



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id **PUTUSAN**

Nomor **1/Pdt.Sus-PHI/2021/PN Kdi**

DEMI KEADILAN BERDASARKAN KETUHANAN YANG MAHA ESA

Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Kendari yang mengadili perkara perselisihan hubungan industrial pada tingkat pertama, telah menjatuhkan putusan sebagai berikut dalam perkara gugatan antara:

ROSDIANA, umur 35 tahun, lahir di Talia, 5 November 1986, agama Islam, pekerjaan Pekerja PT. Sultratuna Samudra, bertempat tinggal di Kel. Talia RT 002 RW 001 Kel/Desa Talia Kec. Abeli Kota Kendari Provinsi Sulawesi Tenggara, dalam hal ini memberikan kuasa kepada **ANSELMUS A.R. MASIKU, S.H.** dan kawan-kawan. Para Advokat pada kantor Lembaga Bantuan Hukum Kendari, beralamat di Jl. Y. Wayong/Gn.Meluhu No. 30, Kelurahan Tobuuha, Kecamatan Puuwatu, Kota Kendari, Provinsi Sulawesi Tenggara, berdasarkan Surat Kuasa Khusus tanggal 16 September 2021, selanjutnya disebut sebagai **PENGGUGAT**;

lawan

PT. SULTRATUNA SAMUDRA, yang berkedudukan di Jalan Samudera No. 1 Kel. Puday Kec. Abeli Kota Kendari Prov. Sulawesi Tenggara, dalam hal ini memberikan kuasa kepada **SADDAM HUSEIN, S.H., M.H.** dan kawan-kawan. Para Advokat pada Yayasan Lembaga bantuan Hukum (YLBH) Permata Adil Sulawesi Tenggara beralamat di Jalan Sao-Sao No. 208 A Kel. Bende Kec. Kadia Kota Kendari berdasarkan surat kuasa khusus tanggal 10 Januari 2022 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 DUDUKNYA PERKARA

Menimbang, bahwa Penggugat dengan Surat Gugatan tanggal 18 Desember 2021 yang dilampiri anjuran atau risalah penyelesaian, yang diterima dan didaftarkan di Kepaniteraan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Kendari pada tanggal 4 Januari 2022 dalam Register Nomor 1/Pdt.Sus-PHI/2022/PN Kdi, telah mengajukan gugatan sebagai berikut:

Halaman 1 dari 25 Putusan Nomor 1/Pdt.Sus-PHI/2022/PN Kdi



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

HUBUNGAN KERJA PENGGUGAT DAN TERGUGAT;

1. Bahwa antara Penggugat dan Tergugat telah terjadi Sengketa Hubungan Industrial;
2. Bahwa Penggugat adalah pekerja yang telah bekerja pada Tergugat, sejak 14 Mei 2012 sampai dengan tanggal 13 Agustus 2020 dengan masa kerja selama 8 (delapan) tahun 2 (dua) bulan, dengan Jabatan Sebagai *Cut Boild* (pemotong gurita) dengan upah terakhir yang diterima sebesar Rp.94.000/hari;

TERJADINYA PERSELISIHAN PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA

3. Bahwa Penggugat telah melakukan Upaya Bipartit dan Tripartit agar Tergugat membayar hak-hak normatif Penggugat. Selanjutnya karena tidak ada kesepakatan antara Penggugat dan Tergugat, Mediator Dinas Transmigrasi Dan Tenaga Kerja Provinsi Sulawesi Tenggara mengeluarkan anjuran dengan nomor 565/960/2020 tanggal 07 Desember 2020. Selanjutnya Penggugat mengajukan gugatan pada Pengadilan Hubungan Industrial seperti dimaksud pada Pasal 24 ayat 1 dan ayat 2 UU nomor 2 tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial. Selanjutnya Penggugat melampirkan anjuran dan risalah Penyelesaian Hubungan Industrial seperti yang diwajibkan pada pasal 83 ayat 1 UU nomor 2 tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial;
4. Bahwa penanganan tripartite oleh mediator pada Dinas Transmigrasi Dan Tenaga Kerja Provinsi Sulawesi Tenggara di dasarkan surat Pelimpahan oleh dinas Tenaga Kerja dan Perindustrian Kota Kendari pada tanggal 29 September 2020;
5. Bahwa menurut Tergugat status hubungan kerjanya dengan Penggugat adalah Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT), akan tetapi Tergugat telah melanggar ketentuan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT):
6. Bahwa ketentuan yang dilanggar oleh Tergugat terkait dengan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) adalah terkait dengan Jabatan Penggugat Sebagai *Cut Boild* (pemotong gurita) sebab pekerjaan Penggugat tersebut adalah merupakan kegiatan pokok dalam perusahaan dan juga merupakan kegiatan utama dalam proses produksi yang bersifat tetap dan terus menerus, sebagai bagian inti dalam proses produksi perusahaan Tergugat;
7. Bahwa berdasarkan Pasal 59 Ayat (1) dan Ayat (2) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan Jo. Keputusan Menteri Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor KEP.100/MEN/VI/2004 Tentang Ketentuan Pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu maka jenis pekerjaan yang merupakan kegiatan pokok dalam perusahaan dan merupakan kegiatan utama dalam proses produksi yang bersifat tetap sebagai bagian inti dalam proses produksi tidak dapat di perjanjikan dengan Perjanjian Kerja Waktu

Halaman 2 dari 25 Putusan Nomor 1/Pdt.Sus-PHI/2022/PN Kdi



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan mahkamah agung mengenai sebagai jenis pekerjaan yang termasuk dalam Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT);

8. Bahwa selanjutnya Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) yang diperjanjikan oleh Penggugat dan Tergugat adalah Perjanjian yang telah melanggar syarat-syarat Perjanjian dalam Kitab Hukum Perdata pasal 1320. Syarat sahnya perjanjian harus memenuhi 4 unsur yaitu;

1. kesepakatan mereka yang mengikatnya;
2. kecakapan untuk membuat suatu perikatan;
3. suatu pokok persoalan tertentu;
4. suatu sebab yang tidak terlarang.

- Dalam perkara aquo Perjanjian Kerja Waktu Tertentu yang diperjanjikan Penggugat dan Tergugat tidak memenuhi syarat subyektif dan syarat obyektif.

a. Syarat subyektif yang tidak terpenuhi yaitu;

- Tidak terpenuhinya asas kebebasan berkontrak yang termaktub dalam pasal 1338 KUHPPerdata. Pasal ini mensyaratkan perjanjian mengikat kedua belah pihak jika dibuat sesuai Undang-Undang. Faktanya dalam perkara aquo Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) yang dibuat oleh Tergugat dan ditandatangani Penggugat dan Tergugat tidak sesuai dengan Undang-undang yang berlaku aquo Undang-undang dan Peraturan Ketenagakerjaan.
- Antara Penggugat dan Tergugat tidak memenuhi asas Keseimbangan dalam Perjanjian. Tergugat sebagai Pengusaha adalah pihak memiliki daya tekan yang lebih besar kepada Penggugat. Sehingga Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) dalam perkara aquo yang tidak memenuhi syarat tetap saja oleh Tergugat meminta agar Penggugat menandatangani karena Penggugat sebagai Pencari Kerja dan membutuhkan kerja.

b. Syarat Obyetif yang tidak terpenuhi dalam Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) dalam perkara aquo yaitu;

- Jenis pekerjaan yang menjadi obyek Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) yaitu *Cut Boild* (pemotong gurita) adalah merupakan kegiatan pokok dalam perusahaan Tergugat dan juga merupakan kegiatan utama dalam proses produksi yang bersifat tetap dan terus menerus, sehingga Pekerjaan Penggugat tidak dapat digolongkan sebagai Pekerjaan yang dapat diperjanjikan sebagai Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT).
- Berdasarkan UU nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan pasal 59 ayat 1 jo Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi NOMOR: KEP.100/MEN/VI/2004 TENTANG KETENTUAN

Halaman 3 dari 25 Putusan Nomor 1/Pdt.Sus-PHI/2022/PN Kdi

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 PERJANJIAN KERJA WAKTU TERTENTU. Dalam

ketentuan Syarat PKWT yaitu sesuai KEPMEN KEP.100/MEN/VI/2004;

- Pasal 3 pekerjaan yang satu kali selesai atau sifatnya sementara paling lama 3 tahun
- Pasal 4 sampai pasal 7 Pekerjaan yang sifatnya musiman
- Pasal 8 dan pasal 9 pekerjaan yang berhubungan dengan produk baru.
- Pasal 10 sampai dengan pasal 12 Pekerjaan yang bersifat harian lepas.

Kemudian dalam pasal 13 KEP.100/MEN/VI/2004 Pengusaha dibebankan kewajiban untuk mencatatkan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) ke Dinas Tenaga Kerja setempat, namun ternyata Tergugat tidak melakukan. Selanjutnya tanggung jawab atau kewajiban Pengusaha mencatatkan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) ke Dinas Tenaga Kerja setempat, dikuatkan dengan Putusan Mahkamah Konstitusi nomor 6/PUU-XVI/2018 dimana dalam pertimbangan Mahkamah Konstitusi mempertegas bahwa Pencatatan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) ke Dinas Tenaga Kerja setempat menjadi Kewajiban Pengusaha karena telah diatur dalam pasal 13 KEP.100/MEN/VI/2004.

9. Bahwa dalam Pasal 59 Undang-Undang nomor 13 tahun 2013 Ketenagakerjaan;

- Ayat (5) *Pengusaha yang bermaksud memperpanjang perjanjian kerja waktu tertentu tersebut, paling lama 7 (tujuh) hari sebelum perjanjian kerja waktu tertentu berakhir telah memberitahukan maksudnya secara tertulis kepada pekerja/buruh yang bersangkutan.*
- Selanjutnya dalam Ayat (6) *Pembaruan perjanjian kerja waktu tertentu hanya dapat diadakan setelah melebihi masa tenggang waktu 30 (tiga puluh) hari berakhirnya perjanjian kerja waktu tertentu yang lama, pembaruan perjanjian kerja waktu tertentu ini hanya boleh dilakukan 1 (satu) kali dan paling lama 2 (dua) tahun.*
- Ayat (7) *Perjanjian kerja untuk waktu tertentu yang tidak memenuhi ketentuan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1), ayat (2), ayat (4), ayat (5), dan ayat (6) maka demi hukum menjadi perjanjian kerja waktu tidak tertentu.*

10. Bahwa Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) antara Penggugat dan Tergugat telah melanggar ketentuan Pasal 59 Ayat (1), Ayat (2) Ayat (5), Ayat (6), sehingga Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) antara Penggugat dan Tergugat tersebut *Demi Hukum Menjadi Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu*

Halaman 4 dari 25 Putusan Nomor 1/Pdt.Sus-PHI/2022/PN Kdi



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan (perkwah) sebagai acuan diatur dalam Pasal 59 Ayat (7) Undang-Undang nomor 13 tahun 2013 Ketenagakerjaan;

11. Bahwa oleh karena hubungan kerja antara Penggugat dan Tergugat adalah Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT), maka apabila terjadi Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) sepihak tanpa prosedural, seperti yang diatur dalam UU Nomor 13 tahun 2003, maka Tergugat diwajibkan membayar hak-hak normative Penggugat berupa uang pesangon, uang penghargaan masa kerja dan uang penggantian hak sebanyak dua kali yang perhitungannya berdasarkan pada Upah Minimum Kota Kendari tahun 2020 sebesar Rp. 2.768.592,00 (Dua Juta tujuh ratus enam puluh delapan ribu lima ratus Sembilan puluh dua rupiah);
12. Bahwa Penggugat merupakan Pekerja dengan Perjanjian kerja waktu tidak tertentu, ternyata Tergugat telah melakukan Pemutusan Hubungan Kerja sepihak karena menurut Tergugat, Penggugat yang bekerja sebagai pemotong gurita atau Cut Bolid melakukan sendiri Pengasahan Pisau. Akibat tindakan Pengasahan Pisau Tergugat tanpa ada Teguran dari Tergugat langsung dilakukan Pemutusan Hubungan Kerja. Belum lagi tindakan mengasah pisau oleh Pekerja dilakukan karena untuk mempercepat pekerjaan, sedangkan jika menunggu diasah oleh petugas asah akan lama dan memperlambat proses pengasahan.
13. Bahwa Tindakan Penggugat walaupun dinilai kesalahan tidak terlebih dahulu mendapat teguran dan pembinaan tetapi langsung melakukan Pemutusan Hubungan Kerja. Sehingga Pemutusan Hubungan Kerja yang dilakukan adalah Pemutusan Hubungan kerja sepihak.

PERHITUNGAN HAK-HAK PENGGUGAT;

14. Bahwa masa kerja Penggugat selama 8 (delapan) tahun 2 (dua) bulan, maka perhitungan hak-hak normative Penggugat berupa uang pesangon, uang penghargaan masa kerja dan uang penggantian hak, adalah sebagai berikut:

- Uang Pesangon berdasarkan Upah Minimum Kota Kendari tahun 2020 sebesar;

$$\text{Rp. 2.768.592.00} \times 9 \text{ bulan} \times 2 \text{ (kali)} = \text{Rp. 49.834.656,00}$$

- Uang Penghargaan Masa Kerja (PMK);

$$\text{Rp. 2.768.592.00} \times 3 \text{ bulan} = \text{Rp. 8.305.776,00}$$

$$\text{Jumlah} \quad \text{Rp. 58.140.432,00}$$

- Uang penggantian Hak; cuti tahunan yang belum dibayar, perumahan serta pengobatan;

$$15\% \times \text{Rp. 58.140.432,00} = \text{Rp. 8.721.064,00}$$

$$12/25 \times \text{Rp. 2.768.592.00} = \text{Rp. 1.328.924,00}$$



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan Mahkamah Agung, PMK dan penggantian Hak = Rp. 68.190.420,00

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

15. Bahwa untuk menjamin kepastian maka Penggugat memohon agar majelis Hakim meletakkan sita jaminan pada barang milik Tergugat baik yang bergerak maupun tidak bergerak dan menyatakan sah sita jaminan dan berharga atas barang bergerak atau tidak bergerak Tergugat karena sifatnya atau karena Undang-undang;
16. Bahwa gugatan Penggugat ini didasarkan atas alasan-alasan yang berdasarkan hukum dan bukti-bukti yang kuat, maka kiranya Majelis Hakim Yang Mulia berkenan untuk mengabulkan seluruh gugatan Penggugat terlebih dahulu (serta merta) walaupun ada upaya hukum Kasasi atau perlawanan dari Tergugat.

Berdasarkan uraian gugatan Penggugat di atas, maka dengan ini Penggugat memohon kepada Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Kendari agar memeriksa, mengadili dan memberikan putusan yang amarnya sebagai berikut:

Primer:

1. Mengabulkan gugatan Penggugat untuk seluruhnya;
2. Menyatakan Penggugat dan Tergugat memiliki hubungan hukum yaitu Hubungan Kerja;
3. Menyatakan bahwa hubungan kerja antara Penggugat Dan Tergugat adalah Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT);
4. Menyatakan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) yang dilakukan Tergugat adalah Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) Sepihak secara tidak sah dan tidak berdasar hukum;
5. Menyatakan Penggugat dan Tergugat putus hubungan kerja karena tidak harmonis lagi.
6. Menyatakan Penggugat bekerja kepada Tergugat sejak 14 Mei 2012 sampai dengan tanggal 13 Agustus 2020 dengan masa kerja selama 8 (delapan) tahun 2 (dua) bulan;
7. Menghukum Tergugat untuk membayar Uang Pesangon, Uang Penghargaan Masa Kerja Dan Uang Penggantian Hak sesuai dengan Upah Minimum Kota Kendari tahun 2020 dengan rincian sebagai berikut:

Uang Pesangon berdasarkan Upah Minimum Kota Kendari tahun 2020 sebesar;

$$\text{Rp. 2.768.592,00} \times 9 \text{ bulan} \times 2(\text{kali}) = \text{Rp. 49.834.656,00}$$

Uang Penghargaan Masa Kerja (PMK);

$$\text{Rp. 2.768.592,00} \times 3 \text{ bulan} = \text{Rp. 8.305.776,00}$$

$$\text{Jumlah} \quad \text{Rp. 58.140.432,00}$$

Halaman 6 dari 25 Putusan Nomor 1/Pdt.Sus-PHI/2022/PN Kdi

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 yang menggugat hak cuti tahunan yang belum dibayar, perumahan serta pengobatan;

15% x Rp. 58.140.432,00 = Rp. 8.721.064,00

12/25 x Rp. 2.768.592,00 = Rp. 1.328.924,00

Jumlah Upah Pesangon, PMK dan penggantian Hak = Rp. 68.190.420,00 (*enam puluh delapan juta seratus Sembilan puluh ribu empat ratus dua puluh rupiah*)

8. Menyatakan Sita Jaminan adalah sah dan berharga atas barang bergerak atau tidak bergerak Tergugat karena sifatnya atau karena Undang-undang;
9. Menyatakan Putusan ini telah dapat dilaksanakan dan memerintahkan kepada Tergugat untuk melaksanakannya meskipun ada pernyataan kasasi dari Tergugat;
10. Membebaskan biaya perkara pada NEGARA.

Subsider:

Apabila pengadilan berpendapat lain maka Penggugat mohon putusan yang 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 pemeriksaan perkara dilanjutkan dengan membaca surat gugatan yang isinya tetap dipertahankan oleh Penggugat;

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

DALAM EKSEPSI

- Bahwa Gugatan Penggugat Patut dinyatakan Tidak Dapat Diterima karena Tidak Jelas / Kabur (*obscur libel*);
 - Bahwa Gugatan Penggugat Tidak Jelas / Kabur karena dalam Surat Gugatan Penggugat sama sekali tidak menguraikan dengan jelas alasan-alasan atau dalil-dalil dalam Gugatannya mengapa, apa dan bagaimana peristiwanya secara Jelas dan Terang Sebab-Sebab Penggugat hingga akhirnya dilakukan Pemutusan Hubungan Kerja, Karena Hal tersebut berkaitan erat dengan apa yang dimintakan Penggugat dalam Petitumnya;
 - Bahwa Penggugat tidak menjabarkan secara rinci mengenai Kronologi dan Masalah-Masalah, Sebab yang Sebenarnya adalah Bahwa Walaupun Penggugat telah Melakukan Pelanggaran di dalam Perusahaan, Namun Tergugat TIDAK PERNAH melakukan PHK terhadap Penggugat, Tergugat tetap memanggil Penggugat untuk Bekerja, akan tetapi Penggugat

Halaman 7 dari 25 Putusan Nomor 1/Pdt.Sus-PHI/2022/PN Kdi

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 tidak memenuhi Panggilan Kerja dengan Alasan PENGGUGAT KECEWA, Oleh karenanya Tindakan Penggugat tersebut adalah merupakan Pengunduran Diri;

- Bahwa Surat Gugatan Penggugat SANGAT KABUR karena sama sekali tidak menguraikan Secara Keseluruhan Mengenai Kronologi dan Masalah-Masalah yang timbul antara Penggugat dengan Tergugat; Oleh karenanya Surat Gugatan Penggugat Patut dinyatakan Tidak Dapat Diterima;

Bahwa berdasarkan hal-hal tersebut diatas maka dengan ini sangat jelas bahwa gugatan penggugat telah Kabur / Tidak Jelas, untuk itu mohon kiranya gugatan penggugat dinyatakan tidak dapat diterima;

DALAM POKOK PERKARA

1. Bahwa Tergugat menolak seluruh dalil-dalil Gugatan Penggugat, Kecuali mengenai hal-hal yang diakui secara tegas oleh Tergugat;
2. Bahwa Benar antara Penggugat dan Tergugat memiliki Hubungan Industrial;
3. Bahwa Tidak Benar dalil Gugatan Penggugat pada Poin 2 yang mengatakan "Bahwa Penggugat Mulai Bekerja Sejak Tahun 2012 dan Masa Kerja Penggugat adalah Selama 8 Tahun 2 Bulan"; Dalil tersebut adalah Mengada-ada dan Tidak Benar;

Bahwa yang Sebenarnya adalah:

- Penggugat (Rosdiana) bekerja di PT. SULTRATUNA SAMUDRA Sejak 06 Februari 2015 dengan Status PKWT yakni sebagai Pekerja Harian Lepas, karena Sifat Pekerjaannya tidak menentu tergantung dari bahan, dengan Upah Terakhir Rp. 94.000,00/perhari.
 - Bahwa oleh karena Penggugat tidak mau lagi masuk bekerja pada Agustus 2020, maka Masa Kerja Penggugat (Rosdiana) adalah sekitar Selama 5 Tahun 6 Bulan;
 - Bahwa Penggugat adalah Pekerja Harian Lepas pada Departemen Produksi bagian Cut Boild sub bagian Pematong Gurita;
4. Bahwa Tergugat Menolak dengan Tegas seluruh Dalil-dalil Pendapat Penggugat pada Gugatannya yang mengatakan "Bahwa Tergugat melanggar ketentuan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) sehingga menjadi Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT); Dalil tersebut adalah Mengada-ada dan Tidak Benar;
- Bahwa Dalil Penggugat tersebut sangat jelas mengada-ada dan tidak benar, Sebab Pekerjaan Penggugat BUKAN jenis Pekerjaan yang merupakan kegiatan pokok dalam perusahaan dan BUKAN merupakan kegiatan utama dalam proses produksi, bersifat TIDAK tetap serta BUKAN sebagai inti dalam proses produksi sebagaimana dalil Penggugat;

Halaman 8 dari 25 Putusan Nomor 1/Pdt.Sus-PHI/2022/PN Kdi



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan. Bahwa Penggugat sebagai Pekerja Harian Lepas yang hanya di perbantukan pada bagian Cut Boild sub bagian Pemotong Gurita karena Sifat Pekerjaannya tidak menentu tergantung dari bahan;

- Bahwa Perusahaan Tergugat telah tepat dan benar serta telah sesuai UU No.13 tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan Jo. Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia No. KEP.100/MEN/VI/2004 Tentang Pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu;
5. Bahwa Tergugat Menolak dengan Tegas Seluruh Dalil pada Gugatan Penggugat yang mengatakan “Bahwa Tergugat melakukan PHK terhadap Penggugat; Dalil tersebut adalah Mengada-ada dan Tidak Benar;

Bahwa yang Sebenarnya adalah:

5.1. Bahwa Penggugat telah Melakukan Pelanggaran di dalam Perusahaan, Namun Tergugat TIDAK PERNAH melakukan PHK terhadap Penggugat, Tergugat tetap memanggil Penggugat untuk Bekerja, akan tetapi Penggugat sendirilah yang tidak memenuhi Panggilan Kerja dengan Alasan PENGGUGAT KECEWA, adapun Kronologi nya adalah:

Pada tanggal 14 agustus 2020, 4 (empat) Orang Karyawan Harian Lepas (Termasuk Penggugat) dipanggil untuk menghadap pada Manager produksi dan Supervisor QC karena melakukan tindakan yang tidak sesuai dengan SOP No: QS. K. QC. 038. 01 pada poin 2. Setelah ditelusuri ternyata mereka tersebut telah Melanggar Ketentuan Standar Operasional Kedisiplinan dengan No: QS. K. PRS. 021.00 pada poin 2 huruf G yaitu melakukan kegiatan yang mengancam keamanan produk (*food safety*) atas tindakan yang mereka lakukan maka keempat orang tersebut diliburkan sementara sebagaimana yang diatur dalam no: QS. K. PRS. 021.00 pada poin 5 huruf B;

Bahwa Pelanggaran Penggugat tersebut yakni Mengasah Pisau Sendiri, Sedangkan Perusahaan telah sering menyampaikan agar Jangan Mengasah Pisau Sendiri karena Sudah Ada Petugas Pengasah Pisau, Bahwa Perusahaan menerapkan Peraturan Mengasah Pisau karena pada bulan Maret & April 2020 Perusahaan menerima Complaint dari Jepang (Negara Tujuan Penjualan Gurita) dimana telah ditemukan serbuk besi yang berasal dari asah pisau yang ukurannya ± 2 mm, oleh karena itu Manager membuat SOP baru untuk mencegah terjadinya kasus yang berulang-ulang;

Bahwa pada tanggal 18 agustus sampai dengan 10 september semua karyawan yang berstatus harian lepas Borongan tidak dapat bekerja (istirahat sementara) Karena tidak adanya bahan baku yang tersedia untuk diproses;

Halaman 9 dari 25 Putusan Nomor 1/Pdt.Sus-PHI/2022/PN Kdi

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 Regu pada tanggal 11 september 2020 Karu (Ketua Regu) pada bagian masing-masing diperintahkan untuk menghubungi seluruh karyawan yang berstatus harian lepas borongan bagian Cut Boild untuk masuk kembali tanpa terkecuali serta keempat orang tersebut (termasuk Penggugat) dan melakukan pekerjaan sebagaimana biasanya pada tanggal 14 september 2020 sampai dengan saat ini. Namun, dari empat orang tersebut hanya dua diantaranya yang memenuhi Panggilan Kerja dari Karu masing-masing yaitu Nuraeni Landohi dan Rina M dan masuk bekerja mulai tanggal 14 september 2020 sampai saat ini. Sedangkan a.n. Suryanti dan Penggugat sendirilah yang tidak memenuhi Panggilan Kerja;
- 5.2. Bahwa Pada Tanggal 11 September 2020, General Manager PT. Sultratuna Samudra mengeluarkan SURAT PERINTAH kepada Seluruh Ketua Regu (KARU), untuk memanggil kembali seluruh anggota yang berstatus harian Lepas Borongan, untuk masuk Bekerja Kembali sehubungan dengan adanya proses Cut Boild;
- 5.3. Bahwa Tergugat TIDAK PERNAH melakukan Pemecatan / PHK kepada Penggugat, bahwa Tergugat selalu berupaya untuk memanggil Tergugat untuk memenuhi Panggilan Kerja, Serta Pada Saat Perundingan oleh Mediator Hubungan Industrial Dinas Transmigrasi dan Tenaga Kerja Kota Kendari, Tergugat masih berupaya agar Penggugat dapat Bekerja Kembali;
- 5.4. Bahwa Tergugat Tidak Pernah Melakukan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) terhadap Penggugat, Faktanya bahwa Walaupun Penggugat melakukan Pelanggaran, Tergugat telah berupaya agar Penggugat dapat Bekerja Kembali Namun Penggugat Sendirilah yang Tidak Memenuhi Panggilan Kerja, dengan Alasan PENGGUGAT KECEWA; Oleh karenanya Tindakan Penggugat tersebut telah Patut dikategorikan sebagai Pengunduran Diri;
6. Bahwa Tergugat dengan Tegas Menolak Seluruh Tuntutan Penggugat pada Gugatan Penggugat karena sangat tidak masuk akal dan tidak berdasar menurut hukum, sebab:

- 6.1. Bahwa Tergugat Tidak Pernah Melakukan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) terhadap Penggugat, Faktanya bahwa Walaupun Penggugat melakukan Pelanggaran, Tergugat selalu berupaya agar Penggugat dapat Bekerja Kembali Namun Penggugat Sendirilah yang Tidak Memenuhi Panggilan Kerja, Oleh karenanya Tindakan Penggugat tersebut adalah merupakan Pengunduran Diri;
- 6.2. Bahwa Sesuai Pasal 162 Ayat (1) dan (2) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, yang mana Pasal tersebut sangat

Halaman 10 dari 25 Putusan Nomor 1/Pdt.Sus-PHI/2022/PN Kdi



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id
putusan.mahkamahagung.go.id
Pembayaran Diri TIDAK berhak atas Uang Pesangon dan Penghargaan Masa Kerja;

- 6.3. Bahwa Oleh Karena Penggugat melakukan Pelanggaran yakni "Dengan Ceroboh atau Sengaja Merusak atau Membiarkan dalam Keadaan bahaya Barang Milik Perusahaan yang Menimbulkan Kerugian bagi Perusahaan" Sesuai Pasal 158 Ayat (1) Huruf (g) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, yang mana Pasal tersebut sangat jelas Bahwa Pekerja yang melakukan Kesalahan TIDAK berhak atas Uang Pesangon dan Penghargaan Masa Kerja;
7. Bahwa dalil-dalil Penggugat yang tidak ditanggapi secara terperinci oleh Tergugat yang bersifat merugikan Tergugat, mohon dianggap ditolak seluruhnya oleh Tergugat;

Bahwa berdasarkan seluruh uraian yang telah dikemukakan di atas, maka dengan ini Tergugat memohon kepada Majelis Hakim Yang Mulia kiranya berkenan memutuskan:

DALAM EKSEPSI

"MENYATAKAN GUGATAN PENGGUGAT TIDAK DAPAT DITERIMA"

DALAM POKOK PERKARA

"MENOLAK SELURUH GUGATAN PENGGUGAT"

SUBSIDAIR:

Apabila Majelis Hakim Yang Mulia berpendapat lain, Maka Dalam Peradilan yang Baik, mohon putusan yang seadil-adilnya (*ex aquo et bono*)

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

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

1. Foto copy Surat Pelimpahan Kasus Kepada Mediator Hubungan Industrial nomor 560/317/2020 tanggal 29 September 2020, yang telah diperiksa sesuai dengan asli, bermaterai cukup diberi tanda P-1;
2. Foto copy 1 (satu) rangkap SLIP PENERIMAAN GAJI ATAS NAMA ROSDIANA HAMIDE BAGIAN OCT. WHOLE RAW/ CUT BOILD
 - Nomor 43, Tgl 3 Januari S/D 10 Januari 2019;
 - Nomor 39, Tgl 22 Februari S/D 28 Februari 2019;
 - Nomor 35 Tgl 22 Maret s/d 28 Maret 2019;
 - Nomor 38 Tgl 19 April S/D 25 April 2019

Halaman 11 dari 25 Putusan Nomor 1/Pdt.Sus-PHI/2022/PN Kdi



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id 23 Mei 2019;

- Nomor 36 Tgl 27 Desember S/D 31 Desember 2019;
- Nomor 34 Tgl 17 Januari S/D 23 Januari 2020;
- Nomor 53 Tgl 27 Maret S/D 2 April 2020;
- Nomor 52 Tgl 15 Mei S/D 21 Mei 2020;
- Nomor 48 tgl 12 Juni S/D 18 Juni 2020
- Nomor 48 tgl Agustus S/D 6 Agustus 2020.
- Nomor 35 tgl 3 Januari S/D 9 Januari 2020

yang telah diperiksa tanpa menunjukkan aselinya diberi tanda P-2;

Menimbang bahwa untuk menguatkan dalil gugatannya, Penggugat telah pula mengajukan saksi yang memberikan keterangan pada pokoknya sebagai berikut:

1. Saksi HERLINDA DAUD

- Penggugat masuk kerja pada Tergugat lebih dulu dibandingkan dengan Saksi dan bekerja dibagian Pemotongan Gurita dengan gaji sebesar Rp. 94.000,00 perhari yang diterimakan seminggu sekali, sedangkan saksi bekerja di PT Sultratuna Samudra sejak 2013;
- Jam kerja setiap harinya pukul 08.00 sampai dengan 16.00, apabila bahan habis diperbantukan dibagian lain dan absensi menggunakan *fingerprint*;
- Penggugat masuk tidak menentu, apabila banyak bahan baku tidak ada libur dalam satu bulan termasuk hari minggu dan apabila bahan sedikit masuknya tidak sampai sebulan biasanya ada libur 2 (dua) sampai 3 (tiga) hari, tetapi pada dasarnya untuk Cut Boild jarang libur karena bahan bakunya selalu ada;
- Semua pegawai di PT Sultratuna Samudra ada kontraknya dan Penggugat adalah harian;
- Penggugat diberhentikan karena melanggar aturan mengasah pisau, padahal semua karyawan mengetahui bahwa pada dasarnya mengasah pisau sendiri itu dilarang;
- Penggugat diberhentikan secara lisan melalui pengumuman TOA oleh Ningsih sebagai Karu yang mengatakan Penggugat bersama 3 orang lainnya yaitu Rosdianan, Rina dan Nuraeni diberhentikan dan tidak dipakai lagi;
- Saksi tidak pernah mendengar Penggugat dipanggil bekerja kembali, yang jelas karena Penggugat tidak masuk kerja lagi artinya tidak dipanggil lagi;
- Rina dan Nuraeni saat ini telah kembali bekerja karena diiming-imingi akan dijadikan Karu dan kedua orang tersebut tidak ada malunya karena sudah dikeluarkan tetapi masih mau masuk Kembali;

Halaman 12 dari 25 Putusan Nomor 1/Pdt.Sus-PHI/2022/PN Kdi

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. Penggugat juga tidak bisa kembali bekerja, tetapi itu tergantung pilihan, lagi-lagi percuma juga Penggugat masuk kembali, Penggugat juga sudah tahu peraturan perusahaan sekarang ketat;

2. Saksi MOY

- Penggugat bekerja sejak tahun 2008 sesuai informasi dari Penggugat sendiri, sebagai Pemotong Gurita dengan gaji sebesar Rp. 94.000,00 perhari dan diterimakan seminggu sekali;
- Setiap hari Penggugat masuk kerja kecuali hari Minggu libur dalam sebulan masuk 28 hari, dengan jam kerja 08.00 sampai dengan 16.00 dengan absensi sidik jari dan apabila bahan baku habis dipekerjakan dibagian lain;
- Setatus Penggugat kontrak setiap 6 (enam) bulan dikontrak lagi sebagai harian lepas termasuk juga saksi;
- Setelah ketahuan mengasah pisau Penggugat disuruh istirahat dan tidak bisa masuk lagi
- Penggugat diberhentikan karena ketahuan mengasah pisau oleh pimpinan karena ada CCTV, dan pada saat itu Penggugat sorenya dipanggil langsung tidak masuk lagi;
- Penggugat tidak bisa masuk kerja lagi tidak diumumkan di TOA, tapi hanya pembicaraan dari teman ke teman bahwa Penggugat dipanggil dikantor dan tidak bisa lagi masuk kerja karena mengasah pisau;

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

1. Foto copy Surat Perintah dari General Manager kepada Ketua Regu (Karu) bagian Potong (Ningsih) tanggal 11 september 2020, yang telah diperiksa sesuai dengan asli, bermaterai cukup diberi tanda T-1;
2. Foto copy Surat Perintah dari General Manager kepada Ketua Regu (Karu) bagian Sortir (Kamran) tanggal 11 september 202, yang telah diperiksa sesuai dengan asli, bermaterai cukup diberi tanda T-2;
3. Foto copy Surat Perintah dari General Manager kepada Ketua Regu (Karu) bagian Dapur (Burhanuddin) tanggal 11 september 2020, yang telah diperiksa sesuai dengan asli, bermaterai cukup diberi tanda T-3;
4. Foto copy Standar Operasional (SOP) kedisiplinan ref no: qs.k.prs.021.00 tanggal terbit 02 februari 2019, yang telah diperiksa sesuai dengan asli, bermaterai cukup diberi tanda T-4;
5. Foto copy SOP Mengasah Pisau Ref No: QS.K.QC.038.00 tanggal terbit 28 april 2020, yang telah diperiksa sesuai dengan asli, bermaterai cukup diberi tanda T-5;
6. Foto copy Surat Keterangan No. 098/STS-HRD/II/2022 tanggal 18 Februari 2022, yang telah diperiksa sesuai dengan asli, bermaterai cukup diberi tanda T-6;

Halaman 13 dari 25 Putusan Nomor 1/Pdt.Sus-PHI/2022/PN Kdi



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan Mahkamah Agung RI kontrak harian lepas bekerja tidak boleh lebih dari 20

(dua puluh) hari sesuai aturan perusahaan;

- Peraturan tentang tidak boleh mengasah pisau sendiri dipasang/ditempel tempat kerja dan semua karyawan dibagian *processing cut boild* mengetahui karena ada SOP nya dan setiap harinya ada penyampaian melalui TOA untuk selalu mengingatkan agar tidak mengasah pisau sendiri;
- Tergugat tidak melakukan pemutusan hubungan kerja, karena Penggugat diketahui mengasah pisau sendiri, Penggugat bersama Saksi NURAENI dan Saksi RINA M serta SURYANTI dipanggil untuk diberikan teguran, setelahnya keempat orang tersebut langsung pulang pada jam istirahat;
- Penggugat dipanggil bekerja kembali tidak mau karena merasa malu dan kecewa;

Menimbang bahwa selanjutnya para pihak telah mengajukan kesimpulannya masing-masing tanggal 21 Maret 2022;

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

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

TENTANG PERTIMBANGAN HUKUM

DALAM EKSEPSI

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

Bahwa Gugatan Penggugat tidak jelas/kabur karena:

1. Surat Gugatan Penggugat sama sekali tidak menguraikan dengan jelas alasan-alasan atau dalil-dalil dalam gugatannya mengapa, apa dan bagaimana peristiwanya secara jelas dan terang sebab-sebab Penggugat hingga akhirnya dilakukan Pemutusan Hubungan Kerja, Karena Hal tersebut berkaitan erat dengan apa yang dimintakan Penggugat dalam Petitumnya;
2. Penggugat tidak menjabarkan secara rinci mengenai kronologi dan masalah-masalah, sebab yang sebenarnya adalah bahwa walaupun Penggugat telah melakukan pelanggaran di dalam perusahaan, namun Tergugat tidak pernah melakukan PHK terhadap Penggugat, Tergugat tetap memanggil Penggugat untuk bekerja, akan tetapi Penggugat sendirilah yang tidak memenuhi panggilan Kerja dengan alasan penggugat kecewa. Oleh karenanya tindakan Penggugat tersebut adalah merupakan pengunduran diri;

Halaman 16 dari 25 Putusan Nomor 1/Pdt.Sus-PHI/2022/PN Kdi

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

Bahwa berdasarkan gugatan tersebut diatas maka dengan ini sangat jelas bahwa gugatan penggugat telah kabur/tidak Jelas, untuk itu mohon kiranya gugatan penggugat dinyatakan tidak dapat diterima;

Menimbang bahwa terhadap eksepsi Tergugat, Penggugat telah menanggapi sebagai berikut:

1. Bahwa Tergugat telah melakukan Pemutusan Hubungan Kerja sepihak karena menurut Tergugat, Penggugat yang bekerja sebagai Pemotong Gurita atau *Cut Boild* melakukan sendiri mengasah pisau. Akibat Tindakan tersebut Tergugat tanpa ada teguran langsung melakukan Pemutusan Hubungan Kerja, sedangkan Tindakan Penggugat dilakukan untuk mempercepat pekerjaan.
2. Bahwa tindakan Penggugat walaupun dinilai kesalahan tidak terlebih dahulu mendapat teguran dan pembinaan tetapi langsung melakukan Pemutusan Hubungan Kerja, sehingga Tindakan Tergugat merupakan Tindakan sepihak;

Menimbang bahwa terhadap eksepsi Tergugat tersebut, Majelis Hakim mempertimbangkannya sebagai berikut;

Menimbang bahwa setelah Majelis Hakim membaca, mencermati dan menelaah gugatan yang diajukan Penggugat, maka Majelis Hakim menilai bahwa gugatan yang diajukan oleh penggugat sangatlah jelas terhadap adanya perbedaan pendapat tentang tindakan tergugat melakukan Pemutusan Hubungan Kerja kepada Penggugat akibat dari tindakan Penggugat melakukan mengasah sendiri pisau, yang tidak didahului dengan teguran dan pembinaan, sedangkan Tergugat merasa tidak pernah melakukan Pemutusan Hubungan Kerja tidak pernah melakukan PHK terhadap Penggugat, Tergugat tetap memanggil Penggugat untuk bekerja, akan tetapi Penggugat sendirilah yang tidak memenuhi panggilan Kerja dengan alasan penggugat kecewa, sehingga menurut Tergugat tindakan Penggugat tersebut adalah merupakan pengunduran diri;

Menimbang, bahwa terhadap Eksepsi Tergugat tentang gugatan Penggugat tidak jelas/kabur tersebut telah masuk dalam pokok perkara, sehingga membutuhkan pembuktian lebih lanjut;

Menimbang bahwa berdasarkan pertimbangan tersebut diatas, Majelis hakim berpendapat bahwa Eksepsi Tergugat tidak beralasan sehingga harus ditolak.

DALAM POKOK PERKARA

Menimbang bahwa maksud dan tujuan gugatan Penggugat yang pada pokoknya mengenai pemutusan hubungan kerja secara tidak sah yang dilakukan oleh Tergugat dengan alasan Penggugat dipersalahkan karena mengasah pisau sendiri dimana Penggugat mendalilkan memiliki hubungan kerja dengan Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT) dengan Tergugat sejak 14 Mei 2012 sampai dengan 13 Agustus 2020 dengan masa kerja 8 (delapan) tahun 2 (dua) bulan,

Halaman 17 dari 25 Putusan Nomor 1/Pdt.Sus-PHI/2022/PN Kdi



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

Putusan Mahkamah Agung 2020 Tentang Cipta Kerja maka berlaku ketentuan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan dan perubahannya dalam Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja;

Menimbang bahwa oleh karena dalil gugatan Penggugat dibantah, maka berdasarkan Pasal 283 R.Bg Penggugat berkewajiban untuk membuktikan terlebih dahulu dalil gugatannya, dengan pertimbangan sebagai berikut;

Menimbang bahwa setelah mencermati serta meneliti gugatan Penggugat dan jawaban Tergugat, Majelis Hakim terlebih dahulu akan mempertimbangkan status hubungan kerja antara Penggugat dengan Tergugat dan masa kerja Penggugat bekerja pada Tergugat;

Menimbang bahwa Penggugat tidak mengajukan bukti surat untuk membuktikan status hubungan kerja antara Penggugat dengan Tergugat;

Menimbang bahwa berdasarkan keterangan saksi HERLINDA DAUD dan saksi MOY, Penggugat adalah pekerja kontrak setiap 6 (enam) bulan dengan status harian lepas dengan gaji harian yang diterimakan setiap seminggu sekali;

Menimbang bahwa Saksi MOY juga menerangkan Penggugat setiap hari masuk kerja karena bahan baku gurita stock selalu ada dan libur setiap hari Minggu, apabila stock pada hari itu habis, Penggugat dipekerjakan dibagian lain, sedangkan Saksi HARLINDA DAUD menerangkan apabila stock gurita banyak pekerja tidak ada liburnya, pada saat stock sedikit masuk kerja tidak sampai sebulan ada libur 2 (dua) atau 3 (tiga) hari;

Menimbang bahwa Tergugat tidak mengajukan bukti surat untuk membuktikan status hubungan kerja antara Penggugat dengan Tergugat;

Menimbang bahwa berdasarkan keterangan Saksi NURAENI, Saksi RINA M. dan Saksi LISDAWATI, Penggugat adalah pekerja harian lepas dengan kontrak jangka waktu setiap 3 (tiga) bulan;

Menimbang bahwa Saksi NURAENI, Saksi RINA M. dan Saksi LISDAWATI menerangkan Penggugat masuk kerja apabila ada stock bahan baku gurita, apabila ada bahan baku Penggugat dipanggil melalui watshapp untuk masuk kerja, tidak mesti setiap hari masuk kerja terkadang 2 minggu masuk kerja 3 minggu kemudian tidak masuk bahkan pernah 3 (tiga) bulan pernah tidak masuk karena tidak ada bahan baku gurita yang bisa dikerjakan;

Menimbang bahwa berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 yang telah diubah dengan Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja, Pasal 59 menyatakan pada pokoknya perjanjian kerja untuk waktu tertentu dapat dibuat untuk pekerjaan yang bersifat musiman dan pekerjaan yang jenis dan sifat atau kegiatannya bersifat tidak tetap;

Menimbang bahwa berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 Tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat dan Pemutusan Hubungan Kerja, Pasal 10 Ayat (1) yang menyatakan pada

Halaman 19 dari 25 Putusan Nomor 1/Pdt.Sus-PHI/2022/PN Kdi

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

pokoknya PHK yang dapat dilaksanakan terhadap pekerjaan tertentu lainnya yang jenis dan sifat atau kegiatannya bersifat tidak tetap berupa pekerjaan tertentu yang berubah-ubah dalam hal waktu dan volume pekerjaan serta pembayaran upah Pekerja/Buruh berdasarkan kehadiran, kemudian pada Ayat (3) menyatakan Perjanjian Kerja harian sebagaimana dimaksud dilakukan dengan ketentuan Pekerja/Buruh bekerja kurang dari 21 (dua puluh satu) hari dalam 1 (satu) bulan;

Menimbang bahwa berdasarkan Pasal 57 Ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan yang telah diubah dengan Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja menyatakan pada pokoknya perjanjian kerja untuk waktu tertentu dibuat secara tertulis, kemudian pada Pasal 59 Ayat (3) pada pokoknya menyatakan Perjanjian kerja untuk waktu tertentu yang tidak memenuhi ketentuan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) tersebut demi hukum menjadi perjanjian kerja waktu tidak tertentu;

Menimbang bahwa Tergugat tidak pernah mengajukan bukti tertulis sebagai bukti dalil jawabannya yang menunjukkan hubungan kerja antara Penggugat dengan Tergugat berdasarkan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Harian Lepas dan waktu kerja kurang dari 21 (dua puluh satu) hari dalam 1 (satu) bulan berupa Perjanjian Kerja Tertulis antara Penggugat dengan Tergugat dan presensi kehadiran Penggugat, sedangkan saksi Penggugat dan saksi Tergugat yang dihadirkan dalam persidangan memberikan keterangan terkait waktu kerja dan jangka waktu kontrak kerja yang saling bertentangan, dan mendasarkan ketentuan yang ada maka Majelis Hakim berpendapat hubungan kerja antara Penggugat dengan Tergugat demi hukum menjadi Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu;

Menimbang bahwa berdasarkan uraian pertimbangan tersebut diatas petitem angka 2 (dua) dan angka 3 (tiga) beralasan hukum untuk dikabulkan;

Menimbang bahwa selanjutnya Majelis hakim akan mempertimbangkan Pemutusan Hubungan Kerja yang dilakukan oleh Tergugat kepada Penggugat;

Menimbang bahwa Penggugat tidak mengajukan bukti surat yang membuktikan Penggugat telah di PHK oleh Tergugat;

Menimbang bahwa Saksi MOY menerangkan Penggugat ketahuan mengasah pisau sendiri dan kemudian disuruh pulang/istirahat;

Menimbang bahwa Tergugat mengajukan bukti surat bertanda T-3 berupa Standar Operasional Prosedur (SOP) Kedisiplinan, yang menunjukkan sanksi diberikan akibat pelanggaran kedisiplinan bagi pekerja harian lepas adalah diliburkan, apabila setelah masa skorsing dan diliburkan masih melakukan hal yang sama akan dikeluarkan;

Menimbang bahwa Tergugat mengajukan bukti surat bertanda T-4 berupa SOP Mengasah Pisau, pada nomor 1 (satu) menyatakan proses mengasah dilakukan oleh karyawan bagian pengasah pisau;



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

Menimbang bahwa Saksi NURAENI dan Saksi RINA M. menerangkan Penggugat bersama saksi diketahui mengasah pisau sendiri, kemudian dipanggil oleh Ketua Regu dan selanjutnya Penggugat diliburkan/diistirahatkan dan Tergugat tidak pernah melakukan pemutusan hubungan kerja pada Penggugat maupun pada Saksi;

Menimbang bahwa Saksi LISDAWATI menerangkan hal yang sama dimana Tergugat tidak melakukan pemutusan hubungan kerja, karena Penggugat diketahui mengasah pisau sendiri, Penggugat bersama Saksi NURAENI dan Saksi RINA M serta SURYANTI dipanggil untuk diberikan teguran, setelahnya keempat orang tersebut langsung pulang pada jam istirahat;

Menimbang bahwa Tergugat juga mengajukan bukti surat bertanda T-1 berupa Surat Perintah yang menyebutkan pada pokoknya adanya proses Cut Boild yang akan dimulai kembali tanggal 14 september 2020, seluruh Karu diperintahkan untuk memanggil kembali seluruh anggotanya dibagian masing-masing yang bersetatus harian lepas untuk masuk bekerja kembali;

Menimbang bahwa Saksi NURAENI dan Saksi RINA M. menerangkan Penggugat termasuk Saksi dipanggil untuk kembali bekerja, akan tetapi Penggugat tidak mau karena merasa malu sudah melapor ke Disnaker, Saksi RINA M. menambahkan pada saat Saksi dan Penggugat setelah melapor di Disnaker menanyakan kepada Penggugat akan tetapi Penggugat memilih untuk melanjutkan permasalahan karena sudah maju ke Disnaker;

Menimbang bahwa berdasarkan keterangan Saksi LISDAWATI, Penggugat tidak mau bekerja Kembali karena merasa malu dan kecewa, sedangkan saksi HARLINDA DAUD menerangkan kedua Saksi NURAENI dan RINA M. mau kembali bekerja karena keduanya tidak punya rasa malu, hal ini berkesesuaian dengan keterangan saksi Tergugat bahwa Penggugat tidak mau kerja kembali karena malu;

Menimbang bahwa Penggugat tidak pernah mengajukan bukti tertulis sebagai bukti dalil gugatannya yang menunjukkan Penggugat telah di PHK oleh Tergugat, sedangkan saksi Penggugat dan saksi Tergugat yang dihadirkan dalam persidangan telah memberikan keterangan seperti yang telah diuraikan diatas dan mendasarkan ketentuan yang ada maka Majelis Hakim berpendapat Penggugat sendiri yang berasumsi bahwa dirinya di PHK oleh Tergugat, sedangkan fakta dipersidangan tidak terdapat bukti Tergugat melakukan Pemutusan Hubungan Kerja terhadap Pengugat, Penggugat tidak bersedia kembali bekerja padahal telah dipanggil oleh Tergugat dan sejak awal perselisihan Agustus 2020 hingga persidangan perkara ini Penggugat tidak melaksanakan kewajibannya bekerja ditempat Tergugat, oleh karenanya Majelis hakim berkesimpulan bahwa tindakan Penggugat ini sebagai bentuk pengunduran diri dan telah putus hubungan kerja antara penggugat dengan Tergugat sejak Penggugat tidak masuk kerja 13 Agustus 2020;

Halaman 21 dari 25 Putusan Nomor 1/Pdt.Sus-PHI/2022/PN Kdi



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id berdasarkan uraian pertimbangan tersebut diatas petitem angka 4 (empat) dan angka 5 (lima) beralasan hukum untuk ditolak;

Menimbang bahwa selanjutnya Majelis Hakim akan mempertimbangkan masa kerja Penggugat bekerja pada Tergugat;

Menimbang bahwa Penggugat tidak mengajukan bukti surat yang menunjukkan awal masuk kerja ditempat Tergugat sampai putus hubungan kerjanya;

Menimbang bahwa Saksi HARLINDA DAUD, Saksi MOY, Saksi NURAENI dan Saksi RINA M. menerangkan Penggugat bekerja lebih dulu dibandingkan para saksi, sehingga keterangan saksi tersebut *de auditu* oleh karenanya Majelis Hakim mengesampingkan keterangan para saksi terkait awal Penggugat masuk bekerja pada Tergugat;

Menimbang bahwa Saksi LISDAWATI menerangkan Penggugat awal masuk bekerja pada tergugat tahun 2015 berdasarkan data di perusahaan;

Menimbang bahwa berdasarkan bukti surat bertanda T-7 berupa Formulir Pelamar Kerja atas nama Penggugat yang ditandatangani oleh Penggugat sendiri tanggal 6 Februari 2015;

Menimbang bahwa saksi Rina M telah membenarkan bukti T-7 yang merupakan pemberkasan yang diajukan saat pertama kali Penggugat masuk kerja, apabila perpanjangan kontrak tidak selengkap seperti pertama kali masuk kerja;

Menimbang bahwa berdasarkan hal tersebut diatas, maka Majelis Hakim berpendapat masa kerja Penggugat dihitung sejak 6 Februari 2015 sampai dengan putusnya hubungan kerja antara penggugat dengan Tergugat sejak Penggugat tidak masuk kerja 13 Agustus 2020 selama 5 (lima) tahun 6 (enam) bulan;

Menimbang bahwa berdasarkan uraian pertimbangan tersebut diatas petitem angka 6 (enam) beralasan hukum untuk ditolak;

Menimbang bahwa selanjutnya Majelis Hakim akan mempertimbangkan hak Penggugat atas putusnya hubungan kerja antara Penggugat dengan Tergugat sebagaimana ketentuan Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan yang telah diubah dengan Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja;

Menimbang bahwa berdasarkan Pasal 50 jo. Pasal 40 Ayat (4) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan yang telah diubah dengan Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja menyatakan pada pokoknya Pekerja/Buruh yang mengundurkan diri atas kemauan sendiri berhak atas uang penggantian hak, meliputi: cuti tahunan yang belum diambil dan belum gugur, biaya atau ongkos pulang untuk Pekerja/Buruh dan keluarganya ke tempat dimana Pekerja/Buruh diterima bekerja dan hal-hal lain yang ditetapkan dalam Perjanjian Kerja, Peraturan Perusahaan, atau Perjanjian Kerja Bersama;



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id Penggugat tidak pernah membuktikan adanya hak cuti yang belum diambil, Penggugat dan keluarganya tidak berasal dari tempat Penggugat bekerja dan hal-hal lain yang ditetapkan dalam Perjanjian Kerja, Peraturan Perusahaan, atau Perjanjian Kerja Bersama oleh karenanya Majelis Hakim tidak dapat melakukan perhitungan terhadap penggantian hak tersebut;

Menimbang bahwa Penggugat telah bekerja pada Tergugat selama 5 (lima) tahun 6 (enam) bulan, maka demi keadilan dengan mendasarkan pada ketentuan Pasal 100 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Majelis Hakim memberikan kepada Penggugat Uang Pisah yang besarnya 1 (satu) kali upah sebulan;

Menimbang bahwa upah Penggugat berdasarkan harian sebesar Rp. 94.000,00 perhari apabila dihitung dalam 1 bulan sebesar Rp. 2.350.000,00 kurang dari upah minimum Kota Kendari tahun 2020 sebesar Rp. 2.768.592,00, maka Uang Pisah yang diberikan Majelis hakim kepada Penggugat adalah sebesar 1 (satu) kali upah sebulan sesuai Upah Minimum Kota Kendari Tahun 2020 sebesar Rp. 2.768.592,00;

Menimbang bahwa berdasarkan uraian pertimbangan tersebut diatas petitum angka 7 (tujuh) dikabulkan sebagian;

Menimbang, bahwa mengenai petitum angka 8 (delapan) tentang sita jaminan yang dimintakan oleh Penggugat, bahwa dalam pemeriksaan perkara ini, Majelis tidak pernah melakukan sita jaminan atas harta benda milik Tergugat, disebabkan karena harta yang menjadi obyek yang dimohonkan Penggugat agar dilakukan sita jaminan oleh Pengadilan tidak disebutkan secara jelas dan terperinci serta tidak ditemukannya bukti-bukti yang dapat menunjukkan bahwa Tergugat akan mengasingkan harta benda miliknya, oleh karena itu beralasan untuk menolak petitum tersebut;

Menimbang, bahwa di dalam petitum Penggugat pada angka 9 (sembilan) tentang menyatakan Putusan ini dapat dijalankan terlebih dahulu walaupun ada upaya hukum yang dilakukan oleh Tergugat, Majelis Hakim berpendapat bahwa hal ini tidak dapat di kabulkan karena tidak memenuhi syarat-syarat yang diatur dalam Pasal 191 R.Bg dan Surat Edaran Mahkamah Agung RI No. 3 Tahun 2000 jo Surat Edaran Mahkamah Agung RI No.4 tahun 2001 tanggal 20 Agustus 2001 tentang Putusan Serta Merta (*Uitvoerbaar bij vorrad*) maka beralasan untuk menolak petitum tersebut;

Menimbang bahwa berdasarkan uraian pertimbangan tersebut di atas, Majelis Hakim berpendapat gugatan Penggugat dapat dikabulkan untuk sebagian;

Menimbang, bahwa oleh karena gugatan Penggugat dikabulkan sebagian dan nilai gugatan kurang dari Rp150.000.000,00 (seratus lima puluh juta rupiah), maka biaya perkara dibebankan kepada Negara;

Halaman 23 dari 25 Putusan Nomor 1/Pdt.Sus-PHI/2022/PN Kdi



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id Pasal 4 dari Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan Undang-undangan Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial serta peraturan-peraturan lain yang bersangkutan;

MENGADILI:

DALAM EKSEPSI

- Menolak eksepsi Tergugat tersebut;

DALAM POKOK PERKARA

1. Mengabulkan gugatan Penggugat untuk Sebagian;
2. Menyatakan Putus Hubungan Kerja antara Penggugat dengan Tergugat karena Penggugat mengundurkan diri terhitung tanggal 13 Agustus 2020;
3. Menghukum Tergugat untuk membayar kepada Penggugat secara tunai dan sekaligus berupa Uang Pisah Sejumlah Rp. 2.768.592,00 (dua juta tujuh ratus enam puluh delapan ribu lima ratus Sembilan puluh dua rupiah);
4. Menolak gugatan Penggugat untuk selain dan selebihnya;
5. Membebankan Negara untuk membayar biaya perkara ditetapkan Rp. 250.000,00 (dua ratus lima puluh ribu rupiah);

Demikian diputuskan dalam rapat musyawarah Majelis Hakim Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Kendari, pada hari Senin, tanggal 21 Maret 2022, oleh kami, ELLY SARTIKA ACHMAD, S.H., M.H., sebagai Hakim Ketua, GANDUNG LEDIYANTO, S.P. dan NURSALAM, S.H., masing-masing sebagai Hakim Anggota. Putusan tersebut pada hari Kamis, tanggal 31 Maret 2022 diucapkan dalam persidangan terbuka untuk umum oleh hakim Ketua dengan didampingi oleh para Hakim Anggota tersebut, LA ODE SAMNI, S.H., sebagai Panitera Pengganti, serta dihadiri Penggugat/Kuasanya dan Tergugat/Kuasanya.

Hakim Anggota:

Hakim Ketua,

GANDUNG LEDIYANTO, S.P.

ELLY SARTIKA ACHMAD, S.H., M.H.

NURSALAM, S.H.

Panitera Pengganti,

LA ODE SAMNI, S.H.

Halaman 24 dari 25 Putusan Nomor 1/Pdt.Sus-PHI/2022/PN Kdi



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Perincian biaya:

1. Biaya ATK Rp. 50.000,00
2. Biaya Panggilan Rp. 190.000,00
3. Materai Rp. 10.000,00

Rp. 250.000,00

(Dua Ratus lima Puluh Ribu Rupiah)