



PUTUSAN
Nomor 5/Pdt.Sus-PHI/2024/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:

YANSYAH, NIK : 6203041009710002, Tempat Tanggal Lahir: Banjarmasin, 10-09-1971, Pekerjaan: Petani/Pekebun, Alamat: Jalan Keramat RT/RW.007/000 Kel. Lupak Dalam Kec.Kapuas Kuala Kabupaten Kapuas, Provinsi Kalimantan Tengah, **yang merupakan Ahli Waris dari SUMIATI**, Tempat/Tanggal Lahir : Lupak Dalam , 11-10-1984, Pekerjaan : Karyawan PT.Hijau Pertiwi Indah Plantations, Bagian : Perawatan Kebun Devisi 04-LDE, TMK : 12-05- 2011, Masa Kerja : ≤ 12 Tahun, Alamat : Jalan Keramat RT/RW.007/000 Kel Lupak Dalam Kec.Kapuas Kuala Kabupaten Kapuas, Kalimantan Tengah berdasarkan surat keterangan ahli waris tanggal 28 Desember 2023, 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 Ketua, Pj.Wakil Ketua Bidang Konsolidasi, dan Wakil Sekretaris Dewan Pengurus Cabang Kabupaten Kapuas Serikat Buruh Federasi Kehutanan, industri umum, Perakayuan, Perkebunan dan pertanian Konfederasi Serikat Buruh Seluruh Indonesia (F.HUKATAN-KSBSI) Berkantor di Jalan Patih Rumbih Gg.IV No.129 Kelurahan Selat Barat Kecamatan Selat Kabupaten Kapuas Provinsi Kalimantan Tengah, berdasarkan Surat Kuasa Khusus tanggal 20 Januari 2024 Palangkaraya, yang telah didaftarkan di Kepaniteraan Pengadilan Negeri Palangkaraya di bawah Nomor 308/VI/2024/SK/PN Plk., tanggal 25 Juni 2024, 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. Grace Harun, S.H., 2. Setyo Dwi Pambudi, 3. Idul Fazri Simatupang, 4.



Triatmoko Agung Wirawan, S.H., 5. Wisnu Pragwiwika, 6. Rudini Tunas Harapan Silaban, S.H. dan 7. Muhammad Fahrul Razi, S.H., M.H, Para Karyawan PT Hijau Pertiwi Indah Plantations, berdasarkan Surat Kuasa Khusus tanggal 20 Juni 2024, yang didaftarkan di Kepaniteraan Pengadilan Negeri Palangkaraya di bawah Nomor 335/VII/2024/SK/PN Plk., tanggal 4 Juli 2024, 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 10 Juni 2024 yang dilampiri anjuran atau risalah penyelesaian, yang diterima dan didaftarkan di Kepaniteraan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Palangka Raya pada tanggal 10 Juni 2024 dalam Register Nomor 5/Pdt.Sus-PHI/2024/PN Plk, telah mengajukan gugatan sebagai berikut:

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

A. DALAM PERKARA

1. Bahwa istri Penggugat adalah Karyawan di Perusahaan Tergugat dengan pekerjaan Bagian Perawatan Kebun kelapa sawit yang merupakan pekerjaan pokok Perusahaan dengan masa kerja 13 Tahun terhitung sejak tanggal 12 Mei 2011, dan selama bekerja istri Penggugat telah mengabdikan dengan baik dan tidak pernah bermasalah hingga meninggal dunia pada tanggal 26 Desember 2023;

2. Bahwa timbulnya perselisihan dalam perkara ini karena perusahaan Tergugat tidak membayar hak-hak PHK Meninggal dunia sesuai ketentuan Pasal 57 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 :

Pasal 57 Pemutusan Hubungan Kerja karena alasan Pekerja/Buruh meninggal dunia maka kepada ahli warisnya diberikan sejumlah uang yang perhitungannya sama dengan: a. uang pesangon sejumlah 2 (dua) kali ketentuan Pasal 40 ayat (2); b. uang penghargaan masa kerja sejumlah 1 (satu) kali ketentuan Pasal 40 ayat (3); dan c. uang penggantian hak sesuai ketentuan Pasal 40 ayat (4);



3. Bahwa berdasarkan ketentuan Pasal 57 Peraturan Pemerintah Republik Indonesia No.35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat dan Pemutusan Hubungan Kerja, dan ketentuan Upah minimum Kabupaten Kapuas tahun 2024 sejumlah Rp3.261.700,00 (tiga juta dua ratus enam puluh satu ribu tujuh ratus rupiah) maka seharusnya Tergugat membayar hak-hak PHK Meninggal Dunia almarhum Sumiaty kepada Penggugat selaku ahli warisnya dengan perhitungan sebagai berikut :

Pesangon 2 X 9 X Rp3.261.700,00	Rp58.710.600,00
Penghargaan masa kerja 5 x Rp3.261.700,-	Rp16.308.500,00
Penggantian hak	
Hak Cuti yang belum diambil	
Rp130.468,00 X 12 hari	Rp 1.565.616,00
Jumlah	Rp76.584.716,00
Terbilang	: Tujuh Puluh Enam Juta Lima Ratus Delapan Puluh Empat Ribu Tujuh Ratus Enam Belas Rupiah;

4. Bahwa namun meskipun aturan ketenagakerjaan sudah mengatur sebagaimana poin (3) diatas, tetapi perusahaan Tergugat tidak membayar pesangon kepada Penggugat selaku ahli warisnya dengan alasan bahwa Penggugat sebagai karyawan harian dikategorikan sebagai karyawan dengan perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT), padahal masa kerja istri Penggugat sudah bekerja selama ≤ 13 Tahun tidak pernah terputus dengan pekerjaan perawatan yang merupakan pekerjaan pokok 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 istri Penggugat, maka karena perundingan bipartit mengalami kebuntuan, selanjutnya Penggugat mengupayakan perundingan secara Tripartit pada Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Kapuas, namun tidak mendapatkan penyelesaian karena pihak perusahaan Tergugat tetap bertahan pada pendapatnya, maka sesuai ketentuan Undang Undang No. 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Kapuas melimpahkan penyelesaian melalui Mediator menerbitkan Surat Anjuran Nomor 500.15.15.2/190/HI/IX/Distransnaker-HI/2024 tanggal 22 Mei 2024, dalam Surat anjurannya Mediator menganjurkan sebagai berikut :



1. Agar hubungan kerja antara perusahaan PT. Hijau Pertiwi Indah Plantations dengan pekerja A.n. Alm. Sumiati demi hukum adalah berdasarkan Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT) yang diperhitungkan sejak 12 Mei 2011;
2. Agar perhitungan hak-hak pekerja a.n. Alm Sumiati berdasarkan Pasal 57 Peraturan Pemerintah Republik Indonesia No.35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja waktu tertentu, alih daya, waktu kerja dan waktu istirahat dan Pemutusan Hubungan Kerja, Dimana pemutusan hubungan kerja yang terjadi karena alasan pekerja buruh meninggal dunia maka kepada ahli warisnya diberikan sejumlah uang yang perhitungannya sama dengan :
 - a. Uang Pesangon sejumlah 2 (dua) Kali ketentuan pasal 40 ayat (2);
 - b. Uang Penghargaan masa kerja 1 (satu) kali ketentuan pasal 40 ayat (3) dan;
 - c. Uang Pergantian hak sesuai ketentuan pasal 40 ayat (4);
3. Agar para pihak menerima anjuran mediator;
4. Kedua belah pihak memberikan jawaban secara tertulis atas anjuran tersebut diatas selambat-lambatnya dalam jangka waktu 10 (sepuluh) hari setelah menerima anjuran ini:
 - a. Apabila kedua belah pihak menerima anjuran ini maka mediator hubungan industrial akan membantu membuatkan perjanjian bersama dan didaftarkan kepengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Palangkaraya.
 - b. Apabila salah satu pihak atau kedua belah pihak menolak anjuran maka demi kepastian hukum salah satu pihak atau kedua belah pihak dapat mengajukan gugatan ke Pengadilan Hubungan Industrial pada pengadilan negeri Palangkaraya dengan tembusan Kepada Mediator Hubungan Industrial.
5. Agar para pihak memberikan jawaban tertulis selambat-lambatnya 10 (sepuluh) hari kerja setelah menerima anjuran ini;
6. Bahwa sampai 10 (sepuluh) hari yang ditentukan oleh anjuran mediator, Tergugat tidak melaksanakan anjuran mediator, karena itu Penggugat mendaftarkan gugatan ini di Pengadilan Hubungan Industrial untuk mendapatkan keadilan;



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

7. Bahwa berdasarkan ketentuan Pasal 4 ayat (1), pasal 5 ayat (1,2,3) dan pasal 6 PP 35 Tahun 2021 maka almarhum istri Penggugat yang sudah bekerja ≤ 13 (tiga belas) Tahun dan bekerja pada bagian perawatan kebun yang merupakan pekerjaan pokok perusahaan tidak dapat digolongkan Perjanjian Kerja waktu tertentu (PKWT);

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;

8. Bahwa kemudian dengan masa kerja almarhum istri Penggugat ≤ 13 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 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) ;

9. Bahwa berdasarkan ketentuan pasal 4,5,6 dan pasal 10 bagian kedua Peraturan Pemerintah Republik Indonesia No.35 Tahun 2021 sebagaimana poin (7,8) tersebut diatas, maka harus dinyatakan bahwa status perjanjian kerja Almarhum Istri Penggugat adalah Perjanjian Kerja waktu tidak tertentu (PKWTT), maka Pemutusan hubungan Kerja (PHK) istri Penggugat karena meninggal dunia, pembayaran pesangon harus dilakukan pembayaran berdasarkan ketentuan Pasal 57 Peraturan Pemerintah Republik Indonesia No. 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja waktu tertentu, alih daya, waktu kerja dan waktu istirahat dan Pemutusan Hubungan Kerja

10. Bahwa berdasarkan ketentuan Pasal 57 Peraturan Pemerintah Republik Indonesia No.35 Tahun 2021 sebagaimana poin (2) diatas dan ketentuan Upah minimum Kabupaten Kapuas tahun 2023 sejumlah Rp3.261.700,00 maka seharusnya Tergugat membayar pesangon kepada Penggugat selaku ahli waris almarhum adalah sebagai berikut :

Pesangon 2 X 9 X Rp.3.261.700,00	Rp58.710.600,00
Penghargaan masa kerja 5 x Rp.3.261.700,00	Rp16.308.500,00
Penggantian hak	
Hak Cuti yang belum diambil	



Rp130.468,00 X 12 hari
Jumlah
Terbilang : Tujuh Puluh Enam Juta Lima Ratus Delapan Puluh Empat Ribu Tujuh Ratus Enam Belas Rupiah;

11. Bahwa karena untuk pembayaran pesangon karyawan yang meninggal dunia adalah kewajiban Tergugat yang sudah diatur dalam undang-undang dan aturan ketenagakerjaan, dan tuntutan pesangon karyawan yang meninggal dunia sangat jarang harus menunggu putusan pengadilan Hubungan Industrial, namun Tergugat selalu berusaha mengingkari kewajibannya dengan cara merubah status hubungan kerja almarhum Sumiati menjadi PKWT, padahal Dinas tenaga Kerja Kabupaten Kapuas telah menyatakan demi hukum status almarhum

Sumiati adalah Perjanjian Kerja waktu tidak tertentu (PKWTT) karena sudah bekerja ≤ 13 (tigabelas) Tahun sejak tanggal 12 Mei 2011, maka sangat beralasan menurut hukum agar majelis hakim memberikan hukuman denda kepada Tergugat sejumlah 50 (lima puluh) persen kali 1 (satu) bulan dikalikan dengan hak-hak Penggugat ditambah bunga bank terhitung sejak bulan Mei 2024 sampai perkara ini disidangkan, hal ini sangat relevan dengan ketentuan Pasal 61 ayat (2) Peraturan Pemerintah Nomor 36 Tahun 2021 tentang Pengupahan dengan perhitungan sebagai berikut :

Jumlah Hak Penggugat Yang belum dibayar	Denda 1 Bulan (50 %)	Bunga Bank 7,5 %/Tahun 0,625 5 /LN	Total (B + C)
A	B	C	D
Rp76.584.716,00	50%x Rp76.584.716,0 0 =Rp38.292.358,00	114.877.074 x 0,625 %= Rp717.981,71	Rp39.010.339,71
Total			Rp39.010.339,71

Terbilang : Tiga Puluh Sembilan Juta Sepuluh Ribu Tiga Ratus Tiga Puluh Sembilan Rupiah Tujuh Puluh Satu Sen ;

12. Bahwa untuk menjamin terpenuhinya semua tuntutan Penggugat ini tidak illusoir, kabur dan tidak bernilai, maka Penggugat mohon kepada Majelis Hakim agar berkenan meletakkan Sita Jaminan (*conservatoir besslaag*) terhadap asset Tergugat yaitu berupa Hak Guna Usaha (HGU) Perkebunan Kelapa sawit PT.Hijau Pertiwi Indah Plantations yang terletak di desa Lupak Dalam Kecamatan Kapuas Kuala Kabupaten Kapuas Provinsi Kalimantan Tengah;



13. Bahwa agar putusan ini dapat dilaksanakan, maka Tergugat harus diwajibkan membayar uang paksa (*dwangsom*) kepada Penggugat sejumlah Rp1.000.000,- (satu juta rupiah) setiap harinya setiap ia lalai memenuhi isi putusan terhitung sejak putusan diucapkan hingga dilaksanakan;

14. 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 Alm.Sumati dengan Tergugat sejak tanggal 12 Mei 2011 adalah Perjanjian Kerja waktu tidak tertentu (PKWTT);
3. Menyatakan bahwa pemutusan hubungan kerja terhadap Alm.Sumati karena alasan pekerja buruh meninggal dunia berlaku ketentuan Pasal 57 Peraturan Pemerintah No.35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja waktu tertentu, alih daya, waktu kerja dan waktu istirahat dan Pemutusan Hubungan Kerja, maka kepada Penggugat selaku ahli warisnya diberikan sejumlah uang yang perhitungannya sama dengan a, Uang Pesangon sejumlah 2 (dua) kali ketentuan pasal 40 ayat (2), b. Uang Penghargaan masa kerja 1 (satu) kali ketentuan pasal 40 ayat (3) dan c. Uang Penggantian hak sesuai ketentuan pasal 40 ayat (4);
4. Menghukum Tergugat membayar secara tunai dan sekaligus hak-hak Alm.Sumati kepada Penggugat selaku ahli warisnya dengan perhitungan sebagai berikut:

Pesangon 2 X 9 X Rp.3.261.700,00 Rp58.710.600,00

Penghargaan masa kerja 5 x Rp.3.261.700,00 Rp16.308.500,00

Penggantian hak

Hak Cuti yang belum diambil



Rp130.468,00 X 12 hari

Rp 1.565.616,00

Jumlah

Rp76.584.716,00

Terbilang : Tujuh Puluh Enam Juta Lima Ratus Delapan Puluh

Empat Ribu Tujuh Ratus Enam Belas Rupiah;

5. Menghukum Tergugat membayar denda kepada Penggugat dengan perhitungan sebagai berikut :

Jumlah Hak Penggugat Yang belum dibayar	Denda 1 Bulan (50 %)	Bunga Bank 7,5 %/Tahun 0,625 5 /LN	Total (B + C)
A	B	C	D
Rp76.584.716,00	50%x Rp76.584.716,00 =Rp38.292.358,00	114.877.074 x 0,625 % =Rp717.981,71	Rp39.010.339,71
Total			Rp39.010.339,71

Terbilang : Tiga Puluh Sembilan Juta Sepuluh Ribu Tiga Ratus
Tiga Puluh Sembilan Rupiah Tujuh Puluh Satu Sen;

6. Menyatakan sah dan berharga Sita Jaminan (*conservatoir besse*
aag) terhadap asset Tergugat yaitu berupa Hak Guna Usaha (HGU)
Perkebunan Kelapa sawit PT.Hijau Pertiwi Indah Plantations yang
terletak di desa Lupak Dalam Kecamatan Kapuas Kuala Kabupaten
Kapuas Provinsi Kalimantan Tengah;

7. Menghukum Tergugat membayar uang paksa (*dwangsom*) s
ejumlah Rp1.000.000,00 (satu juta rupiah) setiap harinya setiap ia lalai
memenuhi isi putusan terhitung sejak putusan diucapkan hingga dilaksa
nakan;

8. Menyatakan putusan ini dapat dilaksanakan terlebih dahulu mes
kipun ada upaya banding, kasasi maupun verzet pihak ketiga (*uit voerb*
aar bij voerraad);

9. Menghukum Tergugat membayar biaya yang timbul dalam perka
ra ini;

II. Subsidair :

Apabila Majelis Hakim berpendapat lain mohon dapat memberikan putusan ya
ng 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 18 Juli 2024 pada pokoknya sebagai berikut:

DALAM EKSEPSI

1) 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 Eksepsi dan Jawaban a quo;

I. Kuasa Penggugat tidak memiliki kedudukan hukum yang sah untuk mewakili Penggugat dalam perkara a quo sesuai Surat Edaran Mahkamah Agung Nomor 7 Tahun 2012 (SEMA Nomor 7 Tahun 2012) ;

2) Bahwa Penggugat memberikan kuasanya kepada Kuasa Penggugat dalam kedudukannya sebagai Dewan Pengurus Cabang Kabupaten Kapuas Serikat Buruh Federasi Kehutanan, Industri Umum, Perakayan, Perkebunan, dan Pertanian Konfederasi Serikat Buruh Seluruh Indonesia (F.HUKATAN-KSBSI);

3) Bahwa berdasarkan SEMA No. 7/2012 telah mengatur bahwa Pihak yang berhak menerima kuasa dari Pekerja/Buruh yang ingin mengajukan gugatan dalam perkara Perselisihan Hubungan Industrial adalah :

- Pengurus dari Serikat Pekerja/Serikat Buruh yang tercatat pada Instansi yang bertanggungjawab dibidang ketenagakerjaan pada perusahaan yang bersangkutan dimana Pekerja/Buruh tersebut menjadi anggotanya dibuktikan dengan kartu tanda anggota; atau
- Pengurus Federasi Serikat Pekerja/Serikat Buruh yang merupakan gabungan Serikat Pekerja/Serikat Buruh yang terbentuk pada Perusahaan;

Sehingga dengan demikian, berdasarkan SEMA No. 7/2012 tersebut maka Pengurus Serikat Pekerja/Serikat Buruh atau Federasi Serikat Pekerja/Serikat Buruh yang berhak menerima kuasa dari Pekerja/Buruh untuk mengajukan Gugatan Perselisihan Hubungan Industrial adalah Pengurus pada tingkat Perusahaan;

4) Bahwa berdasarkan Surat Kuasa Penggugat tertanggal 20 Januari 2024 sebagaimana dipertegas kembali dalam Gugatan a quo,



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

diketahui bahwa Penggugat memberikan kuasa kepada Dewan Pengurus Cabang Kabupaten Kapuas Serikat Pekerja F.HUKATAN-KSBSI, sebagaimana dikutip berikut ini :

Surat kuasa Penggugat :

1. M.Junaedi L.Gaol, S.H, M.H. ;
2. Arif Rahmani, S.Kom;
3. Suhaimi;

Masing-masing Ketua, Pj.Wakil Ketua Bidang Konsolidasi, dan Wakil Sekretaris Dewan Pengurus Cabang Kabupaten Kapuas Serikat Buruh F.HUKATAN-KSBSI alamat Jalan Patih Rumbih Gg.IV No.129 Kelurahan Selat Barat Kecamatan Selat Kabupaten Kapuas Provinsi Kalimantan Tengah;

Bersama-sama maupun sendiri-sendiri selanjutnya disebut Penerima Kuasa ;

Gugatan Penggugat :

Berdasarkan Surat Kuasa khusus tanggal 20 Januari 2024 dalam perkara ini diwakili oleh kuasanya M.Junaedi L.Gaol, S.H, M.H, Arif Rahmani, S.Kom, dan Suhaimi masing-masing Ketua, Pj.Wakil Ketua Bidang Konsolidasi, dan Wakil Sekretaris Dewan Pengurus Cabang Kabupaten Kapuas Serikat Buruh Federasi Kehutanan, Industri Umum, Perakayan, Perkebunan, dan Pertanian Konfederasi Serikat Buruh Seluruh Indonesia (F.HUKATAN-KSBSI) berkantor di Jalan Patih Rumpih Gg.IV No.129 Kelurahan Selat Barat Kecamatan Selat Kabupaten Kapuas Provinsi Kalimantan Tengah, untuk selanjutnya disebut sebagai Penggugat ;

Berdasarkan nama-nama Kuasa Penggugat di atas, seluruhnya merupakan Dewan Pengurus Cabang Kabupaten Kapuas yang mana tidak ada satupun dari nama-nama Pengurus Serikat Pekerja/Serikat Buruh Kuasa Penggugat tersebut terdaftar sebagai Pengurus di Serikat Pekerja/Serikat Buruh yang terdaftar di Tergugat. Sehingga dengan demikian pemberian kuasa dari Penggugat kepada Dewan Pengurus Cabang Kabupaten Kapuas Serikat Pekerja F.HUKATAN-KSBSI adalah bertentangan dengan SEMA No. 7/2012;

5) Oleh karena kuasa Penggugat tidak memiliki kedudukan hukum yang sah sebagai Kuasa, maka demi hukum Gugatan a quo haruslah dinyatakan Tidak Dapat Diterima (*Niet Ontvankelijk Verklaard*).

II. Eksepsi gugatan Penggugat kabur dan tidak jelas (*Obscuur Libel*) karena dalil-dalil posita saling bertentangan ;



6) Bahwa apabila diperhatikan secara seksama pada bagian Posita Angka 1, Angka 3 dan Angka 10 Gugatan a quo, terdapat kontradiksi dan pertentangan antara dalil satu dengan dalil lainnya;

7) Bahwa dalam dalil Posita Angka 1 dan Angka 3 Gugatan a quo, Penggugat mendalilkan sebagai berikut :

1. "...), dan selama bekerja istri Penggugat telah mengabdikan dengan baik dan tidak pernah bermasalah hingga meninggal Dunia pada tanggal 26 Desember 2023;

3. (...) dan ketentuan Upah minimum Kabupaten Kapuas tahun 2024 sejumlah Rp3.261.700,00 maka seharusnya Tergugat membayar hak-hak PHK Meninggal Dunia almarhum Sumiaty kepada Penggugat selaku ahli warisnya dengan perhitungan sebagai berikut :

$\text{Pesangon } 2 \times 9 \times \text{Rp3.261.700,00} = \text{Rp58.710.600,00 (...)}$

8) Bahwa berdasarkan Posita Penggugat Angka 1 tersebut, Penggugat menyatakan Alm. Sumiaty ("istri PENGGUGAT") meninggal dunia pada tanggal 26 Desember 2023, namun disisi lain dalam dalil Posita Penggugat Angka 3 Gugatan a quo, Penggugat menuntut Uang Pesangon dengan didasari salah satu unsur perhitungannya adalah Upah Minimum Kabupaten (UMK) Kapuas tahun 2024 sejumlah Rp3.261.700,00 (tiga juta dua ratus enam puluh satu ribu tujuh ratus rupiah);

9) Bahwa dengan demikian, terdapat kerancuan dan kontradiksi antara dalil Posita Penggugat Angka 1 dengan dalil Posita Penggugat Angka 3 Gugatan a quo. Dalam hal ini apabila istri Penggugat meninggal dunia pada tahun 2023, maka seharusnya Penggugat menggunakan salah satu dasar perhitungan pesangon dengan menggunakan UMK Kapuas tahun 2023 dan bukan UMK Kapuas tahun 2024, sehingga terbukti dalil Penggugat tersebut adalah kabur dan tidak jelas serta kontradiksi/bertentangan antara dalil satu dengan dalil lainnya. Hal ini juga menunjukkan adanya itikad buruk dari Penggugat untuk mencoba mencari keuntungan dalam Gugatan a quo;

10) 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.

c) 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”;

11) Bahwa dari dalil-dalil Tergugat di atas, sangatlah jelas Posita yang saling bertentangan sehingga menyebabkan Gugatan a quo kabur atau *obscuur libel*, dan beralasan hukum apabila Majelis Hakim Yang Mulia menyatakan Gugatan a quo tidak dapat diterima (*niet ontvankelijke verklaard*);

III. Eksepsi gugatan Penggugat adalah Prematur ;

12) Bahwa apabila diperhatikan secara seksama dalam Gugatan a quo, Penggugat mengajukan Gugatan a quo atas dasar status Alm. Sumiati (istri Penggugat) sebagai Pekerja Tetap atau Pekerja dengan status Perjanjian Waktu Tidak Tertentu (PKWTT), padahal faktanya istri Penggugat merupakan Pekerja Harian yang merupakan bagian dari Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT);

13) Bahwa berdasarkan 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 bipartite tersebut tidak mencapai kesepakatan atau salah satu pihak menolak untuk berunding; dan;

b. Telah dilakukan pemeriksaan oleh Pegawai Pengawas Ketenagakerjaan berdasarkan peraturan perundang-undangan.”;



14) Bahwa istri Penggugat faktanya merupakan Pekerja Harian atau PKWT. Namun demikian, karena Penggugat dalam Gugatan a quo mendalilkan istri Penggugat merupakan Pekerja Tetap atau PKWTT, *quod non*, maka secara hukum berdasarkan Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 7/PUU-XII/2014 seharusnya Penggugat terlebih dahulu mengajukan permohonan pemeriksaan kepada Pegawai Pengawas Ketenagakerjaan terhadap status istri Penggugat untuk kemudian dikeluarkan nota pemeriksaan untuk disahkan oleh Pengadilan Negeri setempat;

15) Bahwa oleh karena sampai saat ini belum terdapat pemeriksaan oleh Pegawai Pengawas Ketenagakerjaan dan belum dikeluarkannya nota pemeriksaan atas status istri Penggugat sebagai Pekerja Tetap atau PKWTT, maka pengajuan Gugatan a quo oleh Penggugat dengan status istri Penggugat sebagai Pekerja Tetap atau PKWTT adalah prematur, sehingga wajar dan beralasan hukum apabila Majelis Hakim Yang Mulia menyatakan Gugatan a quo tidak dapat diterima (*niet ontvankelijke verklaard*);

DALAM POKOK PERKARA

16) Bahwa hal-hal yang telah diutarakan atau didalilkan oleh Tergugat Dalam Eksepsi mohon dianggap sebagai satu-kesatuan (*mutatis mutandis*) dan bagian yang tidak terpisahkan dengan dalil-dalil dan uraian dalam Jawaban Dalam Pokok Perkara di bawah ini;

17) Bahwa Tergugat menolak seluruh dalil-dalil yang dikemukakan oleh Penggugat karena dalil-dalil yang dikemukakan tersebut secara hukum (*de jure*) tidak berdasarkan aturan hukum yang berlaku dan fakta-fakta lapangan (*de facto*) tidak sesuai dengan apa yang didalilkan oleh Penggugat dan tanpa didukung bukti yang sah dan dapat diterima menurut hukum, kecuali apa yang secara tegas diakui kebenarannya oleh Tergugat;

I. Istri Penggugat Merupakan Pekerja Harian

18) Bahwa Tergugat menolak dalil-dalil posita Penggugat dalam Gugatannya pada Angka 1, Angka 7, Angka 8 dan Angka 9 yang pada pokoknya mendalilkan status istri Penggugat sebagai Pekerja Tetap atau PKWTT;

19) Bahwa benar istri Penggugat meninggal dunia pada tanggal 26 Desember 2023 dan berstatus sebagai Pekerja Harian atau PKWT di Tergugat yang merupakan perusahaan yang bergerak dibidang perkebunan kelapa sawit;

20) Bahwa pekerjaan istri Penggugat sebagai Pekerja Harian atau PKWT tidak bersifat tetap dan pekerjaannya selalu berubah-ubah dalam



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

hal waktu dan volume pekerjaan menyesuaikan kebutuhan dari Tergugat, serta upahnya berdasarkan pada kehadirannya dan jumlah hari kerjanya tidak pernah melebihi 21 (dua puluh satu) hari dalam 1 (satu) bulan atau tidak pernah bekerja selama 21 (dua puluh satu) hari kerja selama 3 (tiga) bulan berturut-turut. Adapun status hubungan kerja selama istri Penggugat bekerja di tempat Tergugat sebagai berikut :

- a. Dari tahun 2011 sampai dengan 2023, istri Penggugat sebagai Pekerja Harian yang dapat dibuktikan dengan Daftar Pekerja Harian Lepas milik Tergugat yang telah dilaporkan kepada Dinas Transmigrasi dan Tenaga Kerja Kabupaten Kapuas;
- b. Pada tanggal 16 Desember 2020, telah dibuat dan ditandatangani Perjanjian Kerja Harian Lepas antara istri Penggugat dengan TERGUGAT dan berlaku terhitung sejak tanggal 02 Januari 2021 sampai dengan 31 Desember 2021;
- c. Pada tanggal 20 November 2023, status istri Penggugat dipertegas kembali dengan adanya Surat Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Nomor : 465/PKWT/HPIP/LDE/XI/2023 dengan jangka waktu perjanjian terhitung sejak tanggal 27 November 2023 sampai dengan 27 November 2024;

21) Bahwa berdasarkan Pasal 10 ayat (1), ayat (2) dan ayat (3) Peraturan Pemerintah No. 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja ("PP No. 35/2021") telah mengatur sebagai berikut :

"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 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;

22) Bahwa secara *de facto* istri Penggugat bekerja dalam setiap bulannya tidak pernah melebihi dari 21 hari, hal ini dapat TERGUGAT buktikan berdasarkan absensi kehadiran istri Penggugat dan dari absensi tersebut dapat disimpulkan rata-rata kehadiran istri Penggugat dengan hasil sebagai berikut :

Halaman 15 dari 47 hal Putusan Nomor 5/Pdt.Sus-PHI/2024/PN PIk



- a. Pada tahun 2023, rata-rata kehadiran istri Penggugat adalah 17,33 hari kerja pada setiap bulannya;
- b. Pada tahun 2022, rata-rata kehadiran istri Penggugat adalah 17.86 hari kerja pada setiap bulannya;
- c. Pada tahun 2021, rata-rata kehadiran istri Penggugat adalah 17.66 hari kerja pada setiap bulannya;
- d. Pada tahun 2020, rata-rata kehadiran istri Penggugat adalah 17.55 hari kerja pada setiap bulannya.
- e. Pada tahun 2019, rata-rata kehadiran istri Penggugat adalah 15.98 hari kerja pada setiap bulannya.
- f. Pada tahun 2018, rata-rata kehadiran istri Penggugat adalah 17.87 hari kerja pada setiap bulannya.
- g. Pada tahun 2017, rata-rata kehadiran istri Penggugat adalah 16.80 hari kerja pada setiap bulannya.
- h. Pada tahun 2016, rata-rata kehadiran istri Penggugat adalah 16.27 hari kerja pada setiap bulannya;
- i. Pada tahun 2015, rata-rata kehadiran istri Penggugat adalah 14.55 hari kerja pada setiap bulannya;
- j. Pada tahun 2014, rata-rata kehadiran istri Penggugat adalah 13.88 hari kerja pada setiap bulannya;
- k. Pada tahun 2013, rata-rata kehadiran istri Penggugat adalah 13.71 hari kerja pada setiap bulannya;
- l. Pada tahun 2012, rata-rata kehadiran istri PENGGUGAT adalah 14.05 hari kerja pada setiap bulannya;
- m. Pada tahun 2011, rata-rata kehadiran istri Penggugat adalah 13.97 hari kerja pada setiap bulannya;

23) Bahwa beberapa Putusan Mahkamah Agung juga telah mempertimbangkan mengenai hari kerja Pekerja Harian yang tidak lebih dari 21 hari dalam 1 (satu) bulan selama 3 (tiga) bulan berturut-turut atau lebih, sebagaimana Tergugat kutip di bawah ini :

- a. Putusan Mahkamah Agung No. 187 K/Pdt.Sus-PHI/2010
Perkara PT. Cipta Tunggal Asri melawan Saminah yang telah berkekuatan hukum tetap (*inkracht*), yang didalam pertimbangan hukumnya pada pokoknya antara lain menyatakan sebagai berikut:
 - Pekerja adalah harian lepas dimana jumlah hari kerja tidak lebih dari 21 hari dalam 1 (satu) bulan dengan demikian sesuai Pasal 10 dan Pasal 11 Kepmenaker No. 100/Men/VI/2004.
 - Bahwa oleh karena Pekerja harian lepas tidak dibatasi dengan waktu maka dengan demikian perusahaan tidak



melanggar peraturan tentang Pekerja harian lepas upah sesuai Kepmenaker No. 100/Men/VI/2004.

b. Putusan Mahkamah Agung No. 730 K/Pdt.Sus-PHI/2016

Perkara Lukman Haris melawan PT Transpasific Agro Industri yang telah berkekuatan hukum tetap (*inkracht*), yang didalam pertimbangan hukumnya pada pokoknya antara lain menyatakan sebagai berikut:

Bahwa Penggugat adalah Pekerja yang bekerja pada Perusahaan Tergugat rata-rata sebanyak 16 (enam belas) hari kerja setiap bulannya yang jenis dan sifat pekerjaan demikian sesuai ketentuan Pasal 10 dan 11 Kepmenakertrans Nomor Kep-100/Men/VI/2004 adalah Pekerja Harian Lepas (PHL), sehingga status Pekerja Harian Lepas (PHL) tidak berubah menjadi Perjanjian Kerja Untuk Waktu Tidak Tertentu (PKWTT) dan oleh karena itu Pengugat tidak berhak mendapatkan uang pengakhiran hubungan kerja;

c. Putusan Mahkamah Agung No. 452 K/Pdt.Sus-PHI/2023

Perkara PT PP London Sumatra Indonesia Tbk (LONSUM) melawan Sarina Binti Burlian yang telah berkekuatan hukum tetap (*inkracht*), yang didalam pertimbangan hukumnya pada pokoknya antara lain menyatakan sebagai berikut:

Bahwa oleh karena terbukti Penggugat bekerja tidak lebih dari 21 (dua puluh satu) hari kerja setiap bulannya, maka pelaksanaan pekerjaan harian lepas antara Penggugat dengan Tergugat telah sesuai ketentuan Pasal 10 ayat (3) dan ayat (4) Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 yang mengatur bahwa syarat perjanjian kerja harian lepas dilakukan dengan ketentuan pekerja bekerja kurang dari 21 (dua puluh satu) hari dalam 1 (satu) bulan selama 3 (tiga) bulan berturut-turut atau lebih;

Bahwa oleh karena hubungan kerja harian lepas telah dinyatakan sah menurut hukum dan hubungan kerja harian lepas telah berakhir, maka Penggugat tidak berhak atas kompensasi pemutusan hubungan kerja sebagaimana ketentuan Pasal 64 Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021, namun sebagai bentuk penghargaan masa kerja Penggugat dan adanya penawaran kompensasi dari Tergugat, maka patut dan adil kepada Penggugat diberikan tali asih sejumlah Rp5.000.000,00 (lima juta rupiah);

24) Bahwa berdasarkan hal-hal yang telah Tergugat uraikan diatas, oleh karena istri Penggugat bekerja kurang dari 21 (dua puluh satu) hari pada setiap bulannya, dan pekerjaannya selalu berubah-ubah dalam hal waktu dan volume pekerjaan menyesuaikan kebutuhan dari Tergugat,



serta upahnya berdasarkan pada kehadirannya, maka istri Penggugat status istri Penggugat sebagai Pekerja Harian di Tergugat telah sesuai dan memenuhi unsur sebagaimana diatur dalam Pasal 10 ayat (1), ayat (2) dan ayat (3) PP No. 35/2021. Dengan demikian, terhadap dalil-dalil Penggugat dalam Gugatannya pada Angka 1, Angka 7, Angka 8 dan Angka 9 yang pada pokoknya mendalilkan istri Penggugat sebagai Pekerja Tetap atau PKWTT merupakan dalil yang keliru dan tidak berdasar hukum, sehingga karenanya dalil-dalil Gugatan a quo tersebut haruslah ditolak dan juga petitum Angka 2 Gugatan a quo haruslah ditolak;

II. Tuntutan 2 (dua) kali uang pesangon, 1 (satu) kali uang penghargaan masa kerja dan uang penggantian hak oleh Penggugat tidak berdasar hukum ;

25) Bahwa Tergugat menolak dalil-dalil posita Penggugat dalam Gugatannya pada Angka 2, Angka 3, Angka 4 dan Angka 10 yang pada pokoknya mendalilkan bahwa Tergugat harus membayar hak-hak PHK meninggal dunia istri Penggugat kepada Penggugat selaku ahli warisnya sesuai dengan ketentuan Pasal 57 PP No. 35/2021;

26) Bahwa sebagaimana penjelasan Tergugat dalam angka 20 di atas tentang status istri Penggugat yang faktanya adalah Pekerja Harian atau PKWT, maka terhadap permintaan Penggugat untuk menghukum Tergugat membayar hak-hak istri Penggugat kepada Penggugat layaknya Pekerja Tetap atau PKWTT berupa 2 (dua) kali Uang Pesangon, 1 (satu) kali Uang Penghargaan Masa Kerja dan Uang Penggantian Hak sesuai ketentuan Pasal 57 PP No. 35/2021 adalah keliru dan tidak beralasan hukum sehingga sudah selayaknya untuk ditolak;

27) Bahwa untuk mendapatkan kepastian hukum atas hal tersebut diatas, maka dengan ini Tergugat memohon kepada Majelis Hakim Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Palangkaraya yang memeriksa dan memutuskan perkara a quo agar menolak Petitum Gugatan Penggugat pada angka 3 (tiga) dan 4 (empat);

28) Bahwa berdasarkan Pasal 15 ayat (1) dan ayat (2) PP No. 35/2021 yang menyatakan :

“Pasal 15

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

29) Bahwa dengan meninggalnya istri Penggugat pada tanggal 26 Desember 2023, maka secara hukum hubungan kerja antara istri



Penggugat dengan Tergugat telah berakhir dan oleh karena istri Penggugat merupakan Pekerja Harian atau PKWT, maka sesuai dengan ketentuan Pasal 15 ayat (1) dan ayat (2) PP No. 35/2021 Tergugat pada saat Mediasi di Dinas Transmigrasi dan Ketenagakerjaan Kabupaten Kapuas, telah menawarkan Uang Kompensasi kepada Penggugat sejumlah 3 (tiga) kali UMK Kabupaten Kapuas tahun 2023, namun Penggugat menolak. Oleh karena itu, Tergugat telah menunjukkan itikad baik dengan menawarkan uang kompensasi kepada Penggugat namun ditolak oleh Penggugat ;

III. Tuntutan denda sejumlah Rp39.010.339,71 (tiga puluh Sembilan juta sepuluh ribu tiga ratus tiga puluh sembilan rupiah tujuh puluh satu sen) oleh Penggugat tidak berdasar hukum ;

30) Bahwa Tergugat menolak dalil posita Penggugat dalam Gugatannya pada Angka 11 yang pada pokoknya Penggugat menuntut kepada Tergugat untuk membayar denda sejumlah Rp39.010.339,71 (tiga puluh sembilan juta sepuluh ribu tiga ratus tiga puluh sembilan rupiah tujuh puluh satu sen) sesuai ketentuan Pasal 61 ayat (2) Peraturan Pemerintah Nomor 36 Tahun 2021 tentang Pengupahan ("PP No. 36/2021");

31) Bahwa Penggugat menuntut kepada Tergugat untuk membayar denda sejumlah Rp39.010.339,71 (tiga puluh sembilan juta sepuluh ribu tiga ratus tiga puluh sembilan rupiah tujuh puluh satu sen) dengan dasar Pasal 61 ayat (2) PP No. 36/2021, sehingga agar tidak ada kesalahpahaman terkait ketentuan tersebut, berikut Tergugat kutip secara keseluruhan mengenai ketentuan Pasal 61 PP No. 36/2021 yang berbunyi :

"Pasal 61

(1) Pengusaha yang terlambat membayar dan/atau tidak membayar Upah sebagaimana dimaksud dalam Pasal 55 ayat (1) dikenai denda, dengan ketentuan :

- a. Mulai dari hari keempat sampai hari kedelapan rehitung tanggal seharusnya Upah dibayar, dikenakan denda sejumlah 5 (lima) persen untuk setiap hari keterlambatan dari Upah yang seharusnya dibayarkan;
- b. Sesudah hari kedelapan, apabila Upah masih belum dibayar, dikenakan denda keterlambatan sebagaimana dimaksud pada huruf a ditambah 1 (satu) persen untuk setiap hari keterlambatan dengan ketentuan 1 (satu) bulan tidak boleh melebihi 50 (lima puluh) persen dari Upah yang seharusnya dibayarkan; dan



c. Sesudah sebulan, apabila Upah masih belum dibayar, dikenakan denda keterlambatan sebagaimana dimaksud pada huruf a dan huruf b ditambah bunga sejumlah suku bunga tertinggi yang berlaku pada bank pemerintah;

(2) Pengenaan denda sebagaimana dimaksud pada ayat (1) tidak menghilangkan kewajiban Pengusaha untuk membayar Upah kepada Pekerja/Buruh”;

32) Ketentuan Pasal 61 ayat (1) dan ayat (2) PP No. 36/2021 yang digunakan Penggugat sebagai dasar pengenaan Denda kepada Tergugat adalah pada pokoknya mengenai keterlambatan pembayaran Upah, sehingga jelas tidak ada kolerasinya/hubungannya dengan Gugatan a quo, karena terkait Hak-Hak Pekerja yang PHK karena meninggal dunia tidaklah masuk sebagai kategori Upah dan hal tersebut merupakan dua hal yang berbeda. Adapun pengertian Upah sesuai dengan ketentuan Pasal 1 ayat (1) PP No. 36/2021 adalah :

“Pasal 1

(1) Upah adalah hak Pekerja/Buruh yang diterima dan dinyatakan sebagai bentuk uang sebagai imbalan dari Pengusaha atau pemberi kerja kepada Pekerja/Buruh yang ditetapkan dan dibayarkan menurut suatu Perjanjian Kerja, kesepakatan, atau peraturan perundang-undangan, termasuk tunjangan bagi Pekerja/Buruh dan keluarganya atas suatu pekerjaan dan/atau jasa yang telah atau akan dilakukan”;

33) Berdasarkan uraian tersebut di atas, terhadap tuntutan Penggugat kepada Tergugat terkait denda dengan dasar persamaan antara Upah dengan Hak-Hak Pekerja yang PHK karena meninggal dunia, jelas telah keliru dan tidak berdasar hukum, sehingga terkesan tuntutan tersebut hanya mengada-ada oleh Penggugat untuk mencoba mendapatkan keuntungan dengan cara itikad buruk dari Tergugat. Oleh karena itu jelas apa yang telah didalilkan oleh Penggugat dalam Gugatannya pada Angka 11 yang pada pokoknya Penggugat menuntut kepada Tergugat untuk membayar denda sejumlah Rp39.010.339,71 (tiga puluh sembilan juta sepuluh ribu tiga ratus tiga puluh sembilan rupiah tujuh puluh satu sen) adalah keliru dan tidak berdasar hukum, sehingga karenanya dalil-dalil Gugatan a quo tersebut dan petitum Angka 5 Gugatan a quo haruslah ditolak;

IV. Sita Jaminan yang diajukan Penggugat tidak sah dan beralasan hukum ;

34) Bahwa Tergugat menolak dengan tegas dalil-dalil posita Penggugat dalam Gugatannya pada Angka 12 yang pada pokoknya



memohon kepada Majelis Hakim Yang Mulia untuk meletakkan sita jaminan (*conservatoir beslag*) terhadap asset Tergugat berupa Hak Guna Usaha (HGU);

35) Bahwa sebagaimana telah Tergugat uraikan di atas, penawaran kompensasi dari Tergugat kepada Penggugat karena PHK istri Penggugat meninggal dunia yang berstatus sebagai Pekerja Harian atau PKWT telah sesuai dengan ketentuan hukum yang berlaku, karenanya tidak ada alasan mengabulkan Gugatan a quo, sehingga tidak ada alasan juga untuk mengabulkan permohonan Sita Jaminan yang diajukan oleh Penggugat;

36) Bahwa selain tidak ada dasar untuk mengabulkan Permohonan Sita Jaminan yang diajukan oleh Penggugat, Permohonan Sita Jaminan tersebut juga tidak sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku di Indonesia;

37) Bahwa berdasarkan ketentuan Pasal 261 ayat (1) *Rechtsglemlen 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";

38) Bahwa berdasarkan ketentuan Hukum Acara di atas, 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;

39) Bahwa apabila diperhatikan secara seksama Posita Angka 12 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;

40) Bahwa dengan demikian, jelas Permohonan Sita Jaminan yang diajukan oleh Penggugat tidak sesuai dengan Hukum Acara yang berlaku, sehingga karenanya Tergugat mohon kepada Majelis Hakim Yang Mulia untuk menolak Permohonan Sita Jaminan (*conservatoir beslag*) yang dimohonkan Penggugat serta menolak Petitum Penggugat angka 6;

V. Tuntutan uang paksa (*Dwangsom*) yang diajukan Penggugat tidak beralasan hukum ;

41) Bahwa terhadap dalil posita Penggugat dalam Gugatannya pada Angka 13 yang pada pokoknya Penggugat memohon pembayaran uang paksa (*dwangsom*), merupakan dalil yang keliru dan tidak beralasan hukum;

42) Bahwa terkait dengan uang paksa (*dwangsom*) telah diatur dalam 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 terdakwa tidak memenuhi hukuman tersebut, olehnya harus diserahkan sejumlah uang yang besarnya ditetapkan dalam keputusan hakim, dan uang tersebut, dinamakan uang paksa”;

43) 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 dalam perkara antara Tjia Khun Tjhai lawan Tjan Thiam Song alias Hartono Chandrawidjaja”;

44) 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;

45) Bahwa apabila diperhatikan secara seksama dalam Gugatan a quo, jelas-jelas dalam Petitum Angka 4 dan Angka 5 Gugatan a quo, 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;

46) Bahwa oleh karena permohonan atau tuntutan pembayaran uang paksa (dwangsom) yang diajukan Penggugat tidak beralasan hukum dan tidak sah secara hukum, maka wajar dan beralasan hukum apabila Majelis Hakim Yang Mulia menolak Posita Angka 13 Gugatan a quo jo. Petitum Angka 7 Gugatan a quo;

Mempertimbangkan dalil-dalil, bukti-bukti serta fakta-fakta hukum yang telah dikemukakan diatas, Tergugat memohon kepada Majelis Hakim Yang Mulia, berkenan untuk menjatuhkan putusan dalam Perkara a quo sebagai berikut :

DALAM EKSEPSI

1. Mengabulkan Eksepsi Tergugat untuk seluruhnya;
2. Menyatakan Gugatan Penggugat tidak dapat diterima (*Niet Ontvankelijk Verklaard*)

DALAM POKOK PERKARA

1. Menolak Gugatan Penggugat untuk seluruhnya;
2. Menghukum Penggugat untuk membayar biaya perkara yang timbul dari perkara ini;

atau,



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Apabila Majelis Hakim yang memeriksa, mengadili dan memutus perkara a quo berpendapat lain, mohon putusan yang seadil-adilnya (*ex aequo et bono*) berdasarkan Ketuhanan Yang Maha Esa;

Menimbang bahwa selanjutnya Penggugat telah mengajukan replik tanggal 25 Juli 2024 dan Tergugat telah pula mengajukan duplik tanggal 1 Agustus 2024 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 Sumiati tanggal masuk 12 Mei 2011, diberi tanda bukti P-1;
2. Fotokopi dari fotokopi surat keterangan kerja atas nama Sumiati dari PT. Hijau Pertiwi Indah Plantations No.036/LDE/XII/2023, diberi tanda bukti P-2;
3. Fotokopi dari fotokopi Surat Kutipan Akta Kematian atas nama Sumiati dari Catatan Sipil Kabupaten Kapuas, diberi tanda bukti P-3;
4. Fotokopi dari fotokopi Kartu Keluarga No. 6203042402110001 atas nama Kepala Keluarga Yansah yang dikeluarkan Kantor Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Kapuas, diberi tanda P-4;
5. Fotokopi dari Asli surat keterangan ahli waris dari Alm. Sumiati yang dikeluarkan Kepala Desa Lupak Dalam tanggal 5 Agustus 2024, diberi tanda P-5;
6. Fotokopi dari Asli Surat Dari Pengurus Serikat Buruh Tanggal 02 Januari 2024 Perihal Permohonan Pesangon Meninggal Dunia yang ditujukan kepada PT.Hijau Pertiwi Indah Plantations, diberi tanda P-6;
7. Fotokopi dari Asli Surat Dari Pengurus Serikat Buruh Tanggal 10 Januari 2024 Perihal Permohonan Pesangon Meninggal Dunia (Kedua) kepada PT.Hijau Pertiwi Indah Plantations, diberi tanda P-7;
8. Fotokopi dari Asli Surat Serikat Buruh tanggal 26 Januari 2024 Perihal Permohonan Mediasi Pembayaran Pesangon Alm.Sumati kepada Kantor Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Kapuas, diberi tanda P-8;
9. Fotokopi dari Asli Risalah perundingan penyelesaian hubungan industrial secara Bipartit tanggal 22 Maret 2024, diberi tanda P-9;
10. Fotokopi dari Asli Surat Serikat Buruh Tanggal 27 Maret 2024 perihal permohonan mediasi pembayaran pesangon Alm.Sumati kepada Kantor Dinas Transmigrasi dan Tenaga Kerja Kabupaten Kapuas, diberi tanda P-10;
11. Fotokopi dari fotokopi Surat panggilan mediasi dari Kantor Dinas Transmigrasi dan Tenaga Kerja Kabupaten Kapuas tanggal 2 April 2024, diberi tanda bukti P-11;
12. Fotokopi dari Asli Risalah penyelesaian perselisihan hubungan

Halaman 24 dari 47 hal Putusan Nomor 5/Pdt.Sus-PHI/2024/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)



industrial di Kantor Dinas Transmigrasi dan Tenaga Kerja Kabupaten Kapuas tanggal 4 April 2024, diberi tanda bukti P-12;

13. Fotokopi dari fotokopi Surat panggilan mediasi ke-II dari Kantor Dinas Transmigrasi dan Tenaga Kerja Kabupaten Kapuas tanggal 17 April 2024, diberi tanda bukti P-13;

14. Fotokopi dari fotokopi Surat panggilan mediasi II ke 2 dari Kantor Dinas Transmigrasi dan Tenaga Kerja Kabupaten Kapuas tanggal 2 Mei 2024, diberi tanda bukti P-14;

15. Fotokopi dari Asli Risalah penyelesaian perselisihan hubungan industrial ke- II di Kantor Dinas Transmigrasi dan Tenaga Kerja Kabupaten Kapuas tanggal 7 Mei 2024, diberi tanda bukti P-15;

16. Fotokopi dari fotokopi Surat Anjuran Kantor Dinas Transmigrasi dan Tenaga Kerja Kabupaten Kapuas tanggal 22 Mei 2024, diberi tanda bukti P-16;

17. Fotokopi dari Asli Surat Jawaban Anjuran Mediator ditanda tangani oleh Yansyah tanggal 28 Mei 2024, diberi tanda bukti P-17;

18. Fotokopi dari Asli Surat Keputusan No. 029/Korda F. Hukatan-KSBSI/IV/2022 tentang Restrukturisasi Pengurus Cabang Kabupaten Kapuas Federasi Kehutanan Industri Umum, Perkayuan, Perkebunan, Dan Pertanian Konferderasi Serikat Buruh Seluruh Indonesia (Hukatan-KSBSI) Periode 2020-2025 tanggal 1 April 2022, diberi tanda bukti P-18;

19. Fotokopi dari Asli Tanda bukti pencatatan DPC F Hukatan Kab. Kapuas tanggal 20 Desember 2012 yang dikeluarkan oleh Kantor Dinas Transmigrasi dan Tenaga Kerja Kabupaten Kapuas, diberi tanda bukti P-19;

20. Fotokopi dari Asli Tanda bukti pencatatan PK F Hukatan-KSBSI PT. Hijau Pertiwi Indah Plantations tanggal 23 Mei 2022 yang dikeluarkan oleh Kantor Dinas Transmigrasi dan Tenaga Kerja Kabupaten Kapuas, diberi tanda bukti P-20;

Menimbang bahwa bukti surat Penggugat tersebut telah diberi tanda bukti P-1 sampai dengan bukti P-20 semuanya telah dibubuhi materai secukupnya dan telah dicocokkan dengan aslinya kecuali bukti surat P-1 merupakan fotokopi dari print out sedangkan bukti P-3, P-4, P-11, P-13, P-14 dan P-16 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:



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

1. Fotokopi dari Asli Daftar Pekerja Harian Lepas yang bekerja di PT. Hijaupertiwi Indah Plantations periode 2011-2012 yang di tandatangani Manager HRD, diberi tanda bukti T-1;
2. Fotokopi dari Asli Daftar Pekerja Harian Lepas yang bekerja di PT. Hijaupertiwi Indah Plantations periode 2012-2013 yang di tandatangani Manager HRD, diberi tanda bukti T-2;
3. Fotokopi dari Asli Daftar Pekerja Harian Lepas yang bekerja di PT. Hijaupertiwi Indah Plantations periode 2013-2014 yang di tandatangani Manager HRD, diberi tanda bukti T-3;
4. Fotokopi dari Asli Daftar Pekerja Harian Lepas yang bekerja di PT. Hijaupertiwi Indah Plantations periode 2014-2015 yang di tandatangani Manager HRD, diberi tanda bukti T-4;
5. Fotokopi dari Asli Daftar Pekerja Harian Lepas yang bekerja di PT. Hijaupertiwi Indah Plantations periode 2015-2016 yang di tandatangani Manager HRD, diberi tanda bukti T-5;
6. Fotokopi dari Asli Daftar Pekerja Harian Lepas yang bekerja di PT. Hijaupertiwi Indah Plantations periode 2016-2017 yang di tandatangani Manager HRD, diberi tanda bukti T-6;
7. Fotokopi dari Asli Daftar Pekerja Harian Lepas yang bekerja di PT. Hijaupertiwi Indah Plantations periode 2017-2018 yang di tandatangani Manager HRD, diberi tanda bukti T-7;
8. Fotokopi dari Asli Daftar Pekerja Harian Lepas yang bekerja di PT. Hijaupertiwi Indah Plantations periode 2018-2019 yang di tandatangani Manager HRD, diberi tanda bukti T-8;
9. Fotokopi dari Asli Daftar Pekerja Harian Lepas yang bekerja di PT. Hijaupertiwi Indah Plantations periode 2019-2020 yang di tandatangani Manager HRD, diberi tanda bukti T-9;
10. Fotokopi dari Asli Daftar Pekerja Harian Lepas yang bekerja di PT. Hijaupertiwi Indah Plantations periode 2020-2021 yang di tandatangani Manager HRD, diberi tanda bukti T-10;
11. Fotokopi dari Asli Daftar Pekerja Harian Lepas yang bekerja di PT. Hijaupertiwi Indah Plantations periode 2021-2022 yang di tandatangani Manager HRD, diberi tanda bukti T-11;
12. Fotokopi dari Asli Daftar Pekerja Harian Lepas yang bekerja di PT. Hijaupertiwi Indah Plantations periode 2022-2023 yang di tandatangani Manager HRD, diberi tanda bukti T-12;
13. Fotokopi dari Asli Surat Perjanjian Kerja Waktu Tertentu No. 465/PKWT/HPIP/LDE/XI/ 2023 tanggal 20 November 2023 antara PT Hijaupertiwi Indah Plantations dengan Pekerja atas nama Sumiati, diberi tanda bukti T-13;

Halaman 26 dari 47 hal Putusan Nomor 5/Pdt.Sus-PHI/2024/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)

Halaman 26



14. Fotokopi dari Asli Rekap Kehadiran Pekerja atas nama Sumiati Tahun 2011, diberi tanda bukti T-14;
15. Fotokopi dari Asli Rekap Kehadiran Pekerja atas nama Sumiati Tahun 2012, diberi tanda bukti T-15;
16. Fotokopi dari Asli Rekap Kehadiran Pekerja atas nama Sumiati Tahun 2013, diberi tanda bukti T-16;
17. Fotokopi dari Asli Rekap Kehadiran Pekerja atas nama Sumiati Tahun 2014, diberi tanda bukti T-17;
18. Fotokopi dari Asli Rekap Kehadiran Pekerja atas nama Sumiati Tahun 2015, diberi tanda bukti T-18;
19. Fotokopi dari Asli Rekap Kehadiran Pekerja atas nama Sumiati Tahun 2016, diberi tanda bukti T-19;
20. Fotokopi dari Asli Rekap Kehadiran Pekerja atas nama Sumiati Tahun 2017, diberi tanda bukti T-20;
21. Fotokopi dari Asli Rekap Kehadiran Pekerja atas nama Sumiati Tahun 2018, diberi tanda bukti T-21;
22. Fotokopi dari Asli Rekap Kehadiran Pekerja atas nama Sumiati Tahun 2019, diberi tanda bukti T-22;
23. Fotokopi dari Asli Rekap Kehadiran Pekerja atas nama Sumiati Tahun 2020, diberi tanda bukti T-23;
24. Fotokopi dari Asli Rekap Kehadiran Pekerja atas nama Sumiati Tahun 2021, diberi tanda bukti T-24;
25. Fotokopi dari Asli Rekap Kehadiran Pekerja atas nama Sumiati Tahun 2022, diberi tanda bukti T-25;
26. Fotokopi dari Asli Rekap Kehadiran Pekerja atas nama Sumiati Tahun 2023, diberi tanda bukti T-26;
27. Fotokopi dari Asli Risalah Perundingan Penyelesaian Hubungan Industrial Secara Bipartit tanggal 22 Maret 2024, diberi tanda bukti T-27;
28. Fotokopi dari fotokopi Akta Pengawasan Ketenagakerjaan No. 417/Pky/V/2019 dari Pengawas Ketenagakerjaan pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Kalimantan Tengah, diberi tanda bukti T-28;
29. Fotokopi dari Asli Surat Keputusan Nomor 66/DPC-SB-F.HUKATAN/KSBI/ 2023 tentang Pengesahan Perubahan Personalia Pengurus Komisariat Serikat Buruh Federasi Hukatan KSBI PT Hijaupertiwi Indah Plantations Periode 2023-2025, diberi tanda bukti T-29;
30. Fotokopi dari Fotokopi Tanda Bukti Pencatatan PK SB-HUKATAN-KSBI PT Hijaupertiwi Indah Plantations dari Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Kapuas, diberi tanda bukti T-30;



31. Fotokopi dari Fotokopi Surat Edaran Mahkamah Agung Republik Indonesia Nomor 7 Tahun 2012 tentang Rumusan Hukum Hasil Rapat Pleno Kamar Mahkamah Agung Sebagai Pedoman Pelaksanaan Tugas Bagi Pengadilan, diberi tanda bukti T-31;

32. Fotokopi dari Fotokopi Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 7/PUU-XII/2014 tanggal 4 November 2015, diberi tanda bukti T-32;

Menimbang bahwa bukti surat Tergugat tersebut telah diberi tanda bukti T-1 sampai dengan T-32, semuanya telah dibubuhi materai secukupnya dan telah dicocokkan dengan aslinya kecuali bukti surat T-28, T-30, T-31 dan T-32 merupakan Fotokopi dari fotokopi;

Menimbang bahwa untuk menguatkan dalil bantahannya, Tergugat telah pula mengajukan 3 (tiga) orang Saksi yang masing-masing bernama Hamdani, Mada Rezki Wiratama dan Bagus Yudha Indrawan di bawah sumpah pada pokoknya memberikan keterangan sebagai berikut:

1. **Hamdani :**

- Bahwa Saksi kenal dengan almarhumah Sumiati karena sama-sama bekerja di perusahaan PT. Hijau Pertiwi Indah Plantations;
- Bahwa Saksi merupakan atasan langsung dari almarhumah Sumiati;
- Bahwa Saksi bekerja di PT. Hijau Pertiwi Indah Plantations sejak tahun 2013 sampai dengan sekarang;
- Bahwa Saksi pada tahun 2013 sampai dengan tahun 2015 bekerja dibagian perawatan pembibitan;
- Bahwa Saksi menjelaskan PT. Hijau Pertiwi Indah Plantations merupakan perusahaan yang bergerak di bidang perkebunan Sawit;
- Bahwa tahun 2015 Saksi diangkat sebagai Mandor yang bertugas mengarahkan karyawan dan menerima hasil laporan kerja karyawan;
- Bahwa sebelum Saksi bekerja di PT. Hijau Pertiwi Indah Plantations Sumiati lebih dulu bekerja di bagian pembibitan sejak tahun 2013 sampai tahun 2023;
- Bahwa Saksi tidak mengetahui jumlah upah/Gaji Sumiati per bulan, tetapi Saksi mengetahui bahwa Sumiati bekerja rata-rata 15 (lima belas) hari dalam 1 (satu) bulan;
- Bahwa sistem pengupahan pekerja kebun di PT. Hijau Pertiwi Indah Plantations adalah dibayar sesuai kehadiran, saat pertama kali bekerja Saksi dibayar per hari Rp35.000,00 (tiga puluh lima ribu rupiah) dan tidak ada tunjangan lain, sedangkan untuk mandor ada tunjangan;
- Bahwa Saksi tidak mengetahui mengenai SK Sumiati, sedangkan Saksi memiliki SK dari perusahaan;



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

- Bahwa Saksi mengetahui Sumiati tidak lagi bekerja karena sudah meninggal dunia pada tanggal 26 Desember 2023;
- Bahwa ketika Sumiati meninggal dunia ada perwakilan dari perusahaan yang datang ke rumah duka yaitu Mandor 1, namun Saksi tidak tahu ada santunan/tali asih yang diberikan ke pihak keluarga dari perusahaan;
- Bahwa santunan yang diberikan kepada keluarga Sumiati adalah sumbangan dari karyawan;
- Bahwa selain gaji dari perusahaan diberikan BPJS, tunjangan lain seperti beras;
- Bahwa PHL (Pegawai Harian Lepas) tidak ada tunjangan lain, hanya dapat premi (hasil lembur) hanya mandor saja;
- Bahwa karyawan bisa dapat Lembur;
- Bahwa Sumiati tidak pernah bekerja lembur ;
- Bahwa cara masuk kerja di perusahaan yaitu menyiapkan berkas KTP dan diberikan kepada pihak perusahaan, besoknya langsung bisa kerja tanpa ada perjanjian atau kontrak kerja, dan diberi upah harian;
- Bahwa kalau sekarang Pekerja Harian Lepas (PHL) menerima upah/gaji per bulan, dihitung berdasarkan kehadiran dan gaji dibayarkan setiap tanggal 15 setiap bulannya, ada slip gajinya;
- Bahwa di perusahaan PT. Hijau Pertiwi Indah Plantations ada Jenis-jenis kegiatan/pekerjaan yang dilakukan yaitu : 1. Perawatan, 2. Pemupukan, 3. Penyemprotan dan 4. Panen;
- Bahwa bagian Mandor perawatan seperti pembersihan Gulma, pemupukan dan bagian penyemprotan;
- Bahwa pembersih gulma tidak setiap hari bekerja, kerjanya pindah-pindah, kalau tidak ada pekerjaan membersihkan gulma maka akan dialihkan ke pekerjaan yang lain;
- Bahwa pada tahun 2013 tidak ada karyawan tetap akan tetapi sekarang sudah ada;
- Bahwa Saksi sebagai Mandor sudah menjadi karyawan tetap di perusahaan;
- Bahwa Saksi mengetahui Sumiati adalah tenaga kontrak;
- Bahwa jam masuk kerja di perusahaan dimulai pukul 06.30 pagi sampai dengan 13.30 WIB dan setiap hari seperti itu dan tidak ada mendapatkan makan siang;
- Bahwa Saksi mengetahui Sumiati bagus kerjanya dan tidak pernah ada masalah;
- Bahwa pada tahun 2017 Saksi diangkat menjadi karyawan tetap oleh perusahaan;

Halaman 29 dari 47 hal Putusan Nomor 5/Pdt.Sus-PHI/2024/PN PIK



- Bahwa seluruh Pekerja Harian Lepas pernah ditawarkan menjadi karyawan tetap oleh perusahaan, tetapi ada yang mau dan ada yang tetap menjadi Pekerja Harian Lepas termasuk Sumiati;
- Bahwa terhadap karyawan yang tidak masuk kerja tidak ada sanksi yang diberikan oleh Perusahaan;
- Bahwa Saksi tidak mengetahui di perusahaan ada serikat buruh atau tidak;
- Bahwa Saksi tidak mengetahui tentang ahli waris pernah melakukan mediasi dengan perusahaan;

2. Mada Rezki Wiratama

- Bahwa Saksi adalah atasan dari Saksi Hamdani dan mengenal Sumiati sebagai karyawan PT Hijau Pertiwi Indah Plantations;
- Bahwa Saksi bekerja di PT. Hijau Pertiwi Indah Plantations sejak tanggal 01 Januari 2012 waktu itu sebagai asisten Agronomi sampai dengan tahun 2018;
- Bahwa kemudian Saksi pindah ke bagian pembibitan dari tahun 2018 sampai tahun 2020 dan kembali lagi ke Divisi IV ditahun 2020 sampai dengan tahun 2021 dan selanjutnya Saksi berada di Divisi VI sampai dengan sekarang;
- Bahwa Saksi kenal dengan Sumiati karena Saksi pernah menjadi atasan Sumiati di Divisi IV;
- Bahwa Saksi mengetahui pada tahun 2012 jabatan almarhumah Sumiati sebagai karyawan Pekerja Harian Lepas (PHL) bagian perawatan tanaman;
- Bahwa pekerjaan yang dilakukan oleh Sumiati terdiri dari menebas gulma, pemupukan dan penyemprotan dan pekerjaan bisa berubah-ubah tergantung keperluan perusahaan;
- Bahwa Pekerja Harian Lepas tidak terikat dengan perusahaan, kalau kerja dibayar dan kalau tidak bekerja tidak dibayar, pembayaran tergantung jumlah hari kerjanya atau kehadiran;
- Bahwa dalam 1 (satu) bulan Sumiati kerja rata-rata 15-17 hari dan itu atas kemauan Sumiati sendiri dengan alasan kadang karena musim panen dan ada hari pasar;
- Bahwa Saksi pernah menawarkan almarhumah Sumiati untuk menjadi karyawan tetap ditahun 2015 dan ditahun 2018 tetapi Sumiati tidak mau dan bilang tidak siap untuk terikat karena ada sawahnya;
- Bahwa pernah ada pihak lain tahun 2015 menawarkan almarhumah menjadi karyawan tetap yaitu dibagian manajemen;
- Bahwa perusahaan sudah pernah menawarkan kepada semua karyawan Pekerja Harian Lepas untuk menjadi karyawan tetap;



- Bahwa Saksi menerangkan Jenis-jenis pekerjaan pokok di perusahaan yaitu perawatan (bersihkan gulma, penyemprotan, pemupukan dan panen);
- Bahwa Saksi mengetahui kalau pekerjaan pokok tidak boleh dikerjakan oleh Pekerja Harian Lepas ;
- Bahwa Saksi mengetahui PKWT adalah pekerja kontrak, dan Pekerjaan yang bisa di PKWT perawatan dan manen;
- Bahwa pekerjaan perawatan sampai sekarang masih ada dan tidak berhenti;
- Bahwa Saksi tidak pernah mendengar perusahaan ada mengajukan pesangon untuk almarhumah Sumiati;
- Bahwa Saksi tidak mengetahui perselisihan antara Sumiati dan perusahaan pernah di mediasi di Disnaker atau tidak;
- Bahwa Saksi mengetahui UMK/UMR Kabupaten Kapuas sejumlah Rp3.300.000,00 (tiga juta tiga ratus ribu rupiah) dan upah Saksi diatas itu;
- Bahwa Upah untuk bawahan Rp120.000,00 (seratus dua puluh ribu rupiah) dibayar dalam 1 (satu) hari;
- Bahwa untuk Pekerja Harian Lepas diberikan tunjangan kesehatan dan tidak ada tunjangan lain;

3. Bagus Yudha Indrawan

- Bahwa Saksi bekerja di PT. Hijau Pertiwi Indah Plantations sejak tahun bulan Februari 2023 sebagai karyawan tetap dengan jabatan Asisten Agronomi;
 - Bahwa Saksi mengenal Sumiati karena bawahan Saksi;
- Bahwa Saksi tidak ingat almarhum kerja mulai kapan, tetapi Saksi mengetahui almarhum bekerja di bagian perawatan dengan status nya sebagai Pekerja Harian Lepas (PHL);
- Bahwa Saksi mengetahui Sumiati meninggal dunia pada tanggal 26 Desember 2023;
- Bahwa Saksi mengetahui Pekerjaan Sumiati berubah-ubah, pernah kerja di bagian pemupukan dan pembasmian gulma;
- Bahwa Saksi mengetahui Gaji almarhum nominal UMR Kalimantan Tengah;
- Bahwa gaji diberikan setiap bulan, untuk karyawan gaji diberikan setiap tanggal 15, kalau Saksi penggajiannya setiap tanggal 25;
- Bahwa Sumiati digaji tergantung hari kerjanya, dibayar kalau hadir bekerja



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

- Bahwa Saksi mengetahui tidak ada uang santunan dari perusahaan kepada keluarga Sumiati;
- Bahwa Saksi mengetahui Pihak keluarga ada ke perusahaan untuk menuntut hak-hak almarhum, tetapi Saksi tidak tahu hasilnya;
- Bahwa Saksi mengetahui ada perundingan antara pihak keluarga Sumiati dengan perusahaan, akan tetapi hasilnya tidak tahu;
- Bahwa gaji Saksi telah ditetapkan oleh perusahaan dari awal Saksi masuk bekerja;
- Bahwa Saksi tidak paham tentang UMK Kabupaten Kapuas;
- Bahwa Saksi mengetahui nominal upah PHL per hari nya sejumlah Rp127.000,00 (seratus dua puluh tujuh ribu rupiah);
- Bahwa Saksi mengetahui Penggugat menggugat uang pembayaran dari perusahaan yang tidak sesuai;
- Bahwa Sepengetahuan Saksi perusahaan ada memberi pesangon akan tetapi Saksi tidak tahu nominal nya;
- Bahwa Almarhum Sumiati rata-rata kerja 17 (tujuh belas) hari setiap bulan;
- Bahwa Saksi mengetahui almarhum Sumiati diangkat menjadi tenaga kontrak yaitu di bulan November 2023 sampai almarhum meninggal dunia;
- Bahwa Saksi tidak pernah melihat SK Sumiati, kalau kontrak nya ada;
- Bahwa Saksi tidak mengetahui apakah ada uang kompensasi kepada Sumati yang telah bekerja sejak tahun 2011 sampai dengan tahun 2023;
- Bahwa pada waktu mediasi pihak keluarga almarhum ada, pihak serikat juga ada datang ke perusahaan;
- Bahwa Saksi tidak tahu apa hubungan almarhum dengan Yansyah;

Menimbang bahwa selanjutnya Penggugat dan Tergugat telah mengajukan kesimpulan tanggal 29 Agustus 2024;

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

Halaman 32 dari 47 hal Putusan Nomor 5/Pdt.Sus-PHI/2024/PN PIK



Eksepsi yang pada pokoknya sebagai berikut :

1. Kuasa Penggugat tidak memiliki kedudukan hukum yang sah untuk mewakili Penggugat dalam perkara a quo;

- Bahwa Kuasa Penggugat dalam kedudukannya sebagai Dewan Pengurus Cabang Kabupaten Kapuas Serikat Buruh Federasi Kehutanan, Industri Umum, Perkayuan, Perkebunan, dan Pertanian Konfederasi Serikat Buruh Seluruh Indonesia (F.HUKATAN-KSBSI).

- Bahwa berdasarkan SEMA No. 7/2012 pihak yang berhak menerima kuasa dari Pekerja/Buruh yang ingin mengajukan gugatan dalam perkara Perselisihan Hubungan Industrial adalah Pengurus Serikat Pekerja/Serikat Buruh atau Federasi Serikat Pekerja/Serikat Buruh yang berhak menerima kuasa dari Pekerja/Buruh untuk mengajukan Gugatan Perselisihan Hubungan Industrial adalah Pengurus pada tingkat Perusahaan. Sehingga dengan demikian pemberian kuasa dari Penggugat kepada Dewan Pengurus Cabang Kabupaten Kapuas Serikat Pekerja F.HUKATAN-KSBSI adalah bertentangan dengan SEMA No. 7/2012. Oleh karena kuasa Penggugat tidak memiliki kedudukan hukum yang sah sebagai Kuasa, maka demi hukum Gugatan a quo haruslah dinyatakan Tidak Dapat Diterima (*Niet Ontvankelijk Verklaard*).

2. Gugatan Penggugat kabur dan tidak jelas (*Obscuur Libel*) karena dalil-dalil posita saling bertentangan;

- Bahwa, Penggugat mendalilkan Alm. Sumiati (istri Penggugat) meninggal dunia pada tanggal 26 Desember 2023 namun disisi lain dalam dalil Posita Penggugat Gugatan a quo, Penggugat menuntut Uang Pesangon dengan didasari salah satu unsur perhitungannya adalah Upah Minimum Kabupaten (UMK) Kapuas tahun 2024 sejumlah Rp3.261.700,00 (tiga juta dua ratus enam puluh satu ribu tujuh ratus rupiah);

- Bahwa dengan demikian, terdapat kerancuan dan kontradiksi antara dalil posita Penggugat angka 1 dengan dalil posita Penggugat angka 3 Gugatan a quo. Dalam hal ini apabila istri Penggugat meninggal dunia pada tahun 2023, maka seharusnya Penggugat menggunakan salah satu dasar perhitungan pesangon dengan menggunakan UMK Kapuas tahun 2023 dan bukan UMK Kapuas tahun 2024, sehingga terbukti dalil Penggugat tersebut adalah kabur dan tidak jelas serta kontradiksi/bertentangan antara dalil satu dengan dalil lainnya sehingga menyebabkan Gugatan a quo kabur atau *obscur libel*, dan beralasan hukum apabila Majelis Hakim Yang Mulia



menyatakan Gugatan a quo tidak dapat diterima (*niet ontvankelijke verklaard*);

3. 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 Tergugat tersebut, Penggugat telah pula menanggapi dalam Repliknya sebagai berikut:

1. Bahwa Tergugat dalam eksepsinya angka romawi (I) menyatakan bahwa kuasa Penggugat tidak memiliki kedudukan hukum yang sah untuk mewakili Penggugat dalam perkara a quo sesuai Surat Edaran Mahkamah Agung Nomor 7 Tahun 2012 (SEMA No.7/2012), melalui replik ini Penggugat menanggapi sebagai berikut :

- 1.1. Bahwa Serikat Buruh Federasi Kehutanan, Industri Umum, Perikanan, Perkebunan dan Pertanian Konfederasi Serikat Buruh Seluruh Indonesia (F.HUKATAN-KSBSI) adalah serikat buruh yang resmi tercatat pada Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Kapuas sebagai Serikat Buruh di PT.Hijau Pertiwi Indah Plantations dengan Nomor bukti Pencatatan : 568/SB/V/Disnaker2022 tanggal 23 Mei 2022;

- 1.2. Bahwa berdasarkan anggaran dasar dan anggaran rumah tangga F.Hukatan-KSBSI telah mengatur jenjang Kepengurusan mulai dari Pengurus Komisariat, Pengurus Cabang, Pengurus Daerah Hingga Pengurus Pusat berkewajiban membela dan memperjuangkan hak-hak anggota Serikat Buruh F.Hukatan-KSBSI sesuai Ketentuan Undang-Undang No.21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja/Serikat Buruh;

- 1.3. Bahwa berdasarkan replik tersebut diatas, maka pemahaman Tergugat tentang kepengurusan yang dapat menerima Kuasa hanya Pengurus Komisariat diperusahaan tersebut adalah pemahaman yang keliru, sehingga eksepsi Tergugat angka romawi (1) tidak beralasan hukum dan harus ditolak;

2. Bahwa Tergugat dalam eksepsi angka romawi (II) telah menyatakan Gugatan Penggugat kabur dan tidak jelas (*obscuur libel*) karena dalil-dalil posita saling bertentangan, Tergugat mempermasalahkan tentang



perhitungan pesangon berdasarkan UMK tahun 2024 karena almarhum Sumiati meninggal Dunia tanggal 26 Desember 2023, dalam replik ini Penggugat menanggapi bahwa eksepsi Tergugat telah memasuki pokok perkara sehingga harus ditolak, namun sekedar mengingatkan Tergugat, Penggugat menanggapi sebagai berikut:

- 2.1. Bahwa sebelum almarhum Sumiati meninggal dunia tanggal 26 Desember 2023, pada bulan Oktober 2023 Gubernur Kalimantan Tengah telah menetapkan Upah Minimum Provinsi (UMP) Kalimantan Tengah tahun 2024 dan Upah Minimum Kabupaten (UMK) 13 Kabupaten 1 Kota Se Kalimantan Tengah tahun 2024;
- 2.2. Bahwa jika Tergugat langsung melakukan proses pembayaran pesangon pada bulan Desember 2023 maka masih beralasan menerapkan perhitungan pesangon berdasarkan UMK tahun 2023;
- 2.3. Bahwa namun faktanya Tergugat selalu ingkar sejak perundingan bipartit hingga mediasi pada Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Kapuas, Tergugat tetap ngotot menolak Anjuran Mediator Hubungan Industrial, dan seluruh proses penyelesaian perselisihan dalam perkara ini berproses pada tahun 2024, maka beralasan menurut hukum dasar perhitungan pesangon almarhum Sumiati menggunakan UMK Tahun 2024, dengan demikian eksepsi Tergugat angka romawi (II) tidak berdasar dan harus ditolak;
3. Bahwa Tergugat dalam eksepsi angka romawi (III) telah menyebutkan gugatan Penggugat prematur dengan alasan bahwa status hubungan kerja almarhum Sumiati Pekerja Harian yang merupakan PKWT dan berdasarkan Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 7/PUU-XII/2014 pekerja buruh dapat meminta pengesahan nota pemeriksaan Pegawai Pengawas Ketenagakerjaan atau Pengadilan Negeri setempat dengan syarat Perundingan Bipartit, dan telah dilakukan pemeriksaan oleh pegawai pengawas ketenagakerjaan, dalam replik ini Penggugat tanggapi sebagai berikut :

3.1. Bahwa sejak Perundingan Bipartit Perusahaan Tergugat bersikeras tidak membayar pesangon kepada Penggugat selaku ahli warisnya dengan alasan bahwa Penggugat sebagai karyawan harian dikategorikan sebagai karyawan dengan perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT), padahal masa kerja istri Penggugat sudah bekerja selama ≤ 13 (tiga belas) tahun tidak pernah terputus dengan pekerjaan perawatan yang merupakan pekerjaan pokok Perusahaan, maka berdasarkan ketentuan Pasal 10 Bagian kedua Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 35 Tahun 2021, demi hukum



status hubungan kerja Penggugat dengan Tergugat berubah menjadi Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT);

3.2. Bahwa tanggapan Penggugat dalam replik ini telah sejalan dengan Surat Anjuran Nomor 500.15.15.2/190/HI/IX/Distransnaker-HI/2024 tanggal 22 Mei 2024, dalam Surat anjurannya Mediator menganjurkan sebagai berikut :

- Agar Hubungan kerja antara Perusahaan PT.Hijau Pertiwi Indah Plantations dengan pekerja A.n.Alm.Sumiaty Demi Hukum adalah berdasarkan Perjanjian Kerja waktu tidak tertentu (PKWTT) yang diperhitungkan sejak 12 Mei 2011;
- Agar Perhitungan hak-hak pekerja a.n.Alm Sumiaty berdasarkan Pasal 57 Peraturan Pemerintah Republik Indonesia No.35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja waktu tertentu, alih daya, waktu kerja dan waktu istirahat dan Pemutusan Hubungan Kerja, Dimana pemutusan hubungan kerja yang terjadi karena alasan pekerja buruh meninggal dunia maka kepada ahli warisnya diberikan sejumlah uang yang perhitungannya sama dengan :

- a. Uang Pesangon sejumlah 2 (dua) Kali ketentuan pasal 40 ayat (2)
- b. Uang Penghargaan masa kerja 1 (satu) kali ketentuan pasal 40 ayat (3) dan
- c. Uang Pergantian hak sesuai ketentuan pasal 40 ayat (4).

Menimbang bahwa oleh karena dalam jawaban Tergugat sebagaimana telah diuraikan di atas, Tergugat telah pula mengajukan eksepsi atas gugatan Penggugat tersebut, maka Majelis Hakim perlu dan berkewajiban untuk terlebih dahulu mempertimbangkan eksepsi tersebut sebelum memeriksa materi pokok perkara sebagai berikut;

Menimbang, bahwa atas eksepsi Tergugat di atas dan bantahan Penggugat tersebut, Majelis Hakim memberikan pertimbangan sebagai berikut;

Menimbang, bahwa dalam Hukum Acara Perdata terdapat kaidah bahwa eksepsi terhadap gugatan hanya ditujukan terhadap hal-hal yang menyangkut syarat-syarat atau formalitas gugatan, dengan demikian keberatan yang diajukan dalam bentuk eksepsi tidak ditujukan dan tidak menyinggung terhadap pokok perkara (*verweer ten principale*);

Menimbang, bahwa tentang eksepsi Kuasa Penggugat tidak memiliki kedudukan hukum yang sah untuk mewakili Penggugat dalam perkara a quo sesuai Surat Edaran Mahkamah Agung Nomor 7 Tahun 2012, kemudian Majelis Hakim memperhatikan surat kuasa khusus tertanggal 20 Januari 2024



yang pada pokoknya penerima kuasa adalah Dewan Pengurus Cabang Kabupaten Kapuas Serikat Buruh F Hukatan-KSBSI dan Tercatat pada Dinas tenaga kerja Kabupaten Kapuas (Bukti T-19);

Menimbang, bahwa dalam menjalankan kewenangannya sebagai Dewan Pengurus Cabang Federasi tingkat Kabupaten/Kota, Ketua maupun pengurus lainnya dapat mewakili anggotanya guna bertindak untuk dan atas nama anggota tersebut untuk melakukan suatu perbuatan hukum tertentu yang dimaksud kuasa adalah kuasa khusus untuk perbuatan tertentu yang disebutkan dalam surat kuasa;

Menimbang, bahwa memperhatikan tanda bukti pencatatan PK SB HUKATAN-KSBSI PT. Hijau Pertiwi Indah Plantations (bukti T-30, P-20) adalah organisasi serikat buruh yang terbentuk pada tingkat perusahaan memiliki nama yang sama dengan Dewan Pengurus Cabang Kabupaten Kapuas Serikat Buruh F Hukatan KSBSI yang merupakan federasi serikat buruh pada tingkat Kabupaten/Kota dan memiliki hubungan jenjang kepengurusan dalam organisasi antara PK SB HUKATAN-KSBSI PT. Hijau Pertiwi Indah Plantations dengan Dewan Pengurus Cabang Kabupaten Kapuas Serikat Buruh F Hukatan KSBSI;

Menimbang, bahwa dalam persidangan awal setelah memeriksa kelengkapan legal standing dari Penggugat, Majelis Hakim menyimpulkan Kuasa Penggugat yang berkedudukan sebagai Dewan Pengurus Cabang Kabupaten Kapuas Serikat Buruh F Hukatan KSBSI merupakan Pengurus Federasi Serikat Pekerja/Serikat Buruh yang merupakan gabungan Serikat Pekerja/Serikat Buruh yang terbentuk pada perusahaan, yang sah dapat mewakili anggotanya dalam hal ini sebagai Penggugat dalam perkara a quo, maka eksepsi tersebut tidak beralasan dan ditolak ;

Menimbang, bahwa selanjutnya terhadap eksepsi Tergugat yang menyatakan gugatan Penggugat tidak jelas/kabur (*obscuur libel*) karena adanya dalil dalil posita saling bertentangan, setelah mencermati dengan seksama gugatan Penggugat, Majelis Hakim menilai bahwa gugatan Penggugat telah cukup jelas dengan disertai dasar hukum dan latar belakang peristiwa terjadinya perkara a quo, dan penyusunan gugatan telah sesuai dengan kaidah hukum sebagaimana diatur dalam Pasal 142 Rbg jo. Pasal 8 RV. Gugatan bisa dikatakan tidak jelas atau kabur (*obscuur libel*) dan mengakibatkan cacat formil gugatan apabila ternyata petitum gugatan terbukti tidak bersumber dari posita gugatan atau posita dan petitum saling bertolak belakang serta substansi gugatan tidak jelas arah dan tujuannya. Adapun substansi eksepsi Tergugat yang menyatakan Alm. Sumiati (Istri Penggugat) telah meninggal dunia pada tanggal 26 Desember 2023 namun dalam dalil posita lainnya menuntut uang pesangonnya berdasarkan rumusan Upah



Minimum Kabupaten/Kota tahun 2024, nyatalah bahwa substansi eksepsi Tergugat tersebut telah masuk pada pokok perkara yang memerlukan pembuktian secara komprehensif di pokok perkara. Berdasarkan pertimbangan hukum tersebut diatas, sehingga eksepsi Tergugat yang menyatakan gugatan Penggugat tidak jelas atau *Obscuur Libel* tidak beralasan dan ditolak;

Menimbang, bahwa selanjutnya terhadap eksepsi Tergugat yang menyatakan gugatan Penggugat adalah Prematur, berkenaan dengan jenis hubungan hukum antara Penggugat dan Tergugat menurut Majelis Hakim hal tersebut telah memasuki pokok perselisihan antara Penggugat dan Tergugat, yang masih harus dibuktikan bersama-sama dengan bukti-bukti dalam pokok perkara, atas fakta yang demikian menjadikan eksepsi Tergugat menjadi tidak beralasan hukum dan karenanya patut untuk dinyatakan ditolak

Menimbang, bahwa berdasarkan seluruh pertimbangan diatas sudah cukup alasan hukum bagi Majelis Hakim untuk menolak eksepsi Tergugat untuk seluruhnya;

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 Istri Penggugat bekerja pada Tergugat dengan pekerjaan bagian perawatan kebun kelapa sawit yang merupakan pekerjaan pokok dengan masa kerja 13 Tahun terhitung sejak tanggal 12 Mei 2011, dan selama bekerja istri Penggugat telah mengabdikan dengan baik dan tidak pernah bermasalah hingga meninggal dunia pada tanggal 26 Desember 2023. Perusahaan Tergugat tidak membayar hak-hak PHK meninggal dunia sesuai ketentuan Pasal 57 Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat dan Pemutusan Hubungan Kerja, yang seluruhnya sejumlah Rp76.584.716,00 (tujuh puluh enam juta lima ratus delapan puluh empat ribu tujuh ratus enam belas rupiah) dan denda keterlambatan sejumlah Rp39.010.339,71 (tiga puluh sembilan juta sepuluh ribu tiga ratus tiga puluh sembilan rupiah tujuh puluh satu sen), sehingga seluruhnya Tergugat dihukum membayar Hak-hak Penggugat sejumlah Rp115.595.055,71 (seratus lima belas juta lima ratus sembilan puluh lima ribu lima puluh lima rupiah tujuh puluh satu sen);

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



- Bahwa pekerjaan istri Penggugat sebagai pekerja harian atau PKWT tidak bersifat tetap dan pekerjaannya selalu berubah-ubah dalam hal waktu dan volume pekerjaan menyesuaikan kebutuhan dari Tergugat, serta upahnya berdasarkan pada kehadirannya dan jumlah hari kerjanya tidak pernah melebihi 21 (dua puluh satu) hari dalam 1 (satu) bulan atau tidak pernah bekerja selama 21 (dua puluh satu) hari kerja selama 3 (tiga) bulan berturut-turut, Tergugat mengakui masa kerja istri Penggugat dari tahun 2011 sampai dengan tahun 2023 dan meninggal dunia pada tanggal 26 Desember 2023, Tergugat menolak menyatakan Penggugat tidak memiliki hak pesangon meninggal dunia, karena sebagai pekerja harian lepas cukup diberikan kompensasi sehingga tidak berhak uang Pesangon, uang penghargaan masa kerja, dan penggantian hak;

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 Tertentu (PKWTT), sehingga pada saat meninggal dunia Penggugat berhak atas uang pesangon, uang penghargaan masa kerja dan uang penggantian hak ataukah Penggugat sebagai pekerja harian lepas pada saat meninggal dunia pekerja harian lepas tidak dapat berubah menjadi Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT) sehingga pada saat meninggal dunia 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 menurut Majelis Hakim beban pembuktian dibebankan 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-20, dan tidak mengajukan Saksi;

Menimbang, bahwa untuk menguatkan dalil bantahannya Tergugat telah mengajukan bukti surat yang diberi tanda T-1 sampai dengan T-32 dan mengajukan 3 (tiga) orang Saksi masing-masing yang bernama Hamdani, Mada Rezki Wiratama dan Bagus Yudha Indrawan;

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 memperhatikan bukti P-1 tentang Daftar Pekerja Harian Lepas PT. Hijau Pertiwi Indah Plantations dalam laporan bulan Desember 2019 tercantum nama a/n Sumiati yang menerangkan tanggal bekerja sejak 12 Mei 2011 dan sesuai dengan bukti P-2 tentang surat keterangan Nomor : 036/LDE/XII/2023 tanggal 26 Desember 2023 yang dikeluarkan oleh PT. Hijau Pertiwi Indah Plantations pada pokoknya menerangkan tanggal mulai bekerja sejak tanggal 12 Mei 2011 dan keterangan mengenai Sumiati meninggal dunia pada hari Selasa tanggal 26 Desember 2023, bukti P-3 tentang Akta Kematian Sumiati yang dikeluarkan Dinas Pencatatan Sipil Kabupaten Kapuas telah meninggal 26 Desember 2023, dengan demikian telah dapat dibuktikan Penggugat sebagai pekerja dari Tergugat sejak tanggal 12 Mei 2011 dan telah meninggal dunia pada tanggal 26 Desember 2023;

Menimbang, bahwa karena istri Penggugat telah meninggal dunia dengan status Pekerja Harian Lepas dengan akan diberikan kompensasi tetapi terhadap kompensasi yang diberikan Penggugat tidak menerimanya dan menuntut Uang Pesangon karena meninggal dunia, selanjutnya Majelis Hakim akan mempertimbangkan apakah sebagai Pekerja Harian Lepas demi hukum dapat berubah menjadi Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu sehingga pada saat meninggal dunia Penggugat berhak atas Uang Pesangon, Uang Penghargaan Masa Kerja dan Uang Penggantian Hak sesuai dengan ketentuan Pasal 57 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 meninggal dunia tidak dapat berubah menjadi Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu sehingga tidak berhak atas hak-haknya ketika meninggal dunia;

Menimbang, bahwa memperhatikan bukti T-1 tentang Daftar Pekerja Harian Lepas tahun 2011-2012, bukti T-2 tentang Daftar Pekerja Harian Lepas tahun 2012-2013, bukti T-3 tentang Daftar Pekerja Harian Lepas tahun 2013-2014, bukti T-4 tentang Daftar Pekerja Harian Lepas tahun 2014-2015, bukti T-5 tentang surat PT. Hijau Pertiwi Indah Plantations tanggal 7 Desember 2015 ditujukan pada Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Kapuas Kalimantan Tengah yang dilampiri dengan Daftar Pekerja Harian Lepas 2015-2016, bukti T-6 tentang surat PT. Hijau Pertiwi Indah Plantations tanggal 12 Desember 2016 ditujukan pada Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Kapuas Kalimantan Tengah yang dilampiri dengan Daftar Pekerja Harian Lepas 2016-2017, bukti T-7



tentang surat PT. Hijau Pertiwi Indah Plantations tanggal 30 Nopember 2017 ditujukan pada Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Kapuas Kalimantan Tengah yang dilampiri dengan Daftar Pekerja Harian Lepas 2017-2018, bukti T-8 tentang surat PT. Hijau Pertiwi Indah Plantations tanggal 14 Desember 2018 ditujukan pada Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Kapuas Kalimantan Tengah yang dilampiri dengan Daftar Pekerja Harian Lepas 2018-2019, bukti T-9 tentang surat PT. Hijau Pertiwi Indah Plantations tanggal 10 Desember 2019 ditujukan pada Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Kapuas Kalimantan Tengah yang dilampiri dengan Daftar Pekerja Harian Lepas 2019-2020, bukti surat T-10 tentang surat PT. Hijau Pertiwi Indah Plantations tanggal 14 Desember 2020 ditujukan pada Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Kapuas Kalimantan Tengah yang dilampiri dengan Daftar Pekerja Harian Lepas 2020-2021, bukti T-11 tentang Daftar Pekerja Harian Lepas tahun 2021-2022, bukti T-12 tentang Daftar Pekerja Harian Lepas tahun 2022-2023, bukti T-13 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu No. 465/PKWT/HPIP/LDE/XI/2023 tanggal 20 November 2023 antara PT Hijaupertiwi Indah Plantations dengan Pekerja atas nama Sumiati, terbukti Tergugat sejak tahun 2011 sampai dengan tahun 2023 atau selama 12 (dua belas) tahun telah mempekerjakan istri Penggugat dengan status Pekerja Harian Lepas secara terus menerus dan memperhatikan surat Keterangan dari Tergugat yang menerangkan istri Penggugat masuk bekerja sejak 12 Mei 2011 sampai 26 Desember 2023 di perusahaan Tergugat (bukti P-2), Majelis Hakim berkesimpulan masa Kerja istri Penggugat sebagai Pekerja Harian Lepas adalah sejak tanggal 12 Mei 2011 sampai dengan 26 Desember 2023 adalah masa kerja 12 (dua belas) tahun 7 (tujuh) bulan;

Menimbang bahwa Majelis Hakim akan mempertimbangkan status hubungan kerja antara istri Penggugat dengan Tergugat dan sesuai dengan Undang-undang Nomor 6 tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-undang Nomor 2 Tahun 2022 menjadi Undang-undang ;

Pasal 59

- (1) Perjanjian kerja waktu tertentu hanya dapat dibuat untuk pekerjaan tertentu yang menurut jenis dan sifat atau kegiatan pekerjaannya akan selesai dalam waktu tertentu, yaitu sebagai berikut:
 - a. Pekerjaan yang sekali selesai atau yang sementara sifatnya;
 - b. Pekerjaan yang diperkirakan penyelesaiannya dalam waktu yang tidak terlalu lama;
 - c. Pekerjaan yang bersifat musiman;
 - d. Pekerjaan yang berhubungan dengan produk baru, kegiatan



baru, atau produk tambahan yang masih dalam percobaan atau penjajakan; atau

e. Perkerjaan yang jenis dan sifat atau kegiatannya bersifat tidak tetap;

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

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

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

dan Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu 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 PKWTT;

Menimbang, bahwa dapat disimpulkan Tergugat mempekerjakan istri 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 12 Mei 2011 sampai dengan 26 Desember 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 pasal 10 ayat (2) menjadi tidak berlaku dan Hubungan Kerja antara Pengusaha dengan Pekerja/Buruh demi hukum berubah berdasarkan PKWTT";

Menimbang, bahwa memperhatikan bukti T-13 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu yang ditandatangani tanggal 20 November 2023 antara istri Penggugat dengan Tergugat didalamnya menerangkan perusahaan Tergugat adalah merupakan perusahaan yang bergerak dalam kegiatan usaha perkebunan sawit dan/atau pengolahan hasil perkebunan yang mempekerjakan istri Penggugat sebagai pekerja Perawat sawit (vide bukti P-2) dan berdasarkan keterangan Saksi Tergugat yang bernama Mada Rezki Wiratama menerangkan pekerjaan menebas gulma, pemupukan dan penyemprotan bagian dari perawatan dan pekerjaan perawatan sampai sekarang masih ada secara terus menerus tanpa jeda waktu, sehingga bukan merupakan pekerjaan yang sifatnya sementara Vide Pasal 59 ayat (1) dan ayat (2) Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-undang Nomor 2 Tahun 2022;

Menimbang, bahwa dengan demikian Majelis Hakim berpendapat pekerjaan istri Penggugat sebagai perawat sejak tanggal 12 Mei 2011 sampai 26 Desember 2023, selama 12 (dua belas) tahun 7 (tujuh) bulan yang dilakukan secara terus menerus, tidak terputus putus adalah pekerjaan yang bersifat tetap dalam perusahaan Tergugat yang bergerak bidang perkebunan, karena tanpa adanya perawat perkebunan tidak akan menghasilkan produk,



maka sesuai dengan ketentuan 58 ayat (1) ayat (2), Pasal 59 ayat (3) Undang-undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-undang Nomor 2 Tahun 2022 menjadi Undang-undang “perjanjian waktu tertentu yang tidak memenuhi ketentuan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dan ayat (2) demi hukum menjadi Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu”, maka beralasan hukum menyatakan Perjanjian Kerja Harian Lepas atau PKWT antara istri Penggugat dengan Tergugat demi hukum berubah menjadi Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT) selama 12 (dua belas) tahun 7 (tujuh) bulan;

Menimbang, bahwa dengan demikian dalil Penggugat yang mendalilkan istri Penggugat dengan status Pekerja Harian Lepas menjadi PKWTT beralasan hukum dan dalam gugatan aquo antara posita dengan petitum saling berhubungan, karena yang didalilkan maupun dituntut pula oleh Penggugat dalam petitumnya, dan untuk penetapan perubahan Status istri 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;

Menimbang, bahwa hubungan kerja istri Penggugat dengan Tergugat dari Pekerja Harian Lepas demi hukum berubah menjadi Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT), maka berakhirnya hubungan kerja dengan alasan meninggal dunia terhitung sejak tanggal 26 Desember 2023 sesuai dengan ketentuan Pasal 154 A huruf o 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 meninggal dunia, sesuai dengan ketentuan Pasal 57 Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat dan Pemutusan Hubungan Kerja yang menyatakan “Pemutusan Hubungan Kerja karena alasan Pekerja/Buruh meninggal dunia maka kepada ahli warisnya diberikan sejumlah uang yang perhitungannya sama dengan:

- a. uang pesangon sebesar 2 (dua) 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 memperhatikan bukti surat T-13 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Nomor: 465/PKWT/HPIP/LDE/XI/2023 tentang kontrak



kerja antara istri Penggugat dengan Tergugat di temukan fakta Upah istri Penggugat sejumlah Rp3.195.000,00 (tiga juta seratus sembilan puluh lima ribu rupiah), maka Tergugat harus membayar Penggugat dengan perhitungan sebagai berikut :

-Uang Pesangon: $2 \times 9 \times \text{Rp}3.195.000,00$	= Rp57.510.00,00
-Uang Penghargaan Masa Kerja: $1 \times 5 \times \text{Rp}3.195.000,00$	= <u>Rp15.975.000,00</u>
Jumlah	= Rp73.485.000,00
-Uang Penggantian Hak	
Cuti Tahunan 2023: $12/25 \times \text{Rp}3.195.000,00$	= Rp1.533.600,00
Jumlah seluruhnya	= Rp75.018.600,00

(tujuh puluh lima juta delapan belas ribu enam ratus rupiah);

Menimbang, bahwa terhadap petitum angka 2 yang menuntut menyatakan status Perjanjian Kerja Alm.Sumiaty dengan Tergugat sejak tanggal 12 Mei 2011 adalah Perjanjian Kerja waktu tidak tertentu (PKWTT), Majelis Hakim telah mempertimbangkan Tergugat mempekerjakan istri Penggugat sebagai Pekerja Harian lepas atau Perjanjian Kerja Waktu Tertentu dalam 1 (satu) bulan kurang dari 21 (dua puluh satu) hari kerja tetapi telah dilakukan lebih dari 3 (tiga) bulan berturut turut yaitu sejak tanggal 12 Mei 2011 s/d 26 Desember 2023 (12 (dua belas) tahun dan 7 (tujuh) bulan) dan pekerjaan perawat kebun dalam perusahaan Tergugat merupakan pekerjaan yang bersifat tetap, maka sesuai dengan ketentuan pasal 59 ayat (3) Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja menjadi Undang-undang dan 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 istri Penggugat dengan Tergugat dari Perjanjian Kerja harian Lepas berubah menjadi Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu sejak mulai bekerja tanggal 12 Mei 2011, maka dengan demikian petitum angka 2 beralasan hukum dan haruslah dikabulkan;

Menimbang, bahwa petitum angka 3 yang menuntut menyatakan pemutusan hubungan kerja terhadap Alm.Sumiaty karena alasan pekerja buruh meninggal dunia berlaku ketentuan pasal 57 Peraturan Pemerintah No.35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat dan Pemutusan Hubungan Kerja, maka kepada Penggugat selaku ahli warisnya diberikan sejumlah uang yang perhitungannya sama dengan a. Uang Pesangon sebesar 2 (dua) Kali ketentuan pasal 40 ayat (2), b.Uang Penghargaan Masa Kerja 1 (satu) kali ketentuan pasal 40 ayat (3) dan c. Uang Pergantian Hak sesuai ketentuan pasal 40 ayat (4), Majelis Hakim telah mempertimbangkan hubungan kerja antara istri Penggugat



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

dengan Tergugat telah berubah menjadi PKWTT dan berakhir hubungan kerjanya karena meninggal dunia sehingga Penggugat selaku ahli warisnya berhak mendapatkan kompensasi sesuai ketentuan Pasal 154 A huruf o Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja menjadi Undang-undang jo ketentuan Pasal 57 Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat dan Pemutusan Hubungan Kerja, Uang Pesangon sebesar 2 (dua) Kali ketentuan pasal 40 ayat (2), b.Uang Penghargaan masa kerja 1 (satu) kali ketentuan pasal 40 ayat (3) dan c. Uang Penggantian hak sesuai ketentuan pasal 40 ayat (4), maka dengan demikian petitum angka 3 beralasan hukum dan haruslah dikabulkan;

Menimbang, bahwa terhadap petitum angka 4 yang menuntut Uang Pesangon, Uang Penghargaan Masa Kerja, Uang Penggantian Hak dan Upah Proses seluruhnya sejumlah Rp76.584.716,00 (Tujuh puluh enam juta lima ratus delapan puluh empat ribu tujuh ratus enam belas rupiah), Majelis Hakim telah mempertimbangkan hak-hak atas Penggugat yang terdiri dari Uang Pesangon, Uang Penghargaan Masa Kerja, Uang Penggantian Hak seluruhnya sejumlah Rp75.018.600,00 (tujuh puluh lima juta delapan belas ribu enam ratus rupiah), dengan demikian petitum angka 4 haruslah dinyatakan dikabulkan sebagian;

Menimbang, bahwa terhadap petitum angka 5 yang menuntut menghukum Tergugat membayar denda kepada Penggugat sejumlah Rp39.010.339,71, Majelis Hakim berpendapat denda keterlambatan tidak berlaku terhadap keterlambatan pembayaran pesangon, dengan demikian petitum angka 5 haruslah dinyatakan ditolak;

Menimbang, bahwa terhadap petitum angka 6 yang menuntut menyat akan sah dan berharga Sita Jaminan (*Conservatoir Beslaag*) dalam perkara ini, Majelis Hakim berpendapat karena terhadap tuntutan sita tersebut Penggugat selama persidangan petitum tersebut tidak didukung dengan bukti-bukti, maka petitum angka 6 haruslah dinyatakan ditolak;

Menimbang, bahwa terhadap petitum angka 7 yang menuntut menghukum Tergugat membayar uang paksa (*dwangsom*) sejumlah 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 259 Rbg Jo Putusan Mahkamah Agung RI Nomor.791 K/SIP/1978), dengan demikian petitum angka 7 haruslah dinyatakan ditolak;

Menimbang, bahwa terhadap petitum angka 8 yang menuntut menyat akan putusan ini dapat dilaksanakan terlebih dahulu meskipun ada upaya ban

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)



ding, kasasi maupun *verzet* pihak ketiga (*uit voerbaar bij voerraad*), Majelis Hakim berpendapat bahwa tuntutan tersebut tidak didasarkan Pasal 191 ayat (1) Rbg 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 menghu-
kum Tergugat membayar biaya yang timbul dalam perkara ini, akan tetapi
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 sebagaimana dalam amar putusan ini, sehingga petitum ke 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 Alm.Sumiaty dengan Tergugat dari Perjanjian Kerja Harian Lepas demi hukum berubah menjadi Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu;
3. Menyatakan putus hubungan kerja antara Alm.Sumiaty dengan Tergugat karena alasan pekerja/buruh meninggal dunia;
4. Menghukumi Tergugat untuk membayar hak-hak alm Sumiaty kepada Penggugat dengan perhitungan sebagai berikut:

-Uang Pesangon: $2 \times 9 \times \text{Rp}3.195.000,00$	= Rp57.510.000,00
-Uang Penghargaan Masa Kerja: $1 \times 5 \times \text{Rp}3.195.000,00$	= Rp15.975.000,00
Jumlah	= Rp73.485.000,00

-Uang Penggantian Hak



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Cuti Tahunan 2023: 12/25x Rp3.195.000,00 = Rp1.533.600,00
Jumlah seluruhnya = Rp75.018.600,00

(tujuh puluh lima juta delapan belas ribu enam ratus rupiah);

5. Menolak gugatan Penggugat selain dan selebihnya;
6. Membebaskan biaya perkara kepada Negara sejumlah Rp33.000,00 (tiga puluh tiga ribu rupiah);

Demikian diputuskan dalam rapat musyawarah Majelis Hakim Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Palangkaraya pada hari Selasa, tanggal 3 September 2024, oleh kami Sumaryono, S.H., M.H., sebagai Hakim Ketua, Dwi Harto Hanggono, S.H. dan Prapti Ramadhani, S.T, S.H., M.H., masing-masing sebagai Hakim Anggota. Putusan tersebut diucapkan pada hari Selasa, tanggal 10 September 2024 dalam persidangan terbuka untuk umum, oleh Hakim Ketua, dihadiri para hakim anggota, Rahmawati Fitri, S.H., sebagai Panitera Pengganti, Kuasa Penggugat dan Kuasa Tergugat secara elektronik dan telah dikirim secara elektronik melalui Sistem Informasi Pengadilan pada hari itu juga.

Hakim-hakim Anggota

Hakim Ketua

Dwi Harto Hanggono, S.H.

Sumaryono, S.H., M.H

Prapti Ramadhani, S.T., S.H., M.H.

Panitera Pengganti,

Rahmawati Fitri, S.H.

Perincian Biaya:

Materai : Rp10.000,00

Redaksi : Rp -

Biaya Proses ATK : Rp -

Biaya Panggilan : Rp23.000,00 +



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

Jumlah : Rp33.000,00

(tiga puluh tiga ribu rupiah).