



PUTUSAN

Nomor 47/Pdt.Sus-PHI/2024/PN Smr

DEMI KEADILAN BERDASARKAN KETUHANAN YANG MAHA ESA

Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Samarinda yang mengadili perkara Perselisihan Hubungan Industrial pada tingkat pertama telah menjatuhkan Putusan sebagai berikut dalam perkara antara:

SURIANSYAH, beralamat di Jl. Keham RT.01/00 Desa Batu Timbau Kecamatan Batu Ampar Kutai Timur Kaltim, dalam hal ini diwakili oleh Kuasa Hukumnya **Yayes Arianto, S.H.** dan **Asmaran Gani**, Pengurus Korda F Hukatan KSBSI yang beralamat di Jln KS Tubun gang 7 RT 01 nomor 16 Kel Dadimulia kota Samarinda kode pos 75123 Kota Samarinda, email: gwrudi53@yahoo.co.id, berdasarkan Surat Kuasa Khusus tertanggal 6 Juli 2024, selanjutnya disebut sebagai

.Penggugat;

LAWAN

PT. TAPIAN NADENGGEN BUKIT SUBUR ESTATE (BSRE), berkedudukan di Kecamatan Telen Kutai Timur Kalimantan Timur, yang diwakili oleh Drs. Syafriadi dan Christian Permana Prasetyo masing-masing selaku Wakil Direktur dan Direktur, dalam hal ini memberikan kuasa kepada Dimas Prasidi, S.H., Matsani, S.H., Agus Setiawan, Eva Kristina, Arief Setiono, S.H. dan Bill Andreas Sipahutar, email: bill23andreas@gmail.com, berdasarkan Surat Kuasa Khusus tertanggal 4 Oktober 2024, 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 Gugatan tertanggal 9 September 2024 yang dilampiri anjuran atau risalah penyelesaian, yang diterima dan didaftarkan di Kepaniteraan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Samarinda tanggal 17 September 2024, dalam Nomor Register 47/Pdt.Sus-PHI/2024/PN Smr, telah mengajukan gugatan sebagai berikut:

Halaman 1 dari 35 Putusan Nomor 47/Pdt.Sus-PHI/2024/PN Smr



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

1. Bahwa Penggugat bekerja di PT. TAPIAN NADENGGEN BUKIT SUBUR ESTATE (BSRE), selaku karyawan bekerja sebagai karyawan bagian perawatan tanaman tanggal masuk kerja 15 Juli 2013, tanggal PHK 14 Juli 2022 dengan masa kerja 9 tahun, kemudian di lakukan perubahan status karyawan dari Buruh Harian Lepas menjadi PKWT pada tanggal 15 Juli 2020 sampai dengan 14 Juli 2022;
2. Bahwa Penggugat telah bekerja di PT. TAPIAN NADENGGEN BUKIT SUBUR ESTATE (BSRE), pada awalnya menjadi karyawan dengan status buruh harian lepas dan di angkat menjadi karyawan PKWT;
3. Bahwa Penggugat di PHK oleh Tergugat dengan alasan habis kontrak dan Tergugat hanya mau membayar tali asih masing masing sebesar Rp. 9.000.000,-;
4. Bahwa perbuatan Tergugat terhadap Penggugat tersebut, telah Penggugat adukan kepada Dinas Transmigrasi & Tenaga Kerja Kutai Timur dan berdasarkan surat dari kepala Dinas Tenaga Kerja & Transmigrasi Kalimantan Timur nomor 568/0452/DTKT/PPK/2022 tanggal 11 Februari 2022 perihal Nota Pemeriksaan Khusus Pegawai Pengawas Ketenagakerjaan, Penggugat bernama SURIANSYAH dkk telah di tetapkan statusnya dari semula PKWT menjadi PKWTT sejak tanggal 15 Juli 2013,
5. Bahwa pada tanggal 23 Februari 2023 telah di terbitkan Anjuran oleh Dinas Tenaga Kerja & Transmigrasi Kutai Timur nomor B.565.9/803/Disnakertrans-HIJ/II/2023 yang menganjurkan Tergugat untuk membayarkan hak hak Penggugat dan telah terdapat rinciannya sebagai berikut :
SURIANSYAH, tanggal masuk kerja 15 Juli 2013, tanggal PHK 14 Juli 2022 dengan masa kerja 9 tahun,
 - Uang Pesangon $9 \times 1 \times \text{Rp. } 3.175.427 = \text{Rp. } 28.578.843,-$
 - Uang (UPMK) $4 \times \text{Rp. } 3.175.427 = \text{Rp. } 12.701.708,-$
 - Upah Proses $6 \times \text{Rp. } 3.175.427 = \text{Rp. } 19.052.562,-$
 - Jumlah $\text{Rp. } 60.333.113,-$
6. Bahwa tindakan Tergugat yang hanya menetapkan status Penggugat dari Buruh Harian Lepas dan hanya menjadi karyawan PKWT bertentangan dengan hukum, dalam hal pekerja atau buruh sudah bekerja selama 21 hari atau lebih selama 3 bulan berturut turut atau lebih maka perjanjian kerja harian lepas demi hukum berubah menjadi PKWTT. Ketentuan tersebut di atur dalam UU Ketenagakerjaan dari pasal 56 sampai dengan pasal 59 yang mana pada bagian akhir dari pasal 59 yaitu ayat (8) di sebutkan bahwa hal hal lain yang belum di atur dalam pasal ini akan di atur lebih lanjut dengan

Halaman 2 dari 35 Putusan Nomor 47/Pdt.Sus-PHI/2024/PN Smr



Keputusan Menteri. Ketentuan tersebut yang mendasari terbitnya Keputusan Menteri Tenaga kerja dan Transmigrasi RI nomor Kep.100.Men.VI/2004 tahun 2004 tentang Ketentuan Pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (KEPMEN No, 100 tahun 2004). KEPMEN 100 tahun 2004 merupakan Peraturan Pelaksanaan dari UU Ketenagakerjaan mengenai PKWT yang di dalamnya mengatur tentang perjanjian kerja harian lepas. Dengan demikian Perjanjian Kerja Harian Lepas menurut KEPMEN 100 tahun 2004 ini merupakan bagian dari PKWT (pasal 10 sampai dengan pasal 12 KEPMEN 100 tahun 2004)

7. Bahwa selain point tersebut di atas, ketentuan dalam Peraturan Pemerintah nomor 35 tahun 2021 pada pasal 10 ayat (2) & (3) yaitu PKWT dapat di lakukan dengan perjanjian kerja harian dengan syarat ketentuan pekerja/buruh bekerja kurang 21 hari atau lebih selama 3 bulan berturut turut atau lebih maka perjanjian kerja harian tidak berlaku dan hubungan kerja antara pengusaha dengan pekerja buruh demi hukum berubah berdasarkan PKWTT.
8. Bahwa berdasarkan hal tersebut di atas, maka terdapat 2 hal yaitu yang pertama bahwa sesuai dengan point 7 dan point 8 hubungan kerja antara Penggugat dengan Tergugat, telah berubah dari PKWT menjadi PKWTT karena Penggugat telah bekerja selama lebih dari 21 hari sejak bulan November 2015 sampai tanggal 16 November 2022 dengan demikian statusnya berubah “demi hukum” dari PKWT menjadi PKWTT. Kemudian hal yang kedua, oleh karena Tergugat oleh karena status karyawan Penggugat merupakan PKWTT maka Penggugat berhak atas pesangon akibat PHK yang di lakukan oleh Tergugat sesuai ketentuan hukum yang berlaku, berdasarkan Peraturan Pemerintah nomor 35 tahun 2021 maka hak hak yang di terima oleh Penggugat adalah uang pesangon sebanyak 1 kali; uang penghargaan masa kerja sebesar 1 kali dan uang penggantian hak seluruhnya berdasarkan pasal 40 ayat (2); (3); & (4)

Berdasarkan uraian Penggugat di atas, kiranya Bapak Ketua Pengadilan PHI Samarinda pada Pengadilan Negeri Samarinda yang memeriksa perkara ini berkenan menerima dan mengabulkan gugatan Penggugat dan selanjutnya mohon di putus sebagai hukumannya sebagai berikut :

DALAM POKOK PERKARA

1. Mengabulkan Gugatan Penggugat untuk seluruhnya.
2. Menyatakan demi hukum bahwa status karyawan Penggugat berubah dari PKWT menjadi PKWTT

Halaman 3 dari 35 Putusan Nomor 47/Pdt.Sus-PHI/2024/PN Smr



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

3. Menghukum Tergugat untuk membayar Uang Pesangon, Uang Penghargaan Masa Kerja, atas nama :

SURIANSYAH, tanggal masuk kerja 15 Juli 2013, tanggal PHK 14 Juli 2022 dengan masa kerja 9 tahun,

- Uang Pesangon 9 x 1 x Rp. 3.175.427 = Rp. 28.578.843,-
 - Uang (UPMK) 4 x Rp. 3.175.427 = Rp. 12.701.708,-
 - Upah Proses 6 x Rp. 3.175.427 = Rp. 19.052.562,-
- Jumlah Rp. 60.333.113,-

4. Membebaskan Biaya Perkara kepada Negara.

SUBSIDAIR :

- Mohon putusan seadil adilnya (ex aequo et bono)

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

Menimbang bahwa sebelum persidangan dilanjutkan Majelis Hakim menghimbau kepada kedua belah pihak untuk menyelesaikan perkara a quo secara damai, akan tetapi tidak berhasil;

Menimbang, bahwa kepada Tergugat dimintakan persetujuan untuk melaksanakan persidangan secara elektronik;

Menimbang, bahwa terhadap gugatan tersebut Tergugat menyatakan bersedia untuk melakukan persidangan secara elektronik;

Menimbang, bahwa pemeriksaan perkara dilanjutkan dengan membaca surat gugatan yang isinya telah diperbaiki oleh Penggugat berdasarkan surat Perbaikan Gugatan tertanggal 17 Oktober 2024 yang isinya adalah sebagai berikut:

"dalam hal ini bertindak berdasarkan surat kuasa khusus tertanggal 28 November 2023.... dst". Seharusnya tertulis "dalam hal ini bertindak berdasarkan surat kuasa khusus tertanggal 6 Juli 2024 dst"

Menimbang bahwa terhadap gugatan Penggugat tersebut Tergugat mengajukan jawaban tertanggal 24 Oktober 2024 sebagai berikut:

DALAM EKSEPSI

1. MASA DALUARSA

Bahwa PENGGUGAT telah mengajukan GUGATAN dalam perkara a quo setelah melewati batas waktu yang ditentukan, sehingga dianggap telah daluarsa. Bahwa Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) yang disepakati oleh PENGGUGAT dengan TERGUGAT dibuat pada tanggal 09 Juli 2021 sampai dengan 08 Juli 2022, sebagaimana ternyata dalam Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Nomor 064/BSRE/PKWT/Div.1/03/2022 ("Perjanjian"). Dengan

Halaman 4 dari 35 Putusan Nomor 47/Pdt.Sus-PHI/2024/PN Smr



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

demikian berakhirnya hubungan kerja antara PENGGUGAT dengan TERGUGAT adalah pada tanggal 08 Juli 2022.

Bahwa PENGGUGAT mengajukan GUGATAN pada tanggal 09 September 2024. Rentang waktu antara berakhirnya *Perjanjian* dengan GUGATAN yang diajukan oleh PENGGUGAT adalah kurang lebih (\pm) 2 tahun 2 bulan. Oleh karena itu, hak PENGGUGAT untuk mengajukan GUGATAN TELAH GUGUR KARENA DALUARSA.

Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 94/PUU-XXI/2023 tentang Pengujian Undang-undang Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Terhadap Undang-undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 yang dibaca dan diputuskan pada tanggal 26 Februari 2024, dalam pertimbangan hukum pada angka [3.14.6] halaman 113 menyebutkan :

"[3.14.6] Bahwa dalam kaitan dengan daluarsa 1 (satu) tahun sejak diterimanya atau diberitahukannya keputusan PHK dari pihak pengusaha telah dipertimbangkan Mahkamah dalam Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 61/PUU-VIII/2010 yang ditegaskan kembali dalam Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 114/PUU-XIII/2015 yang pada pokoknya menyatakan:

"...Mahkamah menilai, batasan jangka waktu paling lama satu tahun dalam Pasal 171 merupakan jangka waktu yang proporsional untuk menyeimbangkan kepentingan pengusaha dan pekerja/buruh dan tidak bertentangan dengan Pasal 28D ayat (1) UUD 1945. Batasan demikian malah penting demi kepastian hukum yang adil agar permasalahan tidak berlarut-larut dan dapat diselesaikan dalam jangka waktu yang tidak terlalu lama;" [vide Sub Paragraf [3.14.6] Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 61/PUU-VIII/2010 yang ditegaskan Paragraf [3.14] Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 114/PUU-XIII/2015]

Berdasarkan kutipan pertimbangan hukum di atas, Mahkamah masih tetap dalam pendiriannya bahwa daluarsa pengajuan gugatan tetap diperlukan agar dapat menyeimbangkan kepentingan pengusaha dan pekerja/buruh. Batasan waktu untuk mengajukan gugatan tersebut, penting artinya demi kepastian hukum yang adil agar permasalahan antara pengusaha dan pekerja/buruh tidak berlarut-larut karena dapat diselesaikan dalam jangka waktu yang jelas dan pasti.

Dengan demikian, untuk menjamin kepastian hukum sebagaimana diatur dalam Pasal 28D ayat (1) UUD 1945, keberlakuan Pasal 82 UU 2/2004 serta dengan mengingat tidak adanya ketentuan lain yang mengatur mengenai batas

Halaman 5 dari 35 Putusan Nomor 47/Pdt.Sus-PHI/2024/PN Smr

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

waktu daluarsa mengajukan gugatan PHK ke Pengadilan Hubungan Industrial, maka penting bagi Mahkamah untuk menegaskan dalam amar putusan a quo bahwa norma Pasal 82 UU 2/2004 yang menyatakan “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 diberitahukannya keputusan dari pihak pengusaha”, bertentangan dengan UUD 1945 sepanjang tidak dimaknai “Gugatan oleh pekerja/buruh atas pemutusan hubungan kerja dapat diajukan hanya dalam tenggang waktu 1 (satu) tahun sejak diterimanya atau diberitahukannya keputusan dari pihak pengusaha”. Oleh karena permohonan a quo dikabulkan tidak sebagaimana yang dimohonkan oleh Pemohon maka permohonan Pemohon beralasan menurut hukum untuk sebagian.”

Bahwa dengan pertimbangan hukum diatas, Mahkamah Konstitusi dalam Putusan Nomor 94/PUU-XXI/2023 tentang Pengujian Undang-undang Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Terhadap Undang-undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 dan diputuskan pada tanggal 26 Februari 2024, yang pada amar putusan sebagai berikut:

1. Mengabulkan permohonan Pemohon untuk sebagian.
2. Menyatakan Pasal 82 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2004 Nomor 6, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4356) bertentangan dengan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 dan tidak mempunyai kekuatan hukum mengikat sepanjang tidak dimaknai “Gugatan oleh pekerja/buruh atas pemutusan hubungan kerja dapat diajukan hanya dalam tenggang waktu 1 (satu) tahun sejak diterimanya atau diberitahukannya keputusan dari pihak pengusaha”.
3. Memerintahkan pemuatan putusan ini dalam Berita Negara Republik Indonesia sebagaimana mestinya.
4. Menolak permohonan Pemohon untuk selain dan selebihnya.

Dengan demikian berdasarkan hal tersebut diatas dapat disimpulkan bahwa bila yang dipersengketakan oleh PENGGUGAT ialah perihal Pemutusan Hubungan Kerja (PHK), maka kadaluarsa ialah 1 (satu) tahun sejak PHK secara sepihak oleh pihak Pengusaha atau terhitung sejak pengunduran diri Pekerja kadaluarsa tersebut mengakibatkan PENGGUGAT diasumsikan atau disamakan dengan menerima PHK.

Halaman 6 dari 35 Putusan Nomor 47/Pdt.Sus-PHI/2024/PN Smr

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

Bahwa mempertimbangkan Putusan Mahkamah Konstitusi dalam Putusan Nomor 94/PUU-XXI/2023 tentang Pengujian Undang-undang Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Terhadap Undang-undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 dan diputuskan pada tanggal 26 Februari 2024 berikut pertimbangan Majelis Mahkamah Konstitusi, GUGATAN PENGUGAT yang dilakukan pada tanggal 09 September 2024 pada perkara *a quo* sudah daluarsa karena melebihi 1 (satu) tahun sehingga sudah sepatutnya untuk sudah sepantasnya untuk DITOLAK atau DAPAT DIBATALKAN.

2. Kewenangan Mengadili

Bahwa Kewenangan/kompetensi absolut merupakan pemisahan kewenangan yang menyangkut pembagian kekuasaan antara badan-badan peradilan, dilihat dari macamnya pengadilan, menyangkut pemberian kekuasaan untuk mengadili (*attributie van rechtsmacht*). Pasal 24 ayat (2) UUD 1945 dan Pasal 18 UU No. 48 Tahun 2009 tentang Kekuasaan Kehakiman yang menyatakan bahwa kekuasaan kehakiman terdiri dari Peradilan Umum, Peradilan Agama, Peradilan Militer, dan Peradilan Tata Usaha Negara.

Berdasarkan Pasal 136 HIR, apabila terdapat pengajuan eksepsi mengenai kewenangan absolut maka hakim akan memeriksa dan memutus terlebih dahulu mengenai eksepsi tersebut. Terhadap pengajuan eksepsi mengenai kewenangan absolut tersebut hakim akan menunda pemeriksaan pokok perkara. Hal tersebut disebabkan oleh pemeriksaan serta putusan mengenai eksepsi tersebut diambil dan dijatuhkan sebelum pemeriksaan pokok perkara.

Terhadap kewenangan absolut, walaupun Tergugat tidak mengajukan eksepsi kewenangan absolut atas perkara yang diajukan ke suatu badan pengadilan, maka majelis hakim tetap harus memeriksa terkait kewenangan absolutnya untuk memeriksa, mengadili, dan memutus perkara yang diajukan kepadanya. Apabila terbukti bahwa perkara tersebut bukan merupakan kewenangan absolut pengadilan yang bersangkutan, maka majelis hakim wajib menghentikan pemeriksaan.

Bahwa dalam Pasal 8 ayat (4) Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Nomor 070/BSRE/PKWT/Div.2/04/2021 yang dibuat dan disepakati antara PENGUGAT dan TERGUGAT telah disebutkan bahwa:

"Apabila Pihak Pertama memutuskan tidak memperpanjang perjanjian ini maka Pihak Kedua tidak akan mengajukan tuntutan kepada Pihak Pertama dalam bentuk apapun sesuai dengan Peraturan Perusahaan yang berlaku"

Halaman 7 dari 35 Putusan Nomor 47/Pdt.Sus-PHI/2024/PN Smr



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Dengan demikian seharusnya mengacu pada Pasal 8 ayat (4) dimaksud PENGGUGAT sudah tidak mempunyai kewenangan lagi untuk mengajukan GUGATAN kepada TERGUGAT melalui Peradilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Samarinda, dan Majelis Hakim tidak memiliki kewenangan untuk menangani dan memutus pada perkara *a quo*.

Apabila PENGGUGAT ingin mengajukan upaya hukum terhadap isi perjanjian kerja atau hal terkait pada perjanjian, maka yang berwenang adalah Peradilan Umum (Pengadilan Negeri).

DALAM POKOK PERKARA

1. Bahwa TERGUGAT dengan tegas MENOLAK seluruh dalil yang diajukan oleh PENGGUGAT sebagaimana diuraikan dalam surat gugatannya, kecuali untuk hal-hal yang secara eksplisit diakui kebenarannya dalam jawaban ini;
2. Bahwa TERGUGAT MENOLAK secara tegas Point 1 dan 2 dalam GUGATAN PENGGUGAT yang menyatakan bahwa bekerja sejak 15 Juli 2013 sampai dengan 14 Juli 2022 sebagai pekerja harian dan PENGGUGAT bekerja sebagai harian lepas lalu diangkat menjadi PKWT.

Bahwa proses Acara di Peradilan terdapat dalil yang menyatakan bahwa bahwa "*Actory in cumbit probatio*" dengan arti "*siapa yang menggugat dialah yang wajib membuktikan*" dan juga "*Affirmanti, non neganti, incumbit probatio*" dengan arti "*membuktian bersifat wajib bagi yang mengajukan, bukan bagi penyangkal*".

Bedasarkan dalil hukum tersebut, PENGGUGAT wajib untuk membuktikan dalil-dalil yang menyebutkan bahwa PENGGUGAT bekerja sejak 15 Juli 2013 sampai dengan 14 Juli 2022 sebagai pekerja harian.

Bahwa sesuai data administrasi kepegawaian ditempat kerja TERGUGAT, PENGGUGAT direkrut pertama kali di tempat kerja TERGUGAT pada PT. Tapan Nadenggan di Kabupaten Kutai Timur. Dengan demikian *home based* (penerimaan pertama) PENGGUGAT bekerja adalah Kabupaten Kutai Timur. PENGGUGAT adalah Pekerja yang bekerja ditempat kerja TERGUGAT dengan status Pekerja Tidak Tetap yang diikat dalam Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) sebagaimana ternyata dalam Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Nomor 064/BSRE/PKWT/Div.1/03/2022, untuk jangka waktu 1 (satu) tahun, terhitung sejak 09 Juli 2021 sampai dengan 08 Juli 2022. PENGGUGAT bekerja sebagai Perawatan Tanam Kelapa Sawit yang pada pokoknya bertugas untuk merawat tanaman kelapa sawit, dengan upah terakhir sebesar Rp. 3.141.098,- (Tiga Juta Seratus Empat Puluh Satu Ribu Sembilan Puluh Depan Rupiah).

Halaman 8 dari 35 Putusan Nomor 47/Pdt.Sus-PHI/2024/PN Smr

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 dalam menjalankan aktivitas usahanya berpegang pada ketentuan hukum yang berlaku, termasuk menjaga kepatuhan terhadap Perjanjian Kerja yang sah dan mengikat secara hukum. Apabila terdapat tuntutan yang diajukan oleh PENGGUGAT, TERGUGAT berhak membela diri dengan menunjukkan bahwa setiap tindakan yang diambil telah sesuai dengan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT), serta mematuhi ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Dengan demikian, dalil-dalil yang diajukan oleh PENGGUGAT sepantasnya DITOLAK atau, setidaknya, dinyatakan TIDAK DAPAT DITERIMA (niet onvankelijk verklaard). Berdasarkan fakta hukum yang nyata dan tidak terbantahkan di atas, dalil PENGGUGAT tidak memiliki landasan yang sah untuk dipertimbangkan.

3. Bahwa TERGUGAT MENOLAK secara TEGAS dalil PENGGUGAT Point nomor 3 yang menyebutkan TERGUGAT melakukan PHK dengan alasan habis kontrak kepada PENGGUGAT dengan memberikan tali asih sebesar Rp. 9.000.00,-.

Bahwa Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) yang disepakati antara TERGUGAT dengan PENGGUGAT dibuat dalam Surat Perjanjian Kerja Waktu Tertentu dengan nomor 064/BSRE/PKWT/Div.1/03/2022, untuk jangka waktu 1 (satu) tahun, terhitung sejak 09 Juli 2021 sampai dengan 08 Juli 2022. Dengan demikian berakhirnya hubungan kerja antara PENGGUGAT dengan TERGUGAT adalah pada tanggal 08 Juli 2022, dan TERGUGAT dengan pertimbangan tertentu tidak memperpanjang hubungan kerja dimaksud. Hal ini sudah disampaikan oleh TERGUGAT kepada PENGGUGAT sebelum berakhirnya Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT). Dan hal ini sudah sesuai yang disepakati dalam Perjanjian tersebut pada Pasal 8 ayat (1) huruf b yang menyebutkan bahwa "berakhirnya jangka waktu perjanjian yang dimaksud dalam Pasal 4 Perjanjian ini".

Bahwa PENGGUGAT hanya berhak atas kompensasi PKWT sebagaimana sesuai pada Pasal 15 ayat (1), (2) dan (3) Peraturan Pemerintah No. 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja yang menyebutkan bahwa:

Pasal 15

- (1) *Pengusaha wajib memberikan uang kompensasi kepada Pekerja/Buruh yang hubungan kerjanya berdasarkan PKWT.*
- (2) *Pemberian uang kompensasi dilaksanakan pada saat berakhirnya PKWT.*

Halaman 9 dari 35 Putusan Nomor 47/Pdt.Sus-PHI/2024/PN Smr

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)



(3) *Uang kompensasi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diberikan kepada Pekerja/Buruh yang telah mempunyai masa kerja paling sedikit 1 (satu) bulan secara terus menerus.*

Dengan demikian dalil PENGGUGAT yang menyatakan TERGUGAT melakukan PHK dengan alasan habis kontrak kepada PENGGUGAT dengan memberikan tali asih sebesar Rp. 9.000.00,- adalah TIDAK BENAR dan MENYESATKAN karena faktanya berakhirnya hubungan kerja antara PENGGUGAT dengan TERGUGAT karena berakhirnya kontrak kerja dan akan memberikan kompensasi PKWT sesuai dengan Pasal 15 ayat (1), (2) dan (3) Peraturan Pemerintah No. 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja. Berdasarkan hal tersebut diatas sudah sepantasnya GUGATAN PENGGUGAT untuk *ditolak atau setidak-tidaknya, tidak dapat diterima*:

4. Bahwa TERGUGAT dengan tegas menolak seluruh gugatan yang diajukan oleh PENGGUGAT, terutama yang berkaitan dengan nota pemeriksaan khusus yang dikeluarkan oleh pegawai pengawas ketenagakerjaan nomor 568/0452/DTKT/PPK/2022 tanggal 11 Februari 2022. TERGUGAT berpendapat bahwa nota tersebut tidak sah dan tidak berdasar, karena:

- a. Kepatuhan Terhadap Regulasi: TERGUGAT telah mematuhi semua ketentuan yang diatur dalam PKWT dan peraturan ketenagakerjaan yang berlaku.
- b. Kualitas dan Keakuratan Data: Nota pemeriksaan yang dikeluarkan tidak mencerminkan keadaan yang sebenarnya dan berisi informasi yang keliru.

Bahwa pada tanggal 23 Februari 2023 Dinas Tenaga Kerja, Perindustrian dan Transmigrasi Kabupaten Kutai Timur mengeluarkan anjuran dengan nomor Surat B-565.9/803/DISNAKERTRANS-HIJ/II/2022 sebagai berikut:

Agar Pihak Perusahaan PT. Tapian Nadenggan membayarkan Uang Pesangon kepada Pekerjaanya Sdr. Suriansyah sbb:

- | | |
|--|--------------------|
| - Uang Pesangon $9 \times 1 \times 3.175.247,-$ | = Rp. 28.578.843,- |
| - Uang Penghargaan Masa kerja $4 \times 3.175.247,-$ | = Rp. 12.701.708,- |
| - Uang Proses $6 \times 3.175.247,-$ | = Rp. 19.052.562 |
| Jumlah | = Rp. 60.333.113,- |

Bahwa terhadap anjuran tersebut diatas TERGUGAT dengan TEGAS MENOLAK ANJURAN dimaksud karena tidak sesuai dengan Undang-Undang RI No. 11 tahun 2020 tentang Cipta Kerja Jo Pasal 10 ayat (1) Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tentang Tentang Perjanjian Kerja Waktu

Halaman 10 dari 35 Putusan Nomor 47/Pdt.Sus-PHI/2024/PN Smr



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja, Waktu Istirahat, Dan Pemutusan Hubungan Kerja. Penolakan tersebut dilakukan dengan cara TERGUGAT tidak menjawab anjuran yang dikeluarkan oleh Mediator Dinas Tenaga Kerja, Perindustrian dan Transmigrasi Kabupaten Kutai Timur. Hal ini sesuai dengan Pasal 13 ayat (2) huruf d UU Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industri yang menyebutkan bahwa "Pihak yang tidak memberikan pedapatnya sebagaimana dimaksud pada huruf c dianggap menolak anjuran tertulis".

Dengan demikian sudah terang dan jelas bahwa proses Pemutusan Hubungan Kerja yang dilakukan oleh TERGUGAT terhadap PENGUGAT sudah sesuai dengan ketentuan Perundang-undangan yang berlaku dan karenanya dalil PENGUGAT, serta berdasarkan fakta tersebut diatas sudah sangat jelas dan terang bahwa dalil-dalil yang disampaikan PENGUGAT sudah sepiantas dan sepatutnya untuk DITOLAK atau SETIDAK TIDAKNYA TIDAK DAPAT DITERIMA (*niet onvankelijdke verklaard*).

5. Bahwa TERGUGAT MENOLAK secara tegas dalil pada GUGATAN PENGUGAT pada point 6, 7 dan 8 terkait penafsiran hukum pembuatan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu menggunakan Keputusan Menteri Tenaga Kerja nomor 100 Tahun 2004.

Kepmenakertrans No 100 Tahun 2004, Bab V Perjanjian Kerja Harian atau Lepas, Pasal 10, menerangkan hal itu secara jelas, bahwa:

- 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."*
- 2) *Perjanjian kerja harian lepas sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) dilakukan dengan ketentuan pekerja/buruh bekerja kurang dari 21 hari dalam 1 bulan.*
- 3) *Dalam hal pekerja/buruh bekerja 21 hari atau lebih selama 3 bulan berturut-turut atau lebih maka perjanjian kerja harian lepas berubah menjadi PKWTT.*

Selanjutnya, Pasal 11 menerangkan bahwa:

"perjanjian kerja harian lepas yang memenuhi ketentuan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 10 ayat (1) dan ayat (2) dikecualikan dari ketentuan jangka waktu PKWT pada umumnya."

Artinya, PKWT untuk pekerjaan harian lepas tidak menerapkan jangka waktu PKWT 2 tahun dan perpanjangan 1 tahun, sebab karyawan tidak bekerja secara terus-menerus setiap bulannya. Misalnya, pekerja hanya bekerja 7 hari, 10 hari, atau 15 hari dalam sebulan.

Halaman 11 dari 35 Putusan Nomor 47/Pdt.Sus-PHI/2024/PN Smr

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

Bahwa terlihat secara jelas dan nyata GUGATAN PENGGUGAT tersebut seperti kehilangan arah dan tidak mendalami dalam Hubungan Kerja antara PENGGUGAT dengan TERGUGAT diikat dalam Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) bukan Pekerja Harian.

Bahwa dalam Pasal 2 ayat (1) tentang hari kerja Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Nomor 064/BSRE/PKWT/Div.1/03/2022 menyebutkan bahwa:

"bedasarkan perundangan yang berlaku maka hari kerja di Perusahaan ditetapkan 6 (enam) hari kerja dalam seminggu."

Bahwa berdasarkan ketentuan tersebut diatas sangat jelas dan terang bahwa terdapat perbedaan antara Pekerja Harian Lepas dengan PKWT pada umumnya, baik mengenai jangka waktu perjanjian, perhitungan upah maupun hari kerja.

Bedasarkan hal tersebut diatas PENGGUGAT sudah keliru dan tidak cermat dalam menafsirkan ketentuan Pasal 10 sampai dengan Pasal 12 Keputusan Menteri Tenaga Kerja nomor 100 Tahun 2004 tentang Ketentuan Pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, sehingga sudah sepantasnya GUGATAN PENGGUGAT untuk *ditolak atau setidaknya-tidaknya, tidak dapat diterima.*

6. Bahwa berdasarkan hal-hal yang telah diuraikan diatas maka patut dan layak menurut hukum jika Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Samarinda menyatakan Pemutusan Hubungan Kerja yang dilakukan oleh TERGUGAT adalah sesuai dengan ketentuan Undang-Undang RI No. 11 tahun 2020 tentang Cipta Kerja Jo Pasal 10 ayat (1) Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tentang Tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja, Waktu Istirahat, Dan Pemutusan Hubungan Kerja, sehingga sah demi hukum.

Berdasarkan uraian fakta-fakta hukum diatas yang didasari oleh bukti-bukti otentik maka beralas hukum dan berdasar hukum kirannya apabila TERGUGAT memohon kepada Majelis Hakim yang terhormat berkenan memeriksa, memutuskan perkara ini dengan putusan sebagai berikut :

DALAM EKSEPSI

1. Menerima eksepsi TERGUGAT untuk seluruhnya;
2. Menetapkan bahwa permohonan putusan sela ini diajukan berdasarkan ketentuan Pasal 130 HIR yang memberikan kewenangan kepada Majelis Hakim untuk mengeluarkan putusan sela, yang diperlukan untuk menjamin kelancaran proses persidangan;
3. Menyatakan bahwa GUGATAN PENGGUGAT telah dinyatakan daluarsa atau melewati jangka waktu yang ditentukan sejak terjadinya Pemutusan Hubungan

Halaman 12 dari 35 Putusan Nomor 47/Pdt.Sus-PHI/2024/PN Smr

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

Kerja. Hal ini sejalan dengan Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 94/PUU-XXI/2023, yang mengatur bahwa hak untuk menggugat atas hubungan kerja yang telah diputus berakhir setelah batas waktu tertentu;

4. Menyatakan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Samarinda tidak berwenang dalam memeriksa dan mengadili dalam Perkara a quo.

DALAM POKOK PERKARA

1. Menolak GUGATAN PENGGUGAT secara keseluruhan, karena tidak memiliki dasar hukum yang kuat dan tidak didukung oleh bukti yang memadai, sehingga tuntutan yang diajukan tidak dapat dibenarkan berdasarkan peraturan perundang-undangan yang berlaku;
2. Menyatakan dan menetapkan bahwa hubungan kerja antara PENGGUGAT dan TERGUGAT berakhir secara efektif sejak tanggal 08 Juli 2022. Keputusan ini diambil berdasarkan ketentuan yang berlaku serta perjanjian yang telah disepakati oleh PENGGUGAT dan TERGUGAT.
3. Menyatakan dan menetapkan Pemutusan Hubungan Kerja yang dilakukan TERGUGAT kepada PENGGUGAT adalah sah sesuai ketentuan hukum yang berlaku dan TERGUGAT tidak memiliki kewajiban untuk membayar uang pesangon, uang penghargaan masa kerja, uang penggantian hak, dan Uang Proses;
4. Menyatakan bahwa terhadap Pemutusan Hubungan Kerja yang dilakukan oleh TERGUGAT kepada PENGGUGAT, TERGUGAT hanya diwajibkan untuk membayar kompensasi sesuai dengan ketentuan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) sebesar Rp 3.141.098,- (Tiga Juta Seratus Empat Puluh Satu Ribu Sembilan Puluh Delapan Rupiah);
5. Menghukum PENGGUGAT untuk membayar biaya perkara sesuai dengan ketentuan hukum yang berlaku. Putusan ini diambil berdasarkan asas keadilan dan kepastian hukum, di mana biaya yang timbul dari proses persidangan menjadi tanggung jawab pihak yang mengajukan gugatan yang tidak terbukti kebenarannya.

ATAU:

Apabila Majelis Hakim yang memeriksa dan mengadili perkara ini berpendapat berbeda, kami dengan hormat meminta agar putusan yang diambil adalah putusan yang seadil-adilnya (*ex aequo et bono*). Hal ini diharapkan agar seluruh pertimbangan, bukti, dan fakta yang ada dapat dijadikan dasar dalam merumuskan keputusan yang adil dan sesuai dengan prinsip keadilan yang sepatutnya.

Halaman 13 dari 35 Putusan Nomor 47/Pdt.Sus-PHI/2024/PN Smr



Menimbang bahwa selanjutnya Penggugat telah mengajukan replik dan Tergugat telah pula mengajukan duplik sebagaimana tercantum dalam berita acara;

Menimbang, bahwa untuk mempertahankan dalil-dalil Gugatannya, Penggugat telah mengajukan salinan dokumen-dokumen surat yang telah dibubuhi materai secukupnya, yakni bukti P-1 s/d P-11 telah diperlihatkan aslinya ternyata cocok, bukti mana diberi tanda sebagai berikut:

- P-1 : Fotocopy sesuai dengan asli Risalah Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial tertanggal 20 Februari 2023;
- P-2 : Fotocopy sesuai dengan asli Surat Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Kutai Timur Nomor: B.-565.9/803/Disnakertrans-HIJ/II/2023 tanggal 20 Februari 2023;
- P-3 : Fotocopy sesuai dengan asli Surat Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Kalimantan Timur Nomor 568/0452/DTKT/PPK/2022 perihal Nota Pemeriksaan Khusus;
- P-4 : Fotocopy sesuai dengan asli Surat Pengalaman Kerja No. 144/PKWT-SW-BSRE/IX/2022 tanggal 26 September 2022;
- P-5 : Fotocopy sesuai dengan asli Surat Keterangan Kerja No. 144/BSRE/SK/IX/2022 tanggal 26 September 2022;
- P-6 : Fotocopy sesuai dengan asli Surat Keterangan No. 144/TN-BSRE/IX/2022 dari PT Tapian Nadenggen Bukit Subur tanggal 26 September 2022;
- P-7 : Fotocopy sesuai dengan asli Slip Gaji Penggugat 2013 – 2015;
- P-8 : Fotocopy sesuai dengan asli Slip Gaji Penggugat 2015 – 2016;
- P-9 : Fotocopy sesuai dengan sli Slip Gaji Penggugat 2016 – 2017;
- P-10 : Fotocopy sesuai dengan sli Slip Gaji Penggugat 2017 – 2018;
- P-11 : Fotocopy sesuai dengan sli Slip Gaji Penggugat 2018 – 2020;

Menimbang, bahwa selain mengajukan bukti tertulis, Penggugat juga mengajukan 2 (dua) orang saksi dalam persidangan yaitu MUHTAR dan RINTO yang dibawah sumpah pada pokoknya menerangkan sebagai berikut:

1. Saksi MUHTAR :

- Bahwa saksi kenal dengan Penggugat, karena saksi sama-sama bekerja dengan Penggugat di PT Tapian Nadenggen Bukit Subur Estate (Tergugat);
- Bahwa saksi bekerja di PT Tapian Nadenggen Bukit Subur Estate (Tergugat) sebagai di tenaga perawatan di divisi 2 pada PT Tapian Nadenggen Bukit Subur Estate (Tergugat);



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

- Bahwa saksi menerangkan Penggugat bekerja sebagai penjaga malam di PT Tampilan Nadenggen Bukit Subur Estate (Tergugat);
- Bahwa saksi menerangkan Pekerjaan Penggugat adalah menjaga bibit sawit Perusahaan;
- Bahwa sepengetahuan saksi, Penggugat masuk bekerja di PT Tampilan Nadenggen Bukit Subur Estate (Tergugat) dari Jam 18.00 WITA sampai 07.00 WITA;
- Bahwa saksi menerangkan Penggugat bekerja di divisi 4 sebagai Penjaga Malam di PT Tampilan Nadenggen Bukit Subur Estate (Tergugat);
- Bahwa saksi pernah terlibat terkait pengurusan status Penggugat dari BHL ke PKWT;
- Bahwa sepengetahuan saksi, Penggugat bekerja di PT Tampilan Nadenggen Bukit Subur Estate (Tergugat) sejak tanggal 15 Juli 2013,
- Bahwa Saksi tidak mengetahui kalau Penggugat tercatat atau tidak di Disnaker Kukar tahun 2021;
- Bahwa saksi menerangkan, Penggugat mulai bekerja tahun 2013 karena sama-sama berangkat kerja dari kampung tempat tinggal saksi;
- Bahwa saksi menerangkan pada Tahun 2013 saksi bilang Penggugat adalah PKWT;
- Bahwa saksi menerangkan sewaktu pergi kerja masuk di absen dengan finger print;
- Bahwa saksi menerangkan semua karyawan harus melamar dengan KTP dan Kartu Keluarga ke PT Tampilan Nadenggen Bukit Subur Estate (Tergugat);
- Bahwa saksi menerangkan setiap gaji ada menerima slip gaji tiap bulan;
- Bahwa saksi menerangkan untuk BHL gaji nya perbulan termasuk yang diterima oleh Penggugat;
- Bahwa Saksi dilihatkan bukti P-3 dan T-1, P-6, P-7, P-8, P-9, P-10, P-11 dan membenarkan dan tidak pernah melihat tanggal PKWT sebagaimana bukti Tergugat;
- Bahwa saksi pernah melihat bukti slip gaji karyawan milik Penggugat pada Tahun 2013, 2015, 2016, 2017, 2018, 2019 dan 2020;
- Bahwa saksi sering ketemu Penggugat waktu berangkat kerja, karena sama-sama melewati penyeberangan dan bertetangga;
- Bahwa saksi tidak mengetahui pada tahun 2021 Penggugat menandatangani PKWT;

Halaman 15 dari 35 Putusan Nomor 47/Pdt.Sus-PHI/2024/PN Smr

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

- Bahwa sepengetahuan saksi, untuk BHL bekerja selama 16 Hari dalam sebulan, dan PKWT bekerja 24 hari dalam sebulan;
- Bahwa saksi tidak mengetahui apa alasan PKWT Penggugat di akhiri;
- Bahwa menurut saksi Penggugat sudah off dari tahun 2022 sedangkan saksi off tahun 2021;
- Bahwa menurut saksi waktu di offkan tahun 2021, karena di kasih surat pengalaman kerja, dan tanpa surat pemberhentian kerja;
- Bahwa saksi mengetahui Penggugat berstatus BHL pada tahun 2013 Penggugat sudah PKWT sedang Penggugat kerjanya 2010 di perusahaan dengan status Harian Lepas, tapi tercantumnya 2013 sebagai PKWT dan baru tercatat, saksi tidak tahu yang pada tahun 2021;
- Bahwa saksi menerangkan untuk pekerjaan pada tahun 2010-2013 kerjanya secara terus menerus;
- Bahwa saksi menerangkan pada tahun 2013, Penggugat statusnya PKWT karena masih sama sama kerja dengan Penggugat.
- Bahwa saksi tidak mengetahui PKWT pada tahun 2021;
- Bahwa Saksi tidak mengetahui mengapa atau alasan Penggugat tidak bekerja lagi di PT Tapian Nadenggen Bukit Subur Estate (Tergugat);
- Bahwa Saksi tidak mengetahui alasan PKWT Penggugat diakhiri;
- Bahwa Saksi diakhiri hubungan kerja tahun 2021, namun sejak tahun 2021 Saksi tidak melihat Penggugat bekerja sejak tahun 2021;
- Bahwa yang menjadi Manager tahun 2021 di PT Tapian Nadenggen Bukit Subur Estate (Tergugat) adalah Pak Sumpeno;

2. Saksi RINTO :

- Bahwa saksi kenal dengan Penggugat;
- Bahwa saksi pernah bekerja sama dengan PT Tapian Nadenggen Bukit Subur Estate (Tergugat) Tahun 2017 sebagai vendor atau Pihak Ketiga sebagai kontraktor;
- Bahwa menurut saksi saat itu divisi kerjanya sama dengan Penggugat;
- Bahwa saksi sering melihat Penggugat selama periode 2017-2018 selama setahun lebih;
- Bahwa menurut saksi Penggugat di divisi 4 sebagai wakar atau Penjaga bibit sawit;
- Bahwa saksi tidak mengetahui status Penggugat PT Tapian Nadenggen Bukit Subur Estate (Tergugat);
- Bahwa saksi mengetahui aktifitas Penggugat sehari-hari;

Halaman 16 dari 35 Putusan Nomor 47/Pdt.Sus-PHI/2024/PN Smr

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

- Bahwa sepengetahuan saksi, waktu kerja Penggugat dari sore ke pagi dan sering mampir ke tempat saksi saat itu;
- Bahwa saksi beda desa tempat tinggal dengan Penggugat;
- Bahwa dalam satu bulan Penggugat, saksi tidak begitu memperhatikan aktifitas Penggugat, tapi dalam satu bulan Penggugat ada;
- Bahwa saksi masuk pagi pukul 08.00 dan tidak di tentukan selesainya;
- Bahwa saksi hanya menjelaskan Penggugat hanya lewat di dekat lokasi kerja saksi saat itu;
- Bahwa saksi hanya mendengar cerita dari Penggugat, bahwa Penggugat tidak kerja lagi di PT Tapan Nadenggen Bukit Subur Estate (Tergugat)tapi sebabnya saksi tidak mengetahui, saksi hanya tahu tidak bekerja lagi;
- Bahwa saksi tidak mengetahui kapan pemutusan hubungan kerja tersebut dan kapan memberikan surat PHK kepada Penggugat;

Menimbang, bahwa untuk meneguhkan sangkalannya Tergugat telah mengajukan salinan dokumen-dokumen surat yang telah dibubuhi materai secukupnya, yakni bukti T-1 s/d T-10 tanpa diperlihatkan aslinya, kecuali bukti T-9 adalah fotocopy dari fotocopy, sedangkan bukti T-1 adalah fotocopy dari print, bukti mana diberi tanda sebagai berikut:

- T-1 : Fotocopy dari print Data Personalia Penggugat;
- T-2 : Fotocopy sesuai dengan asli Slip Gaji atas nama Suriansyah bulan Mei 2022;
- T-3 : Fotocopy sesuai dengan asli Slip Gaji atas nama Suriansyah bulan Juni 2022;
- T-4 : Fotocopy sesuai dengan asli Slip Gaji atas nama Suriansyah bulan Juli 2022;
- T-5 : Fotocopy sesuai dengan asli Daftar Absensi Penggugat bulan Mei 2022;
- T-6 : Fotocopy sesuai dengan asli Daftar Absensi Penggugat bulan Juni 2022;
- T-7 : Fotocopy sesuai dengan asli Daftar Absensi Penggugat bulan Juli 2022;
- T-8 : Fotocopy sesuai dengan asli Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Nomor: 064/BSRE/PKWT/DIV.1/03/2022 tanggal 9 Juli 2021;
- T-9 : Fotocopy dari fotocopy Tanda Terima Pencatatan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Nomor: 064/BSRE/PKWT/DIV.1/03/2022 tanggal 9 Juli 2021;
- T-10 : Fotocopy sesuai dengan asli Surat Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Kutai Timur Nomor: B.-565.9/803/Disnakertrans-HIJ/II/2023 tanggal 20 Februari 2023;

Halaman 17 dari 35 Putusan Nomor 47/Pdt.Sus-PHI/2024/PN Smr

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

Menimbang, bahwa selain mengajukan bukti tertulis, Tergugat juga mengajukan 2 (dua) orang saksi dalam persidangan yaitu SUGIYANTO dan YEFTA TABUN yang dibawah sumpah pada pokoknya menerangkan sebagai berikut:

1. Saksi SUGIYANTO :

- Bahwa saksi bekerja sebagai Kepala Tata Usaha diPT Tapian Nadenggen Bukit Subur Estate (Tergugat);
- Bahwa saksi menerangkan tugasnya sebagai Kepala Tata Usaha adalah mengelola karyawan, penggajian, pendaftaran BPJSTK, pendaftaran BPJS Kesehatan, kontrak karyawan, di buat SPK, daftar ke Disnaker;
- Bahwa saksi bekerja sejak tahun 1 Juli 2023 diPT Tapian Nadenggen Bukit Subur Estate (Tergugat);
- Bahwa saksi menerangkan terhadap catatan PKWT atas nama Penggugat yaitu sejak tanggal 9 Juni 2021 sampai dengan 8 Juni 2022 sesuai dengan Bukti T-8;
- Bahwa saksi menyatakan setelah PKWT berakhir saksi berkoordinasi dengan manajemen bila tidak di perpanjang akan di berikan kompensasi;
- Bahwa PKWT atas nama Penggugat, sebenarnya kemarin sudah diberikan kompensasi tapi Penggugat tidak mau menerima;
- Bahwa terhadap penyelesaian PKWT karyawan biasanya di berikan pengalaman kerja;
- Bahwa terhadap akhir PKWT Penggugat saksi menyatakan 8 Juni 2022
- Bahwa alasan karena ada rekomendasi dari lapangan untuk menyelesaikan karyawan dari asisten divisi;
- Bahwa sebab di akhiri kontrak karena setahun kontraknya dan karena adanya pengurangan tenaga kerja terhadap pembibitan secara bertahap;
- Bahwa status akhir dari Penggugat adalah PKWT selama 1 tahun 9 Juli 2021- 8 Juli 2022;
- Bahwa sepengetahuan saksi, untuk pekerja HRD dan KTU terpisah dan saksi mengadministrasikan kontraknya;
- Bahwa sepengetahuan saksi, status Penggugat adalah BHL, tapi filenya tidak ada dan saksi tidak tahu karena tidak ada serah terima dokumen;
- Bahwa terhadap pekerja BHL yang lain saksi tidak mengetahui apakah di catat atau tidak, tapi untuk catatan saksi PKWT 2017-2021;
- Bahwa terhadap pencatatan karyawan Penggugat tahunnya sejak tahun 2017 dengan status BHL

Halaman 18 dari 35 Putusan Nomor 47/Pdt.Sus-PHI/2024/PN Smr

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

- Bahwa untuk membedakan BHL dengan PKWT tergantung pekerjaannya, BHL tidak berturut turut sedangkan BHL 16 hari tidak berturut-turut;
- Bahwa terhadap pekerjaan tertentu, status tergantung kebijakan pimpinan;
- Bahwa terhadap surat pengalaman kerja tidak di serahkan oleh orang lain, Komplit diberikan pengalaman kerja dengan keterangan kerja;
- Bahwa saksi pernah melihat keterangan kerja Penggugat;
- Bahwa kebijakan perusahaan karena rasionalisasi karyawan, dengan tali asih tetapi Penggugat tidak menerima tali asih tersebut dengan jumlah satu kali gaji;
- Bahwa di perlihatkan dokumen T – 8 , T – 9, dan P – 4, P – 5 , P – 6, saksi membenarkan pernah melihat dokumen tersebut;
- Bahwa saksi mengetahui status BHL Penggugat tercatat di perusahaan 2013- 2021 dan baru di angkat PKWT;
- Bahwa mengenai status BHL saat karyawan di beri kerjaan sebagai karyawan pembibitan;
- Bahwa sepengetahuan saksi Penggugat sejak juli 2021- juli 2022 berubah status menjadi PKWT, kerjaan nya masih tetap di bagian pembibitan;
- Bahwa pada saat status BHL pada tahun 2013-2021 di pekerjaan terus menerus, kadang ada satu bulan tidak kerja, saksi tahu dari absensi Penggugat. Ada bulan-bulan tidak bekerja;
- Bahwa menurut saksi absensi tidak ada keterangan, karena saksi tidak tahu apa alasannya. Apa karena perintah atasan atau kemauan sendiri Penggugat;

2. Saksi YEFTA TABUN :

- Bahwa saksi bekerja sebagai Assistant Kepala atau ASKEP PT Tapian Nadenggen Bukit Subur Estate (Tergugat);
- Bahwa saksi menerangkan mengaku tidak pernah ketemu Penggugat secara langsung, namun Saksi mengetahui dan memiliki pencatatan data karyawan Penggugat berdasarkan serah terima pekerjaan dari ASKEP sebelumnya;
- Bahwa Saksi menjelaskan Penggugat bekerja ditempat kerja Tergugat sebagai PKWT tahun 2021 sampai dengan tahun 2022 bekerja sebagai pekerja bibitan
- Bahwa Saksi menjelaskan bahwa pekerjaan pembibitan adalah pekerjaan yg bersifat sementara/project bisa sampai 4-5 Tahun sehingga setelah project tersebut selesai maka Tergugat akan melakukan pengurangan tenaga kerja;

Halaman 19 dari 35 Putusan Nomor 47/Pdt.Sus-PHI/2024/PN Smr

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

- Bahwa menurut saksi di akhir Tahun 2023 sudah tidak ada pembibitan lagi;
- Bahwa menurut saksi setelah dilakukan pembibitan mulai penyiraman pemangkasan dan pemupukan;
- Bahwa alasan Penggugat tidak di lanjutkan karena di pembibitan tidak di perlukan lagi dan di kurangi volume pekerjaan;
- Bahwa sepengetahuan saksi terhadap BHL maksimal 16 hari kerja dalam sebulan;
- Bahwa saksi terhadap Penggugat masa kerjanya saksi tidak tahu, saksi hanya mengetahui tahun 2022 adalah PKWT;
- Bahwa sepengetahuan saksi, PKWT terima gaji bulanan BHL juga sebulan sekali tapi di hitung perhari danada tanda terima gajinya;
- Bahwa menurut saksi, pembibitan adalah proyek, Penggugat adalah waker bibitan;
- Bahwa pada tahun 2023, pembibitan sudah habis dan Tergugat tidak melanjutkan kontrak Penggugat;
- Bahwa sepengetahuan saksi Penggugat tidak di salurkan ke divisi lain;
- Bahwa dalam setiap 3 bulan di lakukan perpanjangan BHL dan di lakukan terus menerus sepanjang di butuhkan;
- Bahwa untuk membedakan status BHL dengan PKWT ada kode di absensi;

Menimbang, bahwa Majelis Hakim telah menjatuhkan putusan sela mengenai eksepsi kompetensi absolut dengan amar putusan sebagai berikut :

MENGADILI

1. Menolak eksepsi Tergugat;
2. Menyatakan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Samarinda berwenang untuk memeriksa, mengadili, dan memutus perkara yang diajukan oleh Penggugat;
3. Memerintahkan kedua belah pihak untuk melanjutkan sidang pemeriksaan perkara ini;
4. Menanggihkan biaya perkara ini sampai dengan putusan akhir;

Menimbang, bahwa selanjutnya Penggugat dan Tergugat telah mengajukan kesimpulannya masing-masing tertanggal 6 Desember 2024;

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

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;

TENTANG PERTIMBANGAN HUKUM

Halaman 20 dari 35 Putusan Nomor 47/Pdt.Sus-PHI/2024/PN Smr

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)



DALAM EKSEPSI

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

1. MASA DALUARSA

Bahwa PENGUGAT telah mengajukan GUGATAN dalam perkara *a quo* setelah melewati batas waktu yang ditentukan, sehingga dianggap telah daluarsa. Bahwa Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) yang disepakati oleh PENGUGAT dengan TERGUGAT dibuat pada tanggal 09 Juli 2021 sampai dengan 08 Juli 2022, sebagaimana ternyata dalam Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Nomor 064/BSRE/PKWT/Div.1/03/2022 ("*Perjanjian*"). Dengan demikian berakhirnya hubungan kerja antara PENGUGAT dengan TERGUGAT adalah pada tanggal 08 Juli 2022.

Bahwa PENGUGAT mengajukan GUGATAN pada tanggal 09 September 2024. Rentang waktu antara berakhirnya *Perjanjian* dengan GUGATAN yang diajukan oleh PENGUGAT adalah kurang lebih (\pm) 2 tahun 2 bulan. Oleh karena itu, hak PENGUGAT untuk mengajukan GUGATAN TELAH GUGUR KARENA DALUARSA.

Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 94/PUU-XXI/2023 tentang Pengujian Undang-undang Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Terhadap Undang-undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 yang dibaca dan diputuskan pada tanggal 26 Februari 2024, dalam pertimbangan hukum pada angka [3.14.6] halaman 113 menyebutkan :

"[3.14.6] Bahwa dalam kaitan dengan daluarsa 1 (satu) tahun sejak diterimanya atau diberitahukannya keputusan PHK dari pihak pengusaha telah dipertimbangkan Mahkamah dalam Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 61/PUU-VIII/2010 yang ditegaskan kembali dalam Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 114/PUU-XIII/2015 yang pada pokoknya menyatakan:

"...Mahkamah menilai, batasan jangka waktu paling lama satu tahun dalam Pasal 171 merupakan jangka waktu yang proporsional untuk menyeimbangkan kepentingan pengusaha dan pekerja/buruh dan tidak bertentangan dengan Pasal 28D ayat (1) UUD 1945. Batasan demikian malah penting demi kepastian hukum yang adil agar permasalahan tidak berlarut-larut dan dapat diselesaikan dalam jangka waktu yang tidak terlalu lama," [vide Sub Paragraf [3.14.6] Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 61/PUU-VIII/2010 yang ditegaskan Paragraf [3.14] Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 114/PUU-XIII/2015]

Halaman 21 dari 35 Putusan Nomor 47/Pdt.Sus-PHI/2024/PN Smr



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Berdasarkan kutipan pertimbangan hukum di atas, Mahkamah masih tetap dalam pendiriannya bahwa daluarsa pengajuan gugatan tetap diperlukan agar dapat menyeimbangkan kepentingan pengusaha dan pekerja/buruh. Batasan waktu untuk mengajukan gugatan tersebut, penting artinya demi kepastian hukum yang adil agar permasalahan antara pengusaha dan pekerja/buruh tidak berlarut-larut karena dapat diselesaikan dalam jangka waktu yang jelas dan pasti.

Dengan demikian, untuk menjamin kepastian hukum sebagaimana diatur dalam Pasal 28D ayat (1) UUD 1945, keberlakuan Pasal 82 UU 2/2004 serta dengan mengingat tidak adanya ketentuan lain yang mengatur mengenai batas waktu daluarsa mengajukan gugatan PHK ke Pengadilan Hubungan Industrial, maka penting bagi Mahkamah untuk menegaskan dalam amar putusan a quo bahwa norma Pasal 82 UU 2/2004 yang menyatakan "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 diberitahukannya keputusan dari pihak pengusaha", bertentangan dengan UUD 1945 sepanjang tidak dimaknai "Gugatan oleh pekerja/buruh atas pemutusan hubungan kerja dapat diajukan hanya dalam tenggang waktu 1 (satu) tahun sejak diterimanya atau diberitahukannya keputusan dari pihak pengusaha". Oleh karena permohonan a quo dikabulkan tidak sebagaimana yang dimohonkan oleh Pemohon maka permohonan Pemohon beralasan menurut hukum untuk sebagian."

Bahwa dengan pertimbangan hukum diatas, Mahkamah Konstitusi dalam Putusan Nomor 94/PUU-XXI/2023 tentang Pengujian Undang-undang Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Terhadap Undang-undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 dan diputuskan pada tanggal 26 Februari 2024, yang pada amar putusan sebagai berikut:

1. Mengabulkan permohonan Pemohon untuk sebagian.
2. Menyatakan Pasal 82 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2004 Nomor 6, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4356) bertentangan dengan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 dan tidak mempunyai kekuatan hukum mengikat sepanjang tidak dimaknai "Gugatan oleh pekerja/buruh atas pemutusan hubungan kerja dapat diajukan hanya dalam

Halaman 22 dari 35 Putusan Nomor 47/Pdt.Sus-PHI/2024/PN Smr

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

tenggang waktu 1 (satu) tahun sejak diterimanya atau diberitahukannya keputusan dari pihak pengusaha”.

3. *Memerintahkan pemuatan putusan ini dalam Berita Negara Republik Indonesia sebagaimana mestinya.*
4. *Menolak permohonan Pemohon untuk selain dan selebihnya.*

Dengan demikian berdasarkan hal tersebut diatas dapat disimpulkan bahwa bila yang dipersengketakan oleh PENGGUGAT ialah perihal Pemutusan Hubungan Kerja (PHK), maka kadaluarsa ialah 1 (satu) tahun sejak PHK secara sepihak oleh pihak Pengusaha atau terhitung sejak pengunduran diri Pekerjakadaluarsa tersebut mengakibatkan PENGGUGAT diasumsikan atau disamakan dengan menerima PHK.

Bahwa mempertimbangkan Putusan Mahkamah Konstitusi dalam Putusan Nomor 94/PUU-XXI/2023 tentang Pengujian Undang-undang Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Terhadap Undang-undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 dan diputuskan pada tanggal 26 Februari 2024 berikut pertimbangan Majelis Mahkamah Konstitusi, GUGATAN PENGGUGAT yang dilakukan pada tanggal 09 September 2024 pada perkara *a quo* sudah daluarsa karena melebihi 1 (satu) tahun sehingga sudah sepatutnya untuk sudah sepantasnya untuk DITOLAK atau DAPAT DIBATALKAN.

2. Kewenangan Mengadili

Bahwa Kewenangan/kompetensi absolut merupakan pemisahan kewenangan yang menyangkut pembagian kekuasaan antara badan-badan peradilan, dilihat dari macamnya pengadilan, menyangkut pemberian kekuasaan untuk mengadili (*attributie van rechtsmacht*). Pasal 24 ayat (2) UUD 1945 dan Pasal 18 UU No. 48 Tahun 2009 tentang Kekuasaan Kehakiman yang menyatakan bahwa kekuasaan kehakiman terdiri dari Peradilan Umum, Peradilan Agama, Peradilan Militer, dan Peradilan Tata Usaha Negara.

Berdasarkan Pasal 136 HIR, apabila terdapat pengajuan eksepsi mengenai kewenangan absolut maka hakim akan memeriksa dan memutus terlebih dahulu mengenai eksepsi tersebut. Terhadap pengajuan eksepsi mengenai kewenangan absolut tersebut hakim akan menunda pemeriksaan pokok perkara. Hal tersebut disebabkan oleh pemeriksaan serta putusan mengenai eksepsi tersebut diambil dan dijatuhkan sebelum pemeriksaan pokok perkara.

Terhadap kewenangan absolut, walaupun Tergugat tidak mengajukan eksepsi kewenangan absolut atas perkara yang diajukan ke suatu badan pengadilan,

Halaman 23 dari 35 Putusan Nomor 47/Pdt.Sus-PHI/2024/PN Smr

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

maka majelis hakim tetap harus memeriksa terkait kewenangan absolutnya untuk memeriksa, mengadili, dan memutus perkara yang diajukan kepadanya. Apabila terbukti bahwa perkara tersebut bukan merupakan kewenangan absolut pengadilan yang bersangkutan, maka majelis hakim wajib menghentikan pemeriksaan.

Bahwa dalam Pasal 8 ayat (4) Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Nomor 070/BSRE/PKWT/Div.2/04/2021 yang dibuat dan disepakati antara PENGUGAT dan TERGUGAT telah disebutkan bahwa:

"Apabila Pihak Pertama memutuskan tidak memperpanjang perjanjian ini maka Pihak Kedua tidak akan mengajukan tuntutan kepada Pihak Pertama dalam bentuk apapun sesuai dengan Peraturan Perusahaan yang berlaku"

Dengan demikian seharusnya mengacu pada Pasal 8 ayat (4) dimaksud PENGUGAT sudah tidak mempunyai kewenangan lagi untuk mengajukan GUGATAN kepada TERGUGAT melalui Peradilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Samarinda, dan Majelis Hakim tidak memiliki kewenangan untuk menangani dan memutus pada perkara *a quo*.

Apabila PENGUGAT ingin mengajukan upaya hukum terhadap isi perjanjian kerja atau hal terkait pada perjanjian, maka yang berwenang adalah Peradilan Umum (Pengadilan Negeri).

Menimbang, bahwa atas eksepsi Tergugat yang demikian, dengan tegas Penggugat menolaknya, dalam Repliknya pada pokoknya menyatakan sebagai berikut:

- A. Bahwa Penggugat tetap pada dalil-dalil sebagaimana terurai dalam Gugatankarena sudah sesuai dengan kronologis dan fakta hukum dan menolak seluruh dalil-dalil yang disampaikan oleh Tergugat dalam Eksepsi kecuali secara tegas diakui oleh Penggugat;
- B. Bahwa dalam eksepsi Tergugat menyatakan gugatan Penggugat daluwarsa, Bahwa kemudian Tergugat eksepsi gugatan daluwarsa dengan menyatakan adanya Putusan MK nomor 94/PUU-XXI/2023 tentang pengujian UU nomor 2 tahun 2004 tentang PPHI. Sebagaimana jawaban Tergugat, berisi amar putusan MK dimana menyatakan bahwa
"Amar Putusan, mengadili,
 - mengabulkan permohonan Pemohon untuk sebagian.
 - Menyatakan Pasal 82 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2004 Nomor 6, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4356) bertentangan dengan Undang-Undang

Halaman 24 dari 35 Putusan Nomor 47/Pdt.Sus-PHI/2024/PN Smr

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

Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 dan tidak mempunyai kekuatan hukum mengikat sepanjang tidak dimaknai "Gugatan oleh pekerja/buruh atas pemutusan hubungan kerja dapat diajukan hanya dalam tenggang waktu 1 (satu) tahun sejak diterimanya atau diberitahukannya keputusan dari pihak pengusaha, ..."

"Dalam pertimbangan hukum yang disampaikan oleh Hakim Konstitusi Enny Nurbaningsih, MK menyatakan dihapusnya Pasal 171 UU 13/2003 dalam Pasal 81 angka 63 UU 6/2023 adalah untuk menghilangkan adanya pengaturan daluarsa dalam 2 (dua) undang-undang, yaitu UU 13/2003 dan UU 2/2004, sehingga pembentuk UU 6/2023 dalam Pasal 81 angka 63 UU 6/2023 menghapus Pasal 171 UU 13/2003 karena substansinya juga mengatur daluarsa mengajukan gugatan.

"Dengan dihapuskannya norma Pasal 171 UU 13/2003 sandaran hukum daluarsa mengajukan gugatan keputusan PHK ke Pengadilan Hubungan Industrial hanya yang terdapat dalam ketentuan Pasal 82 UU 2/2004.

Dengan demikian eksepsi Tergugat harus di tolak atau setidaknya tidak dapat di terima

C. Bahwa terhadap eksepsi Tergugat perihal kompetensi absolut, dimana Tergugat mendalilkan berdasarkan pasal 8 ayat (4) PKWT nomor 070/BSRE/PKWT/Div2/04/2021 yang intinya Penggugat, tidak akan menggugat Tergugat melalui Pengadilan Hubungan Industrial sehingga Tergugat mendalilkan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Samarinda tidak memiliki wewenang untuk mengadili perkara a quo. Sedangkan yang memiliki wewenang untuk menangani perkara a quo adalah Pengadilan Negeri..

- Bahwa terhadap dalil eksepsi tersebut, tidak memiliki alasan hukum yang tepat. Tergugat berusaha untuk mengalihkan tanggungjawab selaku pengusaha terhadap karyawannya dengan cara mendalilkan bahwa gugatan a quo seharusnya di lakukan di Pengadilan Umum. Selain itu juga Tergugat hanya membangun dalil jawaban hanya berdasarkan pada asumsi.
- Selain hal tersebut Tergugat sengaja membuat Perjanjian Kerja dengan Penggugat yang notabene karyawan yang berfikir sederhana dan membutuhkan pekerjaan untuk kehidupannya tetapi di ikat dengan kesepakatan yang di buat oleh Tergugat, yang klausulnya bertentangan dengan Undang Undang Ketenagakerjaan yang berlaku di Republik Indonesia

Halaman 25 dari 35 Putusan Nomor 47/Pdt.Sus-PHI/2024/PN Smr



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

- Gugatan yang di ajukan oleh Penggugat tidak melanggar kompetensi absolut karena telah memenuhi unsur unsur adanya perselisihan hubungan industrial, dengan adanya 3 pihak yang menjadi komponen perselisihan hubungan industrial yaitu adanya subjek yang di sebut karyawan, subjek yang di sebut pengusaha, dan pihak ketiga yaitu Pemerintah. Kemudian terhadap adanya perselisihan tersebut telah di dapat adanya Anjuran serta Risalah selain menjadi dasar adanya gugatan PHI juga yang menjadi bukti bahwa gugatan a quo merupakan perselisihan hubungan industrial.

Menimbang, bahwa atas Replik Penggugat yang demikian, dengan tegas Tergugat menolaknya, dalam Duplik pada pokoknya Tergugat menyatakan sebagai berikut:

1. MASA DALUARSA

Bahwa PENGGUGAT telah mengajukan GUGATAN dalam perkara *a quo* setelah melewati batas waktu yang ditentukan, sehingga telah daluarsa. Bahwa Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) yang disepakati oleh PENGGUGAT dengan TERGUGAT dibuat pada tanggal 09 Juli 2021 sampai dengan 08 Juli 2022, sebagaimana ternyata dalam Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Nomor 064/BSRE/PKWT/Div.1/03/2022 ("*Perjanjian*"). Dengan demikian berakhirnya hubungan kerja antara PENGGUGAT dengan TERGUGAT adalah pada tanggal 08 Juli 2022.

Bahwa mempertimbangkan Putusan Mahkamah Konstitusi dalam Putusan Nomor 94/PUU-XXI/2023 tentang Pengujian Undang-undang Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Terhadap Undang-undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 dan diputuskan pada tanggal 26 Februari 2024 berikut pertimbangan Majelis Mahkamah Konstitusi, GUGATAN PENGGUGAT yang dilakukan pada tanggal 09 September 2024 pada perkara *a quo* sudah daluarsa karena melebihi 1 (satu) tahun sehingga sudah sepatutnya untuk sudah sepantasnya untuk DITOLAK atau DAPAT DIBATALKAN.

2. Kewenangan Mengadili

Terhadap pengajuan eksepsi mengenai kewenangan absolut tersebut hakim akan menunda pemeriksaan pokok perkara. Hal tersebut disebabkan oleh pemeriksaan serta pemutusan mengenai eksepsi tersebut diambil dan dijatuhkan sebelum pemeriksaan pokok perkara.

Terhadap kewenangan absolut, walaupun Tergugat tidak mengajukan eksepsi kewenangan absolut atas perkara yang diajukan ke suatu badan pengadilan, maka majelis hakim tetap harus memeriksa terkait kewenangan absolutnya

Halaman 26 dari 35 Putusan Nomor 47/Pdt.Sus-PHI/2024/PN Smr



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

untuk memeriksa, mengadili, dan memutus perkara yang diajukan kepadanya. Apabila terbukti bahwa perkara tersebut bukan merupakan kewenangan absolut pengadilan yang bersangkutan, maka majelis hakim wajib menghentikan pemeriksaan.

Bahwa dalam Pasal 8 ayat (4) Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Nomor 070/BSRE/PKWT/Div.2/04/2021 yang dibuat dan disepakati antara PENGUGAT dan TERGUGAT telah disebutkan bahwa:

“Apabila Pihak Pertama memutuskan tidak memperpanjang perjanjian ini maka Pihak Kedua tidak akan mengajukan tuntutan kepada Pihak Pertama dalam bentuk apapun sesuai dengan Peraturan Perusahaan yang berlaku”

Dengan demikian seharusnya mengacu pada Pasal 8 ayat (4) dimaksud PENGUGAT sudah tidak mempunyai kewenangan lagi untuk mengajukan GUGATAN kepada TERGUGAT melalui Peradilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Samarinda, dan Majelis Hakim tidak memiliki kewenangan untuk menangani dan memutus pada perkara *a quo*.

Bahwa Pasal 1338 KUH Perdata yang menerangkan bahwa semua persetujuan (perjanjian) yang dibuat sesuai dengan undang-undang berlaku sebagai undang-undang bagi mereka yang membuatnya. Di dalam perjanjian berlaku asas konsensualisme. Kata konsensualisme berasal dari Bahasa Latin, yaitu *consensus* yang berarti SEPAKAT. Asas ini disimpulkan dari butir 1 Pasal 1320 KUHPerdata yang menyebutkan bahwa salah satu syarat sahnya suatu perjanjian adalah sepakat dari para pihak yang mengikatkan diri. Berdasarkan asas ini, perjanjian timbul sejak detik kata sepakat tercapai di antara para pihak. Dengan kata lain, setiap hak dan kewajiban serta akibat hukum dari suatu perjanjian akan mengikat bagi para pihak sejak dicapainya kata sepakat mengenai hal-hal pokok dalam perjanjian.

Berdasarkan fakta hukum diatas sudah jelas dan terang bahwa Eksepsi pada Replik PENGUGAT mengenai Kewenangan Mengadili sudah sepatutnya untuk ditolak atau setidaknya tidak dapat diterima dan Majelis Hakim Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Samarinda menyatakan tidak berwenang mengadili perkara *a quo*.

Menimbang, bahwa mengenai eksepsi kewenangan mengadili, telah diputus dalam putusan sela, sehingga tidak akan dipertimbangkan Kembali;

Menimbang, bahwa terhadap eksepsi tentang Gugatan Penggugat daluwarsa akan dipertimbangkan sebagai berikut:

Menimbang, bahwa alasan Tergugat mengajukan eksepsi Eksepsi tentang Gugatan Penggugat daluwarsa karena Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT)

Halaman 27 dari 35 Putusan Nomor 47/Pdt.Sus-PHI/2024/PN Smr

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

yang disepakati oleh PENGUGAT dengan TERGUGAT dibuat pada tanggal 09 Juli 2021 sampai dengan 08 Juli 2022, sebagaimana ternyata dalam Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Nomor 064/BSRE/PKWT/Div.1/03/2022 ("Perjanjian"). Dengan demikian berakhirnya hubungan kerja antara PENGUGAT dengan TERGUGAT adalah pada tanggal 08 Juli 2022. dan PENGUGAT mengajukan gugatan pada tanggal 09 September 2024 dimana rentang waktu antara berakhirnya Perjanjian dengan GUGATAN yang diajukan oleh PENGUGAT adalah kurang lebih (\pm) 2 tahun 2 bulan. Oleh karena itu, hak PENGUGAT untuk mengajukan GUGATAN TELAH GUGUR KARENA DALUARSA.

Menimbang, bahwa berdasarkan Putusan Mahkamah Konstitusi dalam Putusan Nomor 94/PUU-XXI/2023 tentang Pengujian Undang-undang Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Terhadap Undang-undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 dan diputuskan pada tanggal 26 Februari 2024, yang pada amar putusan sebagai berikut:

1. Mengabulkan permohonan Pemohon untuk sebagian.
2. Menyatakan Pasal 82 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2004 Nomor 6, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4356) bertentangan dengan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 dan tidak mempunyai kekuatan hukum mengikat sepanjang tidak dimaknai "Gugatan oleh pekerja/buruh atas pemutusan hubungan kerja dapat diajukan hanya dalam tenggang waktu 1 (satu) tahun sejak diterimanya atau diberitahukannya keputusan dari pihak pengusaha".
3. Memerintahkan pemuatan putusan ini dalam Berita Negara Republik Indonesia sebagaimana mestinya.
4. Menolak permohonan Pemohon untuk selain dan selebihnya.

Menimbang, bahwa berdasarkan petitum angka 2 dalam Putusan Nomor 94/PUU-XXI/2023 tersebut diatas ditemukan fakta hukum dimana Gugatan oleh pekerja/buruh atas pemutusan hubungan kerja dapat diajukan hanya dalam tenggang waktu 1 (satu) tahun sejak diterimanya atau diberitahukannya keputusan dari pihak pengusaha", sehingga berdasarkan bunyi petitum diatas maka Majelis Hakim berpendapat untuk menentukan apakah gugatan Para Penggugat telah daluwarsa, harus terlebih dahulu diperiksa apakah ada keputusan dari Tergugat dan kalau ada, apakah keputusan dari Tergugat telah diterima atau telah diberitahukan kepada Penggugat,

Halaman 28 dari 35 Putusan Nomor 47/Pdt.Sus-PHI/2024/PN Smr

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

Menimbang, bahwa oleh karena pemeriksaan tersebut sudah menyangkut pembuktian dalam pokok perkara, sehingga eksepsi ini akan dipertimbangkan dalam pertimbangan mengenai pokok perkara, sehingga eksepsi mengenai Gugatan Penggugat telah daluwarsa tidak dapat diterima;

DALAM POKOK PERKARA

Menimbang bahwa maksud dan tujuan Gugatan Penggugat dan Jawaban Tergugat adalah sebagaimana diuraikan dalam Duduk Perkara di atas;

Menimbang, bahwa dari fakta-fakta Hukum tersebut diatas, Gugatan dalam perkara ini merupakan Gugatan perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja sebagaimana dimaksudkan dalam Kewenangan Pengadilan Hubungan Industrial yang tertuang dalam Pasal 56 butir (a) dan (c) UU No. 2 tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, disamping itu Ketentuan mengenai adanya Hubungan Kerja antara Penggugat dengan Tergugat di wilayah Hukum Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Samarinda, sebagaimana dimaksud dalam Pasal 81 UU No. 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial telah terpenuhi, dan Ketentuan mengenai syarat lengkapnya Gugatan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 83 ayat 1 UU No. 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial yang mengisyaratkan Gugatan harus dilampiri Risalah Penyelesaian, juga telah terpenuhi, untuk mana Majelis menyatakan bahwa gugatan Penggugat telah memenuhi syarat Materiil dan Formil;

Menimbang, bahwa menurut asas Pembagian Beban Pembuktian sebagaimana termaktub dalam Pasal 283 Rbg jo Pasal 1865 KUH Perdata, Penggugat sebagai pihak yang mendalilkan adanya hak atau peristiwa dibebani kewajiban untuk membuktikan dalil-dalil gugatannya, sedangkan Pihak Tergugat berkewajiban untuk membuktikan bantahannya;

Menimbang, bahwa untuk mempertahankan dalil-dalil Gugatannya, Penggugat telah mengajukan salinan dokumen-dokumen surat yang telah dibubuhi materai secukupnya, yakni bukti P-1 s/d P-11 telah diperlihatkan aslinya ternyata cocok,

Menimbang, bahwa selain mengajukan bukti tertulis, Penggugat juga mengajukan 2 (dua) orang saksi dalam persidangan yaitu MUHTAR dan RINTO;

Menimbang, bahwa untuk meneguhkan sangkalannya Tergugat telah mengajukan salinan dokumen-dokumen surat yang telah dibubuhi materai secukupnya, yakni bukti T-1 s/d T-10 tanpa diperlihatkan aslinya, kecuali bukti T-9 adalah fotocopy dari fotocopy, sedangkan bukti T-1 adalah fotocopy dari print,

Halaman 29 dari 35 Putusan Nomor 47/Pdt.Sus-PHI/2024/PN Smr



Menimbang, bahwa selain mengajukan bukti tertulis, Tergugat juga mengajukan 2 (dua) orang saksi dalam persidangan yaitu SUGIYANTO dan YEFTA TABUN;

Menimbang, bahwa terhadap alat bukti Penggugat maupun Tergugat yang akan diperiksa dan dipertimbangkan adalah alat bukti yang ada hubungannya dengan Pokok Perkara, sedangkan alat bukti lainnya dikesampingkan;

Menimbang, bahwa setelah mencermati gugatan Penggugat dihubungkan dengan Jawaban Tergugat atas gugatan tersebut, maka masalah Yuridis yang harus dijawab adalah :

- Apakah Penggugat berhak atas pembayaran kompensasi dan hak hak lainnya atas pengakhiran hubungan kerja dengan Tergugat;

Menimbang, bahwa dengan berlakunya Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, Undang - Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang - Undang Republik Indonesia Nomor 2 Tahun 2022 Tentang Cipta Kerja yang telah ditetapkan Menjadi Undang - Undang melalui Undang Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang - Undang Republik Indonesia Nomor 2 Tahun 2022 Tentang Cipta Kerja Menjadi Undang- Undang jungto Peraturan Pemerintah No. 35 Tahun 2021 Tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja Dan Waktu Istirahat, Dan Pemutusan Hubungan Kerja dan Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial serta Peraturan Perundang-undangan lainnya, maka Pemutusan Hubungan Kerja ini harus berdasarkan pada pasal-pasal yang mengatur tentang Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) sebagaimana dimaksud dalam Undang Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang - Undang Republik Indonesia Nomor 2 Tahun 2022 Tentang Cipta Kerja Menjadi Undang- Undang , Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 dan Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 serta peraturan perundang-undangan lainnya;

Menimbang, bahwa sebelum memeriksa dan mempertimbangkan tuntutan Penggugat, terlebih dahulu Majelis Hakim akan memeriksa status hubungan kerja antara Penggugat dan Tergugat dengan pertimbangan hukum sebagai berikut :

Menimbang, bahwa berdasarkan dalil gugatan Penggugat pada angka 1 dan 2 yang menyatakan Bahwa Penggugat bekerja di PT. TAPIAN NADENGEN BUKIT SUBUR ESTATE (BSRE), selaku karyawan bekerja sebagai karyawan bagian perawatan tanaman tanggal masuk kerja 15 Juli 2013, tanggal PHK 14 Juli 2022 dengan masa kerja 9 tahun, kemudian di lakukan perubahan status

Halaman 30 dari 35 Putusan Nomor 47/Pdt.Sus-PHI/2024/PN Smr



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

karyawan dari Buruh Harian Lepas menjadi PKWT pada tanggal 15 Juli 2020 sampai dengan 14 Juli 2022;

Menimbang, bahwa berdasarkan dalil jawaban Tergugat pada angka 2 yang menyatakan PENGUGAT bekerja adalah Kabupaten Kutai Timur. PENGUGAT adalah Pekerja yang bekerja ditempat kerja TERGUGAT dengan status Pekerja Tidak Tetap yang diikat dalam Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) sebagaimana ternyata dalam Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Nomor 064/BSRE/PKWT/Div.1/03/2022, untuk jangka waktu 1 (satu) tahun, terhitung sejak 09 Juli 2021 sampai dengan 08 Juli 2022.

Menimbang berdasarkan bukti P-4 berupa Fotocopy sesuai dengan asli Surat Pengalaman Kerja No. 144/PKWT-SW-BSRE/IX/2022 tanggal 26 September 2022; Majelis Hakim menemukan fakta hukum dimana Penggugat bekerja di tempat Tergugat sejak tanggal 15 juli 2013 sampai dengan Tanggal 9 Agustus 2022 kemudian ketika fakta hukum diatas dihubungkan dengan bukti P-3 berupa Fotocopy sesuai dengan asli Surat Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Kalimantan Timur Nomor 568/0452/DTKT/PPK/2022 perihal Nota Pemeriksaan Khusus; tanggal 11 Februari 2022, dimana didalamnya Pegawai Pengawas Ketenagakerjaan menyatakan status Penggugat yang telah bekerja pada Tergugat sejak tanggal 15 juli 2013 berubah dari Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) menjadi Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT) sejak hubungan kerja dimulai sampai sekarang sebagaimana tercantum dalam Lampiran Nota Pemeriksaan Khusus pada nomor urut 1, dan oleh karena itu Majelis memandang perlu untuk memeriksa apakah isi Nota Dinas Nomor 568/0452/DTKT/PPK/2022 perihal Nota Pemeriksaan Khusus tanggal 11 Februari 2022 telah dilaksanakan oleh Tergugat,

Menimbang bahwa setelah Majelis Hakim memeriksa terhadap bukti bukti yang dia isi Nota Dinas Nomor 568/0452/DTKT/PPK/2022 perihal Nota Pemeriksaan Khusus tanggal 11 Februari 2022 belum dilaksanakan oleh Tergugat, sehingga oleh karenanya Majelis Hakim berpendapai Tergugat harus melaksanakan isi dari Nota Dinas Nomor 568/0452/DTKT/PPK/2022 sehingga oleh karenanya telah cukup alasan bagi Majelis Hakim untuk menyatakan antara Penggugat dan Tergugat terikat dalam hubungan kerja berdasarkan Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT);

Menimbang bahwa terhadap tuntutan Penggugat mengenai uang pesangon dan hak hak lainnya, Majelis Hakim akan memberikan pertimbangan hukumnya sebagai berikut:

Menimbang, bahwa dengan telah berubahnya status hubungan kerja antara

Halaman 31 dari 35 Putusan Nomor 47/Pdt.Sus-PHI/2024/PN Smr



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Penggugat dan Tergugat yang semula PKWT kemudian berubah menjadi menjadi PKWTT dan kemudian ketika dihubungkan dengan dalil jawaban Tergugat yang menyatakan Hubungan Kerja antara Penggugat dan Tergugat telah berakhir pada tanggal 8 Juli 2022 karena berakhirnya jangka waktu PKWT maka Majelis Hakim berpendapat dalil Tergugat yang menyatakan Hubungan Kerja antara Penggugat dan Tergugat otomatis telah berakhir pada tanggal 8 Juli 2022 karena berakhirnya jangka waktu PKWT menjadi tidak berlaku lagi.

Menimbang bahwa setelah Majelis Hakim memeriksa bukti bukti yang diajukan di dalam persidangan Majelis tidak menemukan adanya bukti yang menunjukkan adanya suatu surat keputusan dari Tergugat mengenai pengakhiran hubungan kerja dengan Penggugat maka hal tersebut berakibat tidak terpenuhinya syarat yang ada pada petitum angka 2 Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 94/PUU-XXI/2023 yang mensyaratkan adanya keputusan dari pihak pengusaha sebagaimana bunyi petitum pada angka 2 sebagai berikut

Menyatakan Pasal 82 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2004 Nomor 6, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4356) bertentangan dengan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 dan tidak mempunyai kekuatan hukum mengikat sepanjang tidak dimaknai "Gugatan oleh pekerja/buruh atas pemutusan hubungan kerja dapat diajukan hanya dalam tenggang waktu 1 (satu) tahun sejak diterimanya atau diberitahukannya keputusan dari pihak pengusaha".

Menimbang, bahwa dengan tidak terpenuhinya syarat yang ada pada petitum angka 2 Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 94/PUU-XXI/2023 yang mensyaratkan adanya keputusan dari pihak pengusaha maka telah cukup alasan bagi Majelis Hakim untuk menyatakan gugatan Penggugat tertanggal tanggal 09 September 2024 tidak dapat dikenakan daluwarsa berdasarkan Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 94/PUU-XXI/2023;

Menimbang, bahwa berdasarkan pemeriksaan yang dilakukan oleh Majelis mengenai bukti bukti dalam persidangan dimana Majelis Hakim tidak menemukan adanya bukti tentang adanya pemutusan Hubungan kerja oleh Tergugat kepada Penggugat dan ketika kondisi tersebut dihubungkan dengan telah berubahnya status hubungan kerja antara Penggugat dan Tergugat yang semula PKWT kemudian berubah menjadi menjadi PKWTT maka Majelis berpendapat antara Penggugat dan Tergugat masih terdapat adanya hubungan kerja sampai saat perkara aquo ini diajukan dan ketika Majelis memeriksa bukti bukti dalam persidangan dimana tidak ditemukan adanya pemutusan Hubungan kerja oleh

Halaman 32 dari 35 Putusan Nomor 47/Pdt.Sus-PHI/2024/PN Smr



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Tergugat kepada Penggugat, maka demi adanya kepastian hukum menyangkut hubungan kerja antara Penggugat dan Tergugat maka telah cukup alasan bagi Majelis Hakim untuk menyatakan hubungan kerja antara Penggugat dan Tergugat berakhir sejak putusan ini dibacakan oleh Majelis Hakim dengan didasarkan pada pasal Pasal 43 ayat (2) Peraturan Pemerintah No. 35 Tahun 2021 Tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, Dan Pemutusan Hubungan Kerja yang berbunyi

Pengusaha dapat melakukan Pemutusan Hubungan Kerja terhadap Pekerja/Buruh karena alasan Perusahaan melakukan efisiensi untuk mencegah terjadinya kerugian maka Pekerja/Buruh berhak atas :

- A. *Uang pesangon sebesar 1 (satu) kali ketentuan Pasal 40 ayat (2);*
- B. *Uang penghargaan masa kerja sebesar 1 (satu) kali ketentuan Pasal 40 ayat (3) dan*
- C. *Uang Penggantian hak sesuai ketentuan pasal 40 ayat (4);*

Menimbang, bahwa dengan tidak adanya bukti bukti di dalam persidangan maka perihal perhitungan sisa cuti tahunan yang belum diambil dan belum gugur maka majelis Hakim berpendapat atas uang penggantian hak sesuai Pasal 40 ayat 4 Peraturan Pemerintah Nomor 35 tahun 2021 tidak dapat diperhitungkan;

Menimbang, bahwa berdasarkan pertimbangan hukum diatas maka atas berakhirnya hubungan kerja antara Penggugat dan Tergugat maka Penggugat berhak atas hak haknya dengan rincian sebagai berikut :

Masa kerja 9 tahun,

- | | |
|---------------------------------------|---------------------------|
| - Uang Pesangon 9 x 1 x Rp. 3.175.427 | = Rp. 28.578.843,- |
| - Uang (UPMK) 4 x Rp. 3.175.427 | = <u>Rp. 12.701.708,-</u> |
| Jumlah | Rp. 41.280.551,- |
- (empat puluh satu juta dua ratus delapan puluh ribu lima ratus lima puluh satu rupiah)

Menimbang, bahwa terhadap tuntutan Penggugat mengenai upah proses, Majelis Hakim akan memberikan pertimbangan hukumnya sebagai berikut:

Menimbang, bahwa selanjutnya terhadap besaran uang proses, berdasarkan Surat Edaran Mahkamah Agung RI Nomor 03 Tahun 2015 Tentang Pemberlakuan Rumusan Hasil Rapat Pleno Kamar Mahkamah Agung Tahun 2015 Sebagai Pedoman Pelaksanaan Tugas Bagi Pengadilan, pada bagian Rumusan Kamar Perdata Sub Bagian Perdata Khusus angka 2 huruf f, menyebutkan bahwa " maksimal upah proses selama masa penyelesaian perselisihan adalah selama 6 (enam) bulan". Bahwa namun demikian, oleh karena terhadap pemutusan Hubungan Kerja yang menjadi pokok permasalahan, , maka berdasarkan Pasal

Halaman 33 dari 35 Putusan Nomor 47/Pdt.Sus-PHI/2024/PN Smr



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

100 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, demi rasa keadilan, menurut Majelis Hakim upah proses yang harus dibayarkan oleh Tergugat kepada Penggugat adalah selama 6 bulan, dengan rincian sebagai berikut:

Upah Proses 6 x Rp. 3.175.427 = Rp. 19.052.562,-

(sembilan belas juta lima puluh dua ribu lima ratus enam puluh dua rupiah)

Menimbang, bahwa oleh karena gugatan Penggugat dikabulkan sebagian dan gugatan awal diketahui nilainya kurang dari Rp150.000.000,- (seratus lima puluh juta rupiah), maka berdasarkan ketentuan pasal 58 Undang-undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, biaya perkara yang timbul dalam perkara ini dibebankan kepada Negara yang nilainya sebagaimana tercantum dalam amar putusan;

Memperhatikan ketentuan-ketentuan dalam pasal 283 Rbg, Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan yang telah diubah melalui Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 Tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 Tentang Cipta Kerja Menjadi Undang-Undang, Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial dan peraturan perundangan lain yang bersangkutan;

MENGADILI:

DALAM EKSEPSI

Menyatakan eksepsi Tergugat tidak dapat diterima untuk seluruhnya;

DALAM POKOK PERKARA

1. Mengabulkan gugatan Penggugat untuk sebagian;
2. Menetapkan hubungan kerja Penggugat dengan Tergugat berakhir sejak putusan ini dibacakan oleh Majelis Hakim dengan didasarkan pada Pasal 43 ayat 2 Peraturan Pemerintah Nomor 35 tahun 2021 Tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja Dan Waktu Istirahat, Dan Pemutusan Hubungan Kerja;
3. Menghukum Tergugat untuk membayar secara tunai dan sekaligus hak-hak Penggugat .dengan perhitungan sebagai berikut :

masa kerja 9 tahun,

- Uang Pesangon 9 x 1 x Rp. 3.175.427 = Rp. 28.578.843,-

- Uang (UPMK) 4 x Rp. 3.175.427 = Rp. 12.701.708,-

Jumlah

Rp. 41.280.551,-

(empat puluh satu juta dua ratus delapan puluh ribu lima ratus lima puluh satu rupiah)

Halaman 34 dari 35 Putusan Nomor 47/Pdt.Sus-PHI/2024/PN Smr



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

4. Menghukum tergugat membayar uang proses kepada Penggugat selama 6 bulan, dengan rincian sebagai berikut:

- Upah Proses 6 x Rp. 3.175.427 = **Rp. 19.052.562,-**

(sembilan belas juta lima puluh dua ribu lima ratus enam puluh dua rupiah)

5. Menolak gugatan Penggugat untuk selain dan selebihnya;

6. Membebankan biaya perkara sebesar Rp 88.000,00 (delapan puluh delapan ribu rupiah) kepada Negara;

Demikian diputuskan dalam rapat permusyawaratan Majelis Hakim Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Samarinda, pada Hari Senin tanggal 30 Desember 2024 oleh kami Teopilus Patiung, S.H., M.H. sebagai Ketua Majelis dan M. Indra Prasetyo, S.H., CN., serta Jemain, S.H., M.H. masing-masing Hakim Ad Hoc sebagai Hakim Anggota, yang diucapkan dalam sidang yang terbuka untuk umum pada hari Senin tanggal 6 Januari 2025 dengan dihadiri oleh Nur Fadilah Sari, S.H. sebagai Panitera Pengganti dan telah dikirim secara elektronik melalui sistem informasi pengadilan pada hari itu juga;

Hakim-Hakim Anggota,

Ketua Majelis,

M. Indra Prasetyo, S.H., CN.

Teopilus Patiung, S.H., M.H.

Jemain, S.H., M.H.

Panitera Pengganti,

Nur Fadilah Sari, S.H.

Perincian Biaya :

Biaya Panggilan : Rp 78.000,00

Materai : Rp 10.000,00 +

Jumlah : Rp 88.000,00 (Delapan puluh delapan ribu rupiah)

Halaman 35 dari 35 Putusan Nomor 47/Pdt.Sus-PHI/2024/PN Smr