman 10 dari 21, Putusan Nomor 126/Pdt.Sus-PHI/2020/PN.Plg.



- Bahwa, saksi kenal dengan Para Penggugat dan sampai sekarang masih bekerja pada Tergugat.
- Bahwa, saksi bekerja sebagai admin.
- Bahwa, yang menandatangani surat pengalaman kerja adalah saksi atas inisiatif sendiri.
- Bahwa, saksi menandatangani surat tersebut karena menurut Para Penggugat sudah izin kepada pimpinan.
- Bahwa, Para Penggugat tidak diwajibkan absen.
- Bahwa, Para Penggugat bekerja kalau cuaca panas/ tidak hujan.
- Bahwa, Para Penggugat dibayar upahnya kalau bekerja.
- Bahwa, Para Penggugat bekerja setelah melihat ada angkutan digalian.

2. Saksi Ernita, dibawah sumpah Pada pokoknya menerangkan sebagai berikut :

- Bahwa, saksi kenal dengan Penggugat dan sampai sekarang masih bekerja pada Tergugat.
- Bahwa, saksi bekerja sebagai admin.
- Bahwa, Para Penggugat tidak diwajibkan absen.
- Bahwa, Para Penggugat bekerja kalau cuaca panas/ tidak hujan.
- Bahwa, Para Penggugat dibayar upahnya kalau bekerja.
- Bahwa, Para Penggugat bekerja setelah melihat ada angkutan digalian.

Menimbang, bahwa selanjutnya Para pihak telah mengajukan kesimpulannya masing-masing pada tanggal 23 November 2020;

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

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

TENTANG PERTIMBANGAN HUKUM

DALAM EKSEPSI

Menimbang, bahwa Tergugat dalam jawabannya telah mengemukakan eksepsi yang pada pokoknya menyatakan sebagai berikut :

1. Gugatan Para Penggugat Kabur (*Obscuur Libel*), karena apa yang diuraikan dan dijelaskan oleh Para Penggugat dalam gugatannya tidaklah berdasarkan fakta dan bukti hukum yang kuat dan sah secara hukum karena dalil gugatan para penggugat yang menyatakan Tergugat melakukan Pemutusan hubungan kerja hanya berdasarkan Surat Pengalaman kerja yang tanda tangannya di palsukan oleh karyawan Tergugat karena dipaksa atau di intimidasi oleh Para Penggugat serta tidak ada satupun surat yang dikeluarkan oleh Tergugat yang menyatakan Pemutusan Hubungan Kerja

Halaman 11 dari 21, Putusan Nomor 126/Pdt.Sus-PHI/2020/PN.Plg.



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

dengan Para Penggugat melainkan Para Penggugatlah yang tidak masuk bekerja sampai sekarang.

2. Gugatan Para Penggugat Cacat Hukum, karena gugatan yang diajukan oleh Para Penggugat berdasarkan bukti surat pengalaman kerja yang cacat atau tidak sah secara hukum karena tanda tangan bapak Adi selaku Direktur PT. Sumber Diri Sembilan dipalsukan oleh Karyawan PT. Sumber Diri Sembilan karena dipaksa dan di intimidasi oleh Para Penggugat karena mereka memerlukan surat tersebut untuk suatu kepentingan, gugatan yang didasarkan dengan bukti yang tidak sah secara hukum haruslah ditolak.

Berdasarkan alasan-alasan sebagaimana tersebut diatas, Para Penggugat memohon kepada Majelis Hakim yang memeriksa perkara *aquo* untuk mengabulkan Eksepsi Tergugat.

Menimbang bahwa terhadap eksepsi Tergugat tersebut, Penggugat telah menanggapi dengan menyatakan Gugatan Para Penggugat sangat jelas dan terang benderang dan eksepsi Tergugat adalah tidak relevan dan tidak mempunyai landasan yuridis. Sehingga Para Penggugat mohon kepada Majelis Hakim untuk menolak eksepsi Tergugat tersebut.

Menimbang, bahwa terhadap eksepsi Tergugat mengenai Gugatan Para Penggugat Kabur (*Obscuur Libel*), Majelis Hakim mempertimbangkannya sebagai berikut :

Menimbang, bahwa setelah mencermati dan meneliti dalil-dalil gugatan Para Penggugat, Majelis Hakim berpendapat gugatan Para Penggugat sudah cukup jelas dan tidak kabur sehingga dapat dimengerti maksud dan tujuan gugatan tersebut. adapun berkaitan dengan apakah benar Tergugat telah melakukan Pemutusan hubungan kerja terhadap Para Penggugat, hal itu sudah masuk pada materi pokok perkara yang menjadi perselisihan, sehingga akan dipertimbangkan pada bagian pokok perkaranya.

Menimbang, bahwa berdasarkan pertimbangan tersebut diatas, maka eksepsi Tergugat angka 1 (satu) yang menyatakan Gugatan Para Penggugat Kabur (*Obscuur Libel*) tersebut tidak beralasan hukum sehingga haruslah ditolak;

Menimbang, bahwa selanjutnya Majelis Hakim akan mempertimbangkan Eksepsi Tergugat mengenai Gugatan Para Penggugat Cacat Hukum sebagai berikut:

Menimbang, bahwa setelah Majelis Hakim membaca secara lengkap dalil-dalil gugatan Para Penggugat, menurut Majelis Hakim gugatan Para Penggugat tersebut tidak cacat hukum, adapun berkaitan dengan surat pengalaman kerja yang

Halaman 12 dari 21, Putusan Nomor 126/Pdt.Sus-PHI/2020/PN.Plg.



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

disebutkan oleh Para Penggugat dalam dalil gugatannya yang menurut Tergugat adalah cacat atau tidak sah secara hukum, hal itu juga sudah masuk pada materi pokok perkara yang menjadi perselisihan, sehingga akan dipertimbangkan pula pada bagian pokok perkaranya.

Menimbang, bahwa berdasarkan pertimbangan tersebut diatas, maka Eksepsi Tergugat yang menyatakan Gugatan Para Penggugat Cacat Hukum haruslah pula ditolak.

Menimbang, bahwa oleh karena eksepsi Tergugat ditolak seluruhnya, maka Majelis Hakim akan memeriksa pokok perkaranya.

DALAM POKOK PERKARA

Menimbang, bahwa maksud dan tujuan gugatan Para Penggugat yang pada pokoknya adalah mengenai perselisihan pemutusan hubungan kerja, dimana menurut Para Penggugat, sejak bulan Februari 2020 Para Penggugat tidak diberikan pekerjaan lagi oleh Tergugat dan upah Para Penggugat juga tidak dibayar selama lebih dari tiga bulan berturut-turut, sehingga Para Penggugat menuntut untuk diputus hubungan kerjanya dengan Tergugat dengan kompensasi berupa uang pesangon beserta hak-hak lainnya.

Menimbang, bahwa Tergugat dalam jawabannya telah mengemukakan hal-hal yang pada pokoknya menyatakan Tergugat tidak pernah melakukan Pemutusan Hubungan Kerja dengan Para Penggugat, karena Para Penggugat bukanlah Karyawan tetap (PKWTT) atau Karyawan Kontrak (PKWT) melainkan buruh harian lepas yang bekerja dan dibayarkan sesuai dengan unit perjalanan pengantaran barang/tanah, sehingga tidak ada kewajiban dari perusahaan untuk memenuhi seperti apa yang diminta oleh Para Penggugat dalam Gugatannya.

Menimbang, bahwa sebelum Majelis Hakim mempertimbangkan pokok perselisihan dalam perkara *a quo* sebagaimana tersebut di atas, maka Majelis Hakim perlu mempertimbangkan terlebih dahulu mengenai kedudukan hukum masing-masing pihak, baik Para Penggugat maupun Tergugat yang berkaitan dengan hubungan hukum diantara keduanya;

Menimbang, bahwa setelah memperhatikan dan menelaah jawaban Tergugat, dapat dipahami bahwa pada prinsipnya Tergugat mengakui dan membenarkan memiliki hubungan kerja dengan Para Penggugat dengan status hubungan kerja Para Penggugat sebagai buruh harian lepas.

Menimbang, bahwa dengan demikian menurut hukum harus dianggap terbukti antara Para Penggugat dengan Tergugat memiliki hubungan hukum dalam perkara *a quo*;

Halaman 13 dari 21, Putusan Nomor 126/Pdt.Sus-PHI/2020/PN.Plg.



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Menimbang, bahwa selanjutnya Majelis Hakim akan mempertimbangkan mengenai status hubungan kerja antara Para Penggugat dengan Tergugat, sebagai berikut :

Menimbang, bahwa sesuai dengan dalil gugatan Para Penggugat yang pada pokoknya menyatakan bahwa hubungan kerja antara Para Penggugat dan Tergugat berlangsung terus menerus tanpa terputus yakni untuk Penggugat I sejak Maret 2013 sampai dengan Februari 2020 dengan masa kerja 7 (tujuh) tahun 11 (sebelas) bulan, Penggugat II sejak November 2017 sampai dengan Februari 2020 dengan masa kerja 2 (dua) tahun 3 (tiga) bulan, Penggugat III sejak Mei 2016 sampai dengan Februari 2020 dengan masa kerja 3 (tiga) tahun 9 (sembilan) bulan, Penggugat IV sejak Juni 2015 sampai Februari 2020 dengan masa kerja 4 (empat) tahun 8 (delapan) bulan dan Penggugat V sejak Mei 2015 sampai Februari 2020 dengan masa kerja 4 (empat) tahun 8 (delapan) bulan, dengan upah masing-masing kisaran antara Rp.800.000.(Delapan ratus ribu rupiah) sampai dengan Rp.1.800.000. (satu juta delapan ratus ribu rupiah) Perbulan dan Jabatan masing-masing Penggugat adalah sebagai Driver Dump Truck.

Menimbang, bahwa dilain pihak menurut Tergugat dalam jawabannya pada pokoknya menyatakan Para Penggugat adalah buruh harian lepas dan upah Para Penggugat dibayar sesuai dengan unit perjalanan bukan sistem gaji, sehingga perusahaan tidak wajib membayarkan upah minimum kota Palembang kepada Para Penggugat.

Menimbang, bahwa dalam peraturan perundang-undangan, ketentuan mengenai perjanjian kerja harian atau lepas diatur dalam Keputusan Menteri Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor : Kep.100/Men/VI/2004 Tentang Ketentuan Pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu yang merupakan peraturan pelaksana dari Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

Menimbang, bahwa berdasarkan ketentuan Pasal 10 Keputusan Menteri Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor : Kep.100/Men/VI/2004 Tentang Ketentuan Pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, pada pokoknya menyatakan :

Ayat (1) : Untuk pekerjaan-pekerjaan tertentu yang berubah-ubah dalam hal waktu dan volume pekerjaan serta upah didasarkan pada kehadiran, dapat dilakukan dengan perjanjian kerja harian atau lepas.

Ayat (2) Perjanjian kerja harian lepas sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) dilakukan dengan ketentuan pekerja/buruh bekerja kurang dari 21 (dua puluh satu) hari dalam 1 (satu) bulan.

Halaman 14 dari 21, Putusan Nomor 126/Pdt.Sus-PHI/2020/PN.Plg.

Disclaimer

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



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Ayat (3) Dalam hal pekerja/buruh bekerja 21 (dua puluh satu) hari atau lebih selama 3 (tiga) bulan berturut-turut atau lebih maka perjanjian kerja harian lepas berubah menjadi PKWTT.

Menimbang, bahwa berdasarkan ketentuan Pasal 12 Keputusan Menteri Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor : Kep.100/Men/VI/2004 Tentang Ketentuan Pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, pada pokoknya menyatakan :

Ayat (1) Pengusaha yang mempekerjakan pekerja/buruh pada pekerjaan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 10 wajib membuat perjanjian kerja harian lepas secara tertulis dengan para pekerja/buruh.

Ayat (2) Perjanjian kerja harian lepas sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) dapat dibuat berupa daftar pekerja/buruh yang melakukan pekerjaan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 10 sekurang-kurangnya memuat :

- a. Nama/alamat perusahaan atau pemberi kerja.
- b. Nama/alamat pekerja/buruh.
- c. Jenis pekerjaan yang dilakukan.
- d. Besarnya upah dan/atau imbalan lainnya.

Ayat (3) Daftar pekerja/buruh sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) disampaikan kepada instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan setempat selambat-lambatnya 7 (tujuh) hari kerja sejak mempekerjakan pekerja/buruh.

Menimbang, bahwa berdasarkan keterangan saksi-saksi Para Penggugat pada pokoknya menerangkan bahwa Para Penggugat bekerja sebagai sopir dump truck pengangkut tanah pada proyek jalan tol, Para Penggugat bekerja terus menerus sejak awal bekerja, dalam satu bulan Para Penggugathanya libur satu atau dua hari saja.

Menimbang, bahwa berdasarkan keterangan saksi-saksi Para Penggugat itu pula pada pokoknya menerangkan bahwa Para Penggugat melamar kerja secara lisan, tidak ada perjanjian kerja antara Para Penggugat dan Tergugat, Para Penggugat juga tidak diwajibkan hadir dan melakukan absensi.

Menimbang, bahwa berdasarkan bukti P-1.1, P-1.2, P-1.3, P-1.4, dan bukti P-1.5, yang identik dengan bukti T-2.1, T-2.2, T-2.3, T-2.4, dan bukti T-2.5 berupa Surat Keterangan Pengalaman Kerja Para Penggugat terdapat fakta hukum bahwa masing-masing Penggugat bekerja pada Tergugat sejak :

1. Penggugat Maulana Efendi sejak Maret 2013
2. Penggugat Mardian sejak November 2017
3. Penggugat Jaut sejak Mei 2016

Halaman 15 dari 21, Putusan Nomor 126/Pdt.Sus-PHI/2020/PN.Plg.



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

4. Penggugat Yusnan sejak 13 Juni 2015

5. Penggugat Junaidi sejak Mei 2015

Menimbang, bahwa adapun berkaitan dengan dalil bantahan dari Tergugat mengenai Surat Pengalaman kerja yang diberikan kepada Para Penggugat adalah palsu karena Tergugat selaku direktur tidak pernah menandatangani surat tersebut melainkan surat tersebut ditanda tangani oleh karyawan Tergugat karena dipaksa oleh Para Penggugat, Menurut Majelis Hakim bahwa yang dipermasalahkan oleh Tergugat dalam hal ini bukanlah isi atau keterangan dalam surat tersebut, melainkan berkaitan dengan kewenangan menandatangani surat dan proses dikeluarkannya surat tersebut yang menurut Tergugat terdapat unsur paksaan dari Para Penggugat. Oleh karenanya isi atau keterangan yang terdapat dalam surat tersebut harus tetap dianggap benar, sehingga dapat menjadi dasar dalam menentukan dimulainya hubungan kerja Para Penggugat dengan Tergugat.

Menimbang, bahwa dari fakta hukum-fakta hukum tersebut diatas, maka Majelis Hakim berpendapat Tergugat telah mempekerjakan Para Penggugat 21 (dua puluh satu) hari atau lebih dalam satu bulan sejak adanya hubungan kerja Para Penggugat dengan Tergugat dan dalam hal ini Tergugat juga tidak terbukti telah membuat perjanjian kerja dengan Para Penggugat atau membuat daftar pekerja/buruh harian atau lepas yang disampaikan kepada instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan setempat.

Menimbang, bahwa dengan demikian status hubungan kerja antara Para Penggugat dengan Tergugat adalah berdasarkan perjanjian kerja waktu tertentu atau tetap sejak adanya hubungan kerja antara Para Penggugat dan Tergugat.

Menimbang, bahwa berdasarkan bukti P-2.1, P-2.2, P-2.3, P-2.4, dan bukti P-2.5 berupa daftar upah Para Penggugat terdapat fakta hukum bahwa upah Para Pengugat dalam sebulan adalah berkisar antara Rp.1.000.000 sampai dengan Rp.1.430.000,00.

Menimbang, bahwa berdasarkan ketentuan Pasal 90 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menyatakan "Pengusaha dilarang membayar upah lebih rendah dari upah minimum sebagaimana dimaksud dalam Pasal 89".

Menimbang, bahwa berdasarkan ketentuan Pasal 89 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menyatakan (1) Upah minimum sebagaimana dimaksud dalam Pasal 88 ayat (3) huruf a dapat terdiri atas :

- a. Upah minimum berdasarkan wilayah provinsi atau kabupaten/kota;
- b. Upah minimum berdasarkan sektor pada wilayah provinsi atau kabupaten/kota;

Menimbang, bahwa berdasarkan Surat Keputusan Gubernur Sumatera

Halaman 16 dari 21, Putusan Nomor 126/Pdt.Sus-PHI/2020/PN.Plg.

Disclaimer

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



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Selatan tentang Upah Minimum Kota Palembang Tahun 2020 pada pokoknya menentukan bahwa upah minimum Kota Palembang Tahun 2020 adalah sebesar Rp. 3.165.519,-

Menimbang, bahwa oleh karena terbukti bahwa upah Para Penggugat yang dibayarkan oleh Tergugat dibawah ketentuan Upah Minimum kota Palembang tahun 2020, Oleh karenanya apabila terdapat hak-hak Para Penggugat yang timbul akibat perselisihan *a quo*, maka dalam memperhitungkan hak-hak Para Penggugat tersebut Majelis Hakim akan merujuk kepada ketentuan upah minimum Kota Palembang Tahun 2020 yaitu sebesar Rp. 3.165.519,-

Menimbang, bahwa selanjutnya Majelis Hakim akan mempertimbangkan pokok perselisihan dalam perkara *a quo* sebagai berikut :

Menimbang, bahwa menurut Para Penggugat sejak bulan Februari 2020, Para Penggugat tidak diberikan Pekerjaan lagi oleh Tergugat, dan Tergugat juga telah mengeluarkan Surat Pengalaman Kerja kepada masing-masing Penggugat. Sejak dikeluarkannya Surat Pengalaman Kerja tersebut sampai dengan gugatan ini diajukan ke Pengadilan Hubungan Industrial, Para Penggugat tidak pernah diberikan upah sebagaimana mestinya. Tindakan Tergugat yang tidak membayar upah Para Penggugat yang merupakan pelanggaran terhadap hak Para Penggugat. Oleh karena Para Penggugat tidak dibayar upahnya oleh Tergugat lebih dari tiga bulan berturut turut dan upaya hukum yang ditempuh baik melalui perundingan Bipartit maupun Mediasi gagal, maka patut jika Para Penggugat mengajukan permohonan pemutusan hubungan kerja kepada Peradilan Hubungan Industrial ini.

Menimbang, bahwa dilain pihak menurut Tergugat, Para Penggugat tidak pernah diberhentikan dari pekerjaannya oleh Tergugat, namun Para Penggugat Berhenti sendiri dan tidak masuk kerja sejak Februari 2020 serta Tergugat tidak pernah mengeluarkan surat pemutusan hubungan kerja. Oleh karena Para Penggugat tidak lagi bekerja, sehingga tidak ada lagi kewajiban dari Tergugat untuk membayarkan upah karena Para Penggugat bukanlah Karyawan Tetap atau karyawan kontrak melainkan buruh harian yang dibayarkan upahnya sesuai dengan unit pengantaran barang.

Menimbang, bahwa sebagaimana telah dipertimbangkan diatas, bahwa Para Penggugat adalah Pekerja Tergugat dengan status hubungan kerja perjanjian kerja waktu tidak tertentu (PKWTT) atau tetap, untuk itu merujuk pada ketentuan pasal 168 ayat 1 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, maka ketika Para Penggugat tidak masuk bekerja, seharusnya Tergugat melakukan pemanggilan kerja terhadap Para Penggugat, namun demikian dari dalil jawaban

Halaman 17 dari 21, Putusan Nomor 126/Pdt.Sus-PHI/2020/PN.Plg.

Disclaimer

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



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Tergugat diketahui bahwa sejak bulan Februari 2020 Tergugat justru tidak membayarkan upah Para Penggugat.

Menimbang, bahwa oleh karena Tergugat telah terbukti tidak lagi memberikan pekerjaan kepada Para Penggugat dan tidak pula membayarkan upah Para Penggugat sejak bulan Februari 2020, maka hal itu dapat dimaknai sebagai bentuk pemutusan hubungan kerja sepihak dari Tergugat. Oleh karenanya, hubungan kerja antara Para Penggugat dan Tergugat harus dinyatakan putus dan berakhir sejak bulan Februari 2020 atau terhitung sejak 1 Februari 2020.

Menimbang, bahwa dengan demikian cukup adil apabila atas pemutusan hubungan kerja Para Penggugat tersebut, Tergugat dihukum untuk membayar kompensasi berupa uang pesangon 2 kali ketentuan pasal 156 ayat 2, uang penghargaan masa kerja sesuai ketentuan pasal 156 ayat 3 dan uang penggantian hak sesuai dengan ketentuan pasal 156 ayat 4 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, dengan perhitungan sebagai berikut :

I. Penggugat Maulana Efendi

Masa Kerja : 6 Tahun 11 Bulan

Upah : Rp.3.165.519

1. Uang Pesangon $7x 2 x Rp.3.165.519$ =
Rp.44.317.266.
2. Uang Penghargaan Masa Kerja $3X Rp.3.165.519$ = Rp.
9.496.557.
3. Uang Pengganti Hak $15\% X Rp.53.813.823$ = Rp.
8.072.073

Jumlah = Rp. 61.885.896

II. Penggugat Mardian

Masa Kerja : 2 Tahun 3 Bulan

Upah : Rp.3.165.519

1. Uang Pesangon $3 x 2 x Rp 3.165.519$ =
Rp.18.993.114.
2. Uang Pengganti Hak $15 \% X Rp.18.993.114$ = Rp.
2.848.967

Jumlah = Rp. 21.842.081

III. Penggugat Jaut

Masa Kerja : 3 Tahun 9 Bulan

Upah : Rp.3.165.519

1. Uang Pesangon $4 x 2 x Rp.3.165.519$ = Rp.25.324.152
2. Uang Penghargaan Masa Kerja $2 x Rp.3.165.519$ = Rp.6.331.038

Halaman 18 dari 21, Putusan Nomor 126/Pdt.Sus-PHI/2020/PN.Plg.



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

3.	Uang Pengganti Hak 15% x Rp. 31.655.190	= Rp. 4.748.279
	Jumlah	= Rp. 36.403.496

IV. Penggugat Yusnan

Masa Kerja : 4 Tahun 8 Bulan

Upah : Rp.3.165.519

1.	Uang Pesangon 5 x 2 x Rp.3.165.519	=
----	------------------------------------	---

Rp.31.655.190

2.	Uang Penghargaan Masa Kerja 2 x Rp.3.165.519	= Rp.
----	--	-------

6.331.038

3.	Uang Penggantian Hak 15% X Rp.37.986.228	= Rp.
----	--	-------

5.697.934

Jumlah = Rp. 43.684.162

V. Penggugat Junaidi

Masa Kerja : 4 Tahun 9 Bulan

Upah : Rp.3.165.519

1.	Uang Pesangon 5 x 2 x Rp.3.165.519	= Rp.31.655.190
----	------------------------------------	-----------------

2.	Uang Penghargaan Masa Kerja 2 x Rp.3.165.519	= Rp. 6.331.038
----	--	-----------------

3.	Uang Penggantian Hak 15% X Rp.37.986.226	= Rp. <u>5.697.934</u>
----	--	------------------------

Jumlah = Rp. 43.684.162

Total keseluruhan = Rp. 207.499.770

Terbilang : Dua ratus tujuh juta empat ratus sembilan puluh sembilan ribu tujuh ratus tujuh puluh rupiah.

Menimbang, bahwa oleh karena sebagaimana telah dipertimbangkan diatas, bahwa hubungan kerja antara Para Penggugat dan Tergugat telah putus dan berakhir sejak tanggal 1 Februari 2020, oleh karenanya berkaitan dengan tuntutan upah proses Para Penggugat haruslah ditolak.

Menimbang, bahwa dari seluruh pertimbangan tersebut diatas, Majelis Hakim berkesimpulan tuntutan Para Penggugat pada petitum angka 2 dapat dikabulkan, petitum angka 3 ditolak dan petitum angka 4 dapat dikabulkan sebagian.

Menimbang, bahwa berdasarkan segala sesuatu yang telah dipertimbangkan diatas dan tanpa perlu lagi mempertimbangkan bukti-bukti dan alasan hukum lainnya telah cukup alasan bagi Majelis Hakim untuk mengabulkan gugatan Para Penggugat sebagian dan menolak selain dan selebihnya.

Menimbang, bahwa oleh karena nilai gugatan yang diajukan Para Penggugat dalam perkara ini lebih dari Rp. 150.000.000,00 (seratus lima puluh juta rupiah), maka biaya yang timbul dalam perkara ini dibebankan kepada pihak yang kalah yakni Tergugat, yang besarnya sebagaimana akan disebutkan dalam amar putusan.

Halaman 19 dari 21, Putusan Nomor 126/Pdt.Sus-PHI/2020/PN.Plg.

Disclaimer

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



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Memperhatikan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial dan pasal-pasal dari Peraturan Perundangan lain yang berkaitan;

MENGADILI:

DALAM EKSEPSI

Menolak eksepsi Tergugat seluruhnya.

DALAM POKOK PERKARA

1. Mengabulkan gugatan Para Penggugat untuk sebagian.
2. Menyatakan perselisihan antara Para Penggugat dan Tergugat adalah Perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja.
3. Menghukum Tergugat untuk membayar kompensasi pemutusan hubungan kerja kepada Para Penggugat berupa uang pesangon, uang penghargaan masa kerja dan uang penggantian hak dengan jumlah seluruhnya sebesar Rp. 207.499.770 (Dua ratus tujuh juta empat ratus sembilan puluh sembilan ribu tujuh ratus tujuh puluh rupiah), dengan rincian sebagai berikut:

1.	Penggugat Maulana Efendi	= Rp. 61.885.896
2.	Penggugat Mardian	= Rp. 21.842.081
3.	Penggugat Jaut	= Rp. 36.403.496
4.	Penggugat Yusnan	= Rp. 43.684.162
5.	Penggugat Junaidi	= Rp. 43.684.162

4. Menolak gugatan Para Penggugat selain dan selebihnya.
5. Membebankan biaya perkara kepada Tergugat sebesar: Rp 291.000,- (dua ratus Sembilan puluh satu ribu rupiah).

Demikian diputuskan dalam sidang permusyawaratan Majelis Hakim Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Palembang, pada hari Senin, tanggal 30 November 2020, oleh kami, Achmad Syaripudin, S.H., M.H., sebagai Hakim Ketua, Agus Triawan, S.H., M.H., dan Sarjono, S.H., M.H., Hakim *Ad-Hoc* masing-masing sebagai Hakim Anggota, Putusan tersebut diucapkan dalam persidangan yang terbuka untuk umum pada hari Senin, tanggal 7 Desember 2020 oleh Hakim Ketua Majelis tersebut dengan didampingi oleh hakim-hakim anggota, dibantu oleh Darlian Tulup Putra, S.H., Panitera Pengganti, dihadiri oleh Kuasa Hukum Para Penggugat dan kuasa hukum Tergugat.

Hakim Anggota,

Hakim Ketua,

Halaman 20 dari 21, Putusan Nomor 126/Pdt.Sus-PHI/2020/PN.Plg.



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

Achmad Syaripudin, S.H., M.H.

Sarjono, S.H., M.H.

Panitera Pengganti,

Darlian Tulup Putra, S.H.,

Perincian Biaya :

1. Pendaftaran	:	Rp	30.000,00;
2. Biaya ATK	:	Rp	50.000,00;
3.....B	:	Rp	75.000,00;
biaya Panggil Penggugat.....	:		
4.....P	:	Rp	10.000,00;
NBP Relas.....	:		
5.....B	:		
biaya Panggil Tergugat.....	:	Rp	100.000,00;
6.....M	:	Rp	6.000,00;
aterai	:		
7.....R	:		
edaksi	:	Rp	10.000,00;
8.....P	:	Rp	10.000,00;
NBP Relas.....	:		
Jumlah	:		<u>Rp 291.000,00;</u>