



PUTUSAN

Nomor 98/Pdt.Sus-PHI/2024/PN Plg

P

DEMI KEADILAN BERDASARKAN KETUHANAN YANG MAHA ESA

Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Palembang Kelas 1A Khusus memeriksa dan memutus perkara-perkara perselisihan hubungan industrial pada tingkat pertama, telah menjatuhkan putusan sebagai berikut dalam perkara gugatan antara :

SUPARNO, Kewarganegaraan Indonesia, Karyawan Swasta, alamat Dusun II Lorok RT/RW.000/000, Kelurahan/Desa lorok, Kecamatan Indralaya Utara, Kabupaten Ogan Ilir, Provinsi Sumatera Selatan, dalam hal ini melalui kuasanya Hendra Wijaya, S.H., adalah Advokat pada Kantor Hukum Hendra Wijaya, S.H. & Rekan yang beralamat di Jl. Mataram I Komp. Surya Akbar 9 Blok No.14 RT.023 RW.006, Kelurahan Talang Jambe, Kecamatan Sukarami, Kota Palembang, Provinsi Sumatera Selatan, dengan alamat email: hwijaya143@gmail.com, berdasarkan Surat Kuasa Khusus tanggal 29 September 2024, selanjutnya di sebut sebagai **Penggugat;**

Lawan

PT RMK ENERGY Tbk., Perseroan, berkedudukan di Wisma RMK Lt.2, Jl. Puri Kencana Blok M4 No. 1, Kelurahan Kembangan Selatan, Kecamatan Kembangan, Jakarta Barat, dengan alamat site di Dusun VII Desa Tanjung Baru, Kecamatan Muara Belida, Kabupaten Muara Enim, Provinsi Sumatera Selatan, dalam hal ini diwakili oleh William Saputra selaku Direktur PT RMK Energy Tbk., yang memberikan kuasa kepada James Simanjuntak, S.H., M.H., dan kawan-kawan., Advokat dan Konsultan pada Kantor *JSR Law Office Advocates & Legal Consultants* yang beralamat di Rukan Gading Bukit Indah Blok SA-15, Lt. 3, Jl. Bukit Gading Raya, Kelapa Gading Barat, Jakarta Utara, dengan alamat e-mail: jamesimanjuntak21@gmail.com, berdasarkan Surat Kuasa Khusus tanggal 03 Desember 2024, selanjutnya disebut sebagai **Tergugat;**

Pengadilan Hubungan Industrial tersebut;

Halaman 1 dari 52 Putusan PHI Nomor 98/Pdt.Sus-PHI/2024/PN Plg

Disclaimer

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



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

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 tanggal 19 November 2024 yang dilampiri anjuran atau risalah penyelesaian, yang diterima dan didaftarkan melalui aplikasi Ecourt di Kepaniteraan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Palembang Kelas 1A Khusus pada tanggal 20 November 2024 dalam Register Nomor 98/Pdt.Sus-PHI/2024/PN Plg, telah mengajukan gugatan sebagai berikut :

1. Bahwa Penggugat adalah Pekerja/Buruh di PT. RMK Energy Tbk. Yang bergerak dibidang jasa logistik batubara dan pertambangan batubara.

Jabatan terakhir Penggugat adalah Unloading Supervisor yang bertugas mengawasi bongkaran Batubara dari kereta api ke Unit DT dan hasil kerjaan dilaporkan ke KAI. maka sangat jelas pekerjaan tersebut bersifat terus menerus;

2. Bahwa upah yang diterima Penggugat setiap bulan dengan jabatan Unloading Supervisor rata-rata lebih dari Rp.13.000.000 (tiga belas juta rupiah) dengan rincian terdiri dari;

- Gaji Pokok (bersifat tetap tidak dipengaruhi kehadiran)
- Tunjangan Jabatan (bersifat tetap tidak dipengaruhi kehadiran)
- Tunjangan Site (bersifat tetap tidak dipengaruhi kehadiran)
- Tunjangan Kehadiran (berdasarkan kehadiran/berubah-ubah)
- Tunjangan Makan (berdasarkan kehadiran/berubah-ubah)

Terhadap rincian upah tersebut yang bersifat tetap dan tidak dipengaruhi oleh kehadiran kerja adalah;

- Gaji Pokok Rp. 8.426.250
- Tunjangan Jabatan Rp. 1.650.000
- Tunjangan Site Rp.1.500.000

Total Upah yang diterima Gaji Pokok dan Tunjangan yang bersifat tetap setiap bulan Rp. 11.576.250. (sebelas juta lima ratus tujuh puluh enam ribu dua ratus lima puluh rupiah);

3. Bahwa Tergugat menyampaikan pemutusan Hubungan Kerja kepada Penggugat karna alasan Penggugat End contract/habis Kontrak.

Dan sejak diberikannya surat keterangan kerja Penggugat tidak lagi dipekerjakan dan tidak lagi diberikan Upah serta tidak diberikan Uang

Halaman 2 dari 52 Putusan PHI Nomor 98/Pdt.Sus-PHI/2024/PN Plg



Pesangon dan hak-hak lainnya sebagaimana ketentuan undang-undang yang berlaku;

4. Bahwa sebagaimana surat keterangan kerja No.0396/SKK/RMKE-ME//2025 yang diberikan oleh Tergugat sudah sangat jelas Penggugat Mulai kerja sejak 1 Agustus 2018 s/d 12 Januari 2024 (5 tahun 5 bulan);

5. Bahwa Hubungan Kerja Penggugat dengan Tergugat dibuat atas Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) yang dibuat ada yang per 3 (tiga) bulan dan ada per 6 (enam) secara terus menerus dari 1 Agustus 2018 s/d 12 Januari 2024 (5 tahun 5 bulan) dan surat kontrak kerja tidak diberikan oleh Tergugat.

Bahwa PKWT tersebut bertentangan dengan UU Nomor 13 tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan Pasal 59 yang saat ini telah diubah dalam Undang-Undang Nomor 6 tahun 2023 Tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja Menjadi Undang-Undang.

Sehingga pasal 59 berbunyi sebagai berikut

(1), Perjanjian kerja untuk waktu tertentu hanya dapat dibuat untuk pekerjaan tertentu yang menurut jenis dan sifat atau kegiatan pekerjaannya akan selesai dalam waktu tertentu, yaitu sebagai berikut:

- a. Pekerjaan yang sekali selesai atau yang sementara sifatnya;
- b. Pekerjaan yang diperkirakan penyelesaiannya dalam waktu tidak terlalu lama
- c. Pekerjaan yang bersifat musiman;
- d. Pekerjaan yang berhubungan dengan produk baru, kegiatan baru, atau produk tambahan yang masih dalam percobaan atau penjajakan.

(2), Perjanjian kerja untuk waktu tertentu tidak dapat diadakan untuk pekerjaan yang bersifat tetap.

(3), Perjanjian Kerja untuk waktu tertentu yang tidak memenuhi ketentuan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dan Ayat (2) demi hukum menjadi perjanjian kerja waktu tidak tertentu.

(4), Ketentuan lebih lanjut mengenai jenis dan sifat atau kegiatan pekerjaan, jangka waktu, dan batas waktu perpanjangan perjanjian kerja waktu tertentu diatur dalam Peraturan Pemerintah.

Bahwa PKWT tersebut juga bertentangan dengan Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 Tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya,

Halaman 3 dari 52 Putusan PHI Nomor 98/Pdt.Sus-PHI/2024/PN Plg



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja, Yaitu dalam Bagian kedua tentang pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu;

Pasal 4

- (1) PKWT didasarkan atas:
 - a. Jangka Waktu; atau
 - b. Selesaiannya suatu pekerjaan tertentu
- (2) PKWT tidak dapat diadakan untuk pekerjaan yang bersifat tetap.

Pasal 5

- (1) PKWT berdasarkan jangka waktu sebagaimana dimaksud dalam pasal 4 ayat (1) huruf a dibuat untuk pekerjaan tertentu yaitu:
 - a. Pekerjaan yang diperkirakan penyelesaiannya dalam waktu yang tidak terlalu lama;
 - b. Pekerjaan yang bersifat musiman; atau
 - c. Pekerjaan yang berhubungan dengan produk baru, kegiatan baru, atau produk tambahan yang masih dalam percobaan atau penjajakan

Pasal 6

Pekerjaan yang diperkirakan penyelesaiannya dalam waktu yang tidak terlalu lama sebagaimana dimaksud dalam pasal 5 ayat (1) huruf a dilaksanakan paling lama 5 (lima) tahun.

Pasal 8

- (1) PKWT berdasarkan jangka waktu sebagaimana dimaksud pasal 5 ayat (1) dapat dibuat untuk paling lama 5 (lima) tahun.
- (2) Dalam hal jangka waktu PKWT sebagaimana dimaksud pada ayat (1) akan berakhir dan pekerjaan yang dilaksanakan belum selesai maka dapat dilakukan perpanjangan PKWT dengan jangka waktu sesuai kesepakatan antara pengusaha dengan pekerja /buruh, dengan ketentuan jangka waktu keseluruhan PKWT beserta perpanjangannya tidak lebih dari 5(lima) tahun.
- (3) Masa kerja Pekerja/Buruh dalam hal perpanjangan jangka waktu PKWT sebagaimana dimaksud pada ayat (2) tetap dihitung sejak terjadinya Hubungan Kerja Berdasarkan PKWT

Dari penjelasan Undang-Undang dan Peraturan diatas sudah sangat jelas bahwa PKWT Penggugat dengan Tergugat bertentangan dengan aturan hukum yang berlaku.

Maka hubungan kerja Penggugat dengan Tergugat sejak Mulai bekerja berubah dari Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) Menjadi Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT);

Halaman 4 dari 52 Putusan PHI Nomor 98/Pdt.Sus-PHI/2024/PN Plg

Disclaimer

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



6. Bahwa atas Pemutusan Hubungan Kerja Penggugat telah meminta kepada Kepala Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Muara Enim melalui mediator untuk memediasi guna mendapatkan penyelesaiannya, hal mana telah dikeluarkan surat anjuran kepada para pihak dengan nomor : 500.15.15.2/867/Disnakertrans-4/2024 tertanggal 20 Agustus 2024, bahwa terhadap anjuran tersebut belum ada pembayaran sebagaimana isi anjuran sehingga penggugat melanjutkan ke Pengadilan Hubungan Industrial Pada Pengadilan Negeri Palembang Kelas I A Khusus;

7. Bahwa patut menurut hukum jika Majelis Hakim Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Palembang Kelas I A khusus menyatakan hubungan Kerja antara Penggugat dengan Tergugat dari Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) demi hukum beralih menjadi hubungan kerja Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT) Sejak 1 Agustus 2018;

8. Bahwa patut menurut hukum jika Majelis Hakim Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Palembang kelas I A Khusus menyatakan Pemutusan Hubungan Kerja yang dilakukan oleh Tergugat terhadap Penggugat dengan alasan habis kontrak adalah Pemutusan Hubungan Kerja Secara sepihak;

9. Bahwa dikarenakan belum adanya penetapan dari lembaga Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial maka patut menurut hukum jika Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Palembang Kelas I A Khusus menyatakan hubungan kerja antara Penggugat dengan Tergugat putus dan berakhir sejak 12 Januari 2024;

10. Bahwa patut dan layak menurut hukum jika Majelis Hakim Pengadilan Hubungan Industrial Pada Pengadilan Negeri Palembang menghukum Tergugat untuk membayar kepada Penggugat uang pesangon dan uang penghargaan masa kerja dan uang pengantian hak sebesar ketentuan Pasal 40 Peraturan Pemerintah Nomor 35 tahun 2021 tentang perjanjian kerja waktu tertentu, alih daya, Waktu kerja dan waktu istirahat dan Pemutusan Hubungan Kerja.

Yaitu dengan perincian sebagai berikut:

Mulai Kerja : 1 Agustus 2018 s.d 12 Januari 2024 (5 tahun 5 Bulan)

Upah : Rp. 11.576.250

-Uang Pesangon = 6 x Rp. 11.576.250 = Rp. 69.576.250

-Uang Penghargaan masa kerja =

2 x Rp. 11.576.250 = Rp. 23.152.500 +

Halaman 5 dari 52 Putusan PHI Nomor 98/Pdt.Sus-PHI/2024/PN Plg



Total = Rp. 92.610.000

Terbilang = (Sembilan puluh dua juta enam ratus sepuluh ribu rupiah)

11. Bahwa oleh karena tindakan PHK sepihak terhadap Penggugat mengakibatkan Penggugat tidak dapat bekerja seperti biasanya, maka mengacu pada Putusan Mahkamah Konstitusi No. 37/PUU-IX/2011 tentang upah proses, patut dan layak menurut hukum jika Pengadilan Hubungan Industrial Pada Pengadilan Negeri Palembang Kelas 1A Khusus menghukum Tergugat membayar upah Proses selama Penyelesaian Perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja kepada Penggugat;

Dan dikarenakan Perubahan status Hubungan Kerja dari PKWT Menjadi PKWTT, maka cukup adil apabila Tergugat dihukum membayar Upah selama Proses kepada Penggugat sebanyak 3(tiga) Bulan upah = Rp.11.576.250 x 3 = Rp.34.728.750 (tiga puluh empat juta tujuh ratus dua puluh delapan ribu tujuh ratus lima puluh rupiah);

12. Bahwa dikarenakan gugatan dibawah Rp.150.000.000 (seratus lima puluh juta) patut dan layak jika Majelis Hakim membebankan biaya yang timbul dalam perkara a quo kepada Negara;

Berdasarkan uraian tersebut diatas Penggugat dengan hormat memohon kepada Ketua Pengadilan Hubungan Industrial Pada Pengadilan Negeri Palembang Kelas 1A Khusus, berkenan memanggil Para pihak untuk duduk bersidang dalam suatu ruang sidang yang telah ditentukan dan mengambil putusan yang amarnya sebagai berikut:

MENGADILI :

1. Mengabulkan gugatan Penggugat untuk seluruhnya;
2. Menyatakan hubungan kerja antara Penggugat dengan Tergugat dari Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) demi hukum beralih menjadi Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT) sejak mulai kerja 1 Agustus 2018;
3. Menyatakan Pemutusan Hubungan Kerja yang dilakukan oleh Tergugat terhadap Penggugat dengan alasan habis kontrak adalah Pemutusan Hubungan Kerja secara sepihak;
4. Menyatakan hubungan kerja antara Penggugat dengan Tergugat putus dan berakhir sejak 12 Januari 2024;
5. Menghukum Tergugat untuk membayar kepada Penggugat uang pesangon dan uang penghargaan masa kerja dengan perincian sebagai berikut:

Mulai Kerja : 1 Agustus 2018 s.d 12 Januari 2024 (5 tahun 5 Bulan)

Halaman 6 dari 52 Putusan PHI Nomor 98/Pdt.Sus-PHI/2024/PN Plg



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Upah : Rp. 11.576.250

-Uang Pesangon = 6 x Rp. 11.576.250 = Rp. 69.576.250

-Uang Penghargaan masa kerja =

2 x Rp. 11.576.250 = Rp. 23.152.500 +

Total = Rp. 92.610.000

Terbilang = (Sembilan puluh dua juta enam ratus sepuluh ribu rupiah);

6. Menghukum Tergugat untuk membayar upah Proses kepada Penggugat sebanyak 3 (tiga) Bulan upah = Rp.11.576.250 x 3 = Rp.34.728.750 (tiga puluh empat juta tujuh ratus dua puluh delapan ribu tujuh ratus lima puluh rupiah);

7. Membebankan biaya yang timbul dalam perkara a quo kepada Negara;

Atau apabila Majelis Hakim yang mengadili dan memeriksa perkara ini berpendapat lain 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 Majelis Hakim telah mengupayakan perdamaian diantara para pihak ;

Menimbang, bahwa oleh karena upaya perdamaian tidak berhasil, pemeriksaan perkara dilanjutkan dengan pembacaan surat gugatan yang isinya tetap dipertahankan oleh Penggugat;

Menimbang, bahwa selanjutnya pemeriksaan perkara dilanjutkan dengan melaksanakan persidangan secara elektronik;

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

DALAM EKSEPSI

A. EKSEPSI SURAT KUASA KHUSUS PENGGUGAT TIDAK SAH

1) Bahwa Surat Kuasa Penggugat tidak memenuhi syarat formil sebuah Surat Kuasa Khusus sebagaimana ditentukan dan diatur dalam ketentuan Pasal 1795 KUHPerdara jo. Pasal 123 HIR Jo. Surat Ederan Mahkamah Agung Nomor 6 tahun 1994 Jo. Putusan Mahkamah Agung Jo. Pasal 2 dan Pasal 57 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 Jo. Pendapat ahli hukum yang diuraikan berikut ini :

a. Pasal 1795 KUHPerdara, menyatakan bahwa:

"Pemberian kuasa dapat dilakukan secara khusus, yaitu hanya mengenai satu kepentingan tertentu atau lebih, atau secara umum, yaitu meliputi segala kepentingan pemberi kuasa";

b. Pasal 123 ayat (1) HIR, menyatakan bahwa:

Halaman 7 dari 52 Putusan PHI Nomor 98/Pdt.Sus-PHI/2024/PN Plg



1. Kedua belah pihak, kalau mau, masing-masing boleh dibantu atau diwakili oleh seorang yang harus dikuasakannya untuk itu dengan surat kuasa khusus, kecuali pemberi kuasa itu sendiri hadir. Penggugat dapat juga memberi kuasa itu dalam surat permintaan yang ditandatanganinya dan diajukan menurut Pasal 118 ayat (1) atau pada tuntutan yang dikemukakan dengan lisan menurut Pasal 120; dan dalam hal terakhir ini, itu harus disebutkan dalam catatan tentang tuntutan itu;

c. Surat Edaran Mahkamah Agung Nomor 6 tahun 1994, menyatakan bahwa:

“Surat kuasa harus bersifat khusus dan menurut Undang-Undang harus dicantumkan dengan jelas bahwa surat kuasa itu hanya dipergunakan untuk keperluan tertentu, misalnya:

a. *Dalam perkara perdata harus dengan jelas disebut antara A sebagai Penggugat dan B sebagai Tergugat, misalnya dalam perkara waris atau hutang piutang tertentu dan sebagainya;*

b. *Dalam perkara pidana harus dengan jelas menyebut pasal-pasal KUHP yang didakwakan kepada terdakwa yang ditunjuk dengan lengkap;*

Apabila dalam surat kuasa khusus tersebut telah disebutkan bahwa kuasa tersebut mencakup pula pemeriksaan dalam tingkat banding dan kasasi, maka surat kuasa khusus tersebut tetap sah berlaku hingga pemeriksaan dalam kasasi, tanpa diperlukan suatu surat khusus yang baru”;

d. Putusan Mahkamah Agung R.I. No.354/K/Pdt/1984 tanggal 30 Desember 1985 dan Putusan PT. Bandung No.149/1972 (himpunan yurisprudensi hukum dagang di Indonesia, hlm.187)

e. Pasal 2 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (Selanjutnya disebut UU PPHI), menyebutkan:

“Jenis Perselisihan Hubungan Industrial meliputi :

a. *Perselisihan hak;*

b. *Perselisihan kepentingan*

c. *Perselisihan pemutusan hubungan kerja dan*

d. *Perselisihan antar serikat pekerja / serikat buruh hanya dalam satu perusahaan”*



f. Pendapat ahli hukum, M. Yahya Harahap, S.H., dalam buku *"Hukum Acara Perdata tentang Gugatan, Persidangan, Penyitaan, Pembuktian dan Putusan Pengadilan, Sinar Grafika: Jakarta, 2006, hal 15"* menyatakan bahwa syarat kuasa khusus yang sah adalah:

1. Menyebutkan dengan jelas dan spesifik surat kuasa, untuk berperan di pengadilan;
2. Menyebut kompetensi relatif;
3. Menyebut identitas dan kedudukan para pihak; dan;
4. Menyebut secara ringkas dan konkret pokok dan sangketa yang diperkirakan;

syarat dalam surat kuasa khusus tersebut bersifat KUMULATIF, yang berarti bahwa tidak terpenuhinya salah satu syarat menyebabkan surat kuasa khusus tersebut CACAT FORMIL;

2) Bahwa hukum acara yang berlaku di Pengadilan Hubungan Industrial (PHI) adalah hukum acara perdata umum kecuali yang diatur secara khusus sebagaimana dinyatakan dalam Pasal 57 UU PPHI, sehingga terhadap hal-hal yang tidak diatur dalam UU PPHI, maka yang berlaku adalah hukum acara perdata umum;

Bahwa tentang pengertian dan syarat-syarat Surat Kuasa Khusus yang dapat dipergunakan untuk menjalankan perkara di Pengadilan termasuk Pengadilan Hubungan Industrial telah diatur dan ditentukan dalam Surat Edaran Mahkamah Agung Nomor 6 Tahun 1994 Jo. 123 HIR Jo. Pasal 1795 KUHPerdata

Bahwa setelah Tergugat mencermati surat kuasa Penggugat tanggal 29 September 2024 ternyata Surat Kuasa Penggugat tidak memenuhi syarat formil suatu surat kuasa khusus sebagaimana yang diatur dalam ketentuan-ketentuan yang tersebut di atas karena Surat Kuasa tidak menyebutkan secara spesifik jenis perselisihan, melainkan menyebutkan 2 (dua) jenis perselisihan yaitu Perselisihan PHK dan Perselisihan Hak;

Bahwa oleh karena surat kuasa Penggugat tidak spesifik tentang jenis perselisihan melainkan mencampuradukan jenis Perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja dengan Perselisihan Hak maka Surat Kuasa Penggugat dikualifikasi sebagai Surat Kuasa yang cacat formil. Dengan demikian gugatan yang diajukan berdasarkan Surat Kuasa yang cacat formil merupakan gugatan yang mengandung cacat formil

Halaman 9 dari 52 Putusan PHI Nomor 98/Pdt.Sus-PHI/2024/PN Plg



juga sehingga gugatan harus dinyatakan tidak dapat diterima (*Niet Ontvankelijk Verklaard*);

B. EKSEPSI GUGATAN TIDAK JELAS/KABUR (*EXCEPTIE OBSCUUR LIBEL*)

1) Bahwa berdasarkan asas *process doelmatigheid* (demi kepentingan beracara) maka suatu gugatan harus dirumuskan secara jelas dan terang mengenai dasar hukum, dasar fakta dalam posita (*fundamentum petendi*) dan objek sengketa sebagaimana ketentuan dan sumber hukum berikut:

a. Pasal 118 ayat (1), Pasal 120, Pasal 121 *HIR* dan Pasal 8 *Rv*;

b. Putusan Mahkamah Agung Nomor 67 K/SIP/1975 tanggal 13 Mei 1975 dan Yurisprudensi Mahkamah Agung Nomor 1075 K/SIP/1982 tanggal 8 Desember 1982 yang kaidah hukumnya berbunyi "*Karena petitum bertentangan dengan posita gugatan, gugatan tidak dapat diterima*"

c. Pendapat ahli hukum, M. Yahya Harahap, S.H. dalam bukunya "*Hukum Acara Perdata Tentang Gugatan, Persidangan, Penyitaan, Pembuktian dan Putusan Pengadilan*" halaman 21 menyatakan:

"*Fundamentum petendi yang dianggap lengkap memenuhi syarat, memuat dua unsur:*

1. Dasar Hukum (*Rechtelijke Grond*)

Memuat penegasan atau penjelasan mengenai hubungan hukum antara:

- Penggugat dengan materi dan atau objek yang disengketakan, dan
- Antara penggugat dengan Tergugat berkaitan dengan materi atau objek sengketa;

2. Dasar Fakta (*Feitelijke Grond*)

Memuat penjelasan pernyataan mengenai:

- Fakta atau peristiwa yang berkaitan langsung dengan atau di sekitar hubungan hukum, yang terjadi antara penggugat dengan materi atau objek perkara maupun dengan pihak Tergugat;



- Atau penjelasan fakta-fakta yang langsung berkaitan dengan dasar hukum atau hubungan hukum yang didalilkan penggugat;

Berdasarkan penjelasan di atas, posita yang dianggap terhindar dari cacat obscur libel adalah surat gugatan yang jelas sekaligus memuat penjelasan dan penegasan mengenai dasar hukum (*rechtelijke grond*) dan dasar fakta atau peristiwa (*feitelijke Grond*);

d. Kemudian M. Yahya Harahap menegaskan dalam bukunya “*Hukum Acara Perdata Tentang Gugatan, Persidangan, Penyitaan, Pembuktian dan Putusan Pengadilan*” pada halaman 65 yang berbunyi :

“Petitum mesti bersesuaian dengan dasar hukum dan fakta-fakta yang dikemukakan dalam posita, tidak boleh terjadi saling bertentangan atau kontroversi diantaranya. Apabila terjadi saling bertentangan, mengakibatkan gugatan mengandung cacat formil sehingga gugatan dianggap kabur (obscur libel)”;

2) Bahwa setelah Tergugat membaca dan mencermati surat gugatan Penggugat, ternyata dapat dilihat secara jelas bahwa surat gugatan Penggugat tidak memenuhi syarat formil suatu surat gugatan yang baik dan benar sehingga gugatan harus dinyatakan tidak dapat diterima;

Adapun alasan surat gugatan Penggugat tidak memenuhi syarat formil adalah karena terdapat ketidaksesuaian antara dasar hukum dengan fakta-fakta yang dikemukakan dalam posita dan terdapat saling bertentangan antar posita dan pertentangan antara posita dengan petitum, sebagaimana diuraikan di bawah ini:

- a. Dasar hukum gugatan tidak jelas dan tidak sesuai dengan fakta-fakta yang dikemukakan dalam posita;

Bahwa Penggugat secara tegas mendasari gugatannya dengan judul Gugatan Pemutusan Hubungan Kerja namun dalam posita gugatan angka 3 dan angka 5 Penggugat menegaskan dan mengakui bahwa hubungan kerja antara Penggugat dengan Tergugat dibuat atas dasar Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) dan PKWT telah berakhir karena alasan habis kontrak.



Bahwa dasar hukum tentang Pemutusan Hubungan Kerja (selanjutnya disebut PHK) dan dasar hukum tentang berakhirnya Perjanjian kerja adalah 2 (dua) dasar hukum yang berbeda, namun dalam gugatan *a quo* Penggugat mencampuradukkan 2 (dua) dasar hukum tersebut yang mengakibatkan gugatan menjadi tidak jelas/terang (*obscur libel*);

Bahwa dasar hukum tentang PHK atau jenis-jenis PHK diatur dalam Pasal 154A Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 Tentang Cipta Kerja Menjadi Undang-Undang (selanjutnya disebut UU Cipta Kerja) sedangkan dasar hukum tentang berakhirnya Perjanjian kerja diatur dalam Pasal 61 ayat (1) UU Cipta Kerja.

Berdasarkan uraian tersebut, maka sangat jelas adanya perbedaan dasar hukum antara PHK dengan berakhirnya perjanjian kerja. Dengan demikian maka terbukti surat gugatan Penggugat mengandung ketidaksesuaian antara dasar hukum dengan fakta-fakta yang diuraikan dalam posita, yang mengakibatkan gugatan menjadi cacat formil dan oleh karenanya gugatan harus dinyatakan tidak dapat diterima (*Niet Ontvankelijk Verklaard*);

b. Pertentangan antara posita dengan petitum

Bahwa dalam petitum angka 3 Penggugat meminta menyatakan PHK yang dilakukan Tergugat terhadap Penggugat dengan alasan habis kontrak adalah PHK secara sepihak namun dalam positanya angka 3 Penggugat mengakui bahwa perjanjian kerja antara Penggugat dengan Tergugat berakhir karena alasan end contract/habis kontrak.

Selanjutnya dalam petitumnya angka 4 Penggugat meminta menyatakan hubungan kerja antara Penggugat dengan Tergugat putus dan berakhir sejak 12 Januari 2024 namun dalam positanya angka 4 Penggugat mengakui hubungan kerja antara Penggugat dengan Tergugat dibuat atas Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) sampai 12 Januari 2024. Dan kemudian dalam posita angka 9 Penggugat menyatakan belum ada penetapan dari lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial;



Bahwa berdasarkan petitum dan posita tersebut di atas terbukti adanya ketidaksesuaian atau saling bertentangan antara petitum dengan posita karena alasan dan dasar hukum sebagai berikut:

- Penggugat mencampuradukkan ketentuan hukum tentang PHK dengan ketentuan tentang berakhirnya perjanjian kerja, sebagaimana telah Tergugat uraikan dalam huruf a di atas;
- Tidak jelas dan membingungkan surat gugatan Penggugat karena satu sisi mengakui hubungan kerja antara Penggugat dengan Tergugat berdasarkan PKWT yang telah berakhir sejak tanggal 12 Januari 2024 namun disisi lain Penggugat dalam petitumnya meminta agar dinyatakan putus hubungan kerja sejak tanggal yang sama dengan tanggal berakhirnya PKWT;
- Tidak jelas dan membingungkan surat gugatan Penggugat karena Penggugat mendalilkan berakhirnya PKWT belum ada penetapan dari Lembaga Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, padahal berdasarkan pasal 151A UU Cipta Kerja disebutkan bahwa berakhirnya perjanjian kerja tidak perlu dilakukan pemberitahuan oleh pengusaha sehingga tidak memerlukan penetapan dari Lembaga penyelesaian hubungan industrial;

Berdasarkan uraian dan dasar hukum tersebut di atas, sangat jelas dan nyata bahwa surat gugatan Penggugat mengandung ketidakjelasan/ketidaksesuaian/pertentangan antara posita dengan petitum yang mengakibatkan gugatan menjadi cacat formil. Oleh karenanya patut apabila gugatan dinyatakan tidak dapat diterima (*Niet Ontvankelijk Verklaard*);

C. EKSEPSI GUGATAN PREMATURE

C.1. GUGATAN PENGGUGAT PREMATURE KARENA BELUM PERNAH DILAKUKAN PERUNDINGAN BIPARTIT DAN MEDIASI

- 1) Bahwa gugatan Penggugat premature karena Penggugat dan Tergugat sebelumnya tidak pernah melaksanakan perundingan bipartit dan mediasi;
- 2) Bahwa seandainya pun (*quod non*) berakhirnya jangka waktu kerja merupakan jenis pemutusan hubungan kerja, maka berdasarkan Pasal 1 angka 10 Jo Pasal 3 Jo Pasal 6 UU Nomor 2 tahun 2004 tentang PPHI, proses penyelesaian perselisihan hubungan industrial wajib

Halaman 13 dari 52 Putusan PHI Nomor 98/Pdt.Sus-PHI/2024/PN Plg



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

dimulai dengan perundingan bipartite antara Penggugat dengan Tergugat sebagaimana diatur dalam UU PPHI berikut:

Pasal 1 angka 10

Perundingan bipartit adalah perundingan antara pekerja/ buruh atau serikat pekerja/serikat buruh dengan pengusaha untuk menyelesaikan perselisihan hubungan industrial.

Pasal 3

- (1). Perselisihan hubungan industrial wajib diupayakan penyelesaiannya terlebih dahulu melalui perundingan bipartit secara musyawarah untuk mencapai mufakat.*
- (2). Penyelesaian perselisihan melalui bipartit sebagaimana dimaksud dalam ayat (1), harus diselesaikan paling lama 30 (tiga puluh) hari kerja sejak tanggal dimulainya perundingan.*
- (3). Apabila dalam jangka waktu 30 (tiga puluh) hari sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) salah satu pihak menolak untuk berunding atau telah dilakukan perundingan tetapi tidak mencapai kesepakatan, maka perundingan bipartit dianggap gagal.*

Pasal 6

- (1) Setiap perundingan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 3 harus dibuat risalah yang ditandatangani oleh para pihak.*
- (2) Risalah perundingan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) sekurang-kurangnya memuat :
 - a. nama lengkap dan alamat para pihak;*
 - b. tanggal dan tempat perundingan;*
 - c. pokok masalah atau alasan perselisihan;*
 - d. pendapat para pihak;*
 - e. kesimpulan atau hasil perundingan; dan*
 - f. tanggal serta tanda tangan para pihak yang melakukan perundingan.**

PENJELASAN UMUM UU PPHI

Penyelesaian perselisihan yang terbaik adalah penyelesaian oleh para pihak yang berselisih sehingga dapat diperoleh hasil yang menguntungkan kedua belah pihak. Penyelesaian bipartit ini dilakukan melalui musyawarah mufakat oleh para pihak tanpa dicampuri oleh pihak manapun.

Namun faktanya tidak pernah dilakukan perundingan bipartit antara Penggugat dengan Tergugat hingga saat ini.

Halaman 14 dari 52 Putusan PHI Nomor 98/Pdt.Sus-PHI/2024/PN Plg

Disclaimer

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



3) Bahwa faktanya Tergugat juga belum pernah menerima surat anjuran dari mediator pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Muara Enim namun Tergugat pernah menerima surat yang dikirimkan melalui POS berupa Risalah Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (Risalah Anjuran) yang isinya pada angka II tertulis:

"II. Pendapat Pihak PT. RMK Energy Tbk

Pihak Perusahaan pada mediasi pertama tidak hadir dan pada mediasi kedua dihadiri perwakilan dari Perusahaan site di kecamatan gunung megang yang tidak mengetahui pokok permasalahan dan tidak mempunyai kewenangan memberikan Keputusan"

Bahwa keterangan mengenai "Pendapat Pihak PT. RMK Energy Tbk" di atas sangatlah janggal karena tidak sesuai dengan ketentuan Pasal 6 ayat (2) Jo Pasal 13 ayat (2) Jo Pasal 83 UU PPHI yang menyebutkan:

Pasal 6 ayat (2) UU PPHI

Risalah perundingan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) sekurang-kurangnya memuat:

- a. *nama lengkap dan alamat para pihak;*
- b. *tanggal dan tempat perundingan;*
- c. *pokok masalah atau alasan perselisihan;*
- d. *pendapat para pihak;*
- e. *kesimpulan atau hasil perundingan; dan*
- f. *tanggal serta tanda tangan para pihak yang melakukan perundingan.*

Namun faktanya, risalah anjuran tersebut tidak mencantumkan nama para pihak yang hadir dan tidak ditandatangani oleh para pihak, kecuali hanya tanda tangan dari Mediator.

Pasal 13 ayat (2) huruf a UU PPHI

Dalam hal tidak tercapai kesepakatan penyelesaian perselisihan hubungan industrial melalui mediasi, maka:

- a. *mediator mengeluarkan anjuran tertulis;*

Pasal 83

(1) Pengajuan gugatan yang tidak dilampiri risalah penyelesaian melalui mediasi atau konsiliasi, maka hakim Pengadilan Hubungan Industrial wajib mengembalikan gugatan kepada pengugat



(2) Hakim berkewajiban memeriksa isi gugatan dan bila terdapat kekurangan, hakim meminta penggugat untuk menyempurnakan gugatannya.

4) Berdasarkan fakta-fakta dan dasar hukum tersebut di atas, seandainya pun (*quod non*) berakhirnya jangka waktu perjanjian kerja merupakan jenis perselisihan pemutusan hubungan kerja maka terbukti Penggugat belum melaksanakan mekanisme penyelesaian perselisihan hubungan industrial sesuai dengan ketentuan yang diatur dalam UU PPHI;

5) Oleh karena mekanisme penyelesaian perselisihan hubungan industrial berupa perundingan bipartite dan mediasi belum dilakukan, maka patut dan layak apabila gugatan Penggugat dinyatakan tidak dapat diterima karena diajukan terlalu dini atau *premature*;

C.2. GUGATAN PENGGUGAT PREMATURE KARENA BELUM ADA NOTA PEMERIKSAAN KHUSUS DARI PENGAWAS KETENAGAKERJAAN YANG MENETAPKAN BAHWA PKWT TELAH BERTENTANGAN DENGAN KETENTUAN HUKUM YANG BERLAKU;

1) Bahwa dalam posita gugatan halaman 4 paragraf pertama, Penggugat mendalilkan PKWT Penggugat dengan Tergugat bertentangan dengan aturan hukum yang berlaku maka hubungan kerja antara Penggugat dengan Tergugat berubah dari PKWT menjadi Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT);

Namun setelah Tergugat mencermati surat gugatan Penggugat, ternyata Penggugat tidak pernah menjelaskan tentang adanya nota pemeriksaan khusus dari pengawas ketenagakerjaan setempat yang menetapkan atau menyatakan bahwa PKWT antara Penggugat dengan Tergugat telah bertentangan dengan ketentuan hukum sehingga berubah menjadi PKWTT;

Bahwa berdasarkan Pasal 34 dan 35 Peraturan Menteri tenaga kerja Nomor 1 tahun 2020 tentang perubahan atas Peraturan Menteri ketenagakerjaan Nomor 33 tahun 2016 tentang tata cara pengawasan ketenagakerjaan, terhadap PKWT yang dianggap bertentangan dengan ketentuan Peraturan perundang-undangan harus terlebih dahulu dilakukan pemeriksaan dan atau pengujian oleh pengawas ketenagakerjaan.

Pasal 34 Permenaker 33 tahun 2016



- 1) Pengawas Ketenagakerjaan dapat membuat Nota Pemeriksaan Khusus yang hanya memuat perjanjian kerja waktu tertentu dan/atau penyerahan sebagian pelaksanaan pekerjaan kepada Perusahaan lain.
- 2) Nota Pemeriksaan Khusus sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dibuat berdasarkan pemeriksaan khusus terhadap norma kerja perjanjian kerja waktu tertentu dan/atau penyerahan sebagian pelaksanaan pekerjaan kepada Perusahaan lain.
- 3) Pengawas Ketenagakerjaan yang melakukan pemeriksaan sebagaimana dimaksud pada ayat (2) menyampaikan informasi secara tertulis hasil penanganan kepada Pekerja/Buruh paling lama 7 (tujuh) hari kerja sejak dikeluarkannya Nota Pemeriksaan Khusus.
- 4) Dalam hal Pekerja/Buruh bermaksud meminta pengesahan Nota Pemeriksaan Khusus sebagaimana dimaksud pada ayat (1) ke pengadilan negeri, Pekerja/Buruh dapat mengajukan permohonan tertulis kepada Kepala Dinas Provinsi.

Pasal 135 Permenaker 33 tahun 2016

- (1). Dalam hal Nota Pemeriksaan Khusus yang memuat pelaksanaan penerapan perjanjian kerja waktu tertentu dan/ atau penyerahan sebagian pelaksanaan pekerjaan kepada Perusahaan lain telah mendapatkan pengesahan dari pengadilan negeri setempat, Pengawas Ketenagakerjaan wajib untuk memastikan pelaksanaannya.
- (2). Untuk memastikan pelaksanaan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) Pengawas Ketenagakerjaan dapat melakukan pemanggilan dinas.
- (3). Dalam hal Pengusaha tidak memenuhi hak Pekerja /Buruh sesuai isi Nota Pemeriksaan Khusus, Pengawas Ketenagakerjaan melaporkan kepada Pimpinan Unit Kerja Pengawasan Ketenagakerjaan.

2) Bahwa selanjutnya berdasarkan Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 7/PUU/XII/2014 Frasa “demi hukum” yang sebelumnya diatur dalam Pasal 59 ayat 7 UU Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan saat ini telah diubah dalam UU Nomor 6 tahun 2003 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-

Halaman 17 dari 52 Putusan PHI Nomor 98/Pdt.Sus-PHI/2024/PN Plg



Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja menjadi Undang-Undang diatur dalam Pasal 59 ayat 3, yang berbunyi:

1.1. Frasa "demi hukum" dalam Pasal 59 ayat (7) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 39, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4279) bertentangan dengan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 sepanjang tidak dimaknai "Pekerja/buruh dapat meminta nota pemeriksaan pegawai pengawas ketenagakerjaan kepada Pengadilan Negeri setempat dengan syarat:

1. Telah dilaksanakan perundingan bipartite namun perundingan bipartite tersebut tidak mencapai kesepakatan atau salah satu pihak menolak untuk berunding; dan
2. Telah dilakukan pemeriksaan oleh pegawai pengawas ketenagakerjaan berdasarkan peraturan perundang-undangan",

1.2. Frasa "demi hukum" dalam Pasal 59 ayat (7) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 29, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4279) tidak mempunyai kekuatan hukum mengikat sepanjang tidak dimaknai "Pekerja/buruh dapat meminta pengesahan nota pemeriksaaan pegawai pengawas ketenagakerjaan kepada Pengadilan Negeri setempat dengan syarat:

1. Telah dilaksanakan perundingan bipartite namun perundingan bipartite tersebut tidak mencapai kesepakatan atau salah satu pihal menolak berunding; dan
2. Telah dilakukan pemeriksaan oleh pegawai pengawas ketenagakerjaan berdasarkan peraturan perundang-undangan".

3) Bahwa faktanya dalam posita Penggugat tidak ada dalil yang menjelaskan tentang adanya nota pemeriksaan khusus yang telah mendapat pengesahan dari Pengadilan Negeri setempat sebagaimana Putusa Mahkamah Konstitusi tersebut di atas;



4) Bahwa berdasarkan alasan dan dasar hukum di atas, maka gugatan *a quo* adalah gugatan yang premature karena belum adanya nota pemeriksaan khusus yang telah mendapatkan pengesahan dari Pengadilan Negeri setempat yang menetapkan PKWT antara Penggugat dengan Tergugat bertentangan dengan peraturan perundang-undangan. Oleh karenanya gugatan Penggugat harusnya dinyatakan tidak dapat diterima (*Niet Ontvankelijk Verklaard*);

DALAM POKOK PERKARA

1. Bahwa Tergugat mohon agar hal-hal yang Tergugat sampaikan atau kemukakan di dalam eksepsi di atas dianggap satu kesatuan dan merupakan bagian yang tidak terpisahkan dengan pokok perkara ini;
2. Bahwa Tergugat menolak dengan tegas setiap dan seluruh dalil-dalil yang disampaikan oleh Penggugat dalam gugatannya, kecuali yang telah diakui secara tegas dan nyata oleh Tergugat;
3. Bahwa Tergugat menolak dengan tegas posita gugatan Penggugat pada 1 yang pada pokoknya menyatakan pekerjaan Penggugat bersifat terus menerus;

Adapun alasan-alasannya adalah sebagai berikut:

- a. Bahwa pekerjaan Penggugat bukan merupakan jenis pekerjaan yang bersifat terus menerus karena jenis dan pekerjaan Penggugat merupakan pekerjaan yang akan selesai dalam waktu tertentu atau yang sementara sifatnya atau pekerjaan yang diperkirakan penyelesaiannya dalam waktu yang tidak terlalu lama;
- b. Bahwa terhadap jenis dan pekerjaan yang akan selesai dalam waktu tertentu atau yang sementara sifatnya atau pekerjaan yang diperkirakan penyelesaiannya dalam waktu yang tidak terlalu lama tersebut telah sesuai dengan ketentuan Pasal 59 ayat 1 UU Cipta Kerja, yang berbunyi:

(1) *“Perjanjian kerja waktu tertentu hanya dapat dibuat untuk pekerjaan tertentu yang menurut jenis dan sifat atau kegiatan pekerjaannya akan selesai dalam waktu tertentu, yaitu sebagai berikut:*

- a. *pekerjaan yang sekali selesai atau yang sementara sifatnya;*
- b. *pekerjaan yang diperkirakan penyelesaiannya dalam waktu yang tidak terlalu lama;*
- c. *pekerjaan yang bersifat musiman;*

Halaman 19 dari 52 Putusan PHI Nomor 98/Pdt.Sus-PHI/2024/PN Plg



- d. pekerjaan yang berhubungan dengan produk baru, kegiatan baru, atau produk tambahan yang masih dalam percobaan atau penjajakan; atau
- e. pekerjaan yang jenis dan sifat atau kegiatannya bersifat tidak tetap.

4. Bahwa Tergugat menolak dengan tegas posita gugatan Penggugat pada 2 yang pada pokoknya menyatakan total upah Penggugat setiap bulan sebesar Rp.11.576.250 (*sebelas juta lima ratus tujuh puluh enam ribu dua ratus lima puluh rupiah*);

Bahwa faktanya upah terakhir yang diterima Penggugat adalah sebesar Rp.4.810.400 (*empat juta delapan ratus sepuluh ribu empat ratus rupiah*) yang terdiri dari gaji pokok, tunjangan tetap dan tunjangan tidak tetap;

Bahwa upah yang diberikan Tergugat kepada Penggugat telah sesuai dengan ketentuan Upah Minimum Kabupaten/Kota (UMK) Kabupaten Muara Enim Tahun 2024 sebagaimana tercantum dalam Keputusan Gubernur Sumatera Selatan nomor: 909/KPTS/Disnakertrans/2023 Tentang Upah Minimum Kabupaten Muara Enim Tahun 2024;

5. Bahwa Tergugat menolak dan membantah dalil posita angka 3 Penggugat yang pada pokoknya menyatakan Tergugat tidak memberikan uang pesangon dan hak lainnya ketika habis kontrak;

Bahwa dalil Penggugat tersebut mengada-ada dan bertentangan dengan ketentuan yang berlaku sehingga harus ditolak seluruhnya. Adapun alasan dan dasar hukum adalah sebagai berikut:

a. Penggugat telah mencampurkan dasar hukum tentang PHK dengan dasar hukum tentang berakhirnya perjanjian kerja karena telah berakhirnya jangka waktu perjanjian kerja, sebagaimana diuraikan di bawah ini:

Bahwa Pasal 154A UU Cipta Kerja telah mengatur secara tegas tentang jenis-jenis Pemutusan hubungan kerja, yaitu

Pasal 154A UU Cipta Kerja

(1) "Pemutusan Hubungan Kerja dapat terjadi karena alasan:

- a. Perusahaan melakukan penggabungan, peleburan, pengambilalihan, atau pemisahan Perusahaan dan Pekerja/Buruh tidak bersedia melanjutkan Hubungan Kerja atau Pengusaha tidak bersedia menerima Pekerja/Buruh;



- b. *Perusahaan melakukan efisiensi diikuti dengan Penutupan Perusahaan atau tidak diikuti dengan Penutupan Perusahaan yang disebabkan Perusahaan mengalami kerugian;*
- c. *Perusahaan tutup yang disebabkan karena Perusahaan mengalami kerugian secara terus menerus selama 2 (dua) tahun;*
- d. *Perusahaan tutup yang disebabkan keadaan memaksa (force majeure);*
- e. *Perusahaan dalam keadaan penundaan kewajiban pembayaran utang;*
- f. *Perusahaan pailit;*
- g. *Adanya permohonan Pemutusan Hubungan Kerja yang diajukan oleh Pekerja/Buruh dengan alasan Pengusaha melakukan perbuatan sebagai berikut:*
 - 1. *Menganiaya, menghina secara kasar atau mengancam Pekerja/ Buruh;*
 - 2. *membujuk dan/atau menyuruh Pekerja/Buruh untuk melakukan perbuatan yang bertentangan dengan peraturan perundang-undangan ;*
 - 3. *tidak membayar Upah tepat pada waktu yang telah ditentukan selama 3 (tiga) bulan berturut-turut atau lebih, meskipun Pengusaha membayar Upah secara tepat waktu sesudah itu;*
 - 4. *tidak melakukan kewajiban yang telah dijanjikan kepada Pekerja/ Buruh;*
 - 5. *memerintahkan Pekerja/Buruh untuk melaksanakan pekerjaan di luar yang diperjanjikan; atau*
 - 6. *memberikan pekerjaan yang membahayakan jiwa, keselamatan, kesehatan, dan kesusilaan Pekerja/Buruh sedangkan pekerjaan tersebut tidak dicantumkan pada Perjanjian Kerja;*
- h. *adanya putusan lembaga penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial yang menyatakan Pengusaha tidak melakukan perbuatan sebagaimana dimaksud pada huruf g terhadap permohonan yang diajukan oleh Pekerja/Buruh dan Pengusaha memutuskan untuk melakukan Pemutusan Hubungan Kerja;*



- i. *Pekerja/Buruh* mengundurkan diri atas kemauan sendiri dan harus memenuhi syarat:
 - 1. mengajukan permohonan pengunduran diri secara tertulis selambat-lambatnya 30 (tiga puluh) hari sebelum tanggal mulai pengunduran diri;
 - 2. tidak terikat dalam ikatan dinas; dan
 - 3. tetap melaksanakan kewajibannya sampai tanggal mulai pengunduran diri;
- j. *Pekerja/Buruh* mangkir selama 5 (lima) hari kerja atau lebih berturut-turut tanpa keterangan secara tertulis yang dilengkapi dengan bukti yang sah dan telah dipanggil oleh Pengusaha 2 (dua) kali secara patut dan tertulis;
- k. *Pekerja/Buruh* melakukan pelanggaran ketentuan yang diatur dalam Perjanjian Kerja, Peraturan Perusahaan, atau Perjanjian Kerja Bersama dan sebelumnya telah diberikan surat peringatan pertama, kedua, dan ketiga secara berturut-turut masing-masing berlaku untuk paling lama 6 (enam) bulan kecuali ditetapkan lain dalam Perjanjian Kerja, Peraturan Perusahaan, atau Perjanjian Kerja Bersama;
- l. *Pekerja/Buruh* tidak dapat melakukan pekerjaan selama 6 (enam) bulan akibat ditahan pihak yang berwajib karena diduga melakukan tindak pidana;
- m. *Pekerja/Buruh* mengalami sakit berkepanjangan atau cacat akibat kecelakaan kerja dan tidak dapat melakukan pekerjaannya setelah melampaui batas 12 (dua belas) bulan;
- n. *Pekerja/Buruh* memasuki usia pensiun; atau
- o. *Pekerja/Buruh* meninggal dunia

(2) Selain alasan Pemutusan Hubungan Kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1), dapat ditetapkan alasan Pemutusan Hubungan Kerja lainnya dalam Perjanjian Kerja, Peraturan Perusahaan, atau Perjanjian Kerja Bersama sebagaimana dimaksud dalam Pasal 61 ayat (1).

(3) Ketentuan lebih lanjut mengenai tata cara Pemutusan Hubungan Kerja diatur dalam Peraturan Pemerintah.”

Sedangkan tentang berakhirnya perjanjian kerja juga telah diatur dalam Pasal 61 ayat (1) UU Cipta Kerja yang berbunyi:

“Perjanjian kerja berakhir apabila:

Halaman 22 dari 52 Putusan PHI Nomor 98/Pdt.Sus-PHI/2024/PN Plg



- a. *Pekerja/buruh meninggal dunia;*
- b. *berakhirnya jangka waktu perjanjian kerja;*
- c. *adanya putusan pengadilan dan/atau putusan atau penetapan Lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang telah mempunyai kekuatan hukum tetap; atau*
- d. *adanya keadaan atau kejadian tertentu yang dicantumkan dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama yang dapat menyebabkan berakhirnya hubungan kerja"*

b. Bahwa faktanya tidak pernah terjadi PHK sepihak seperti yang didalilkan Penggugat melainkan yang terjadi adalah perjanjian kerja antara Penggugat dengan Tergugat berakhir karena telah berakhirnya jangka waktu perjanjian sesuai ketentuan Pasal 61 ayat (1) UU Cipta Kerja tersebut di atas.

6. Bahwa Tergugat menolak dan membantah dalil Penggugat pada angka 4 posita gugatan yang pada pokoknya mendalilkan Penggugat mulai kerja sejak 1 Agustus 2018 s/d 12 Januari 2024 (5 tahun 5 bulan) secara terus menerus sebagaimana surat pengalaman kerja No.0396/SKK/RMKE-ME//2025;

Bahwa terkait surat pengalaman kerja yang didalilkan Penggugat tersebut sangat janggal karena tahun diterbitkannya tertulis tahun 2025. Oleh karenanya Penggugat harus membuktikan adanya PKWT yang dilakukan secara terus menerus antara Penggugat dengan Tergugat.

Bahwa faktanya hubungan kerja antara Penggugat dengan Tergugat sebelum berlakunya UU Cipta Kerja pernah terjadi berdasarkan PKWT sebagai berikut :

I. PKWT nomor : 296/PKWT-I/HRGA/RMKE-PL G/VI/2019 sejak tanggal 13 Juni 2019 sampai dengan 12 Juni 2020 dengan durasi 12 bulan;

II. Diperpanjang dengan PKWT nomor : 296/PKWT/HRGA/RMKE-ME/VI/2020 sejak tanggal 13 Juni 2020 sampai dengan 12 September 2020 dengan durasi 3 bulan, namun sebelum berakhirnya PKWT ini Penggugat pada tanggal 01 Agustus 2020 telah mengajukan surat pengunduran diri kepada Tergugat;

Bahwa PKWT antara Penggugat dengan Tergugat tersebut di atas telah sesuai Pasal 56 Jo Pasal 59 ayat (1), ayat (3) dan ayat (4) UU 13 tahun 2003 yang berbunyi:

Pasal 56



(1) Perjanjian kerja dibuat untuk waktu tertentu atau untuk waktu tidak tertentu.

(2) Perjanjian kerja untuk waktu tertentu sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) didasarkan atas :

- a. jangka waktu; atau
- b. selesainya suatu pekerjaan tertentu.

Pasal 59 ayat (1), ayat (3) dan ayat (4)

(1) Perjanjian kerja untuk waktu tertentu hanya dapat dibuat untuk pekerjaan tertentu yang menurut jenis dan sifat atau kegiatan pekerjaannya akan selesai dalam waktu tertentu, yaitu :

- a. pekerjaan yang sekali selesai atau yang sementara sifatnya;
- b. pekerjaan yang diperkirakan penyelesaiannya dalam waktu yang tidak terlalu lama dan paling lama 3 (tiga) tahun;
- c. pekerjaan yang bersifat musiman; atau
- d. pekerjaan yang berhubungan dengan produk baru, kegiatan baru, atau produk tambahan yang masih dalam percobaan atau penjajakan."

(3) Perjanjian kerja untuk waktu tertentu dapat diperpanjang atau diperbaharui.

(4) Perjanjian kerja waktu tertentu yang didasarkan atas jangka waktu tertentu dapat diadakan untuk paling lama 2 (dua) tahun dan hanya boleh diperpanjang 1 (satu) kali untuk jangka waktu paling lama 1 (satu) tahun.

Bahwa selanjutnya hubungan kerja antara Penggugat dengan Tergugat kembali terjadi setelah berlakunya UU Cipta Kerja, yaitu sebagai berikut :

- I. PKWT nomor: 296/ST/PKWT/HRGA/RMKE-ME/III/2021 dari 13 Februari 2021 sampai dengan 12 September 2021 (6 bulan)
- II. PKWT nomor: 296/ST/PKWT/HRGA/RMKE-ME/IX/2021 dari tanggal 13 September 2021 sampai dengan 12 September 2022 (12 bulan)
- III. PKWT nomor: 296/PKWT/HR&GA/RMKE-ME/IX/2022 dari 13 September 2022 sampai dengan 12 Desember 2022 (3 bulan)
- IV. PKWT nomor: 296/PKWT/HR&GA/RMKE-ME/XII/2022 dari 13 Desember 2022 sampai dengan 12 Juni 2023 (6 bulan)
- V. PKWT nomor: 296/PKWT/HR&GA/RMKE-ME/VI/2023 dari 13 Juni 2023 sampai dengan 12 Juli 2023 (1 bulan)

Halaman 24 dari 52 Putusan PHI Nomor 98/Pdt.Sus-PHI/2024/PN Plg



VI. PKWT nomor: 296/PKWT/HR&GA/RMKE-ME/VII/2023 dari 13 Juli 2023 sampai dengan 12 Oktober 2023 (3 bulan)

VII. PKWT nomor: 296/PKWT/HR&GA/RMKE-ME/XI/2023 dari 13 Oktober 2024 sampai dengan 12 Januari 2024 (3 bulan)

Bahwa PKWT antara Penggugat dan Tergugat tersebut di atas juga telah sesuai dengan peraturan perundang-undangan, yaitu Pasal 56 Jo Pasal 59 UU Cipta Kerja dan Pasal 4 Jo Pasal 5 Jo Pasal 6 Jo Pasal 8 Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja (selanjutnya disebut PP 35 Tahun 2021), yang berbunyi :

Pasal 56 UU Cipta Kerja

(1) Perjanjian Kerja dibuat untuk waktu tertentu atau untuk waktu tidak tertentu.

(2) Perjanjian kerja waktu tertentu sebagaimana dimaksud pada ayat (1) didasarkan atas:

- a. Jangka waktu; atau
- b. Selesaiannya suatu pekerjaan tertentu.

(3) Jangka waktu atau selesaiannya suatu pekerjaan tertentu sebagaimana dimaksud pada ayat (2) ditentukan berdasarkan Perjanjian Kerja.

(4) Ketentuan lebih lanjut mengenai perjanjian kerja waktu tertentu berdasarkan jangka waktu atau selesaiannya suatu pekerjaan tertentu diatur dalam Peraturan Pemerintah

Pasal 59 UU Cipta Kerja

(1) Perjanjian kerja waktu tertentu hanya dapat dibuat untuk pekerjaan tertentu yang menurut jenis dan sifat atau kegiatan pekerjaannya akan selesai dalam waktu tertentu, yaitu sebagai berikut:

- a. pekerjaan yang sekali selesai atau yang sementara sifatnya;
- b. pekerjaan yang diperkirakan penyelesaiannya dalam waktu yang tidak terlalu lama;
- c. pekerjaan yang bersifat musiman;
- d. pekerjaan yang berhubungan dengan produk baru, kegiatan baru, atau produk tambahan yang masih dalam percobaan atau penjajakan; atau

Halaman 25 dari 52 Putusan PHI Nomor 98/Pdt.Sus-PHI/2024/PN Plg



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

(2) Perjanjian kerja waktu tertentu tidak dapat diadakan untuk pekerjaan yang bersifat tetap.

(3) Perjanjian kerja waktu tertentu yang tidak memenuhi ketentuan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dan ayat (2) demi hukum menjadi perjanjian kerja waktu tidak tertentu.

(4) Ketentuan lebih lanjut mengenai jenis dan sifat atau kegiatan pekerjaan, jangka waktu, dan batas waktu perpanjangan perjanjian kerja waktu tertentu diatur dalam Peraturan Pemerintah

Pasal 4 PP 35 Tahun 2021

(1) PKWT didasarkan atas:

- a. angka waktu; atau
- b. selesainya suatu pekerjaan tertentu.

(2) PKWT tidak dapat diadakan untuk pekerjaan yang bersifat tetap

Pasal 5 PP 35 Tahun 2021

(1) PKWT berdasarkan jangka waktu sebagaimana dimaksud dalam Pasal 4 ayat (1) huruf a dibuat untuk pekerjaan tertentu yaitu:

- a. pekerjaan yang diperkirakan penyelesaiannya dalam waktu yang tidak terlalu lama;
- b. pekerjaan yang bersifat musiman; atau
- c. pekerjaan yang berhubungan dengan produk baru, kegiatan baru, atau produk tambahan yang masih dalam percobaan atau penajakan.

(2) PKWT berdasarkan selesainya suatu pekerjaan tertentu sebagaimana dimaksud dalam Pasal 4 ayat (1) huruf b dibuat untuk pekerjaan tertentu yaitu:

- a. pekerjaan yang sekali selesai; atau
- b. pekerjaan yang sementara sifatnya.

(3) Selain pekerjaan tertentu sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dan ayat (2), PKWT dapat dilaksanakan terhadap pekerjaan tertentu lainnya yang jenis dan sifat atau kegiatannya bersifat tidak tetap.

Pasal 6 PP 35 Tahun 2021

Pekerjaan yang diperkirakan penyelesaiannya dalam waktu yang tidak terlalu lama sebagaimana dimaksud dalam Pasal 5 ayat (1) huruf a dilaksanakan paling lama 5 (lima) tahun

Halaman 26 dari 52 Putusan PHI Nomor 98/Pdt.Sus-PHI/2024/PN Plg



Pasal 8 PP 35 Tahun 2021

(1) PKWT berdasarkan jangka waktu sebagaimana dimaksud dalam Pasal 5 ayat (1) dapat dibuat untuk paling lama 5 (lima) tahun.

(2) Dalam hal jangka waktu PKWT sebagaimana dimaksud pada ayat (1) akan berakhir dan pekerjaan yang dilaksanakan belum selesai maka dapat dilakukan perpanjangan PKWT dengan jangka waktu sesuai kesepakatan antara Pengusaha dengan Pekerja/Buruh, dengan ketentuan jangka waktu keseluruhan PKWT beserta perpanjangannya tidak lebih dari 5 (lima) tahun.

7. Bahwa Tergugat menolak dan membantah dalil Penggugat pada angka 5 posita gugatan yang pada pokoknya mendalilkan PKWT dibuat per 3 (tiga) bulan dan per 6 (enam) bulan secara terus menerus dari 1 Agustus 2018 s/d 12 Januari 2024 dan surat kontrak kerja tidak diberikan oleh Tergugat; Bahwa tidak benar dalil Penggugat yang menyatakan PKWT yang dibuat per 3 (tiga) bulan dan per 6 (enam) bulan secara terus menerus dari 1 Agustus 2018 s/d 12 Januari 2024, karena faktanya PKWT antara Penggugat dengan Tergugat tidak dibuat secara terus menerus dan terdapat PKWT yang jangka waktunya selama 12 bulan atau 1 tahun, sebagaimana telah Tergugat uraikan pada angka 6 (lima) di atas.

Bahwa Tergugat juga menolak dan membantah dalil Penggugat yang mendalilkan surat kontrak kerja tidak diberikan oleh Tergugat. Faktanya Tergugat telah memberikan 1 (satu) Salinan PKWT kepada Penggugat setiap Penggugat dan Tergugat telah menandatangani PKWT. Lagipula bagaimana mungkin Penggugat dapat mendalilkan adanya PKWT secara terus menerus apabila Penggugat tidak memiliki PKWT tersebut;

8. Bahwa, Tergugat juga menolak dalil Penggugat pada Posita angka 5 paragraf ke-2 (dua) yang menyatakan PKWT antara Penggugat dengan Tergugat bertentangan dengan UU Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang saat ini telah diubah dengan UU Cipta Kerja.

Bahwa dalil Penggugat tersebut tidak berdasar sehingga patut untuk ditolak karena alasan-alasan sebagai berikut:

a. Penggugat tidak pernah menyatakan keberatannya terhadap PKWT yang dibuat antara Penggugat dengan Tergugat, melainkan Penggugat telah setuju dan sepakat terhadap PKWT yang pernah ada, terbukti dengan ditandatanganinya PKWT;



b. Penggugat tidak pernah mengajukan permohonan pengawasan dan pemeriksaan dan/atau pengujian kepada Pengawas Ketenagakerjaan setempat untuk dilakukan pemeriksaan dan/atau pengujian terhadap PKWT antara Penggugat dengan Tergugat;

c. Belum pernah terbit Nota Pemeriksaan khusus dari Pengawas Ketenagakerjaan yang menetapkan PKWT antara Penggugat dengan Tergugat telah bertentangan dengan ketentuan hukum yang berlaku, sebagaimana diatur dalam Pasal 34 Permenaker Nomor 1 Tahun 2020 Tentang Perubahan Atas Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 33 Tahun 2016 Tentang Tata Cara Pengawasan Ketenagakerjaan, yang selengkapnya berbunyi:

Pasal 34 Permenaker

1) Pengawas Ketenagakerjaan dapat membuat Nota Pemeriksaan Khusus yang hanya memuat perjanjian kerja waktu tertentu dan/atau penyerahan sebagian pelaksanaan pekerjaan kepada Perusahaan lain.

2) Nota Pemeriksaan Khusus sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dibuat berdasarkan pemeriksaan khusus terhadap norma kerja perjanjian kerja waktu tertentu dan/atau penyerahan sebagian pelaksanaan pekerjaan kepada Perusahaan lain.

3) Pengawas Ketenagakerjaan yang melakukan pemeriksaan sebagaimana dimaksud pada ayat (2) menyampaikan informasi secara tertulis hasil penanganan kepada Pekerja/Buruh paling lama 7 (tujuh) hari kerja sejak dikeluarkannya Nota Pemeriksaan Khusus.

4) Dalam hal Pekerja/Buruh bermaksud meminta pengesahan Nota Pemeriksaan Khusus sebagaimana dimaksud pada ayat (1) ke pengadilan negeri, Pekerja/Buruh dapat mengajukan permohonan tertulis kepada Kepala Dinas Provinsi.

d. Belum pernah ada Nota Pemeriksaan Khusus yang telah mendapatkan pengesahan dari Pengadilan Negeri setempat sesuai Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 7/PUU/XII/2014, yang selengkapnya berbunyi:

Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 7/PUU/XII/2014

1.1. Frasa "demi hukum" dalam Pasal 59 ayat (7) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 39, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4279)

Halaman 28 dari 52 Putusan PHI Nomor 98/Pdt.Sus-PHI/2024/PN Plg



bertentangan dengan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 sepanjang tidak dimaknai "Pekerja/buruh dapat meminta nota pemeriksaan pegawai pengawas ketenagakerjaan kepada Pengadilan Negeri setempat dengan syarat:

1. Telah dilaksanakan perundingan bipartite namun perundingan bipartite tersebut tidak mencapai kesepakatan atau salah satu pihak menolak untuk berunding; dan

2. Telah dilakukan pemeriksaan oleh pegawai pengawas ketenagakerjaan berdasarkan peraturan perundang-undangan",

1.2. *Frasa "demi hukum" dalam Pasal 59 ayat (7) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 29, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4279) tidak mempunyai kekuatan hukum mengikat sepanjang tidak dimaknai "Pekerja/buruh dapat meminta pengesahan nota pemeriksaan pegawai pengawas ketenagakerjaan kepada Pengadilan Negeri setempat dengan syarat:*

1. Telah dilaksanakan perundingan bipartite namun perundingan bipartite tersebut tidak mencapai kesepakatan atau salah satu pihak menolak berunding; dan

2. Telah dilakukan pemeriksaan oleh pegawai pengawas ketenagakerjaan berdasarkan peraturan perundang-undangan".

9. Bahwa Tergugat menolak dan membantah dalil Penggugat pada angka 6 posita gugatan yang pada pokoknya mendalilkan "atas pemutusan hubungan kerja Penggugat telah meminta Kepala Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Muara Enim melalui untuk memediasi, halmana telah dikeluarkan surat anjuran nomor: 500.15.15.2/867/Disnakertrans-4/2024 tertanggal 20 Agustus 2024 dan terhadap anjuran tersebut belum ada pembayaran".

Bahwa dalil Penggugat tersebut sangat memaksakan dan bertentangan dengan fakta yang sebenarnya sehingga patut untuk ditolak karena alasan-alasan sebagai berikut:

a. Seandainya pun (*quod non*) berakhirnya jangka waktu kerja merupakan jenis pemutusan hubungan kerja, maka berdasarkan Pasal 1 angka 10 Jo Pasal 3 Jo Pasal 6 UU Nomor 2 tahun 2004 tentang PPHI, proses penyelesaian perselisihan hubungan industrial wajib dimulai

Halaman 29 dari 52 Putusan PHI Nomor 98/Pdt.Sus-PHI/2024/PN Plg



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

dengan perundingan bipartite antara Penggugat dengan Tergugat sebagaimana diatur dalam UU PPHI berikut:

Pasal 1 angka 10

Perundingan bipartit adalah perundingan antara pekerja/ buruh atau serikat pekerja/serikat buruh dengan pengusaha untuk menyelesaikan perselisihan hubungan industrial.

Pasal 3

- (1).** *Perselisihan hubungan industrial wajib diupayakan penyelesaiannya terlebih dahulu melalui perundingan bipartit secara musyawarah untuk mencapai mufakat;*
- (2).** *Penyelesaian perselisihan melalui bipartit sebagaimana dimaksud dalam ayat (1), harus diselesaikan paling lama 30 (tiga puluh) hari kerja sejak tanggal dimulainya perundingan;*
- (3).** *Apabila dalam jangka waktu 30 (tiga puluh) hari sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) salah satu pihak menolak untuk berunding atau telah dilakukan perundingan tetapi tidak mencapai kesepakatan, maka perundingan bipartit dianggap gagal;*

Pasal 6

- (1)** *Setiap perundingan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 3 harus dibuat risalah yang ditandatangani oleh para pihak;*
- (2)** *Risalah perundingan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) sekurang-kurangnya memuat :*
 - a.** *nama lengkap dan alamat para pihak;*
 - b.** *tanggal dan tempat perundingan;*
 - c.** *pokok masalah atau alasan perselisihan;*
 - d.** *pendapat para pihak;*
 - e.** *kesimpulan atau hasil perundingan; dan*
 - f.** *tanggal serta tanda tangan para pihak yang melakukan perundingan.*

PENJELASAN UMUM UU PPHI

Penyelesaian perselisihan yang terbaik adalah penyelesaian oleh para pihak yang berselisih sehingga dapat diperoleh hasil yang menguntungkan kedua belah pihak. Penyelesaian bipartit ini dilakukan melalui musyawarah mufakat oleh para pihak tanpa dicampuri oleh pihak manapun.

Namun faktanya tidak pernah dilakukan proses bipartite antara Penggugat dengan Tergugat hingga saat ini.

Halaman 30 dari 52 Putusan PHI Nomor 98/Pdt.Sus-PHI/2024/PN Plg

Disclaimer

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



b. Faktanya Tergugat belum pernah menerima surat anjuran, melainkan Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Muara Enim pernah mengirimkan melalui POS kepada Tergugat berupa Risalah Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (Risalah Anjuran) yang isinya pada angka II tertulis:

“II. Pendapat Pihak PT. RMK Energy Tbk

Pihak Perusahaan pada mediasi pertama tidak hadir dan pada mediasi kedua dihadiri perwakilan dari Perusahaan site di kecamatan gunung megang yang tidak mengetahui pokok permasalahan dan tidak mempunyai kewenangan memberikan Keputusan”

Bahwa keterangan mengenai “Pendapat Pihak PT. RMK Energy Tbk” di atas sangatlah janggal karena tidak sesuai dengan ketentuan Pasal 6 ayat (2) Jo Pasal 13 ayat (2) Jo Pasal 83 UU PPHI yang menyebutkan:

Pasal 6 ayat (2) UU PPHI

(2) *Risalah perundingan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) sekurang-kurangnya memuat:*

- a. *nama lengkap dan alamat para pihak;*
- b. *tanggal dan tempat perundingan;*
- c. *pokok masalah atau alasan perselisihan;*
- d. *pendapat para pihak;*
- e. *kesimpulan atau hasil perundingan; dan*
- f. *tanggal serta tanda tangan para pihak yang melakukan perundingan.*

Namun faktanya, risalah anjuran tersebut tidak mencantumkan nama para pihak yang hadir dan tidak ditandatangani oleh para pihak, kecuali hanya tanda tangan dari Mediator;

Pasal 13 ayat (2) huruf a UU PPHI

(2) *Dalam hal tidak tercapai kesepakatan penyelesaian perselisihan hubungan industrial melalui mediasi, maka: mediator mengeluarkan anjuran tertulis;*

Namun faktanya Tergugat tidak pernah menerima surat anjuran dari mediator melainkan hanya risalah anjuran;

Pasal 83

(1) *Pengajuan gugatan yang tidak dilampiri risalah penyelesaian melalui mediasi atau konsiliasi, maka hakim Pengadilan Hubungan Industrial wajib mengembalikan gugatan kepada pengugat*



(2) Hakim berkewajiban memeriksa isi gugatan dan bila terdapat kekurangan, hakim meminta penggugat untuk menyempurnakan gugatannya.

Berdasarkan fakta-fakta dan dasar hukum tersebut di atas, seandainya pun (*quod non*) berakhirnya jangka waktu perjanjian kerja merupakan jenis perselisihan pemutusan hubungan kerja maka terbukti Penggugat belum melaksanakan mekanisme penyelesaian perselisihan hubungan industrial sesuai dengan ketentuan yang diatur dalam UU PPHI.

Oleh karena mekanisme penyelesaian perselisihan hubungan industrial berupa perundingan bipartite dan mediasi belum dilakukan, maka patut dan layak apabila gugatan Penggugat ditolak seluruhnya atau setidaknya dinyatakan tidak dapat diterima.

10. Bahwa Tergugat menolak dan membantah dalil Penggugat pada angka 7 posita gugatan yang pada pokoknya meminta agar Majelis Hakim menyatakan hubungan kerja antara Penggugat dengan Tergugat dari PKWT demi hukum beralih menjadi PKWTT sejak 1 Agustus 2018.

Bahwa dalil Penggugat tersebut sangat dipaksakan dan tidak berdasarkan hukum sehingga patut untuk ditolak.

Adapun alasan dan dasar hukum permintaan Penggugat tersebut patut ditolak dapat Tergugat uraikan sebagai berikut:

a. Faktanya PKWT yang dibuat Penggugat telah memenuhi syarat sahnyanya suatu perjanjian/perikatan sebagaimana diatur dalam Pasal 1320 KUHPerdata, yaitu:

"Supaya terjadi persetujuan yang sah, perlu dipenuhi empat syarat:

- 1. kesepakatan mereka yang mengikatkan dirinya;*
- 2. kecakapan untuk membuat suatu perikatan;*
- 3. suatu pokok persoalan tertentu;*
- 4. suatu sebab yang tidak terlarang."*

b. Faktanya PKWT antara Penggugat dengan Tergugat telah sesuai dengan Pasal Pasal 56 Jo Pasal 59 ayat (1) UU Cipta Kerja dan Pasal 4 Jo Pasal 5 Jo Pasal 6 Jo Pasal 8 PP 35 tahun 2021 UU Cipta Kerja;

c. Tidak ada Nota Pemeriksaan Khusus dari Pegawai Pengawas Ketenagakerjaan setempat yang telah memperoleh pengesahan dari Pengadilan Negeri setempat yang menyatakan bahwa PKWT antara Penggugat dengan Tergugat telah bertentangan dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku sehingga berubah menjadi PKWTT, sebagaimana diatur dalam Pasal 34 dan Pasal 35 Permenaker Nomor 1

Halaman 32 dari 52 Putusan PHI Nomor 98/Pdt.Sus-PHI/2024/PN Plg



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Tahun 2020 Tentang Perubahan Atas Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 33 Tahun 2016 Tentang Tata Cara Pengawasan Ketenagakerjaan dan Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 7/PUU/XII/2014 yang telah diuraikan Tergugat dalam angka 8 di atas;

d. Tidak jelas PKWT tanggal 1 Agustus 2018 yang dimaksud Penggugat karena Penggugat tidak menguraikan identitas para pihak yang membuat PKWT tanggal 21 Mei 2017, nomor PKWT, jabatan, hak dan kewajiban serta jangka waktu PKWT yang dimaksud;

e. Tidak jelas jumlah PKWT yang disebut Penggugat dibuat secara terus menerus karena Penggugat tidak merinci satu persatu PKWT yang didalilkannya;

11. Bahwa Tergugat menolak dan membantah dalil Penggugat pada angka 8 posita gugatan yang pada pokoknya meminta agar Majelis Hakim menyatakan PHK yang dilakukan Tergugat terhadap Penggugat dengan alasan habis kontrak adalah PHK sepihak.

Bahwa dalil Penggugat tersebut sangat mengada-ada dan tidak berdasarkan hukum sehingga patut untuk ditolak. Adapun alasan dan dasar hukumnya adalah sebagai berikut:

a. Penggugat mencampurkan ketentuan/dasar hukum tentang PHK dengan ketentuan/dasar hukum tentang berakhirnya perjanjian kerja, sebagaimana Tergugat uraikan di bawah ini;

Bahwa dasar hukum tentang PHK dan dasar hukum tentang berakhirnya Perjanjian kerja adalah 2 (dua) dasar hukum yang berbeda. Bahwa dasar/ketentuan tentang PHK atau jenis-jenis PHK telah diatur secara tegas dalam Pasal 154A UU Cipta Kerja dan terhadap jenis-jenis PHK tersebut harus diberitahukan oleh Pengusaha kepada Pekerja sebagaimana di atur dalam Pasal 151 ayat (2) UU Cipta Kerja, sedangkan dasar/ketentuan hukum tentang berakhirnya Perjanjian kerja diatur dalam Pasal 61 ayat (1) UU Cipta Kerja dan pemberitahuan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 151 ayat (2) tidak perlu dilakukan oleh pengusaha dalam hal pekerja/buruh dan pengusaha berakhir hubungan kerjanya sesuai dengan perjanjian kerja waktu tertentu, sebagaimana diatur dalam Pasal 151A UU Cipta Kerja yang telah Penggugat uraikan pada angka 5 di atas;

b. Berdasarkan alasan dan dasar hukum tersebut, maka sangat jelas adanya perbedaan dasar hukum antara PHK dengan berakhirnya perjanjian kerja. Dengan demikian maka terbukti surat gugatan

Halaman 33 dari 52 Putusan PHI Nomor 98/Pdt.Sus-PHI/2024/PN Plg

Disclaimer

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



penggugat mengandung ketidaksesuaian antara dasar hukum dengan fakta-fakta yang diuraikan dalam posita, sehingga tuntutan Penggugat yang meminta agar berakhirnya perjanjian kerja karena telah berakhirnya jangka waktu perjanjian kerja merupakan bentuk PHK sepihak adalah tidak beralasan hukum sehingga harus ditolak;

12. Bahwa Tergugat menolak dan membantah dalil Penggugat pada angka 9 posita gugatan yang pada pokoknya mendalilkan “karena belum adanya penetapan dari Lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial maka Penggugat meminta agar Majelis Hakim menyatakan hubungan kerja antara Penggugat dengan Tergugat putus dan berakhir sejak 12 Januari 2024”

Bahwa dalil Penggugat tersebut sangat menyesatkan dan tidak sesuai dengan ketentuan hukum yang berlaku sehingga patut untuk ditolak. Adapun alasan dan dasar hukum permintaan Penggugat tersebut patut ditolak dapat Tergugat uraikan sebagai berikut:

a. Penggugat mencampuradukkan ketentuan tentang Penetapan Lembaga Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial dengan berakhirnya perjanjian kerja, padahal berdasarkan pasal 151A UU Cipta Kerja telah secara tegas mengatur bahwa berakhirnya perjanjian kerja karena telah berakhirnya jangka waktu perjanjian kerja tidak perlu dilakukan pemberitahuan oleh Pengusaha sehingga tidak perlu penetapan dari Lembaga penyelesaian hubungan industrial, sebagaimana bunyi Pasal 151A UU Cipta Kerja yang telah Tergugat uraikan pada angka 11 di atas;

b. Tidak jelas dan membingungkan surat gugatan Penggugat karena satu sisi mengakui PKWT dan juga telah mengakui PKWT telah berakhir sejak tanggal 12 Januari 2024 namun disisi lain mendalilkan belum ada penetapan dari lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial, apalagi kemudian Penggugat meminta agar dinyatakan putus hubungan kerja sejak tanggal yang sama dengan tanggal berakhirnya PKWT yaitu tanggal 12 Januari 2024;

c. Tidak jelas dan membingungkan dalil Penggugat karena terdapat ketidaksesuaian atau saling bertentangan antar posita yaitu di posita angka 7 meminta PKWT berubah menjadi PKWTT namun di posita angka 9 meminta agar hubungan kerja antara Penggugat dengan Tergugat dinyatakan Putus dan berakhir;



13. Bahwa Tergugat menolak dan membantah dalil Penggugat pada angka 10 posita gugatan yang pada pokoknya mendalilkan “meminta agar Tergugat dihukum membayar uang pesangon dan uang penghargaan masa kerja dan uang penggantian hak dengan total Rp.92.610.000 (sembilan puluh dua juta enam ratus sepuluh ribu rupiah)

Bahwa dalil Penggugat tersebut menyesatkan dan tidak sesuai dengan fakta serta bertentangan dengan ketentuan hukum yang berlaku sehingga patut untuk ditolak karena tidak benar Penggugat berhak atas uang pesangon dan uang penghargaan masa kerja dan uang penggantian hak dengan alasan tidak pernah ada pemutusan hubungan kerja antara Penggugat dengan Tergugat melainkan perjanjian kerja berakhir karena telah berakhirnya jangka waktu perjanjian kerja sebagaimana diatur dalam Pasal 61 Undang-Undang Cipta Kerja yang telah Tergugat uraikan pada angka 5 huruf a jawaban di atas;

14. Bahwa Tergugat menolak dan membantah dalil Penggugat pada angka 11 posita gugatan yang pada pokoknya mendalilkan “meminta agar Tergugat dihukum membayar upah proses selama 3 bulan mengacu pada putusan Mahkamah Konstitusi No. 37/PUU-IX/2011 tentang Upah Proses”; Bahwa dalil Penggugat tersebut sangat memaksakan dan tidak sesuai dengan ketentuan hukum yang berlaku sehingga patut untuk ditolak. Adapun alasan dan dasar hukumnya adalah sebagai berikut:

- a.** Perkara *a quo* bukan termasuk perselisihan pemutusan hubungan kerja melainkan berakhirnya perjanjian kerja karena telah berakhirnya jangka waktu perjanjian kerja sebagaimana diatur dalam Pasal 61 Undang-Undang Cipta Kerja;
- b.** Tidak ada ketentuan dalam UU Cipta kerja yang mengatur tentang upah proses, bahkan dalam UU Cipta Kerja secara tegas dinyatakan Pasal 155 yang dahulu dijadikan dasar untuk menentukan upah proses telah dinyatakan dihapus;
- c.** Seandainya pun Pasal 155 masih berlaku, perkara *a quo* adalah terkait berakhirnya perjanjian kerja yang tidak memerlukan penetapan dari Lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial sehingga tidak relevan bila Penggugat menuntut upah proses, apalagi Pasal 155 yang telah dihapus tersebut juga memiliki syarat yaitu pengusaha dan pekerja tetap wajib melaksanakan hak dan kewajibannya, namun faktanya Penggugat telah berakhir perjanjian kerjanya sejak 12 Januari 2024 dan Penggugat tidak bekerja lagi pada Tergugat;

Halaman 35 dari 52 Putusan PHI Nomor 98/Pdt.Sus-PHI/2024/PN Plg



d. Tuntutan upah proses tidak berdasar dan membingungkan karena Penggugat sendiri telah meminta agar dinyatakan putus hubungan kerja antara Penggugat dengan Tergugat putus sejak 12 Januari 2024, halmana sesuai dengan berakhirnya jangka waktu PKWT terakhir antara Penggugat dengan Tergugat, namun kemudian Penggugat meminta upah proses selama 3 (tiga) bulan;

Berdasarkan uraian tersebut di atas, Tergugat memohon kepada Yang Mulia Majelis Hakim yang memeriksa dan mengadili perkara *a quo*, berkenan memberikan putusan dengan amar sebagai berikut :

DALAM EKSEPSI

1. Menerima eksepsi Tergugat untuk seluruhnya;
2. Menyatakan gugatan Penggugat tidak dapat diterima;

DALAM POKOK PERKARA

1. Menolak gugatan Penggugat untuk seluruhnya;
2. Menghukum Penggugat untuk membayar biaya perkara;

ATAU

Apabila Majelis Hakim berpendapat lain, 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 menguatkan dalil gugatannya Penggugat, telah mengajukan bukti surat berupa:

1. Bukti P-1 : Fotokopi sesuai dengan aslinya Putusan Mahkamah Agung: Nomor 652 K/Pdt.Sus-PHI/2022;
2. Bukti P-2 : Fotokopi sesuai dengan aslinya ID Card Atas nama SUPARNO;
3. Bukti P-3 : Surat Keterangan Kerja: No. 0396/SKK/RMKE-ME//2025;
4. Bukti P-4 : Fotokopi dari kopi Kartu BPJS Ketenagakerjaan Nomor : 1610 0711 0583 0003 Atas Nama Suparno Terdaftar mulai 08 – 2018;
5. Bukti P-5 : Fotokopi dari fotokopi tampilan Aplikasi informasi Kepesertaan BPJS Ketenagakerjaan Nomor : 1610 0711 0583 0003 Atas Nama Suparno Terdaftar mulai 01- 08 – 2018;
6. Bukti P-6 : Fotokopi sesuai dengan aslinya Slip gaji Bulan Mei 2020;
7. Bukti P-7 : Fotokopi sesuai dengan aslinya Slip gaji Bulan Juli 2020;
8. Bukti P-8 : Fotokopi sesuai dengan aslinya Slip gaji Bulan November 2020;

Halaman 36 dari 52 Putusan PHI Nomor 98/Pdt.Sus-PHI/2024/PN Plg



9. Bukti P-9 : Fotokopi sesuai dengan aslinya Slip gaji Bulan September 2021;

Menimbang, bahwa untuk menguatkan dalil jawabannya Penggugat telah mengajukan saksi atas nama Eko Sunarto dan Ginanjar yang telah diambil sumpah sesuai dengan Agama dan Kepercayaannya, dan memberikan keterangan pada pokoknya sebagai berikut:

1. Saksi Eko Sunarto, pada pokoknya menerangkan sebagai berikut:

Bahwa saksi kenal dengan Penggugat (Suparno);

Bahwa saksi juga kenal dengan Tergugat (PT. RMK Energy.Tbk);

Bahwa saksi tahu Penggugat mulai masuk kerja sejak tahun 2013;

Bahwa saksi tahu Penggugat lebih dahulu masuk kerja dari saksi;

Bahwa saksi tahu jabatan Penggugat sebagai Unloading Supervisor;

Bahwa saksi tahu bahwa Penggugat adalah sebagai atasan saksi;

Bahwa saksi tahu Penggugat bertugas mengawasi bongkaran batu bara;

Bahwa saksi tahu Penggugat di PHK karena habis kontrak;

Bahwa saksi sendiri masuk kerja sejak tahun 2013;

Bahwa saksi sekarang tidak bekerja lagi, karena di PHK;

Bahwa saksi di PHK karena habis kontrak;

Bahwa saksi tidak tahu berapa upah/gaji Penggugat;

Bahwa saksi sendiri menerima upah/gaji sebesar Rp.6,5 juta per bulan;

Bahwa saksi tahu upah/gaji tersebut sudah termasuk tunjangan;

Bahwa saksi tahu ikut program BPJS terdaftar sejak tahun 2018;

Bahwa saksi tidak mengetahui berapa jumlah karyawan di Perusahaan Tergugat;

Bahwa saksi status kerjanya adalah kontrak;

Bahwa saksi tahu bahwa Perusahaan tersebut adalah Pelabuhan batu bara;

Bahwa saksi masuk kerja karena diajak oleh Penggugat;

Bahwa saksi tahu pada awal masa kerja berpariasi semula selama 3 bulan, 6 bulan, kemudian 12 bulan (satu tahun);

Bahwa saksi pada awal masuk kerja hanya digaji harian;

Bahwa saksi tidak lagi bekerja di Perusahaan Tergugat;

Bahwa saksi tahu pada awal masuk kerja tidak ada menanda tangani kontrak kerja;

Bahwa saksi tahu setelah bekerja satu bulan baru ada menanda tangani kontrak kerja;

Bahwa saksi jabatan sebagai driver;

Bahwa saksi tahu pembayaran upah/gaji melalui rekening;

Halaman 37 dari 52 Putusan PHI Nomor 98/Pdt.Sus-PHI/2024/PN Plg



Bahwa saksi tahu Penggugat tidak lagi bekerja sejak tahun 2024;

Bahwa saksi tidak mengetahui apakah permasalahan Penggugat sudah dilaporkan ke Disnaker;

Bahwa saksi tidak mengetahui apakah Penggugat mendapat kompensasi;

Bahwa saksi tahu di Perusahaan tersebut tidak ada serikat pekerja;

2. Saksi Ginanjar, pada pokoknya menerangkan sebagai berikut:

Bahwa saksi kenal dengan Penggugat (Suparno);

Bahwa saksi juga kenal dengan Tergugat (PT. RMK Energy.Tbk);

Bahwa saksi tahu Penggugat (Suparno) adalah sebagai atasan saksi;

Bahwa saksi masuk kerja sejak tahun 2019;

Bahwa saksi sebagai pekerja kontrak;

Bahwa saksi tahu masa kontrak ada yang dibuat selama 6 bulan dan yang 3 bulan;

Bahwa saksi tahu setiap perpanjangan kontrak tidak ada masa jeda, langsung nyambung;

Bahwa saksi menerima upah/gaji sebesar Rp.6,5 juta per bulan;

Bahwa saksi upah/haji tersebut sudah termasuk uang tunjangan;

Bahwa saksi tahu upah/gaji Penggugat sebesar diatas Rp.10 juta per bulan;

Bahwa saksi tahu pembayaran upah/gaji dibayar transfer melalui rekening masing-masing pekerja;

Bahwa saksi tidak tahu kenapa Penggugat berhenti bekerja?;

Bahwa saksi tahu jika habis kontrak, pekerja tidak mendapat kompensasi;

Bahwa saksi tahu bahwa perusahaan adalah milik sendiri dan ada milik orang lain;

Bahwa setahu saksi jumlah karyawan di Perusahaan Tergugat sekitar 700 orang;

Bahwa saksi sejak awal masuk kerja sudah menjadi pekerja kontrak;

Bahwa saksi pertama kali masuk kerja tidak ada menanda tangani perjanjian kerja;

Bahwa saksi tahu tugas Penggugat adalah membuat laporan kepihak PT.KAI untuk mengatur muatan;

Bahwa saksi tidak mengetahui tentang PKWT;

Bahwa saksi bertugas sebagai Driver mengantar ke Pelabuhan dari PT.KAI ke Pelabuhan Boom baru



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Menimbang, bahwa untuk menguatkan dalil bantahannya Tergugat telah mengajukan bukti surat berupa:

1. Bukti T-1 : Fotokopi sesuai dengan aslinya PKWT nomor : 296/PKWT-I/HRGA/RMKE-PLG/VI/2019 sejak tanggal 13 Juni 2019 sampai dengan 12 Juni 2020 dengan durasi 12 bulan;
2. Bukti T-2 : Fotokopi sesuai dengan aslinya PKWT nomor : 023/PKWT/HRGA/RMKE-ME/VI/2020 dengan sejak tanggal 13 Juni 2020 sampai dengan 12 September 2020 dengan durasi 3 bulan;
3. Bukti T-3 : Fotokopi sesuai dengan aslinya Surat Pernyataan pengunduran diri tanggal 01 Agustus 2020;
4. Bukti T-4 : Fotokopi sesuai dengan aslinya PKWT nomor : 296/ST/PKWT/HRGA/RMKE-ME/III/2021 dari 13 Februari 2021 sampai dengan 12 September 2021 (6 bulan);
5. Bukti T-5 : Fotokopi sesuai dengan aslinya PKWT nomor : 296/ST/PKWT/HRGA/RMKE-ME/IX/2021 dari tanggal 13 September 2021 sampai dengan 12 September 2022 (12 bulan);
6. Bukti T-6 : Fotokopi sesuai dengan aslinya PKWT nomor : 296/PKWT/HR&GA/RMK-ME/IX/2022 dari 13 September 2022 sampai dengan 12 Desember 2022 (3 bulan);
7. Bukti T-7 : Fotokopi sesuai dengan aslinya PKWT nomor : 296/PKWT/HR&GA/RMKE-ME/XII/2022 dari 13 Desember 2022 sampai dengan 12 Juni 2023 (3 bulan);
8. Bukti T-8 : Fotokopi sesuai dengan aslinya PKWT nomor : 296/PKWT/HR&GA/RMK-ME/VI/2023 dari 13 Juni 2023 sampai dengan 12 Juli 2023 (1 bulan);
9. Bukti T-9 : Fotokopi sesuai dengan aslinya PKWT nomor : 296/PKWT/HR&GA/RMK-ME/VII/2023 dari 13 Juli 2023 sampai dengan 12 Oktober 2023 (3 bulan)
10. Bukti T-10 : Fotokopi sesuai dengan aslinya PKWT nomor : 296/PKWT/HR&GA/RMK-ME/XI/2023 dari 13 Oktober 2023 sampai dengan 12 Januari 2024 (3 bulan);
11. Bukti T-11 : Fotokopi sesuai dengan aslinya Slip gaji terakhir bulan Januari 2024;
12. Bukti T-12 : Fotokopi dari fotokopi dengan aslinya Amar Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 7/PUU/XII/2014;
13. Bukti T-13 : Fotokopi dari fotokopi Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 Tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-

Halaman 39 dari 52 Putusan PHI Nomor 98/Pdt.Sus-PHI/2024/PN Plg



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Undang Nomor 2 Tahun 2022 Tentang Cipta Kerja Menjadi Undang-Undang Pasal 56 Jo. Pasal 59, Pasal 154A, Pasal 61 ayat (1), Pasal 151A, Pasal 157;

14. Bukti T-14 : Fotokopi dari fotokopi Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 35 Tahun 2021 Tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja Pasal 4 Jo. Pasal 5 Jo. Pasal 6 Jo. Pasal 8;

15. Bukti T-15 : Fotokopi dari kopi Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Republik Indonesia Nomor 33 Tahun 2016 Tentang Tata Cara Pengawasan Ketenagakerjaan Pasal 34 dan Pasal 35;

16. Bukti T-16 : Fotokopi sesuai dengan aslinya Peraturan Perusahaan PT.RMK Energy.Tbk (Tahun 2024 – 2026);

17. Bukti T-17 Fotokopi sesuai dengan aslinya Perizinan Berusaha berbasis Resiko Nomor IndukBerusaha :8120005723117;

18. Bukti T-18 Print Out Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor 19 Tahun 2012 Tentang Syarat-syarat Penyerahan Sebagian Pelaksanaan Pekerjaan Kepada Perusahaan lain.

Menimbang, bahwa pada waktu yang telah ditentukan Tergugat tidak mengajukan saksi-saksinya;

Menimbang, bahwa selanjutnya Penggugat dan Tergugat mengajukan kesimpulan masing-masing pada tanggal 12 Februari 2025;

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

Menimbang, bahwa akhirnya Penggugat dan Tergugat tidak mengajukan apa-apa lagi dan mohon putusan;

TENTANG PERTIMBANGAN HUKUM

DALAM EKSEPSI

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

A. Surat Kuasa Penggugat tidak sah

Karena tidak memenuhi syarat formil sebagaimana yang ditentukan dalam Pasal 1795 KUHPerdara jo Pasal 123 HIR jo Surat Edaran Mahkamah Agung jo Pasal 2 dan Pasal 57 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004;

B. Gugatan Penggugat tidak jelas/kabur (*exceptie obscuur libel*)

Halaman 40 dari 52 Putusan PHI Nomor 98/Pdt.Sus-PHI/2024/PN Plg



Karena terdapat ketidaksesuaian antara dasar hukum dengan fakta-fakta yang dikemukakan dalam posita dan terdapat saling bertentangan antara posita dan pertentangan antara posita dengan petitum;

C. Gugatan Penggugat *Premature*

Karena belum pernah dilakukan perundingan bipartit dan mediasi, dan belum ada nota pemeriksaan khusus dari Pengawas Ketenagakerjaan yang menetapkan PKWT telah bertentangan dengan ketentuan hukum yang berlaku;

Menimbang, bahwa terhadap eksepsi Tergugat yang menyatakan surat kuasa Penggugat tidak sah, Majelis Hakim memberikan pertimbangan sebagai berikut;

Menimbang, bahwa di dalam Repliknya Penggugat menanggapi eksepsi Tergugat, tentang surat kuasa khusus Penggugat sudah sangat jelas dan terang mengenai Perselisihan Hubungan Industrial yaitu Perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja dan perselisihan hak (beralihnya PKWT menjadi PKWTT) sebagaimana yang telah diuraikan dalam gugatan Penggugat.

Menimbang, bahwa terkait mengenai Surat Kuasa Khusus tidak sah, setelah Majelis Hakim memperhatikan dan memeriksa surat kuasa khusus yang dibuat oleh Penggugat kepada kuasa hukumnya tentang Surat Kuasa Khusus yang dibuat oleh Penggugat (sebagai pemberi kuasa) dan diberikan kepada kuasa hukumnya (sebagai penerima kuasa), diketahui telah sangat jelas dan terang dan secara formil telah memenuhi syarat sebagaimana menurut ketentuan Buku III Bab XVI juncto Pasal 1792 KUHPerdara sampai dengan Pasal 1819 KUHPerdara bahwa pemberian kuasa (*lastgeving*) adalah perjanjian dimana seseorang memberi kekuasaan (kewenangan) kepada orang lain yang menerimanya untuk dan atas nama pemberi kuasa melakukan perbuatan hukum, hal tersebut telah sesuai pula berdasarkan SEMA Nomor 6 Tahun 1974 yang menyebutkan syarat-syarat formil surat kuasa khusus adalah sebagai berikut:

1. Menyebutkan dengan jelas identitas dan kedudukan para pihak;
2. Menyebutkan dengan jelas dan spesifik surat kuasa untuk berperkara dipengadilan;
3. Menyebutkan kompetensi pada pengadilan mana kuasa dipergunakan mewakili kepentingan pemberi kuasa;
4. Menyebutkan secara ringkas dan kongkret pokok dan objek sengketa yang diperkarakan para pihak;



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Menimbang, bahwa berdasarkan pertimbangan hukum tersebut diatas, maka Majelis Hakim berkesimpulan eksepsi Tergugat tentang surat kuasa Penggugat tidak beralasan hukum sehingga haruslah ditolak;

Menimbang, bahwa mengenai eksepsi Tergugat tentang gugatan tidak jelas/kabur (*Exeptie Obscuur Libel*), dalam repliknya Penggugat menanggapi bahwa dalil Tergugat dalam Eksepsinya yang mendalilkan gugatan tidak jelas/kabur adalah dalil yang keliru. Dan karena dalil Eksepsi Tergugat tersebut sudah masuk dalam pokok perkara maka terhadap bantahan dalil tersebut akan disampaikan pada agenda sidang pembuktian;

Menimbang, bahwa berdasarkan eksepsi Tergugat dan tanggapan dari Penggugat terhadap eksepsi dimaksud, Majelis Hakim memberikan pertimbangan hukum sebagai berikut:

Menimbang, bahwa setelah Majelis Hakim memperhatikan dan mencermati gugatan Penggugat tersebut antara posita dan petitum gugatan Penggugat dalam gugatannya yang disusun telah bersesuaian dan tidak terdapat kontradiksi atau pertentangan antara satu dengan lainnya sehingga dapat dipahami maksud dan tujuan gugatannya, oleh karenanya Majelis Hakim berkesimpulan eksepsi Tergugat tersebut tidak beralasan hukum sehingga haruslah ditolak;

Menimbang, bahwa selanjutnya terhadap eksepsi Tergugat yang menyatakan gugatan Penggugat *Premature* belum pernah dilakukan perundingan bipartit dan mediasi, dan belum ada nota pemeriksaan khusus dari Pengawas Ketenagakerjaan yang menetapkan PKWT telah bertentangan dengan ketentuan hukum yang berlaku, dalam repliknya Penggugat menanggapi atas eksepsi tersebut, bahwa dalil Tergugat dalam eksepsinya yang mendalilkan gugatan penggugat *premature* karena tidak pernah melaksanakan perundingan bipartitt dan mediasi adalah dalil yang keliru. Gugatan Penggugat Telah dilampiri Risalah dan Anjuran dari Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Muara Enim Nomor : 500.15.15.2/867/Disnakertrans-4/2024 tertanggal 20 Agustus 2024, maka dengan adanya Anjuran dimaksud sudah sangat jelas penyelesaian perselisihan yang terjadi antara Penggugat dengan Tergugat telah melalui proses Bipartit dan Mediasi oleh Mediator pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Muara Enim sebelum diajukan ke Pengadilan Hubungan Industrial Pada Pengadilan Negeri Palembang Kelas 1A Khusus. Hal mana telah memenuhi ketentuan pasal 83 Undang-Undang Nomor 2 tahun 2004 tentang

Halaman 42 dari 52 Putusan PHI Nomor 98/Pdt.Sus-PHI/2024/PN Plg

Disclaimer

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



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial yang berlaku sebagai Hukum Acara;

Menimbang, bahwa sebagaimana ketentuan Pasal 4 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, yang intinya sebelum diajukan Permohonan Mediasi harus dilakukan penyelesaian melalui perundingan Bipartit, maka sudah sangat jelas upaya penyelesaian melalui perundingan Bipartit telah dilakukan/dilalui dengan telah dilaksanakannya mediasi dan dikeluarkannya Risalah dan Anjuran tersebut oleh Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Muara Enim;

Menimbang, bahwa sebagaimana ketentuan Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Pasal 83, yaitu untuk mengajukan gugatan pada Pengadilan Hubungan Industrial harus melampirkan risalah dan anjuran dari Mediator Hubungan Industrial Dinas Ketenagakerjaan, maka dengan telah dilampirkannya Risalah dan Anjuran Gugatan Penggugat telah memenuhi syarat/atau ketentuan Hukum yang berlaku;

Menimbang, bahwa mengenai dalil Tergugat dalam Eksepsinya yang mendalilkan gugatan penggugat *premature* karena belum ada nota pemeriksaan khusus dari pengawas ketenagakerjaan yang menetapkan bahwa PKWT telah bertentangan dengan ketentuan hukum yang berlaku adalah dalil yang keliru. Tergugat tidak secara utuh atau sepotong sepotong dalam menjelaskan peraturan Menteri Tenaga Kerja Nomor 1 tahun 2020 tentang perubahan atas Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 33 tahun 2016 tentang cara Pengawasan Ketenagakerjaan;

Menimbang, bahwa berdasarkan eksepsi Tergugat dan tanggapan dari Penggugat terhadap eksepsi tersebut diatas, Majelis Hakim memberikan pertimbangan hukum sebagai berikut:

Menimbang, bahwa setelah memperhatikan dan memeriksa gugatan Penggugat, diketahui di dalam gugatan Penggugat telah dilampirkan bukti Risalah perundingan dan Anjuran Mediator Hubungan Industrial dari Disnakertrans Kabupaten Muara Enim Nomor : 500.15.15.2/867/Disnakertrans-4/2024 tertanggal 20 Agustus 2024;

Menimbang, bahwa sebagaimana fakta hukum tersebut diatas, telah ada Risalah dan Anjuran Mediator Hubungan Industrial dari Disnakertrans Kabupaten Muara Enim sebagai lampiran gugatan Penggugat, maka Majelis Hakim berpendapat bahwa sebelum gugatan Penggugat diajukan ke Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Palembang Kelas 1A

Halaman 43 dari 52 Putusan PHI Nomor 98/Pdt.Sus-PHI/2024/PN Plg

Disclaimer

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



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Khusus telah dilakukan perundingan Bipartit dan dilanjutkan perundingan Tripartit (Mediasi) yang diperantarai Mediator Hubungan Industrial Disnakertrans Kabupaten Muara Enim, oleh karena didalam perundingan tersebut tidak tercapai kesepakatan, maka Mediator telah mengeluarkan Anjuran dan risalah perundingan kepada para pihak, hal tersebut sebagaimana dimaksud dalam ketentuan Pasal 3 ayat (1) jo. Pasal 1 angka 10 Undang-Undang Nomor 2 tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial;

Menimbang, bahwa mengenai belum ada nota pemeriksaan khusus dari pengawas ketenagakerjaan yang menetapkan bahwa PKWT telah bertentangan dengan ketentuan hukum yang berlaku, dalam hal perubahan PKWT menjadi PKWTT tidak harus melalui penetapan dari Pengawas Ketenagakerjaan tetapi dapat dilakukan melalui gugatan ke Pengadilan Hubungan Industrial karena perubahan dari PKWT menjadi PKWTT merupakan perselisihan hak yang merupakan kewenangan Pengadilan Hubungan Industrial, oleh karenanya Majelis Hakim berkesimpulan eksepsi Tergugat tersebut tidak beralasan hukum sehingga haruslah juga ditolak;

Menimbang, bahwa berdasarkan seluruh pertimbangan hukum sebagaimana tersebut di atas, telah cukup alasan bagi Majelis Hakim untuk menyatakan menolak eksepsi Tergugat untuk seluruhnya;

DALAM POKOK PERKARA

Menimbang, bahwa maksud dan tujuan gugatan Penggugat yang pada pokoknya adalah mengenai tindakan pemutusan hubungan kerja Penggugat oleh Tergugat karena alasan habis kontrak atau berakhirnya jangka waktu perjanjian kerja, oleh karena penerapan PKWT Penggugat tidak sesuai ketentuan maka Penggugat menuntut hubungan kerja demi hukum beralih dari PKWT menjadi PKWTT dan atas pemutusan hubungan kerja tersebut Penggugat menuntut Tergugat untuk membayar kompensasi pemutusan hubungan kerja berupa uang pesangon, uang penghargaan masa kerja dan uang penggantian hak berdasarkan ketentuan Pasal 40 Peraturan Pemerintah Nomor 35 tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, alih daya, waktu kerja dan waktu istirahat dan Pemutusan Hubungan Kerja;

Menimbang, bahwa didalam jawabannya Tergugat menolak dengan tegas setiap dan seluruh dalil-dalil yang disampaikan oleh Penggugat dalam gugatannya, kecuali yang telah diakui secara tegas dan nyata oleh Tergugat, dengan mengemukakan hal-hal yang pada pokoknya menyatakan pemutusan hubungan kerja yang dilakukan oleh Tergugat terhadap Penggugat karena berakhirnya jangka waktu perjanjian kerja;

Halaman 44 dari 52 Putusan PHI Nomor 98/Pdt.Sus-PHI/2024/PN Plg

Disclaimer

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



Menimbang, bahwa karena dalil Penggugat dibantah oleh Tergugat, maka berdasarkan ketentuan Pasal 283 Rbg para pihak berkewajiban untuk membuktikan dalil-dalilnya masing-masing tersebut di atas;

Menimbang, bahwa sebelum Majelis Hakim mempertimbangkan pokok perselisihan dalam perkara *a quo*, Majelis Hakim perlu mempertimbangkan terlebih dahulu mengenai kedudukan hukum masing-masing pihak, berkaitan dengan status hubungan hukum diantara keduanya;

Menimbang, bahwa didalam jawabannya pada prinsipnya Tergugat mengakui dan membenarkan bahwa Penggugat adalah Pekerja PKWT diperusahaan Tergugat, oleh karena status hubungan kerja Penggugat telah diakui oleh Tergugat dan sesuai fakta hukum diatas, maka menurut hukum haruslah dianggap telah terbukti Penggugat dengan Tergugat memiliki hubungan hukum berupa hubungan kerja dimana Penggugat sebagai Pekerja dan Tergugat sebagai pemberi kerja;

Menimbang, bahwa selanjutnya Majelis Hakim akan mempertimbangkan perihal penerapan status pekerja kontrak / PKWT di perusahaan Tergugat terhadap Penggugat, apakah sudah sesuai prosedur ketentuan hukum yang berlaku ataukah bertentangan dengan adanya pelanggaran yang berimplikasi terhadap berubahnya status dari PKWT menjadi PKWTT;

Menimbang, bahwa memperhatikan dalil gugatan Penggugat yang pada pokoknya mengemukakan bahwa Penggugat bekerja di perusahaan Tergugat dengan status sebagai pekerja kontrak atau dengan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) yang dibuat secara tertulis untuk jabatan terakhir sebagai Unloading Supervisor yang dipekerjakan secara terus menerus selama 5 tahun 5 bulan;

Menimbang, bahwa berdasarkan bukti T-1 berupa PKWT antara Penggugat dengan Tergugat yang dibuat tanggal 13 Juni 2019 sampai dengan tanggal 20 Juni 2020 dengan durasi selama 12 (dua belas) bulan, bukti T-2 berupa PKWT yang dibuat tanggal 13 Juni 2020 sampai dengan tanggal 12 september 2020 dengan durasi selama 3 (tiga) bulan, dan bukti T-4 berupa PKWT yang dibuat tanggal 13 Februari 2021 sampai dengan tanggal 12 September 2021 dengan durasi 6 (enam) bulan, bukti T-5 berupa PKWT yang dibuat tanggal 13 September sampai dengan tanggal 12 September 2022 dengan durasi 12 (dua belas) bulan, bukti T-8 berupa PKWT yang dibuat tanggal 13 Juni 2023 sampai dengan tanggal 12 Juli 2023 dengan durasi 1

Halaman 45 dari 52 Putusan PHI Nomor 98/Pdt.Sus-PHI/2024/PN Plg



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

(satu) bulan, bukti T-10 berupa PKWT yang dibuat tanggal 13 Oktober 2023 sampai dengan tanggal 12 Januari 2024 dengan durasi selama 3 (tiga) bulan;

Menimbang, bahwa berdasarkan Bukti P-3 berupa Surat Keterangan Kerja Penggugat yang di keluarkan oleh Tergugat, didapatkan fakta hukum menerangkan bahwa Penggugat bekerja di perusahaan Tergugat sejak tanggal 1 Agustus 2018 sampai dengan 12 Januari 2024 (selama 5 tahun 5 bulan) dan diputus hubungan kerjanya oleh Tergugat karena telah berakhir jangka waktu perjanjian kerja, antara Penggugat dan Tergugat, sebagaimana diatur Pasal 61 ayat (1) huruf b UU Cipta Kerja;

Menimbang, bahwa terhadap bukti T-3 berupa surat pernyataan pengunduran diri Penggugat, diketahui bahwa Penggugat pernah mengajukan surat pengunduran diri tertanggal 1 Agustus 2020, namun demikian faktanya Penggugat masih bekerja sampai dengan tanggal 12 Januari 2024, hal tersebut sesuai bukti P-3 berupa surat keterangan kerja atas nama Penggugat yang mana masa kerja Penggugat sejak tanggal 1 Agustus 2018 sampai dengan tanggal 12 Januari 2024, sehingga Majelis Hakim berkesimpulan surat pengunduran diri Penggugat tersebut patut untuk dikesampingkan;

Menimbang, bahwa dari fakta-fakta hukum tersebut diatas, dapat disimpulkan hal-hal sebagai berikut:

- Bahwa benar Penggugat sebagai Pekerja PKWT diperusahaan Tergugat yang bekerja sejak tanggal 1 Agustus 2018 sampai dengan 12 Januari 2024 (selama 5 (lima) tahun 5 (lima) bulan) secara terus menerus;
- Bahwa Penggugat dipekerjakan untuk jabatan terakhir sebagai Unloading Supervisor;
- Bahwa kontrak kerja Penggugat dilakukan dengan durasi waktu yang berbeda-beda namun dilakukan untuk jenis pekerjaan yang sama dan bersifat tetap;

Menimbang, bahwa berdasarkan ketentuan Pasal 59 ayat (1) huruf a, b, c, d dan e, ayat (2) dan ayat (3) Undang-Undang Nomor 6 tahun 2023 Tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja Menjadi Undang-Undang, yang menyatakan:

Ayat (1)

Perjanjian kerja waktu tertentu hanya dapat dibuat untuk pekerjaan tertentu yang menurut jenis dan sifat atau kegiatan pekerjaannya akan selesai dalam waktu tertentu, yaitu sebagai berikut:

Halaman 46 dari 52 Putusan PHI Nomor 98/Pdt.Sus-PHI/2024/PN Plg



- a. Pekerjaan yang sekali selesai atau yang sementara sifatnya;
- b. Pekerjaan yang diperkirakan penyelesaiannya dalam waktu yang tidak terlalu lama;
- c. Pekerjaan yang bersifat musiman;
- d. Pekerjaan yang berhubungan dengan produk baru, atau produk tambahan yang masih dalam percobaan atau penjajakan, atau
- e. Pekerjaan yang jenis dan sifat tidak tetap;

Ayat (2)

Perjanjian Kerja Waktu Tertentu tidak dapat diadakan untuk pekerjaan yang bersifat tetap;

Ayat (3)

Perjanjian Kerja Waktu Tertentu yang tidak memenuhi ketentuan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dan ayat (2) demi hukum menjadi Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu;

Menimbang, bahwa berdasarkan kesimpulan atas fakta-fakta hukum tersebut diatas dihubungkan dengan ketentuan mengenai PKWT dimaksud, karena PKWT Penggugat dilakukan secara terus menerus selama 5 (lima) tahun 5 (lima) bulan untuk melaksanakan pekerjaan yang bersifat tetap, maka Majelis Hakim berpendapat berdasarkan ketentuan Pasal 59 ayat (2) dan ayat (3) Undang - Undang Nomor 6 tahun 2023 Tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja Menjadi Undang-Undang, Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) yang diadakan oleh Tergugat dengan Penggugat demi hukum beralih menjadi Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT) atau Pekerja tetap sejak adanya hubungan kerja yaitu tanggal 1 Agustus 2018;

Menimbang, bahwa berdasarkan pertimbangan hukum tersebut diatas, Majelis Hakim berkesimpulan petitum gugatan Penggugat pada angka 2 (dua) beralasan hukum untuk dikabulkan;

Menimbang, bahwa selanjutnya Majelis Hakim akan mempertimbangkan mengenai pemutusan hubungan kerja yang dilakukan oleh Tergugat terhadap Penggugat apakah benar dilakukan secara sepihak sebagaimana yang didalilkan oleh Penggugat ataukah pemutusan hubungan kerja tersebut benar karena Penggugat berakhirnya jangka waktu perjanjian kerja, berdasarkan ketentuan Pasal 61 ayat (1) UU Cipta Kerja;

Menimbang, bahwa sesuai dalil jawaban Tergugat yang pada pokoknya menyatakan bahwa Penggugat dilakukan pemutusan hubungan kerja oleh Tergugat dengan alasan berakhirnya jangka waktu perjanjian

Halaman 47 dari 52 Putusan PHI Nomor 98/Pdt.Sus-PHI/2024/PN Plg



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

kerja, sebagaimana diatur dalam Pasal 61 ayat (1) huruf b UU Cipta Kerja;

Menimbang, bahwa sesuai dengan perjanjian yang dibuat oleh Penggugat dengan Tergugat PKWT Nomor 296/PKWT/HR&GA/RMK-ME/XI/2023 yang berlaku sejak tanggal 13 Oktober 2023 sampai dengan 12 Januari 2024 (vide bukti T-10);

Menimbang, bahwa berdasarkan keterangan saksi Penggugat atas nama Eko Sunarto yang pada pokoknya menerangkan:

- Bahwa Permasalahan Penggugat adalah menyangkut masalah PHK dan tuntutan uang pesangon, uang penghargaan masa kerja dan uang penggantian hak;
- Bahwa Penggugat adalah sebagai atasan dari saksi sendiri;
- Bahwa Penggugat lebih dulu masuk kerja dari pada saksi, yaitu sejak tahun 2018;

Menimbang, bahwa sesuai keterangan saksi Penggugat atas nama Ginjar yang pada pokoknya menerangkan:

- Bahwa Penggugat adalah pernah sebagai atasan saksi dan Penggugat mulai masuk kerja sejak tahun 2018, sedangkan saksi masuk kerja sejak tahun 2019;
- Bahwa Penggugat menerima upah/gaji setiap bulannya diatas 10 juta rupiah;
- Bahwa Penggugat berhenti karena habis kontrak;

Menimbang, bahwa dari fakta-fakta hukum tersebut diatas, dapat disimpulkan hal-hal sebagai berikut:

- Bahwa benar Penggugat dengan Tergugat pernah menandatangani PKWT untuk durasi waktu tanggal 13 Oktober 2023 sampai dengan 12 Januari 2024;
- Bahwa benar Tergugat telah melakukan pemutusan hubungan kerja terhadap Penggugat sejak tanggal 12 Januari 2024 dengan alasan karena berakhirnya jangka waktu perjanjian kerja sesuai Pasal 61 ayat (1) Undang-Undang Cipta Kerja;

Menimbang, bahwa sesuai ketentuan Pasal 61 ayat (1) Undang-Undang Cipta Kerja mengatur tentang kewajiban pengusaha memberikan uang kompensasi kepada pekerja/buruh. Hal ini berlaku ketika Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) berakhir;

Menimbang, bahwa oleh karena hubungan kerja Penggugat dengan Tergugat telah dinyatakan beralih dari PKWT menjadi PKWTT atau Pekerja tetap dan sejak tanggal 12 Januari 2024 Tergugat telah mengakhiri

Halaman 48 dari 52 Putusan PHI Nomor 98/Pdt.Sus-PHI/2024/PN Plg

Disclaimer

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



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

hubungan kerja dengan Penggugat, maka Majelis hakim berpendapat pemutusan hubungan kerja Penggugat tersebut bukan karena berakhirnya masa perjanjian kerja akan tetapi pemutusan hubungan kerja dengan alasan efisiensi untuk mencegah terjadinya kerugian;

Menimbang, bahwa oleh karena hubungan kerja antara Penggugat dengan Tergugat telah dinyatakan sebagai pemutusan hubungan kerja karena alasan efisiensi untuk mencegah kerugian, maka berdasarkan ketentuan 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, Penggugat berhak menerima uang pesangon satu kali ketentuan Pasal 40 ayat (2), uang penghargaan masa kerja satu kali ketentuan Pasal 40 ayat (3) dan uang pengganti hak sesuai ketentuan Pasal 40 ayat (4);

Menimbang, bahwa terhadap gaji/upah terakhir Penggugat, sesuai dalil gugatan Penggugat yang mengemukakan pada pokoknya upah/gaji terakhir sebesar Rp11.576.250,00 (Sebelas Juta Lima ratus tujuh puluh enam ribu dua ratus lima puluh rupiah);

Menimbang, bahwa berdasarkan bukti P-6, bukti P-7, bukti P-8 dan bukti P-9 berupa Slip Gaji atas nama Penggugat bulan Mei 2020, bulan Juli 2020, bulan November 2020, dan bulan September 2021, didapatkan fakta hukum bahwa komponen gaji/upah Penggugat terdiri dari gaji pokok, tunjangan jabatan, tunjangan site, Tunjangan kehadiran dan Tunjangan uang makan, yang totalnya sebesar Rp13.496.250,00 (tiga belas juta empat ratus sembilan puluh enam ribu dua ratus lima puluh rupiah);

Menimbang, bahwa Tergugat dalam jawabannya mengemukakan bahwa upah/gaji terakhir Penggugat adalah sebesar Rp.5.268.170,00 (Lima juta dua ratus enam puluh delapan ribu seratus tujuh puluh rupiah);

Menimbang, bahwa setelah mencermati bukti T-11 berupa slip gaji terakhir Penggugat pada bulan Januari 2024, diketahui sejumlah Rp5.268.170,00 sudah termasuk tunjangan-tunjangan lainnya merupakan gaji Penggugat yang dihitung secara proporsional dengan 6 (enam) hari kerja pada bulan Januari 2024 bukan dihitung kehadiran penuh dalam 1 (satu) bulan, sehingga Majelis Hakim berpendapat upah tersebut tidak relevan dijadikan dasar upah terakhir Penggugat;

Menimbang, bahwa setelah memperhatikan dan meneliti secara cermat berdasarkan bukti P-5 berupa informasi kepteraaan BPJS Ketenagakerjaan atas nama Penggugat, diketahui upah terakhir yang

Halaman 49 dari 52 Putusan PHI Nomor 98/Pdt.Sus-PHI/2024/PN Plg

Disclaimer

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



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

terdaftar sebagai dasar perhitungan iuran BPJS Ketenagakerjaan Penggugat adalah sebesar Rp12.111.106,00 (dua belas juta seratus sebelas ribu seratus enam ribu rupiah), maka Majelis Hakim berpendapat upah tersebut adalah upah tetap Penggugat yang dapat dijadikan dasar perhitungan kompensasi pemutusan hubungan kerja;

Menimbang, bahwa berdasarkan pertimbangan hukum tersebut diatas, maka kompensasi pemutusan hubungan kerja yang wajib dibayar oleh Tergugat kepada Penggugat, dengan perhitungan sebagai berikut:

Masa kerja : 5 tahun 5 bulan;

Upah/gaji terakhir : Rp12.111.106,00;

- a. Uang Pesangon :
 $1 \times 6 \times \text{Rp}12.111.106,00 = \text{Rp}72.666.636,00$
- b. Uang penghargaan masa kerja :
 $1 \times 2 \times \text{Rp}12.111.106,00 = \text{Rp}24.222.212,00$
- c. Uang Penggantian hak (cuti yang belum diambil) :
 $12/25 \times \text{Rp}12.111.106,00 = \text{Rp}5.813.331,00 +$
Jumlah = Rp102.702.179,00

Terbilang : seratus dua juta tujuh ratus dua ribu seratus tujuh puluh sembilan rupiah;

Menimbang, bahwa berdasarkan pertimbangan hukum tersebut diatas, Majelis Hakim berkesimpulan petitum gugatan Penggugat pada angka 5 (lima) beralasan hukum untuk dikabulkan;

Menimbang, bahwa mengenai tuntutan upah proses kepada Tergugat sebanyak 3 (tiga) Bulan upah = $\text{Rp}.11.576.250 \times 3 = \text{Rp}.34.728.750$ (tiga puluh empat juta tujuh ratus dua puluh delapan ribu tujuh ratus lima puluh rupiah), Majelis Hakim akan mempertimbangkannya sebagai berikut;

Menimbang, bahwa oleh karena hubungan kerja antara Penggugat dengan Tergugat telah dinyatakan beralih dari PKWT menjadi PKWTT, maka berdasarkan Surat Edaran Mahkamah Agung Nomor 3 Tahun 2018 Penggugat tidak berhak atas upah proses sebagai akibat pemutusan hubungan kerja yang dilakukan oleh Tergugat, oleh karenanya petitum gugatan Penggugat pada angka 6 (enam) tidak beralasan hukum sehingga haruslah ditolak;

Menimbang, bahwa berdasarkan segala sesuatu yang telah dipertimbangkan di atas dan mengesampingkan bukti-bukti lainnya yang tidak relevan lagi untuk dipertimbangkan dalam perkara *a quo*, maka telah cukup alasan Majelis Hakim mengabulkan gugatan Penggugat untuk sebagian;

Halaman 50 dari 52 Putusan PHI Nomor 98/Pdt.Sus-PHI/2024/PN Plg



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

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

Memperhatikan Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan Undang-undangan Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial dan peraturan-peraturan lain yang bersangkutan:

MENGADILI:

DALAM EKSEPSI

Menolak Eksepsi Tergugat untuk seluruhnya;

DALAM POKOK PERKARA

1. Mengabulkan gugatan Penggugat untuk sebagian;
2. Menyatakan status hubungan kerja antara Penggugat dengan Tergugat demi hukum beralih dari Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) menjadi Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT) atau Pekerja Tetap sejak adanya hubungan kerja;
3. Menyatakan hubungan kerja antara Penggugat dengan Tergugat putus dan berakhir sejak tanggal 12 Januari 2024;
4. Menghukum Tergugat membayar kepada Penggugat kompensasi pemutusan hubungan kerja berupa uang pesangon, uang penghargaan masa kerja dan uang penggantian hak sejumlah Rp102.702.179,00 (seratus dua juta tujuh ratus dua ribu seratus tujuh puluh sembilan rupiah), dengan rincian sebagai berikut:

a. Uang pesangon	= Rp72.666.636,00
b. Uang penghargaan masa kerja	= Rp24.222.212,00
c. Uang penggantian hak	= Rp5.813.331,00 +
Jumlah	= Rp102.702.179,00
5. Menolak gugatan Penggugat untuk selain dan selebihnya;
6. Membebankan biaya yang timbul dalam perkara *a quo* kepada Negara yang hingga putusan ini dibacakan ditaksir sebesar Rp23.000,00 (dua puluh tiga ribu rupiah)

Demikian diputuskan dalam sidang permusyawaratan Majelis Hakim Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Palembang Kelas 1A Khusus pada hari Jumat tanggal 14 Februari 2025 oleh kami, Romi Sinatra, S.H., M.H., sebagai Hakim Ketua, Haryanto, S.H., M.H., dan Thobari, S.H.,

Halaman 51 dari 52 Putusan PHI Nomor 98/Pdt.Sus-PHI/2024/PN Plg

Disclaimer

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



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

M.H., masing-masing sebagai Hakim Anggota, yang ditunjuk berdasarkan Surat Penetapan Ketua Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Palembang Kelas 1A Khusus Nomor 98/Pdt.Sus-PHI/2024/PN Plg tanggal 20 November 2024, Putusan tersebut telah diucapkan dalam persidangan yang terbuka untuk umum pada hari Rabu tanggal 19 Februari 2025 dengan dihadiri oleh Eka Susanti, S.H., M.H., sebagai Panitera Pengganti dan telah dikirim secara elektronik melalui sistem informasi Pengadilan pada hari itu juga.;

Hakim Anggota,

Hakim Ketua,

Haryanto, S.H., M.H.

Romi Sinatra, S.H., M.H.

Thobari, S.H., M.H.

Panitera Pengganti,

Eka Susanti, S.H., M.H.

Rincian biaya perkara:

1. Panggilan : Rp13.000,00
2. Meterai : Rp10.000,00 +
Jumlah : Rp23.000,00
(Dua puluh tiga ribu rupiah);