



**PUTUSAN**  
**Nomor 17/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Plk**

**DEMI KEADILAN BERDASARKAN KETUHANAN YANG MAHA ESA**

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

**AKHMAD**, NIK : 6203041904680002, Tempat Tanggal Lahir: Lupak Dalam, 19-04-1968, Pekerjaan: Karyawan PT. Hijau Pertiwi Indah Plantations, Bagian: Perawatan Kebun, TMK : 1 Januari 2014, Alamat: Jalan Keraton No.31 RT/RW 014/005 Desa Lupak Dalam Kec. Kapuas Kuala, Kabupaten Kapuas, Provinsi Kalimantan Tengah, dalam hal ini memberikan kuasa kepada 1. M. Junaedi L. Gaol, S.H., M.H., 2. Arif Rahmani, S.Kom., dan 3. Suhaimi masing-masing sebagai Ketua, Pj. Wakil Ketua Bidang Konsolidasi dan Wakil Sekretaris Koordinator Daerah Kalimantan Tengah Serikat Buruh Federasi Kehutanan, Industry Umum, Perakayuan, Perkebunan dan Pertanian Konfederasi Serikat Buruh Seluruh Indonesia F. HUKATAN-KSBSI berkantor di Jalan Patih Rumbih Gg. IV Nomor 129 Kelurahan Selat Barat, Kecamatan Selat Kabupaten Kapuas Provinsi Kalimantan Tengah, berdasarkan Surat Kuasa Khusus tanggal 15 September 2023 Palangkaraya, yang telah didaftarkan di Kepaniteraan Pengadilan Negeri Palangkaraya di bawah No. 652/X/2023/SK/PN Plk., tanggal 6 Oktober 2023, selanjutnya disebut sebagai **Penggugat**;

**Lawan**

**PT. HIJAU PERTIWI INDAH PLANTATIONS**, Perusahaan Perkebunan Kelapa Sawit di Desa Lupak Dalam Kecamatan Kapuas Kuala Kabupaten Kapuas Provinsi Kalimantan Tengah, yang diwakili Johnny Ponto Jabatan Direktur Utama PT. Hijau Pertiwi Plantations dan Herlina Sugiarto Jabatan Direktur PT. Hijau Pertiwi Plantations, dalam hal ini memberikan kuasa kepada 1. Thomas Oloan Siregar, S.H., M.H., 2. Benny Radja JH Manurung, S.H., M.H., 3. Patricius Prabantara, S.H., 4. Fitria Natasya Ridzikita, S.H., M.H., 5. Syukni Tumi Pengata, S.H., M.H., 6. Lukas Rushdian, S.H., LL.B, 7. Robert Darmawan Prasetyo, S.H., 8.

*Halaman 1 dari 41 hal Putusan Nomor 17/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Plk*



# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Khairul Fatta, S.H., 9. Khairul Esa Prihandoko, S.H dan 10. Priscilla Wella Molazdo, S.H, Para Advokat pada Kantor Hukum "SHM PARTNERSHIP" beralamat di Menara Rajawali, Lantai 7, Jalan DR. Ide Anak Agung Gde Agung Lot#5.1, Kawasan Mega Kuningan, Jakarta Selatan 12950, berdasarkan Surat Kuasa Khusus tanggal 26 Oktober 2023, yang didaftarkan di Pengadilan Negeri Palangkaraya di bawah No. 713/XI/2023/SK/PN PIK., tanggal 2 Nopember 2023, selanjutnya disebut sebagai **Tergugat**;

Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Palangkaraya tersebut;

Membaca berkas perkara yang bersangkutan;

Mendengar kedua belah pihak yang berperkara;

Memperhatikan bukti-bukti yang diajukan kedua belah pihak;

## TENTANG DUDUK PERKARA

Menimbang, bahwa Penggugat dengan Surat Gugatan tanggal 28 September 2023 yang dilampiri anjuran atau risalah penyelesaian, yang diterima dan didaftarkan di Kepaniteraan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Palangka Raya pada tanggal 1 Oktober 2023 dalam Register Nomor 17/Pdt.Sus-PHI/2023/PN PIK, telah mengajukan gugatan sebagai berikut:

Adapun yang menjadi duduk permasalahan sehingga para penggugat mengajukan gugatan ini adalah sebagai berikut :

### A. DALAM PERKARA

1. Bahwa penggugat adalah Karyawan di Perusahaan tergugat dengan pekerjaan Bagian Perawatan Kebun kelapa sawit yang merupakan pekerjaan pokok Perusahaan dengan masa kerja 9 Tahun, dan selama bekerja penggugat telah mengabdikan dengan baik dan tidak pernah bermasalah hingga diputuskan hubungan kerja (PHK) karena memasuki usia pensiun pada tanggal 18 April 2023.
2. Bahwa timbulnya perselisihan dalam perkara ini karena perusahaan tergugat tidak membayar pesangon pensiun sesuai ketentuan peraturan perUndang-undangan yang mengatur tentang Pesangon Pensiun Karyawan yaitu Pasal 56 Peraturan Pemerintah Republik Indonesia No.35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja waktu tertentu, alih daya, waktu kerja dan waktu istirahat dan Pemutusan Hubungan Kerja sebagai berikut :

Halaman 2 dari 41 hal Putusan Nomor 17/Pdt.Sus-PHI/2023/PN PIK



Pasal 56 Peraturan Pemerintah Republik Indonesia No.35 Tahun 2021 sebagai berikut: “Pengusaha dapat melakukan Pemutusan Hubungan Kerja terhadap Pekerja/Buruh karena alasan Pekerja/Buruh memasuki usia pensiun maka Pekerja/Buruh berhak atas: a. uang pesangon sebesar 1,75 (satu koma tujuh puluh lima) kali ketentuan Pasal 40 ayat (2); b. uang penghargaan masa kerja sebesar 1 (satu) kali ketentuan Pasal 40 ayat (3); dan c. uang penggantian hak sesuai ketentuan Pasal 40 ayat (4)”.

3. Bahwa berdasarkan ketentuan Pasal 56 Peraturan Pemerintah Republik Indonesia No.35 Tahun 2021 sebagaimana poin (2) diatas dan ketentuan Upah minimum Kabupaten Kapuas tahun 2023 sebesar Rp.3.194.237,-, maka seharusnya tergugat membayar pesangon pensiun penggugat adalah sebagai berikut :

NAMA	: AKHMAD				
Masa Kerja	: < 9 Tahun				
UMK 2023	Tunj. Jabatan	Tunj Makan	Lembur Rutin	Lembur	Premi
3.194.237					
Perhitungan pesangon	3.194.237				
	Uraian			Jumlah	
	Pesangon	1,75x9	15,75	50.309.233	
	Penghargaan Masa Kerja		4	12.776.948	
	Pergantian Hak				
	CutiBelum di ambil		12x127.769,48	1.533.233	
	Total			64.619.414	
Terbilang	Enam Puluh empat juta enam ratus sembilan belas ribu empat ratus empat belas rupiah				

4. Bahwa Namun meskipun aturan ketenagakerjaan sudah mengatur sebagaimana poin (3) diatas, tetapi Perusahaan tergugat tidak membayar pesangon pensiun kepada penggugat dengan alasan bahwa penggugat sebagai karyawan harian dikategorikan sebagai karyawan dengan perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT), padahal masa kerja penggugat sudah bekerja selama < 9 Tahun mengabdikan tanpa pernah melakukan kesalahan atau pelanggaran peraturan Perusahaan.

5. Bahwa karena tidak terima dengan keputusan Perusahaan tergugat, maka penggugat mengajukan permohonan perundingan bipartit namun hasilnya perusahaan tetap saja dengan keputusannya dengan menyatakan tidak ada pesangon pensiun bagi penggugat,



maka karena perundingan bipartit mengalami kebuntuan, selanjutnya para penggugat mengupayakan perundingan secara Tripartit pada Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Kapuas, namun tidak mendapatkan penyelesaian karena pihak perusahaan tergugat tetap bertahan pada pendapatnya dan hanya bersedia membayar 3 bulan gaji, maka sesuai ketentuan UU No.2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Kapuas melimpahkan penyelesaian melalui Mediasi Kepada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Kalimantan Tengah.

6. Bahwa setelah melakukan mediasi sebanyak 2 (dua) kali pertemuan, Dinas Tenaga Kerja dan transmigrasi Provinsi Kalimantan Tengah akhirnya mediator menerbitkan Surat Anjuran Nomor 565/1142/HI/IX/Nakertrans tanggal 12 September 2023, dalam Surat anjurannya Mediator menganjurkan sebagai berikut :

1. Agar PT.Hijau Pertiwi Indah Plantations memberikan uang konfensasi kepada Akhmad sebesar Rp.7.719.406,-
2. Agar para pihak menerima anjuran mediator
3. Apabila kedua belah pihak menerima anjuran mediator agar dibuatkan Perjanjian Bersama
4. Apabila kedua belah pihak atau salah satu pihak tidak menerima anjuran mediator, maka pihak yang merasa dirugikan dapat mengajukan gugatan ke Pengadilan Hubungan Industrial pada pengadilan negeri Palangkaraya
5. Agar para pihak memberikan jawaban tertulis selambat-lambatnya 10 (sepuluh) hari kerja setelah menerima anjuran ini.

7. Bahwa penggugat tidak sependapat dengan anjuran mediator karena pertimbangan hukum yang diambil mediator hanya berdasarkan Peraturan Perusahaan, sebagai mediator pada Dinas Tenaga Kerja mediator tidak berusaha untuk objektif menggali persoalan pekerja dan menghubungkannya dengan peraturan perundang-undangan yang mengatur perlindungan Pekerja Harian Lepas, karena itu penggugat memutuskan menolak anjuran mediaator dan mendaftarkan gugatan ini di Pengadilan Hubungan Industrial untuk mendapatkan keadilan.

8. Bahwa berdasarkan ketentuan Pasal 4 ayat (1), pasal 5 ayat (1,2,3) dan pasal 6 PP 35 Tahun 2021 maka penggugat yang sudah

*Halaman 4 dari 41 hal Putusan Nomor 17/Pdt.Sus-PHI/2023/PN PIK*



bekerja < 9 Tahun dan bekerja pada bagian perawatan kebun yang merupakan pekerjaan pokok Perusahaan tidak dapat digolongkan Perjanjian Kerja waktu tertentu.

Pasal 4 :

PKWT didasarkan atas: a. jangka waktu; atau b. selesainya suatu pekerjaan tertentu. (2) PKWT tidak dapat diadakan untuk pekerjaan yang bersifat tetap.

Pasal 5 ayat 1,2,3

(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.

(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

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.

9. Bahwa kemudian dengan masa kerja penggugat < 9 Tahun tidak pernah terputus, maka demi hukum perjanjian kerja penggugat berubah menjadi Perjanjian Kerja waktu tidak tertentu (PKWTT) maka hak-hak penggugat sudah sama seperti karyawan tetap, Berikut Pasal 10 bagian kedua PP 35 Tahun 2021

(1)PKWT yang dapat dilaksanakan terhadap pekerjaan tertentu lainnya yang jenis dan sifat atau kegiatannya bersifat tidak tetap sebagaimana dimaksud dalam Pasal 5 ayat (3) berupa pekerjaan tertentu yang berubah-ubah dalam hal

*Halaman 5 dari 41 hal Putusan Nomor 17/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Plk*



waktu dan volume pekerjaan serta pembayaran upah Pekerja/Buruh berdasarkan kehadiran.

(2) PKWT sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dapat dilakukan dengan Perjanjian Kerja harian.

(3) Perjanjian Kerja harian sebagaimana dimaksud pada ayat (2) dilakukan dengan ketentuan Pekerja/Buruh bekerja kurang dari 21 (dua puluh satu) hari dalam 1 (satu) bulan.

(4) Dalam hal Pekerja/Buruh bekerja 21 (dua puluh satu) hari atau lebih selama 3 (tiga) bulan berturut-turut atau lebih maka Perjanjian Kerja harian sebagaimana dimaksud pada ayat (2) menjadi tidak berlaku dan Hubungan Kerja antara Pengusaha dengan Pekerja/Buruh demi hukum berubah berdasarkan PKWTT (Perjanjian Kerja waktu tidak tertentu)

10. Bahwa berdasarkan ketentuan pasal 4,5,6 dan pasal 10 bagian kedua Peraturan Pemerintah Republik Indonesia No.35 Tahun 2021 sebagaimana poin (8,9) tersebut diatas, maka harus dinyatakan bahwa status perjanjian kerja penggugat adalah Perjanjian Kerja waktu tidak tertentu (PKWT), maka Pemutusan hubungan Kerja (PHK) Penggugat karena memasuki usia pensiun, pembayaran pesangon harus dilakukan berdasarkan ketentuan Pasal 56 Peraturan Pemerintah Republik Indonesia No.35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja waktu tertentu, alih daya, waktu kerja dan waktu istirahat dan Pemutusan Hubungan Kerja.

11. Bahwa kemudian karena Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) dari tergugat bertentangan dengan ketentuan pasal 4,5,6 dan pasal 10 bagian kedua Pasal 56 Peraturan Pemerintah Republik Indonesia No.35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja waktu tertentu, alih daya, waktu kerja dan waktu istirahat dan Pemutusan Hubungan Kerja, maka harus dinyatakan bahwa pemutusan hubungan kerja tersebut tidak sah dan batal demi hukum.

12. Bahwa berdasarkan ketentuan pasal 157 (A) BAB IV Ketenagakeraan UU No.6 Tahun 2023 tentang Cipta Kerja telah menegaskan bahwa Selama proses penyelesaian perselisihan hubungan industrial, pengusaha dan pekerja/buruh harus tetap melaksanakan kewajibannya, namun karena tergugat telah memutuskan hubungan kerja secara sepihak tanpa membayar pesangon dan penggugat tidak dipekerjakan lagi, tergugat wajib

*Halaman 6 dari 41 hal Putusan Nomor 17/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Plk*





# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

membayar upah dalam proses penyelesaian perselisihan ini sejak tanggal 18 April 2023 hingga gugatan perkara ini disidangkan bulan oktober 2023, setidaknya-tidaknya 6 (enam) bulan upah hingga mendapatkan keputusan berkekuatan hukum tetap .

## Pasal 157A

- (1) Selama penyelesaian perselisihan hubungan industrial, pengusaha dan pekerja/buruh harus tetap melaksanakan kewajibannya.
- (2) Pengusaha dapat melakukan tindakan skorsing kepada pekerja/buruh yang sedang dalam proses pemutusan hubungan kerja dengan tetap membayar upah beserta hak lainnya yang biasa diterima pekerja/buruh.
- (3) Pelaksanaan kewajiban sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilakukan sampai dengan selesainya proses penyelesaian perselisihan hubungan industrial sesuai tingkatannya

13. Bahwa berdasarkan ketentuan Pasal 56 Peraturan Pemerintah Republik Indonesia No.35 Tahun 2021 dan pasal 157 (A) BAB IV Ketenagakeraan UU No.6 Tahun 2023 tetang Cipta Kerja sebagaimana poin (11,12) tersebut diatas, maka Perusahaan tergugat harus dihukum membayar hak-hak peggugat sebagai berikut:

Masa Kerja			: < 9 Tahun		
UMK 2023	Tunj. Jabatar	Tunj Makan	Lembur Ruth	Lembur	Premi
3.194.237					
Perhitungan pesangon		3.194.237			
	Uraian			Jumlah	
	Pesangon	1,75x9	15,75	50.309.233	
	Penghargaan Masa Kerja		4	12.776.948	
	CutiBelum di ambil	12x127.769,48		1.533.233	
	Upah dalam proses	6 x 3.194.237		19.165.422	
		Total		83.784.836	
Terbilang	Delapan puluh tiga juta tujuh ratus delapan puluh empat ribu delapan ratus tiga puluh enam rupiah				

14. Bahwa untuk menjamin terpenuhinya semua tuntutan penggugat ini tidak illusoir, kabur dan tidak bernilai, maka penggugat mohon kepa da Majelis Hakim agar berkenan meletakkan SITA JAMINAN (CONSE



# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

RVATOIR BESSLAAG) atas benda (pasal 227 HIR) terhadap asset ter gugat yang ada sekarang maupun yang timbul dikemudian hari.

15. Bahwa agar putusan ini dapat dilaksanakan, maka tergugat harus diwajibkan membayar uang paksa (dwangsom) kepada penggugat sebesar Rp.1.000.000,- (satu juta rupiah) setiap harinya setiap ia lalai memenuhi isi putusan terhitung sejak putusan diucapkan hingga dilaksanakan.

16. Bahwa oleh karena gugatan ini diajukan berdasarkan bukti-bukti yang otentik yang tidak dapat disangkal kebenarannya maka terhadap putusan dalam perkara ini, mohon dinyatakan dapat dilaksanakan terlebih dahulu meskipun adanya upaya banding, kasasi maupun verzet pihak ketiga (uit voerbaar bij voerraad).

Bahwa berdasarkan alasan hukum yang telah PENGGUGAT uraikan diatas, maka bersama ini PENGGUGAT memohon kepada ketua Pengadilan Hubungan Industrial pada pengadilan Negeri Palangkaraya Cq Majelis Hakim yang memeriksa dan mengadili perkara ini berkenan memberikan putusan sebagai berikut:

## I. DALAM POKOK PERKARA

1. Menerima dan Mengabulkan gugatan PENGGUGAT untuk seluruhnya.
2. Menyatakan bahwa status Perjanjian Kerja Penggugat dengan tergugat selama < 9 Tahun adalah Perjanjian Kerja waktu tidak tertentu (PKWTT)
3. Menyatakan tidak sah dan batal demi hukum Pemutusan Hubungan Kerja dari tergugat terhadap penggugat tanggal 18 April 2023 karena bertentangan dengan ketentuan pasal ketentuan pasal 4,5,6 dan pasal 10 bagian kedua dan pasal 56 Peraturan Pemerintah Republik Indonesia No.35 Tahun 2021
4. Menyatakan Putus Hubungan Kerja penggugat dengan tergugat sejak putusan dibacakan.
5. Menghukum tergugat membayar secara tunai dan sekaligus hak-hak para penggugat sebagai berikut:

Halaman 8 dari 41 hal Putusan Nomor 17/Pdt.Sus-PHI/2023/PN PIK





Masa Kerja	: < 9 Tahun				
UMK 2023	Tunj. Jabatan	Tunj. Makan	Lembur Rutn	Lembur	Premi
3.194.237					
Perhitungan pesangon		3.194.237			
	Uraian			Jumlah	
	Pesangon	1,75x9	15,75	50.309.233	
	Penghargaan Masa Kerja		4	12.776.948	
	CutiBelum di ambil	12x127.769,48		1.533.233	
	Upah dalam proses	6 x 3.194.237		19.165.422	
	Total			83.784.836	
Terbilang	Delapan puluh tiga juta tujuh ratus delapan puluh empat ribu delapan ratus tiga puluh enam rupiah				

- Menghukum tergugat membayar uang paksa (dwangsom) sebesar Rp.1.000.000,- (satu juta rupiah) setiap harinya setiap ia lalai memenuhi isi putusan terhitung sejak putusan diucapkan hingga dilaksanakan.
- Menyatakan sah dan berharga SITA JAMINAN (CONSERVATOIR BESSLAAG) dalam perkara ini.
- Menyatakan putusan ini dapat dilaksanakan terlebih dahulu meskipun ada upaya banding, kasasi maupun verzet pihak ketiga (uit voerbij voerraad)
- Menghukum TERGUGAT membayar biaya yang timbul dalam perkara ini.

II. Subsidair :

Apabila Majelis Hakim berpendapat lain mohon dapat memberikan putusan yang seadil-adilnya (ex aequo et bono).

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

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

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

Menimbang bahwa selanjutnya dalam perkara a quo persidangan dilaksanakan secara elektronik (e-litigasi);

Menimbang bahwa terhadap gugatan Penggugat tersebut pihak



Tergugat memberikan jawaban tertanggal 23 November 2023 pada pokoknya sebagai berikut:

DALAM EKSEPSI

1. Bahwa, Tergugat menolak dengan tegas seluruh dalil yang diajukan oleh Penggugat dalam Gugatan a quo, kecuali yang secara tegas dan eksplisit diakui kebenarannya oleh Tergugat dalam Jawaban a quo.

DALAM EKSEPSI

**I. GUGATAN PENGGUGAT OBSCUUR LIBEL KARENA DALIL-DALIL POSITA SALING BERTENTANGAN**

**I.A. Dalil-Dalil Posita Terkait Status Penggugat Yang Tidak Jelas**

Majelis Hakim Yang Mulia

2. Bahwa, apabila diperhatikan secara seksama pada Bagian Posita Angka 7 dan 8 Gugatan a quo, terdapat kontradiksi mengenai status Penggugat yang bekerja pada Tergugat.

3. Bahwa, dalam dalil-dalil Posita Angka 7 Gugatan a quo, Penggugat mendalilkan sebagai berikut:

[...], sebagai mediator pada Dinas Tenaga Kerja mediator tidak berusaha untuk objektif menggali persoalan pekerja dan menghubungkannya dengan peraturan perundang-undangan yang mengatur perlindungan Pekerja Harian Lepas, [...];

4. Bahwa, dari dalil-dalil yang demikian maka Penggugat telah mengakui status dirinya sebagai Pekerja Harian Lepas karena Penggugat berpendapat peraturan perundang-undangan mengenai Pekerja Harian Lepas harusnya juga diperhatikan dalam menggali persoalan antara Penggugat dengan Tergugat.

5. Bahwa, namun demikian dalam Bagian Posita Angka 8 Gugatan a quo, Penggugat mendalilkan status dirinya bukan sebagai pekerja berdasarkan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) tetapi sebagai pegawai tetap.

6. Bahwa, dengan demikian, terdapat kerancuan dalam dalil-dalil Posita Gugatan a quo, sehingga tidak ada sinkronisasi sesama dalil-dalil Posita, atau dengan kata lain dalil-dalil Posita Penggugat saling



bertentangan satu sama lain; Dalam hal ini, di satu sisi Penggugat mengakui sebagai Pekerja Harian Lepas tetapi di sisi lain Penggugat juga mengakui dirinya itu sebagai pekerja tetap.

7. Bahwa, M. Yahya Harahap, S.H. dalam bukunya Hukum Acara Perdata Tentang Gugatan, Persidangan, Penyitaan, Pembuktian, dan Putusan Pengadilan, (Jakarta: Sinar Grafika, 2017), pada halaman 61 sampai dengan 66, memberikan penjelasan sebagai berikut:

Berdasarkan penjelasan di atas, posita yang dianggap terhindar dari cacat obscur libel, adalah surat gugat yang jelas sekaligus memuat penjelasan dan penegasan dasar hukum (rechtelijke grond) yang menjadi dasar hubungan hukum serta dasar fakta atau peristiwa (feitelijke grond) yang terjadi di sekitar hubungan hukum dimaksud.

b. Dalil Gugat yang Dianggap Tidak Mempunyai Dasar Hukum

Dalam uraian ini, diperlihatkan beberapa masalah dalil gugatan yang dianggap tidak memenuhi atau tidak memiliki landasan hukum.

[...]

6) Dalil Gugatan yang Mengandung Saling Pertentangan

Dalil gugatan yang di dalamnya terdapat pertentangan antara dalil yang satu dengan dalil yang lain, dinyatakan sebagai gugatan yang tidak mempunyai landasan dasar hukum yang jelas. Kasus yang demikian ditegaskan dalam salah satu putusan MA yang mempertimbangkan bahwa dalil gugatan menyatakan penggugat sebagai penyewa, dan dalam kedudukan dan kapasitas yang demikian penggugat menggugat pemilik agar PN menyatakan penggugat sebagai pemilik atas alasan kadaluarsa, oleh karena itu berhak mengajukan hak pakai. Gugatan yang seperti ini tidak mempunyai dasar hukum karena dalil yang satu dengan dalil yang lain saling bertentangan.

[Keterangan: garis bawah dibuat Tergugat sebagai penegasan]

8. Bahwa, dari dalil-dalil Tergugat di atas, sangatlah jelas Posita yang saling bertentangan menyebabkan suatu gugatan mengandung cacat obscur libel, yang membawa konsekuensi hukum gugatan yang demikian harus dinyatakan tidak dapat diterima (niet ontvankelijk verklaard).

9. Bahwa, oleh karena dalil-dalil Posita Angka 7 dan Angka 8 Gugatan a quo saling bertentangan, maka Gugatan a quo menjadi kabur dan tidak jelas (obscur libel) sehingga wajar dan beralasan hukum

Halaman 11 dari 41 hal Putusan Nomor 17/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Plk



apabila Majelis Hakim Yang Mulia menyatakan Gugatan a quo tidak dapat diterima (niet ontvankelijke verklaard).

**I.B. Dalil-Dalil Posita Terkait Jangka Waktu Kerja Penggugat Yang Tidak Jelas**

Majelis Hakim Yang Mulia

10. Bahwa, apabila diperhatikan secara seksama dalam Gugatan a quo, Penggugat tidak pernah menjelaskan kapan mulai bekerja pada Tergugat dan hanya menjelaskan Penggugat memasuki usia pensiun pada tanggal 18 April 2023.

11. Bahwa, namun demikian, apabila diperhatikan pada Posita Angka 1 Gugatan a quo, Penggugat mendalilkan memiliki masa kerja 9 tahun, selanjutnya pada Posita Angka 4, Angka 8, Angka 9, Penggugat mendalilkan masa kerja < 9 Tahun (hal mana berarti masa kerja kurang dari 9 tahun), dan pada Petitum Angka 4 Gugatan a quo, Penggugat juga menyebutkan masa kerja < 9 tahun.

12. Bahwa, dengan demikian, menjadi tidak jelas berapa lama sebenarnya masa kerja Penggugat, padahal walaupun benar Penggugat adalah pekerja tetap, quod non, maka perbedaan masa kerja 9 tahun dan < 9 tahun (kurang dari 9 tahun) membawa perbedaan yang signifikan dalam perhitungan kompensasi (yang akan Tergugat bahas dalam eksepsi tersendiri).

13. Bahwa, oleh karena ketidakjelasan masa kerja Penggugat dalam Gugatan a quo, maka Gugatan a quo menjadi tidak jelas dan kabur (obscuur libel) sehingga wajar dan beralasan hukum apabila Majelis Hakim Yang Mulia menyatakan Gugatan a quo tidak dapat diterima (niet ontvankelijke verklaard).

**II. EKSEPSI GUGATAN KABUR DAN TIDAK JELAS (OBSCUR LIBEL) KARENA PENGGUGAT TIDAK PERNAH MERUJUK PADA SUATU PERJANJIAN KERJA DALAM POSITA GUGATAN**

Majelis Hakim Yang Mulia.

14. Bahwa, dalam Petitum Angka 2 Gugatan a quo, Penggugat menuntut sebagai berikut:

*Menyatakan bahwa status Perjanjian Kerja Penggugat dengan tergugat selama < 9 Tahun adalah Perjanjian Kerja waktu tidak tertentu (PKWTT)*

15. Bahwa, namun demikian, apabila diperhatikan secara seksama

*Halaman 12 dari 41 hal Putusan Nomor 17/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Plk*



dalil-dalil Posita Gugatan a quo, ternyata tidak ada satupun Perjanjian Kerja yang dirujuk oleh Penggugat sebagai alas hak hubungan hukum antara Penggugat dengan Tergugat.

16. Bahwa, dengan tidak adanya rujukan sama sekali terkait dengan Perjanjian Kerja dalam Posita Gugatan a quo, maka menjadi tidak jelas Perjanjian Kerja mana yang dimaksud oleh Penggugat dalam Petitum Angka 2 Gugatan a quo.

17. Bahwa, M. Yahya Harahap, S.H. dalam bukunya Hukum Acara Perdata Tentang Gugatan, Persidangan, Penyitaan, Pembuktian, dan Putusan Pengadilan, (Jakarta: Sinar Grafika, 2017), pada halaman 515, memberikan penjelasan sebagai berikut:

*Posita atau fundamentum petendi, tidak menjelaskan dasar hukum (rechts grond) dan kejadian atau peristiwa yang mendasari gugatan. Bisa juga, dasar hukum jelas, tetapi tidak dijelaskan dasar fakta (fetelijke grond). Dalil gugatan seperti itu, tidak memenuhi syarat formil. Gugatan dianggap tidak jelas dan tidak tertentu (een duidelijke en bepaalde conclusie).*

18. Bahwa, dengan demikian, dengan tidak adanya rujukan sama sekali dalam Posita Gugatan a quo terkait Perjanjian Kerja antara Penggugat dan Tergugat sementara dalam Petitum Gugatan a quo, Penggugat menuntut Perjanjian Kerja dinyatakan sebagai Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT), maka Gugatan a quo menjadi tidak jelas dan kabur (obscuur libel) sehingga wajar dan beralasan hukum apabila Majelis Hakim Yang Mulia menyatakan Gugatan a quo tidak dapat diterima (niet ontvankelijke verklaard).

**III. EKSEPSI GUGATAN KABUR DAN TIDAK JELAS (OBSCUR LIBEL) KARENA DASAR PERHITUNGAN UANG PESANGON YANG TIDAK JELAS**

Majelis Hakim Yang Mulia.

19. Bahwa, apabila diperhatikan secara seksama dalam Bagian Posita Angka 3 dan Angka 13 Gugatan a quo serta Petitum Angka 5 Gugatan a quo, pada bagian awal tabel perhitungan, Penggugat jelas-jelas menyebutkan masa kerja < 9 tahun (kurang 9 tahun) tetapi dalam tabel perhitungannya, Penggugat menggunakan perhitungan atas dasar masa kerja 9 sampai dengan 12 tahun.

*Halaman 13 dari 41 hal Putusan Nomor 17/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Plk*





20. Bahwa, dalam tabel perhitungan pesangon dan masa kerja, Penggugat menggunakan perhitungan kompensasi 4 x upah untuk penghargaan masa kerja, dimana apabila memperhatikan ketentuan Pasal 56 jo. Pasal 40 ayat (3) Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 Tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja Dan Waktu Istirahat, Dan Pemutusan Hubungan Kerja ("PP No. 35/2021"), perhitungan kompensasi 4 x upah untuk penghargaan masa kerja merupakan kompensasi yang diberikan kepada pekerja tetap yang memiliki masa kerja 9 sampai dengan 12 tahun.

21. Bahwa, dengan demikian, bukan saja masa kerja Penggugat yang tidak jelas dalam Gugatan a quo, tetapi perhitungan kompensasi Penggugat dalam Gugatan a quo juga tidak jelas dan tidak konsisten dengan masa kerja yang didalilkan oleh Penggugat sendiri.

22. Bahwa, oleh karena perhitungan kompensasi dalam Gugatan a quo tidak jelas maka Gugatan a quo mengandung cacat obscur libel sehingga wajar dan beralasan hukum apabila Majelis Hakim Yang Mulia menyatakan Gugatan a quo tidak dapat diterima (niet ontvakerlijke verklaard).

#### IV. EKSEPSI GUGATAN PREMATUR

Majelis Hakim Yang Mulia.

23. Bahwa, apabila diperhatikan secara seksama dalam Gugatan a quo, Penggugat mengajukan Gugatan a quo atas dasar status sebagai pekerja tetap padahal Penggugat sama sekali bukan sebagai pekerja tetap tetapi sebagai Pekerja Harian Lepas.

24. Bahwa, Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 7/PUU-XII/2014 tanggal 4 November 2015, dalam salah satu amar putusannya menyatakan frasa "demi hukum" harus dimaknai "Pekerja/buruh dapat meminta pengesahan nota pemeriksaan Pegawai Pengawas Ketenagakerjaan kepada Pengadilan Negeri setempat dengan syarat:

- a. Telah dilaksanakan perundingan bipartit namun perundingan bipartit tersebut tidak mencapai kesepakatan atau salah satu pihak menolak untuk berunding; dan
- b. Telah dilakukan pemeriksaan oleh Pegawai Pengawas Ketenagakerjaan berdasarkan peraturan perundang-undangan."

25. Bahwa, dengan demikian, apabila Penggugat yang berstatus

*Halaman 14 dari 41 hal Putusan Nomor 17/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Plk*





Pekerja Harian Lepas pada waktu bekerja pada Tergugat mengajukan Gugatan a quo dengan status pekerja tetap, maka sesuai dengan Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 7/PUU-XII/2014 maka harusnya Penggugat terlebih dahulu memohon pemeriksaan oleh Pegawai Pengawas Ketenagakerjaan yang kemudian akan dikeluarkan nota pemeriksaan untuk disahkan oleh Pengadilan.

26. Bahwa, oleh karena belum terdapat pemeriksaan oleh Pegawai Pengawas Ketenagakerjaan dan belum dikeluarkannya nota pemeriksaan atas status Penggugat sebagai pekerja tetap, maka pengajuan Gugatan a quo oleh Penggugat dengan status pekerja tetap menjadi prematur, sehingga wajar dan beralasan hukum apabila Majelis Hakim Yang Mulia menyatakan Gugatan a quo tidak dapat diterima (niet ontvankelijk verklaard).

#### DALAM POKOK PERKARA

Majelis Hakim Yang Mulia.

27. Bahwa, segala sesuatu yang telah didalilkan dan diuraikan pada bagian Dalam Eksepsi tersebut di atas, mutatis mutandis merupakan satu kesatuan yang tidak terpisahkan dengan dalil-dalil dan uraian pada bagian Dalam Pokok Perkara di bawah ini.

#### **V. PENGUGAT BERSTATUS SEBAGAI PEKERJA HARIAN LEPAS**

Majelis Hakim Yang Mulia.

28. Bahwa, Tergugat menolak dengan tegas dalil-dalil Penggugat yang disampaikan secara berserakan dalam Gugatan a quo yang pada pokoknya mendalilkan status Penggugat sebagai pekerja tetap, diantaranya Posita Angka 1, Angka 4, Angka 10, Angka 11, Angka 12, dan Angka 13 Gugatan a quo.

29. Bahwa, pekerjaan Penggugat sebagai Pekerja Harian Lepas tidak bersifat tetap dan berubah-ubah terkait dengan pengelolaan operasional sehingga pekerjaan yang dilakukan tidak semata-mata hanya pada satu aktivitas tertentu, dan selain itu pengupahan terhadap Penggugat juga didasarkan pada kehadiran Penggugat, serta waktu kerja Penggugat pun kurang dari 21 hari dalam satu bulannya.

30. Bahwa, selain fakta-fakta, baik jenis pekerjaan maupun waktu kerja Penggugat, jelas menunjukkan klasifikasi Penggugat sebagai Pekerja Harian Lepas, Penggugat sendiri sebenarnya juga telah

*Halaman 15 dari 41 hal Putusan Nomor 17/Pdt.Sus-PHI/2023/PN PIK*



mengakui statusnya sebagai Pekerja Harian Lepas dalam proses mediasi dengan Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Provinsi Kalimantan Tengah sebagaimana dapat dilihat dalam Anjuran yang dikeluarkan oleh Mediator Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Provinsi Kalimantan Tengah.

31. Bahwa, status Penggugat sebagai Pekerja Harian Lepas juga telah dikonfirmasi dan dinyatakan oleh Mediator Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Kalimantan Tengah dalam Anjuran yang dikeluarkan oleh Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Kalimantan Tengah, sehingga tidak berdasar sama sekali apabila Penggugat kemudian mendalilkan dirinya sebagai pekerja tetap.

32. Bahwa, Tergugat menolak dengan tegas dalil-dalil Penggugat dalam Gugatan a quo yang pada pokoknya menyatakan karena Penggugat memiliki masa kerja 9 tahun atau < 9 tahun (kurang dari 9 tahun), maka Penggugat menjadi berstatus pekerja tetap berdasarkan ketentuan PP No. 35/2021 karena bagaimana mungkin Penggugat bisa mendalilkan memiliki masa kerja 9 tahun atau < 9 tahun (kurang dari 9 tahun) kalau mulai masa kerja saja tidak dapat disebutkan secara pasti dalam dalil-dalil Posita Gugatan a quo, dan walaupun disebutkan dalam Bagian Persona Standi Gugatan a quo, tidak pernah dijelaskan apa yang menjadi dasar Penggugat mulai bekerja pada Tergugat.

33. Bahwa, oleh karenanya, tidak satu fakta pun yang mendukung dalil-dalil Penggugat yang menunjukkan Penggugat sebagai pekerja tetap dan bahkan Penggugat sendiri mengakui dirinya sebagai Pekerja Harian Lepas, sehingga karenanya dalil-dalil Gugatan a quo yang menyatakan Penggugat sebagai pekerja tetap haruslah ditolak dan juga Petitum Angka 2 Gugatan a quo haruslah ditolak.

**VI. PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA PENGGUGAT SUDAH SESUAI SECARA HUKUM**

Majelis Hakim Yang Mulia

34. Bahwa, Tergugat menolak dengan tegas dalil-dalil Penggugat yang disampaikan secara berserakan pada Gugatan a quo, antara lain Bagian Posita Angka 1, Angka 4, Angka 8, Angka 9, Angka 11 sampai dengan Angka 13 Gugatan a quo, yang pada pokoknya mendalilkan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) terhadap Penggugat akibat usia

*Halaman 16 dari 41 hal Putusan Nomor 17/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Plk*



pensiun yang tidak disertai dengan pemberian kompensasi sebagai pekerja tetap tidak sah.

35. Bahwa, Pasal 21 Peraturan Perusahaan 2022-2024 PT. Hijaupertiwi Indah Plantations Kapuas, Kalimantan Tengah ("Peraturan Perusahaan") mengatur sebagai berikut:

Usia 55 (lima puluh lima) tahun adalah batas usia Pekerja untuk mengakhiri masa bakti. Pekerja yang mencapai usia purna bakti diberikan hak-hak purna bakti sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

36. Bahwa, Pasal 151A Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan sebagaimana diubah oleh Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 ("UU Ketenagakerjaan") memberikan ketentuan sebagai berikut:

*Pemberitahuan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 151 ayat (2) tidak perlu dilakukan oleh Pengusaha dalam hal:*

- a. Pekerja/Buruh mengundurkan diri atas kemauan sendiri;
- b. Pekerja/Buruh dan Pengusaha berakhir Hubungan Kerjanya sesuai dengan perjanjian kerja waktu tertentu;
- c. Pekerja/Buruh mencapai usia pensiun sesuai dengan Perjanjian Kerja, Peraturan Perusahaan, atau Perjanjian Kerja Bersama; atau
- d. Pekerja/Buruh meninggal dunia.

[Keterangan: cetak tebal dan garis bawah dibuat Tergugat sebagai penegasan]

37. Bahwa, oleh karena Penggugat telah mencapai usia 55 (lima puluh lima) tahun pada tanggal 19 April 2023, maka sesuai dengan Peraturan Perusahaan, terhadap Penggugat dilakukan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) karena usia pensiun dan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) yang demikian telah sesuai dengan undang-undang.

38. Bahwa, dengan demikian, tidak ada alasan untuk menyatakan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) Penggugat karena usia pensiun pada tanggal 18 April 2023 tidak sah dan bertentangan dengan hukum karena walaupun Penggugat dianggap sebagai pekerja tetap, quod non, pada tanggal 18 April 2023 terhadap Penggugat tetap akan dilakukan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) karena usia pensiun sebagaimana diatur dalam Peraturan Perusahaan; Justru tuntutan Penggugat (Petitum Angka 4 Gugatan a quo) yang meminta agar Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) dianggap terjadi pada saat Putusan Perkara a quo

*Halaman 17 dari 41 hal Putusan Nomor 17/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Plk*



dibacakan merupakan penyelundupan hukum dan upaya untuk memperpanjang masa kerja Penggugat secara tidak sah yang ditujukan untuk sekedar memperoleh upah secara tidak sah (sebagaimana akan Tergugat uraikan pada Bagian berikutnya dari Jawaban a quo).

39. Bahwa, berdasarkan ketentuan PP No. 35/2021 terkait dengan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) terhadap Pekerja Harian Lepas (yang dikategorikan sebagai pekerja PKWT) maka cukup diberikan kompensasi dan perhitungannya bukanlah dengan perhitungan (uang pesangon, penghargaan masa kerja, penggantian hak) sebagaimana dimaksud dalam Pasal 56 PP No. 35/2021.

40. Bahwa, dengan demikian, Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) karena usia pensiun yang dilakukan oleh Tergugat terhadap Penggugat adalah sah dan sesuai dengan undang-undang, serta pemberian uang kompensasi oleh Tergugat kepada Penggugat terkait Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) tersebut juga telah sesuai dengan undang-undang.

41. Bahwa, berdasarkan Anjuran Mediator Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Provinsi Kalimantan Tengah, besaran kompensasi yang dianjurkan sebesar kurang lebih 2,5 kali upah dan terhadap Anjuran tersebut, Tergugat telah menyatakan persetujuannya.

42. Bahwa, oleh karena Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) akibat usia pensiun yang dilakukan kepada Penggugat oleh Tergugat dalam status Pekerja Harian Lepas telah sesuai dengan undang-undang, maka dalil-dalil Penggugat yang disampaikan secara berserakan pada Gugatan a quo, antara lain Bagian Posita Angka 1, Angka 4, Angka 8, Angka 9, Angka 11 sampai dengan Angka 13 Gugatan a quo, termasuk Petitum Angka 3 dan Angka 4 Gugatan a quo, yang pada pokoknya mendalilkan Pemutusan Hubungan Kerja terhadap Penggugat akibat usia pensiun yang tidak disertai dengan pemberian kompensasi sebagai pekerja tetap tidak sah, haruslah ditolak.

**VII. TUNTUTAN UANG PESANGON, PENGHARGAAN MASA KERJA  
DAN PENGgantian HAK OLEH PENGgUGAT TIDAK SAH SECARA  
HUKUM**

Majelis Hakim Yang Mulia

43. Bahwa, Tergugat menolak dengan tegas dalil-dalil Penggugat

*Halaman 18 dari 41 hal Putusan Nomor 17/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Plk*



dalam Bagian Posita Gugatan a quo, antara lain Posita Angka 3, Angka 12 dan Angka 13 Gugatan a quo, yang pada pokoknya mendasarkan perhitungan atas uang pesangon, penghargaan masa kerja dan penggantian hak terkait Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) Penggugat karena usia pensiun.

44. Bahwa, Pasal 56 PP No. 35/2021 merupakan perhitungan uang pesangon, penghargaan masa kerja dan penggantian hak terkait dengan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) pekerja tetap karena usia pensiun, sedangkan status Penggugat jelas merupakan Pekerja Harian Lepas sehingga perhitungan Pasal 56 jo. Pasal 40 ayat (2), (3) dan (4) PP No. 35/2021 tidak dapat sama sekali diterapkan dalam Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) Penggugat.

45. Bahwa, perlu diingat Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) Penggugat terjadi karena usia pensiun, dan bukan karena alasan-alasan yang ditetapkan oleh Tergugat, sehingga berdasarkan Peraturan Perusahaan, pada saat Penggugat mencapai usia 55 (lima puluh lima) tahun, Penggugat tidak lagi bekerja bersama Tergugat; Oleh karenanya, terlepas dari status pekerja Penggugat maka pada 19 April 2023 Penggugat memang tidak lagi bekerja atau pensiun, sehingga bagaimana mungkin Penggugat dapat terus menuntut pembayaran upah (sebagaimana dimaksud dalam Pasal 157A UU Ketenagakerjaan).

46. Bahwa, Gugatan a quo hanyalah terkait dengan jumlah yang harus diterima Penggugat atas Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) karena usia pensiun pada 19 April 2023, yang mana perlu disadari walaupun benar status Penggugat adalah pekerja tetap, quod non, maka tetap pada 19 April 2023, Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) karena usia pensiun tidak dapat dihindari, sehingga tuntutan perhitungan pembayaran upah selama proses Gugatan a quo berlangsung (Pasal 157A UU Ketenagakerjaan) justru menunjukan upaya licik Penggugat untuk memperoleh upah secara tidak sah pada saat Penggugat secara sah sudah tidak lagi bekerja.

47. Bahwa, dengan demikian, selain perhitungan tuntutan uang pesangon, penghargaan masa kerja dan penggantian hak yang tidak sah, ternyata terbukti juga perhitungan tuntutan upah selama proses Gugatan a quo ternyata didasarkan pada itikad tidak baik Penggugat sehingga dalil-dalil Penggugat dalam Bagian Posita Gugatan a quo, antara lain Posita Angka 3, Angka 12 dan Angka 13 Gugatan a quo, serta





Petitum Angka 5 Gugatan a quo haruslah ditolak.

**VIII. SITA JAMINAN YANG DIAJUKAN PENGGUGAT TIDAK SAH SECARA HUKUM**

Majelis Hakim Yang Mulia.

48. Bahwa, Tergugat menolak dengan tegas dalil-dalil Penggugat dalam Posita Angka 14 jo. Petitum Angka 7 Gugatan a quo yang pada pokoknya memohon sita jaminan terhadap harta kekayaan Tergugat.

49. Bahwa, sebagaimana telah Tergugat uraikan di atas, Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) Penggugat karena usia pensiun dalam status Penggugat selaku Pekerja Harian Lepas telah sesuai dengan hukum dan karenanya tidak ada alasan mengabulkan Gugatan a quo, sehingga tidak ada alasan untuk mengabulkan Permohonan Sita Jaminan yang diajukan oleh Penggugat.

50. Bahwa, selain tidak ada dasar untuk mengabulkan Permohonan Sita Jaminan yang diajukan oleh Penggugat, ternyata Permohonan Sita Jaminan tersebut juga tidak sesuai dengan peraturan perundang-undangan; Sehubungan dengan hal tersebut, perlu kiranya Tergugat uraikan mengenai ketentuan Hukum Acara terkait dengan Permohonan Sita Jaminan.

51. Bahwa, Pasal 261 ayat (1) Rechtsgleimen voor de Buitengewesten ("RBg") mengatur sebagai berikut:

*Bila ada dugaan yang berdasar, bahwa seorang debitur yang belum diputus perkaranya atau yang telah diputus kalah perkaranya tetapi belum dapat dilaksanakan, berusaha untuk menggelapkan atau memindahkan barang-barang bergerakanya atau yang tetap, agar dapat dihindarkan jatuh ke tangan kreditur, maka atas permintaan pihak yang berkepentingan, ketua pengadilan negeri atau jika debitur bertempat tinggal atau berdiam di luar wilayah jaksa di tempat kedudukan pengadilan negeri atau jika ketua pengadilan negeri tidak ada di tempat tersebut, jaksa di tempat tinggal atau tempat kediaman debitur dapat memerintahkan penyitaan barang-barang tersebut agar dapat menjamin hak si pemohon, dan sekaligus memberitahukan padanya supaya menghadap di pengadilan negeri pada suatu hari yang ditentukan untuk mengajukan gugatannya serta menguatkannya.*

52. Bahwa, selanjutnya Pasal 720 Wetboek op de Burgelijke

Halaman 20 dari 41 hal Putusan Nomor 17/Pdt.Sus-PHI/2023/PN PIK





Rechtvordering ("RV") mengatur sebagai berikut:

*Ketua raad van justitie dapat memberikan kepada kreditur, yang secara singkat dapat menunjukkan isi gugatannya serta menunjukkan adanya kekhawatiran yang nyata bahwa debitur akan menggelapkan barang-barang bergerak dan barang-barang tetapnya, izin untuk menyita barang-barang bergerak debitur itu; ia juga dapat mendengarnya lebih dahulu jika ada alasan-alasannya.*

53. Bahwa, berdasarkan ketentuan Hukum Acara tersebut, maka syarat utama untuk dapat dikabulkannya Permohonan Sita Jaminan adalah persangkaan yang beralasan tergugat akan menggelapkan harta kekayaannya selama proses pemeriksaan perkara, yang mana tentunya persangkaan tersebut harus diungkapkan dan diuraikan dalam gugatan.

54. Bahwa, apabila diperhatikan secara seksama Posita Angka 14 Gugatan a quo, Penggugat sama sekali tidak menguraikan mengenai adanya perbuatan-perbuatan Tergugat yang dapat dipersangkakan secara beralasan untuk menggelapkan harta kekayaannya dalam rangka menghindari putusan Perkara a quo, sama sekali tidak ada, sehingga Permohonan Sita Jaminan yang diajukan oleh Penggugat tidak lebih dari sekedar permohonan tanpa adanya persangkaan yang diuraikan yang kemudian harus dibuktikan.

55. Bahwa, dengan demikian, jelas Permohonan Sita Jaminan yang diajukan oleh Penggugat tidak sesuai dengan Hukum Acara dan karenanya tidak sah, sehingga wajar dan beralasan hukum apabila Majelis Hakim Yang Mulia menolak Posita Angka 14 Gugatan a quo jo. Petitum Angka 7 Gugatan a quo.

#### **IX. TUNTUTAN UANG PAKSA (DWANGSOM) YANG DIAJUKAN PENGUGAT TIDAK SAH SECARA HUKUM**

Majelis Hakim Yang Mulia

56. Bahwa, Tergugat menolak dengan tegas dalil-dalil Penggugat dalam Posita Angka 15 jo. Petitum Angka 6 Gugatan a quo yang pada pokoknya memohon pembayaran uang paksa (dwangsom) dalam Perkara a quo.

57. Bahwa, oleh karena Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) Penggugat karena usia pensiun dalam status Penggugat selaku Pekerja Harian Lepas telah sesuai dengan hukum dan karenanya tidak ada

*Halaman 21 dari 41 hal Putusan Nomor 17/Pdt.Sus-PHI/2023/PN PIK*



alasan mengabulkan Gugatan a quo, sehingga tidak ada alasan untuk mengabulkan permohonan atau tuntutan pembayaran uang paksa (dwangsom) yang diajukan oleh Penggugat.

58. Bahwa, terkait dengan uang paksa (dwangsom), Pasal 606a Rv yang mengatur sebagai berikut:

*Sepanjang suatu keputusan hakim mengandung hukuman untuk sesuatu yang lain daripada membayar sejumlah uang, maka dapat ditentukan, bahwa sepanjang atau setiap kali terhukum tidak memenuhi hukuman tersebut, olehnya harus diserahkan sejumlah uang yang besarnya ditetapkan dalam keputusan hakim, dan uang tersebut, dinamakan uang paksa.*

59. Bahwa, selanjutnya Lilik Mulyadi, S.H., M.H., dalam bukunya Tuntutan Uang Paksa (Dwangsom) Dalam Teori Dan Praktek, (Jakarta: Djambatan, 2001), pada halaman 86 sampai dengan 87, memberikan penjelasan sebagai berikut:

*Bahwa berdasarkan ketentuan Pasal 606a Rv Indonesia/Pasal 611a ayat (1) RV Belanda maka suatu dwangsom tidak dapat dijatuhkan terhadap putusan hakim yang berisi pembayaran sejumlah uang. Apa sebabnya suatu dwangsom tidak dapat diterapkan terhadap putusan hakim untuk pembayaran sejumlah uang? Berdasarkan aspek teoritik melalui visi ratio recidendi dari memorie van teolichting yang menentukan bahwa "Pemerintah juga telah menyelidiki apakah hakim dapat meletakkan dwangsom untuk menjamin pembayaran sejumlah uang, karena perjanjian atau untuk pembayaran sejumlah uang dalam periode tertentu misalnya gaji dan biaya-biaya perawatan pemerintah melalui suatu dwangsom mempunyai maksud untuk menjamin pelaksanaan sungguh-sungguh dari perjanjian, sedangkan dalam hal hukuman untuk pembayaran sejumlah uang, maka pemenuhan penghukuman dapat diperoleh dengan suatu upaya hukum biasa", maka dapat disimpulkan bahwa untuk putusan hakim berisikan pembayaran sejumlah uang karena dapat dilakukan dengan upaya eksekusi biasa yaitu dengan prosedural adanya sita eksekusi dan kemudian dilanjutkan lelang eksekusi maka tidak diperkenankan adanya uang paksa (dwangsom/astreinte). Dalam yurisprudensi ketentuan bahwa putusan hakim berisikan pembayaran sejumlah uang tidak dapat dimintakan dwangsom diterapkan secara konsisten seperti nampak dalam putusan Mahkamah Agung RI Nomor 791 K/Sip/1972 tanggal 16 Februari 1973*

Halaman 22 dari 41 hal Putusan Nomor 17/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Plk



*dalam perkara antara Tjia Khun Tjhai lawan Tjan Thiam Song alias Hartono Chandrawidjaja;*

60. Bahwa, dari ketentuan Hukum Acara tersebut di atas, dan juga penjelasan yang diberikan Lilik Mulyadi, S.H., M.H. tersebut, jelas uang paksa (dwangsom) dapat diterapkan terkait dengan putusan pengadilan selain yang berupa pembayaran sejumlah uang, atau dalam artian uang paksa (dwangsom) dapat diterapkan terkait dengan putusan pengadilan yang berupa hukuman atau perintah melakukan suatu perbuatan.

61. Bahwa, apabila diperhatikan secara seksama dalam Gugatan a quo, jelas-jelas dalam Petitum Angka 5 Gugatan a quo, Para Penggugat menuntut Tergugat untuk membayar sejumlah uang kepada Penggugat, sehingga Gugatan a quo bukan terkait dengan tuntutan untuk melakukan suatu perbuatan tetapi tuntutan untuk membayar sejumlah uang.

62. Bahwa, oleh karena Gugatan a quo merupakan tuntutan pembayaran sejumlah uang, maka uang paksa (dwangsom), sesuai dengan ketentuan Hukum Acara, tidak dapat diterapkan, sehingga permohonan pembayaran uang paksa (dwangsom) yang diajukan oleh Penggugat tidak sah secara hukum.

63. Bahwa, oleh karena permohonan atau tuntutan pembayaran uang paksa (dwangsom) yang diajukan Penggugat tidak sah secara hukum, maka wajar dan beralasan hukum apabila Majelis Hakim Yang Mulia menolak Posita Angka 15 Gugatan a quo jo. Petitum Angka 6 Gugatan a quo.

**X. PERMOHONAN PUTUSAN SERTA MERTA YANG DIAJUKAN OLEH PENGGUGAT TIDAK SAH SECARA HUKUM**

Majelis Hakim Yang Mulia.

64. Bahwa, Tergugat menolak dengan tegas dalil-dalil Penggugat dalam Posita Angka 16 jo. Petitum Angka 8 Gugatan a quo yang pada pokoknya memohon putusan serta merta (uit voerbaar bij voerraad).

65. Bahwa, oleh karena Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) Penggugat karena usia pensiun dalam status Penggugat selaku Pekerja Harian Lepas telah sesuai dengan hukum dan karenanya tidak ada alasan mengabulkan Gugatan a quo, sehingga tidak ada alasan untuk mengabulkan permohonan putusan serta merta (uit voerbaar bij voerraad) yang diajukan oleh Penggugat.

*Halaman 23 dari 41 hal Putusan Nomor 17/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Plk*



66. Bahwa, walaupun tidak ada alasan untuk mengabulkan permohonan putusan serta merta (uit voerbaar bij voerraad), ternyata apabila diperhatikan secara seksama permohonan putusan serta merta (uit voerbaar bij voerraad) yang diajukan oleh Penggugat juga tidak sesuai dengan peraturan perundang-undangan.

67. Bahwa, terkait putusan serta merta (uit voerbaar bij voerraad), Pasal 191 ayat (1) RBg mengatur sebagai berikut:

*Pengadilan negeri dapat memerintahkan pelaksanaan putusnya meskipun ada perlawanan atau banding jika ada bukti yang otentik atau ada surat yang ditulis dengan tangan yang menurut ketentuan-ketentuan yang berlaku mempunyai kekuatan pembuktian, atau karena sebelumnya sudah ada keputusan yang mempunyai kekuatan hukum yang pasti, begitu juga jika ada suatu tuntutan sebagian yang dikabulkan atau juga mengenai sengketa tentang hak besit.*

68. Bahwa, selanjutnya Mahkamah Agung melalui Surat Edaran Mahkamah Agung Nomor 3 Tahun 2000 Tentang Putusan Serta Merta (Uitvoerbaar Bij Vooraad) dan Provisionil (selanjutnya disebut "SEMA No. 3/2000") mengatur sebagai berikut:

69. Selanjutnya, Mahkamah Agung memberikan petunjuk, yaitu Ketua Pengadilan Negeri, Ketua Pengadilan Agama, para Hakim Pengadilan Negeri dan Hakim Pengadilan Agama tidak menjatuhkan Putusan Serta Merta, kecuali dalam hal-hal sebagai berikut:

- a. Gugatan didasarkan pada bukti surat autentik atau surat tulisan tangan (handschrift) yang tidak dibantah kebenaran tentang isi dan tanda tangannya, yang menurut Undang-undang tidak mempunyai kekuatan bukti.
- b. Gugatan tentang Hutang-Piutang yang jumlahnya sudah pasti dan tidak dibantah.
- c. Gugatan tentang sewa-menyewa tanah, rumah, gudang dan lain-lain, di mana hubungan sewa-menyewa tanah, rumah, gudang dan lain-lain, di mana hubungan sewa-menyewa sudah habis/lampau, atau Penyewa terbukti melalaikan kewajibannya sebagai Penyewa yang beritikad baik.
- d. Pokok gugatan mengenai tuntutan pembagian harta perkawinan (gono-gini) setelah putusan mengenai gugatan cerai mempunyai kekuatan hukum tetap.
- e. Dikabulkannya gugatan Provisionil, dengan pertimbangan agar

Halaman 24 dari 41 hal Putusan Nomor 17/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Plk



# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

hukum yang tegas dan jelas serta memenuhi Pasal 332 Rv.

f. Gugatan berdasarkan Putusan yang telah memperoleh kekuatan hukum tetap (in kracht van gewijsde) dan mempunyai hubungan dengan pokok gugatan yang diajukan.

g. pokok sengketa mengenai bezitsrecht.

70. Bahwa, alasan Penggugat memohon putusan serta merta (uit voerbaar bij voerraad) adalah didasarkannya Gugatan a quo atas bukti-bukti otentik tetapi tidak pernah dijelaskan oleh Penggugat bukti-bukti otentik apa yang dimaksud, sehingga permohonan putusan serta merta (uit voerbaar bij voerraad) yang diajukan oleh Penggugat tidak memenuhi ketentuan SEMA No. 3/2000 dan juga Hukum Acara.

71. Bahwa, oleh karena permohonan putusan serta merta (uit voerbaar bij voerraad) yang diajukan Penggugat tidak sah secara hukum, maka wajar dan beralasan hukum apabila Majelis Hakim Yang Mulia menolak dalil Posita Angka 16 Gugatan a quo jo. Petitum Angka 8 Gugatan a quo.

Berdasarkan dalil-dalil tersebut di atas, Tergugat mohon kiranya Majelis Hakim Yang Mulia, berkenan untuk menjatuhkan putusan dalam Perkara aquo sebagai berikut:

## DALAM EKSEPSI

- Mengabulkan Eksepsi Tergugat untuk seluruhnya;
- Menyatakan Gugatan Penggugat tidak dapat diterima (Niet Ontvankelijk Verklaard)

## DALAM POKOK PERKARA

- Menolak Gugatan Penggugat untuk seluruhnya;
- Menetapkan Biaya Perkara a quo menurut hukum;

atau apabila Majelis Hakim Yang Mulia memeriksa Perkara a quo berpendapat lain, Tergugat mohon putusan yang seadil-adilnya (ex aquo et bono).

Menimbang, bahwa atas Jawaban gugatan dari Tergugat tersebut, Penggugat telah mengajukan Replik tertulis tanggal 30 November 2023 dan Tergugat mengajukan Duplik tertulis tanggal 7 Desember 2023 sebagaimana tercantum dalam berita acara;

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

1. Fotokopi dari Print out Employee Karyawan atas nama Akhmad tanggal masuk 1 Januari 2014, diberi tanda bukti P-1;

Halaman 25 dari 41 hal Putusan Nomor 17/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Plk

### 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)





2. Fotokopi dari fotokopi Surat Keterangan Kerja atas nama Akhmad, diberi tanda bukti P-2;
3. Fotokopi dari Asli Surat tanggal 12 Juli 2023 perihal Mohon Perundingan Bipartit Penyelesaian Pesangon Pensiun atas nama Akhmad, diberi tanda bukti P-3;
4. Fotokopi dari Asli Surat tanggal 20 Juli 2023 Perihal Undangan Bipartit, diberi tanda bukti P-4;
5. Fotokopi dari Asli Risalah Perundingan Penyelesaian Hubungan Industrial secara Bipartit tanggal 22 Juli 2023 kecuali lampiran berupa fotokopi dari fotokopi, diberi tanda bukti P-5;
6. Fotokopi dari Asli Risalah Perundingan Penyelesaian Hubungan Industrial secara Bipartit tanggal 10 Agustus 2023, diberi tanda bukti P-6;
7. Fotokopi dari Asli Surat Panggilan Klarifikasi dari Disnaker Provinsi Kalimantan Tengah tanggal 16 Agustus 2023, diberi tanda bukti P-7;
8. Fotokopi dari Asli Surat Panggilan Mediasi dari Disnaker Provinsi Kalimantan Tengah tanggal 24 Agustus 2023, diberi tanda bukti P-8;
9. Fotokopi dari fotokopi Surat Anjuran Disnaker, diberi tanda bukti P-9;
10. Fotokopi dari Asli Surat Permohonan Slip Gaji tanggal 3 Oktober 2023, diberi tanda bukti P-10;
11. Fotokopi dari fotokopi Surat tanggapan Permohonan Slip gaji dari Perusahaan tanggal 31 Oktober 2023, diberi tanda bukti P-11;

Menimbang bahwa bukti surat Penggugat tersebut telah diberi tanda bukti P-1 sampai dengan bukti P-11 semuanya telah dibubuhi materai secukupnya dan telah dicocokkan dengan aslinya kecuali bukti surat P-1 merupakan fotokopi dari print out sedangkan bukti P-2, P-9 dan P-11 merupakan Fotokopi dari fotokopi;

Menimbang, bahwa Penggugat tidak mengajukan Saksi meskipun telah diberi kesempatan oleh Majelis Hakim;

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

1. Fotokopi dari Asli Peraturan Perusahaan 2022-2024 PT. Hijaupertiwi Indah Plantations Kapuas, Kalimantan Tengah, diberi tanda bukti T-1;

Halaman 26 dari 41 hal Putusan Nomor 17/Pdt.Sus-PHI/2023/PN PIK





## Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

2. Fotokopi dari Asli Surat PT. Hijaupertiwi Indah Plantations tanggal 14 Desember 2018 pengantar Daftar Pekerja Harian Lepas yang bekerja di PT. Hijaupertiwi Indah Plantations Periode 2018-2019, diberi tanda bukti T-2;
3. Fotokopi dari print out Daftar Pekerja Harian Lepas yang bekerja di PT. Hijaupertiwi Indah Plantations periode 2018-2019, diberi tanda bukti T-3;
4. Fotokopi dari Asli Surat PT. Hijaupertiwi Indah Plantations tanggal 10 Desember 2019 pengantar Daftar Pekerja Harian Lepas yang bekerja di PT. Hijaupertiwi Indah Plantations Periode 2019-2020, diberi tanda bukti T-4;
5. Fotokopi dari print out Daftar Pekerja Harian Lepas yang bekerja di PT. Hijaupertiwi Indah Plantations Periode 2019-2020, diberi tanda bukti T-5;
6. Fotokopi dari Asli Surat PT. Hijaupertiwi Indah Plantations tanggal 14 Desember 2020 pengantar Daftar Pekerja Harian Lepas yang bekerja di PT. Hijaupertiwi Indah Plantations Periode 2020-2021, diberi tanda bukti T-6;
7. Fotokopi dari Asli Daftar Pekerja Harian Lepas yang bekerja di PT. Hijaupertiwi Indah Plantations periode 2020-2021, diberi tanda bukti T-7;
8. Fotokopi dari Asli Rekap Kehadiran Pekerja An. Akhmad Tahun 2023, diberi tanda bukti T-8;
9. Fotokopi dari Asli Undangan Biparti Kepada Sdr. Akhmad tanggal 20 Juli 2023, diberi tanda bukti T-9;
10. Fotokopi dari fotokopi Risalah Perundingan Penyelesaian Hubungan Industrial Secara Bipartit tanggal 22 Juli 2023, diberi tanda bukti T-10;
11. Fotokopi dari fotokopi Daftar Hadir Perundingan Penyelesaian Hubungan Industrial Secara Bipartit tanggal 22 Juli 2023, diberi tanda bukti T-11;
12. Fotokopi dari fotokopi Risalah Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Kapuas tanggal 10 Agustus 2023, diberi tanda bukti T-12;
13. Fotokopi dari fotokopi Daftar Hadir Risalah Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Kapuas tanggal 10 Agustus 2023, diberi tanda bukti T-13;

Halaman 27 dari 41 hal Putusan Nomor 17/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Plk

### 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

14. Fotokopi dari Asli Surat Anjuran Nomor: 565/1142/HI/IX/Nakertrans Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Kalimantan Tengah tanggal 12 September 2023, diberi tanda bukti T-14;
15. Fotokopi dari fotokopi Surat PT. Hijau Pertiwi Indah Plantations Nomor: 060/EKS/HRD-IR/IX/2023 perihal Tanggapan Atas Surat Anjuran No. 565/1142/NI/IX/Nakertrans tanggal 18 September 2023, diberi tanda bukti T-15;
16. Fotokopi dari Asli Buku "Hukum Acara Perdata Tentang Gugatan, Persidangan, Penyitaan, Pembuktian, dan Putusan Pengadilan", M. Yahya Harahap S.H. (Jakarta: Sinar Grafika, 2017), halaman 61 sampai dengan 66, diberi tanda bukti T-16;
17. Fotokopi dari Asli Buku "Hukum Acara Perdata Tentang Gugatan, Persidangan, Penyitaan, Pembuktian, dan Putusan Pengadilan", M. Yahya Harahap S.H. (Jakarta: Sinar Grafika, 2017), halaman 515, diberi tanda bukti T-17;
18. Fotokopi dari print out putusan dari Direktori Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 7/PUU-XII/2014 tanggal 4 November 2015, diberi tanda bukti T- 18;

Menimbang bahwa bukti surat Tergugat tersebut telah diberi tanda bukti T-1 sampai dengan T-18, semuanya telah dibubuhi materai secukupnya dan telah dicocokkan dengan aslinya kecuali bukti surat T-3, T-5 dan T-18 merupakan Fotokopi dari print out, bukti T-12, T-13, T-15 merupakan Fotokopi dari fotokopi;

Menimbang bahwa untuk menguatkan dalil bantahannya, Tergugat telah pula mengajukan 2 (dua) orang Saksi yang masing-masing bernama Danang Prasetyo dan Wisnu Pragwiwika di bawah sumpah/ janji pada pokoknya memberikan keterangan sebagai berikut:

## 1. Danang Prasetyo

- Bahwa Saksi kenal dengan Penggugat karena sama-sama bekerja di PT. Hijau Pertiwi Indah Plantations;
- Bahwa Saksi sebagai Asisten Lapangan dan bekerja sejak tahun 2013;
- Bahwa tahapan waktu Saksi bekerja di perusahaan pertama melakukan lamaran ke PT. Hijau Pertiwi Indah Plantations, setelah itu

Halaman 28 dari 41 hal Putusan Nomor 17/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Plk



# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

dilakukan seleksi lamaran dilakukan test tertulis setelah lulus tertulis, ada Training selama 6 (enam) bulan setelah training baru di tempatkan di Perusahaan dan diangkat sebagai karyawan tetap;

- Bahwa untuk karyawan tetap ada job desk sama untuk karyawan tetap lainnya ada job desk dan ada aturannya;
- Bahwa untuk karyawan tetap setiap bulan menerima upah tetapi untuk karyawan harian lepas upahnya dibayar sesuai dengan kebutuhan;
- Bahwa untuk karyawan lepas bekerja sesuai dengan kebutuhan apabila ada program kerja maka dikerjakan oleh karyawan lepas;
- Bahwa pembayaran upah karyawan lepas berdasarkan premi kehadiran apabila tidak ada pekerjaan tidak dibayar;
- Bahwa untuk karyawan lepas apabila tidak bekerja tidak ada sanksi;
- Bahwa status Penggugat adalah karyawan lepas di bagian Perawatan dan saat ini Penggugat tidak bekerja lagi;
- Bahwa bedanya karyawan tetap dengan karyawan harian dari upahnya kalau karyawan tetap dibayar tiap bulan kalau karyawan harian dibayar sesuai dengan jumlah pekerjaan dan dibayar sesuai dengan kedatangan;
- Bahwa karena usia Penggugat sudah 55 (lima puluh lima) tahun sudah tidak bisa dipekerjakan lagi;
- Bahwa Tergugat sudah membayar upah Penggugat dan Tergugat tidak pernah menunda-nunda upah Penggugat;
- Bahwa untuk karyawan tetap ada test dari awal masuk bekerja untuk menentukan jabatan, sedangkan untuk karyawan lepas tidak ada test dan tidak ada training;
- Bahwa Penggugat ditempatkan di bagian Perawatan Kebun tidak terus menerus pekerjaannya;
- Bahwa Perusahaan adalah Perusahaan Sawit dengan jenis pekerjaan pokoknya adalah Kelapa Sawit, Panen, Pemupukan dan

Halaman 29 dari 41 hal Putusan Nomor 17/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Plk

#### 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](mailto:kepaniteraan@mahkamahagung.go.id) Telp : 021-384 3348 (ext.318)



Perawatan;

- Bahwa Penggugat diberhentikan Perusahaan karena memasuki usia pensiun;
- Bahwa Penggugat dalam 1 (satu) bulan bekerja dibawah 20 (dua puluh) hari kerja yang dibayar berdasarkan kehadiran;
- Bahwa Saksi pernah melihat bukti P-11 tentang Surat tanggapan permohonan Slip Gaji Pekerja;

## **2. Wisnu Pragwiwika**

- Bahwa Saksi sebagai Kasie Administrasi Pekerja;
- Bahwa Saksi mengetahui tentang Gaji karyawan;
- Bahwa sistem pembayaran THR dengan cara ditansfer kepada Karyawan;
- Bahwa sistem Penggajian selalu direkap oleh Saksi dan untuk Karyawan Lepas dibayar sesuai kehadiran;
- Bahwa untuk karyawan berlaku Asas No Work No Pay yaitu upah tidak dibayar apabila tidak bekerja;
- Bahwa untuk Penggugat bekerjanya tidak full tergantung pada kebutuhan dengan pembayaran upah sesuai dengan ketentuan UMK dibagi 25 hari kerja;
- Bahwa Penggugat sudah tidak bekerja lagi karena batas usia pensiun;
- Bahwa jenis pekerjaan di Perusahaan dengan Pekerjaan Pokok yaitu Memanen dan Perawatan;
- Bahwa Penggugat bekerja di bagian Perawatan;
- Bahwa Penggugat mengetahui tentang bukti P-11 dan untuk slip gaji tidak diberikan;
- Bahwa Penggugat tidak mengetahui Penggugat apakah bekerja dalam 1 (satu) lebih dari 21 (dua puluh satu) hari kerja;
- Bahwa Penggugat tidak dipekerjakan lagi sudah mencapai batas

*Halaman 30 dari 41 hal Putusan Nomor 17/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Plk*



usia pensiun 55 (lima puluh lima) tahun;

Menimbang bahwa selanjutnya Penggugat dan Tergugat telah mengajukan kesimpulan tanggal 25 Januari 2023;

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

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

#### **TENTANG PERTIMBANGAN HUKUM**

##### **DALAM EKSEPSI**

Menimbang bahwa Tergugat didalam jawabannya telah mengajukan Eksepsi yang pada pokoknya sebagai berikut :

##### **1. Gugatan Penggugat Obscur Libel Karena Dalil-Dalil Posita Saling Bertentangan;**

- Bahwa Penggugat mengakui sebagai Pekerja Harian Lepas, tetapi disisi lain mengakui sebagai Pegawai Tetap dengan demikian posita Penggugat saling bertentangan, Penggugat tidak menjelaskan kapan mulai bekerja pada Tergugat hanya menjelaskan memasuki usia pensiun tanggal 18 April 2023, tidak menjelaskan berapa lama bekerja, tidak ada rujukan posita menuntut Perjanjian Kerja dinyatakan sebagai Perjanjian Kerja Waktu Tidak tertentu (PKWTT), tidak jelas hitungan kompensasi Pesangon Penggugat demikian demikian gugatan aquo kabur dan tidak jelas (Obscur Libel);

##### **2. Gugatan Kabur Dan Tidak Jelas (Obscur Libel) Karena Penggugat Tidak Pernah Merujuk Pada Suatu Perjanjian Kerja Dalam Posita Gugatan;**

- Bahwa, dengan tidak adanya rujukan sama sekali terkait dengan Perjanjian Kerja dalam Posita Gugatan a quo, maka menjadi tidak jelas Perjanjian Kerja mana yang dimaksud oleh Penggugat dalam Petitum Angka 2 Gugatan a quo;

- Bahwa, dengan demikian, dengan tidak adanya rujukan sama sekali dalam Posita Gugatan a quo terkait Perjanjian Kerja antara Penggugat dan Tergugat sementara dalam Petitum Gugatan a quo, Penggugat menuntut Perjanjian Kerja dinyatakan sebagai Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT), maka Gugatan a quo menjadi tidak jelas dan kabur (obscur libel) sehingga wajar dan beralasan hukum apabila

*Halaman 31 dari 41 hal Putusan Nomor 17/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Plk*



Majelis Hakim Yang Mulia menyatakan Gugatan a quo tidak dapat diterima (niet ontvankelijke verklaard);

**3. Gugatan Kabur Dan Tidak Jelas (Obscur Libel) Karena Dasar Perhitungan Uang Pesangon Yang Tidak Jelas;**

- Bahwa, apabila diperhatikan secara seksama dalam Bagian Posita Angka 3 dan Angka 13 Gugatan a quo serta Petitum Angka 5 Gugatan a quo, pada bagian awal tabel perhitungan, Penggugat jelas-jelas menyebutkan masa kerja < 9 tahun (kurang 9 tahun) tetapi dalam tabel perhitungannya, Penggugat menggunakan perhitungan atas dasar masa kerja 9 sampai dengan 12 tahun.

- Bahwa, dalam tabel perhitungan pesangon dan masa kerja, Penggugat menggunakan perhitungan kompensasi 4 x upah untuk penghargaan masa kerja, dimana apabila memperhatikan ketentuan Pasal 56 jo. Pasal 40 ayat (3) Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 Tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja Dan Waktu Istirahat, Dan Pemutusan Hubungan Kerja ("PP No. 35/2021"), perhitungan kompensasi 4 x upah untuk penghargaan masa kerja merupakan kompensasi yang diberikan kepada pekerja tetap yang memiliki masa kerja 9 sampai dengan 12 tahun.

- Bahwa, oleh karena perhitungan kompensasi dalam Gugatan a quo tidak jelas maka Gugatan a quo mengandung cacat obscur libel sehingga wajar dan beralasan hukum apabila Majelis Hakim Yang Mulia menyatakan Gugatan a quo tidak dapat diterima (niet ontvankelijke verklaard).

**4. Gugatan Prematur;**

- Bahwa Penggugat berstatus Pekerja Harian Lepas dengan mengajukan gugatan a quo status pekerja tetap sesuai dengan Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 7/PUU-XII/2014 seharusnya Penggugat memohon pemeriksaan Pegawai Pengawas Ketenagakerjaan untuk diterbitkan nota pemeriksaan untuk disahkan Pengadilan karena belum ada pemeriksaan Pegawai Pengawas Ketenagakerjaan dan belum ada nota pemeriksaan maka pengajuan Penggugat dengan status pekerja tetap menjadi Prematur;

Menimbang bahwa terhadap Eksepsi yang telah diuraikan di atas, setelah membaca dan memperhatikan jawab jinawab antara Penggugat dan Tergugat, Majelis Hakim berpendapat Eksepsi tersebut telah masuk dalam substansi pokok perkara yang memerlukan pembuktian oleh karenanya akan

*Halaman 32 dari 41 hal Putusan Nomor 17/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Plk*





dipertimbangkan bersama-sama dengan pokok perkara, dengan demikian Tergugat tentang **Eksepsi Obscur Libel dan Eksepsi Gugatan Prematur haruslah dinyatakan ditolak;**

**DALAM POKOK PERKARA**

Menimbang bahwa maksud dan tujuan gugatan Penggugat adalah sebagaimana diuraikan dalam gugatan Penggugat di atas;

Menimbang bahwa dalam gugatannya Penggugat telah mendalilkan yang pada pokoknya sebagai berikut:

- Bahwa Penggugat bekerja pada Tergugat dengan pekerjaan Bagian Perawatan Kebun Kelapa Sawit yang merupakan pekerjaan pokok dengan masa kerja 9 Tahun, selama bekerja tidak pernah bermasalah hingga diputuskan hubungan kerja karena memasuki usia pensiun tanggal 18 April 2023, Tergugat tidak membayar pesangon pensiun Penggugat sesuai Pasal 56 Peraturan Pemerintah Nomor 35 tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat dan Pemutusan Hubungan Kerja, yang seluruhnya berjumlah Rp64.619.414,00 (enam puluh empat juta enam ratus sembilan belas ribu empat ratus empat belas rupiah) dan upah proses Rp19.165.422,00 (sembilan belas juta seratus enam puluh lima ribu empat ratus dua puluh dua rupiah), sehingga seluruhnya Tergugat dihukum membayar Hak-hak Penggugat Rp83.784.836,000 (delapan puluh tiga juta tujuh ratus delapan puluh empat ribu delapan ratus tiga puluh enam rupiah);

Menimbang bahwa di dalam jawabannya Tergugat telah membantah dalil gugatan Penggugat yang pada pokoknya sebagai berikut:

- Bahwa Penggugat adalah Pekerja Harian Lepas tidak bersifat tetap dan berubah-ubah dengan pengupahan didasarkan kehadiran kurang 21 hari dalam satu bulannya dan Tergugat menolak menyatakan Penggugat memiliki masa kerja kurang dari 9 (sembilan) tahun dan Penggugat pada tanggal 19 April 2023 telah memasuki usia pensiun sesuai dengan Pasal 21 Peraturan Perusahaan 2022-2024 PT Hijau Pertiwi Indah Plantations, karena sebagai Pekerja Harian Lepas cukup diberikan kompensasi sehingga tidak berhak Uang Pesangon, Uang Perhargaan Masa Kerja, Penggantian Hak dan Upah Proses;

Menimbang bahwa yang menjadi pokok perselisihan antara Penggugat dengan Tergugat apakah Penggugat sebagai Pekerja Harian Lepas demi hukum dapat berubah menjadi Perjanjian Kerja Waktu Tidak

Halaman 33 dari 41 hal Putusan Nomor 17/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Plk



# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Tertentu sehingga pada saat pensiun Penggugat berhak atas Uang Pesangon, Uang Penghargaan Masa Kerja dan Uang Penggantian Hak ataukah Penggugat sebagai Pekerja Harian Lepas pada saat pensiun Pekerja Harian Lepas tidak dapat berubah menjadi Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu sehingga pada saat pensiun Penggugat tidak berhak atas Uang Pesangon, Uang Penghargaan Masa Kerja dan Uang Penggantian Hak?;

Menimbang bahwa oleh karena gugatan Penggugat telah disangkal oleh Tergugat maka Majelis Hakim menetapkan beban pembuktian kepada kedua belah pihak dimana Penggugat diwajibkan membuktikan dalil gugatannya dan Tergugat diwajibkan membuktikan dalil bantahannya sebagaimana ketentuan Pasal 283 RBg Jo Pasal 1865 KUH Perdata;

Menimbang bahwa berdasarkan asas *audi et alteram partem*, terhadap kedua belah pihak yang bersengketa telah diberikan kesempatan yang cukup dan seimbang dalam melakukan pembuktian di muka persidangan;

Menimbang bahwa untuk menguatkan dalil gugatannya Penggugat telah mengajukan bukti surat yang diberi tanda P-1 sampai dengan P-11, tidak mengajukan Saksi;

Menimbang bahwa untuk menguatkan dalil bantahannya Tergugat telah mengajukan bukti surat yang diberi tanda T-1 sampai dengan T-18 dan mengajukan 2 (dua) orang Saksi masing-masing yang bernama Danang Prasetyo dan Wisnu Pragwiwika;

Menimbang bahwa Majelis Hakim akan mempertimbangkan alat bukti tertulis yang diajukan Penggugat dan Tergugat hanya sepanjang yang relevan dengan perkara ini, sehingga untuk alat bukti yang tidak relevan dalam perkara aquo tidak dipertimbangkan lebih lanjut dan dikesampingkan;

Menimbang bahwa Penggugat mulai bekerja pada Tergugat sejak tanggal 01 Januari 2014 dengan status Pekerja Harian Lepas (bukti P-1) dan sesuai dengan bukti P-3 dalam Kartu Tanda Penduduk, Penggugat lahir tanggal 19 April 1968, sehingga pada tanggal 18 April 2023 Penggugat telah memasuki usia pensiun 55 (lima puluh lima) tahun sebagaimana diatur dalam Pasal 21 Peraturan Perusahaan PT. Hijau Pertiwi Indah Plantations periode 2022-2044 yang menyatakan "*Usia 55 (lima puluh lima) tahun adalah batas usia pensiun Pekerja untuk mengakhiri masa bakti. Pekerja yang mencapai usia purna bakti diberikan hak-hak purna bakti sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku*" (bukti T-1), dengan demikian telah terbukti Penggugat sebagai pekerja dari Tergugat telah memasuki usia pensiun;

Halaman 34 dari 41 hal Putusan Nomor 17/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Plk

#### 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 Penggugat telah memasuki usia Pensiun oleh Tergugat diakhiri dengan status Pekerja Harian Lepas dengan mendapatkan kompensasi tetapi terhadap kompensasi yang diberikan Penggugat tidak menerimanya dan menuntut Uang Pesangon Pensiun, selanjutnya Majelis Hakim akan mempertimbangkan apakah sebagai Pekerja Harian Lepas demi hukum dapat berubah menjadi Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu sehingga pada saat pensiun Penggugat berhak atas Uang Pesangon, Uang Penghargaan Masa Kerja dan Uang Penggantian Hak sesuai dengan ketentuan Pasal 56 Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat dan Pemutusan Hubungan Kerja ataukah Penggugat sebagai Pekerja Harian Lepas pada saat pensiun tidak dapat berubah menjadi Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu sehingga pada saat pensiun hanya berhak Kompensasi dari Tergugat;

Menimbang bahwa setelah Majelis Hakim mencermati secara seksama bukti T-2 tentang Surat PT. Hijau Pertiwi Indah Plantations tanggal 14 Desember 2018 ditujukan pada Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Kapuas Kalimantan Tengah yang dilampiri dengan bukti T-3 tentang Daftar Pekerja Harian Lepas 2018-2019, bukti T-4 tentang Surat PT. Hijau Pertiwi Indah Plantations tanggal 10 Desember 2019 ditujukan pada Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Kapuas Kalimantan Tengah yang dilampiri dengan bukti T-5 tentang Daftar Pekerja Harian Lepas 2019-2020, bukti T-6 tentang Surat PT. Hijau Pertiwi Indah Plantations tanggal 14 Desember 2020 ditujukan pada Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Kapuas Kalimantan Tengah yang dilampiri dengan bukti T-7 tentang Daftar Pekerja Harian Lepas 2020-2021, telah terbukti Tergugat sejak tahun 2018 sampai dengan tahun 2021 selama 3 (tiga) tahun mempekerjakan Pekerja Harian Lepas termasuk dalam hal ini adalah Penggugat dan untuk data Penggugat sebagai Pekerja Harian Lepas sejak tanggal 01 Januari 2014 (bukti P-1) sampai dengan 18 April 2023 (bukti P-2), tetapi untuk bukti kehadiran Penggugat direkap kehadiran sejak bulan Januari 2017 sampai dengan bulan April Tahun 2023 (bukti T-8), Majelis Hakim berkesimpulan masa Kerja Penggugat sebagai Pekerja Harian Lepas adalah sejak tanggal 01 Januari 2014 sampai dengan memasuki usia pensiun tanggal 18 April 2023 adalah masa kerja 9 (sembilan) tahun 2 (dua) bulan;

Menimbang bahwa Majelis Hakim akan mempertimbangkan status hubungan kerja antara Penggugat dengan Tergugat dan sesuai dengan Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu

*Halaman 35 dari 41 hal Putusan Nomor 17/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Plk*



# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat dan Pemutusan Hubungan Kerja dalam ketentuan:

## 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 tidak terlalu lama;
- b. Pekerjaan yang bersifat musiman; atau
- c. Pekerjaan yang berhubungan dengan produk baru, kegiatan baru, atau produk baru, atau produk tambahan yang masih dalam percobaan atau penjajakan ;

(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 10

(1) PKWT yang dapat dilaksanakan terhadap pekerjaan tertentu lainnya yang jenis dan sifat atau kegiatannya bersifat tidak tetap sebagaimana dimaksud dalam Pasal 5 ayat (3) berupa pekerjaan tertentu yang berubah-ubah dalam hal waktu tertentu dan volume pekerjaan serta pembayaran upah Pekerja/Buruh berdasarkan kehadiran;

(2) PKWT sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dapat dilakukan dengan **Perjanjian Kerja Harian**;

(3) Perjanjian Kerja Harian sebagaimana dimaksud pada ayat (2) dilakukan dengan ketentuan Pekerja/Buruh bekerja **kurang dari 21 (dua puluh satu) hari dalam 1 (satu) bulan**;

(4) Dalam hal Pekerja/Buruh **bekerja 21 (dua puluh satu) hari atau lebih selama 3 (tiga) bulan berturut turut atau lebih maka Perjanjian Kerja Harian sebagaimana dimaksud pada ayat (2) menjadi tidak berlaku dan Hubungan Kerja antara Pengusaha dengan Pekerja/Buruh demi hukum berubah berdasarkan PKWT**;

## Pasal 11

Halaman 36 dari 41 hal Putusan Nomor 17/Pdt.Sus-PHI/2023/PN PIK



# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

(1) *Pengusaha yang mempekerjakan Pekerja/Buruh pada pekerjaan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 10 ayat (1) membuat Perjanjian Kerja Harian secara tertulis dengan Pekerja/Buruh;*

(2) *Perjanjian Kerja Harian sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dapat dibuat secara kolektif dan paling sedikit memuat :*

- a. *nama/alamat Perusahaan atau pemberi kerja;*
- b. *nama/alamat Pekerja/Buruh;*
- c. *jenis pekerjaan yang dilakukan ; dan*
- d. *besarnya Upah;*

(3) *Pengusaha sebagaimana dimaksud pada ayat (1) wajib memenuhi hak-hak Pekerja/Buruh termasuk hak atas program jaminan sosial;*

Menimbang bahwa dengan demikian telah terbukti Tergugat mempekerjakan Penggugat sebagai Perjanjian Kerja Waktu Tertentu sebagaimana diatur dalam ketentuan Pasal 5 ayat (3) Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat dan Pemutusan Hubungan Kerja dan Tergugat mempekerjakan Penggugat dengan bersifat tidak tetap sebagai Pekerjaan Harian dengan tetapi tidak ada Perjanjian Kerja Harian sebagaimana diatur dalam Pasal 10 ayat (2) Jo Pasal 11;

Menimbang bahwa telah terbukti Tergugat mempekerjakan Penggugat sebagai Pekerjaan Harian Lepas dalam 1 (satu) bulan kurang dari 21 (dua puluh satu) hari kerja tetapi dilakukan lebih dari 3 (tiga) bulan berturut-turut yaitu sejak tanggal 1 Januari 2014 s/d 18 April 2023, maka sesuai dengan ketentuan Pasal 10 ayat (4) Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat dan Pemutusan Hubungan Kerja menyatakan “*Dalam hal Pekerja/Buruh bekerja 21 (dua puluh satu) hari atau lebih selama 3 (tiga) bulan berturut turut atau lebih maka Perjanjian Kerja Harian sebagaimana dimaksud pada ayat (2) menjadi tidak berlaku dan Hubungan Kerja antara Pengusaha dengan Pekerja/Buruh demi hukum berubah berdasarkan PKWTT*”, maka Perjanjian Kerja Harian Lepas menjadi tidak berlaku dan Hubungan Kerja antara Tergugat dengan Penggugat demi hukum berubah berdasarkan PKWTT selama 9 (sembilan) tahun lebih 2 (dua) bulan;

Menimbang bahwa dengan demikian dalil Penggugat yang mendalilkan Penggugat dengan masa kerja 9 (sembilan) tahun dengan status Pekerja Harian Lepas menjadi PKWT telah terbukti dan dalam gugatan aquo

Halaman 37 dari 41 hal Putusan Nomor 17/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Plk

#### 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](mailto:kepaniteraan@mahkamahagung.go.id) Telp : 021-384 3348 (ext.318)





# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

antara posita dengan petitum saling berhubungan karena yang didalilkan dituntut pula oleh Penggugat dalam petitumnya, maka gugatan aquo tidak Obscur Libel dan untuk penetapan perubahan Status Penggugat dari Pekerja Harian Lepas yang demi hukum berubah menjadi (Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT) telah diatur dalam Pasal 10 ayat (4) Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat dan Pemutusan Hubungan Kerja, sehingga tidak harus adanya Nota Penetapan Pengawasan Ketenagakerjaan, dengan demikian gugatan aquo tidak Prematur, dan beralasan hukum bagi Majelis Hakim menyatakan tidak sependapat dengan bukti P-9 sama dengan bukti T-14 tentang anjuran Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Kalimantan Tengah Nomor 565/1142/HI/X/Nakertrans tanggal 12 September 2023, karena anjuran adalah merupakan proses penyelesaian perselisihan hubungan industrial di luar Pengadilan yang tidak mempunyai kekuatan hukum yang mengikat;

Menimbang bahwa hubungan kerja Penggugat dengan Tergugat dari Pekerja Harian Lepas demi hukum berubah menjadi (Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT) maka berakhirnya hubungan kerja dengan alasan pensiun terhitung sejak putusan diucapkan sesuai dengan ketentuan Pasal 154 A huruf n 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 "*pemutusan hubungan kerja terjadi karena Pekerja/Buruh memasuki usia pensiun*", sesuai dengan ketentuan Pasal 56 Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat dan Pemutusan Hubungan Kerja yang menyatakan "*Pengusaha dapat melakukan Pemutusan Hubungan Kerja terhadap Pekerja/Buruh karena alasan Pekerja/Buruh memasuki usia pensiun maka Pekerja/Buruh berhak atas: a. uang pesangon sebesar 1,75 (satu koma tujuh puluh lima) kali ketentuan Pasal 40 ayat (2), b. uang penghargaan masa kerja sebesar 1 (satu) kali ketentuan Pasal 40 ayat (3), dan c. uang penggantian hak sesuai ketentuan Pasal 40 ayat (4)*";

Menimbang bahwa sesuai dengan Keputusan Gubernur Kalimantan Tengah Nomor 188.44/472/2022 tentang Upah Minimum Kabupaten/Kota Tahun 2023 untuk Kabupaten Kapuas Tahun 2023 sebesar Rp3.194.237,00 (tiga juta seratus sembilan puluh empat ribu dua ratus tiga puluh tujuh rupiah), maka Tergugat harus membayar Penggugat dengan perhitungan sebagai

Halaman 38 dari 41 hal Putusan Nomor 17/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Plk

#### 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](mailto:kepaniteraan@mahkamahagung.go.id) Telp : 021-384 3348 (ext.318)



berikut :

-Uang Pesangon: $1,75 \times 9 \times \text{Rp}3.194.237,00$	=Rp50.309.233,00
-Uang Penghargaan Masa Kerja: $1 \times 4 \times \text{Rp}3.194.237,00$	= <u>Rp12.776.948,00</u>
Jumlah	= Rp63.086.181,00
-Uang Penggantian Hak	
<u>Cuti Tahunan 2023: <math>12/25 \times \text{Rp}3.194.237,00</math></u>	= <u>Rp1.533.233,00</u>
jumlah seluruhnya	= Rp64.619.414,00

(enam puluh empat juta enam ratus sembilan belas ribu empat ratus empat belas rupiah);

Menimbang bahwa terhadap petitum angka 2 yang menuntut menyatakan status Perjanjian Kerja Penggugat dengan Tergugat selama 9 Tahun adalah Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT), petitum angka 3 yang menuntut menyatakan tidak sah dan batal demi hukum Pemutusan Hubungan Kerja dari Tergugat terhadap Penggugat tanggal 18 April 2023 karena bertentangan dengan ketentuan Pasal ketentuan Pasal 4, Pasal 5, Pasal 6 dan Pasal 10 bagian kedua dan Pasal 56 Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 35 Tahun 2021, Petitum angka 4 yang menuntut menyatakan Putus Hubungan Kerja Penggugat dengan Tergugat sejak putusan dibacakan, Majelis Hakim telah mempertimbangkan Tergugat mempekerjakan Penggugat sebagai Perjanjian Kerja Waktu Tertentu sebagaimana diatur dalam ketentuan Pasal 5 ayat (3) Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat dan Pemutusan Hubungan Kerja dan Tergugat mempekerjakan Penggugat dengan bersifat tidak tetap sebagai Pekerjaan Harian dengan tetapi tidak ada Perjanjian Kerja Harian sebagaimana diatur dalam Pasal 10 ayat (2) Jo Pasal 11 dan Tergugat mempekerjakan Penggugat sebagai Pekerjaan Harian Lepas dalam 1 (satu) bulan kurang dari 21 (dua puluh satu) hari kerja tetapi dilakukan lebih dari 3 (tiga) bulan berturut-turut yaitu sejak tanggal 1 Januari 2014 s/d 18 April 2023, maka sesuai dengan ketentuan Pasal 10 ayat (4) Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat dan Pemutusan Hubungan Kerja, maka demi hukum hubungan kerja antara Penggugat dengan Tergugat dari Perjanjian Kerja harian Lepas berubah menjadi Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu dengan masa kerja 9 (sembilan) tahun lebih 2 (dua) bulan dan menyatakan putus hubungan kerjanya sejak putusan diucapkan sesuai dengan ketentuan Pasal 154 A huruf n Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan

Halaman 39 dari 41 hal Putusan Nomor 17/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Plk



# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja menjadi Undang-undang Jo ketentuan Pasal 56 Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat dan Pemutusan Hubungan Kerja, dengan demikian petitum angka 2, petitum angka 3 dan Petitum angka 4 haruslah dinyatakan dikabulkan;

Menimbang bahwa terhadap petitum angka 5 yang menuntut uang pesangon, uang penghargaan masa kerja, uang penggantian hak dan Upah Proses seluruhnya berjumlah Rp83.784.836,00 (delapan puluh tiga juta tujuh ratus delapan puluh empat ribu delapan ratus tiga puluh enam rupiah), Majelis Hakim telah mempertimbangkan hak-hak atas Penggugat yang terdiri dari uang pesangon uang penghargaan masa kerja uang penggantian hak seluruhnya berjumlah Rp64.619.414,00 (enam puluh empat juta enam ratus sembilan belas ribu empat ratus empat belas rupiah) dan Penggugat tidak berhak atas upah proses, dengan demikian petitum angka 5 haruslah dinyatakan dikabulkan sebagian;

Menimbang bahwa terhadap petitum angka 6 yang menuntut mengukum Tergugat membayar uang paksa (dwangsom) sebesar Rp1.000.000,00 (satu juta rupiah) setiap harinya setiap ia lalai memenuhi isi putusan terhitung sejak putusan diucapkan hingga dilaksanakan, Majelis Hakim berpendapat uang paksa tidak berlaku terhadap tindakan untuk membayar sejumlah uang (vide. Pasal 225 HIR Jo Putusan Mahkamah Agung RI Nomor.791 K/SIP/1978), dengan demikian petitum angka 6 haruslah dinyatakan ditolak;

Menimbang bahwa terhadap petitum angka 7 yang menuntut menyatakan sah dan berharga Sita Jaminan (Conservatoir Beslaag) dalam perkara ini, Majelis Hakim berpendapat karena terhadap tuntutan sita tersebut tidak diikuti dengan bukti-bukti permulaan maka petitum angka 7 haruslah dinyatakan ditolak;

Menimbang bahwa terhadap petitum angka 8 yang menuntut menyatakan putusan ini dapat dilaksanakan terlebih dahulu meskipun ada upaya banding, kasasi maupun verzet pihak ketiga (*uit voerbaar bij voerraad*), Majelis Hakim berpendapat bahwa tuntutan tersebut tidak didasarkan Pasal 180 ayat (1) HIR Jo Surat Edaran Mahkamah Agung Nomor 3 Tahun 2000 Jo Surat Edaran Mahkamah Agung Nomor 4 Tahun 2001, dengan demikian petitum angka 8 haruslah dinyatakan ditolak;

Menimbang bahwa terhadap petitum angka 9 yang menuntut mengukum Tergugat membayar biaya yang timbul dalam perkara ini, akan tetapi

Halaman 40 dari 41 hal Putusan Nomor 17/Pdt.Sus-PHI/2023/PN PIK

#### 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

sesuai dengan ketentuan Pasal 58 Undang-undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, nilai gugatan di bawah Rp150.000.000,00 (seratus lima puluh juta rupiah) dibebankan pada Negara, dengan demikian biaya perkara dalam perkara a quo dibebankan kepada Negara sejumlah Rp742.000,00 (tujuh ratus empat puluh dua ribu rupiah), sehingga petitum angka 9 haruslah dinyatakan ditolak;

Menimbang bahwa berdasarkan seluruh pertimbangan-pertimbangan tersebut diatas maka gugatan Penggugat haruslah dinyatakan dikabulkan sebagian menolak gugatan Penggugat selain dan selebihnya;

Memperhatikan Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja menjadi Undang-undang, Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat dan Pemutusan Hubungan Kerja, Undang-undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial dan peraturan-peraturan lain yang bersangkutan;

## MENGADILI

### DALAM EKSEPSI

- Menolak Eksepsi Tergugat;

### DALAM POKOK PERKARA

1. Mengabulkan gugatan Penggugat untuk sebagian;
2. Menyatakan Hubungan Kerja antara Penggugat dengan Tergugat dari Perjanjian Kerja Harian Lepas demi hukum berubah menjadi Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu;
3. Menyatakan putus hubungan kerja antara Penggugat dengan Tergugat terhitung sejak putusan diucapkan dengan katagori Pensiun berdasarkan ketentuan Pasal 56 Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat dan Pemutusan Hubungan Kerja;
4. Menghukum Tergugat untuk membayar hak hak Penggugat dengan perhitungan sebagai berikut:

- Uang Pesangon:  $1,75 \times 9 \times \text{Rp}3.194.237,00$   
=Rp50.309.233,00

- Uang Penghargaan MasaKerja:  $1 \times 4 \times \text{Rp}3.194.237,00$  =Rp12.776.948,00

- Uang Penggantian Hak:

Cuti Tahunan 2023:  $12/25 \times \text{Rp}3.194.237,00$  = Rp1.533.233,00

Halaman 41 dari 41 hal Putusan Nomor 17/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Plk



# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Jumlah seluruhnya = Rp64.619.414,00  
(enam puluh empat juta enam ratus sembilan belas ribu empat ratus empat belas rupiah);

5. Menolak gugatan Penggugat selain dan selebihnya;
6. Membebaskan biaya perkara kepada Negara sejumlah Rp742.000,00 (tujuh ratus empat puluh dua ribu rupiah);

Demikian diputuskan dalam sidang permusyawaratan Majelis Hakim Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Palangkaraya pada hari Senin, tanggal 29 Januari 2024, oleh kami Hotma E. P. Sipahutar S.H., M.H., sebagai Hakim Ketua, Lela Yulianty, S.H., M.H., dan Muhammad Suhri Burhan, S.H., M.H., masing-masing sebagai Hakim Anggota, putusan tersebut diucapkan pada hari Kamis, tanggal 1 Februari 2024, dalam persidangan terbuka untuk umum oleh Hakim Ketua dengan dihadiri oleh para Hakim Anggota tersebut, Ika Melinda Meliala, S.H., Panitera Pengganti, Kuasa Penggugat dan Kuasa Tergugat dan telah dikirim secara elektronik melalui Sistem Informasi Pengadilan Negeri Palangkaraya pada hari itu juga.

Hakim-hakim Anggota

Hakim Ketua

Lela Yulianty, S.H., M.H.

Hotma E. P. Sipahutar, S.H., M.H.

Muhammad Suhri Burhan, S.H., M.H.

Panitera Pengganti,

Ika Melinda Meliala, S.H.

## Perincian Biaya:

Materai : Rp10.000,00

Halaman 42 dari 41 hal Putusan Nomor 17/Pdt.Sus-PHI/2023/PN PIK





**Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia**  
putusan.mahkamahagung.go.id

Redaksi : Rp -  
Biaya Proses ATK : Rp -  
Biaya Pemanggilan : Rp732.000,00 +  
Jumlah : Rp742.000,00  
(tujuh ratus empat puluh dua ribu rupiah).