



**PUTUSAN**  
**Nomor 5/Pdt.Sus-PHI/2021/PN Kdi**

**DEMI Keadilan Berdasarkan Ketuhanan Yang Maha Esa**

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

**BURHAN M**, Laki-Laki, Umur 38 tahun, Lahir Baito, Tanggal 06 Juni 1982, agama Islam, pekerjaan Karyawan PT. Sarana Perkasa Eka Lancar, beralamat di Dusun II RT.000/RW000 Desa Baito Kecamatan Baito Kabupaten Konawe Selatan. Dalam hal ini memberikan kuasa kepada **ANSELMUS AR. MASIKU, S.H., MANSUR, S.H., SADAM HUSAIN, S.H. M.H., LA ODE MUH. SUHARDIMAN, S.H., SAHARULLAH, S.H.** Adalah Advokat/ Pengacara/ Konsultan Hukum pada kantor Lembaga Bantuan Hukum Kendari yang beralamat di Jl. Y.Wayong/Gn.Meluhu No. 30, Kelurahan Tobuuha, Kecamatan Puuwatu, Kota Kendari, Provinsi Sulawesi Tenggara, berdasarkan Surat Kuasa Khusus tertanggal 25 juni 2021, selanjutnya disebut sebagai **PENGUGAT**;

**lawan**

**Pimpinan PT. Sarana Perkasa Eka Lancar**, beralamat di Jl. Martandu nomor 17-19 Kendari. Dalam hal ini memberikan kuasa kepada **ISRA JINGA, S.H.,M.H., NASRUDIN, S.H., SYARIF RAHMATULLAH, S.H., SRIWANTI, S.H.** para advokat pada kantor Isra Jinga Saeani & Rekan yang beralamat di Jalan D.I. panjaitan kompleks Perumahan Pepabri, Lepo-Lepo Permai B6 Nomor 15, Kelurahan Wundudopi, Kecamatan Baruga, Kota Kendari, berdasarkan surat kuasa khusus tanggal 29 Mei 2021, selanjutnya disebut sebagai **TERGUGAT** ;

Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Kendari;  
Setelah membaca dan mempelajari berkas perkara yang bersangkutan;  
Setelah mendengar kedua belah pihak yang berperkara;

*Halaman 1 dari 31 Putusan Nomor 5/Pdt.Sus-PHI/2021/PN Kdi*



## TENTANG DUDUKNYA PERKARA

Menimbang, bahwa Penggugat dengan Surat Gugatannya tanggal 20 Mei 2021 yang diterima dan didaftarkan di Kepaniteraan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Kendari pada tanggal 24 Mei 2021 dalam Register Nomor 5/Pdt.Sus-PHI/2021/PN.Kdi, telah mengajukan gugatan sebagai berikut:

1. Bahwa antara Penggugat dan Tergugat telah terjadi sengketa hubungan industrial yaitu Sengketa Hak dan sengketa Pemutusan Hubungan Kerja.
2. Bahwa masa kerja Penggugat sebagai berikut;  
BURHAN M bekerja sejak bulan 1 Oktober 2018 dan menerima upah terakhir Sebesar Rp. 2.925.000,00 dan di PHK sejak tanggal 6 Mei 2020 jadi masa Kerja 1 tahun 8 bulan dengan pekerjaan sopir.
3. Bahwa Penggugat merupakan atau tergolong Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu atau Pekerja Tetap.
4. Bahwa untuk itu Penggugat telah melakukan Upaya Bipartit dan Tripartit agar Tergugat membayar hak-hak normatif Penggugat. Selanjutnya karena tidak ada kesepakatan antara Penggugat dan terduga, Mediator Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Pemerintah Provinsi Sulawesi Tenggara mengeluarkan anjuran dengan nomor 565/371 tanggal 26 April 2021. Selanjutnya Penggugat mengajukan gugatan pada Pengadilan Hubungan Industrial seperti dimaksud pada Pasal 24 ayat 1 dan ayat 2 UU nomor 2 tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial. Selanjutnya Penggugat melampirkan anjuran dan risalah Penyelesaian Hubungan Industrial seperti yang diwajibkan pada pasal 83 ayat 1 UU nomor 2 tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.
5. Bahwa Penggugat melakukan upaya Tripartit pada Mediator Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Pemerintah Provinsi Sulawesi Tenggara karena sebelumnya telah ada pelimpahan dari Dinas Tenaga Kerja dan Perindustrian Pemerintah Kota Kendari dengan nomor surat 560/66/2021. Pelimpahan didasarkan pada Permenakertrans nomor 17 tahun 2014 pasal 12 ayat 2 huruf b.
6. Bahwa yang memiliki hubungan kerja seperti yang dimaksud dalam pasal 1 ayat 15 UU nomor 13 tahun 2003 Hubungan kerja adalah hubungan antara pengusaha dengan pekerja/buruh berdasarkan perjanjian kerja, yang mempunyai unsur pekerjaan, upah, dan perintah adalah Penggugat dengan Tergugat.

Halaman 2 dari 31 Putusan Nomor 5/Pdt.Sus-PHI/2021/PN Kdi



7. Bahwa sengketa Hubungan Industrial antara Penggugat dan Tergugat berawal saat Penggugat dirumahkan atau dinonaktifkan oleh Tergugat. Tergugat memberitahu secara tertulis kepada Penggugat, dimana Tergugat menonaktifkan Penggugat sejak tanggal 6 Mei 2020 sampai dengan waktu yang tidak ditentukan.
8. Bahwa saat Penggugat dirumahkan, Tergugat tidak membayar hak-hak berupa upah saat Penggugat dirumahkan.
9. Bahwa karena Tergugat merumahkan Penggugat, namun ternyata tindakan merumahkan Penggugat tidak dibarengi dengan membayar hak-hak Penggugat saat merumahkan berupa membayar upah Penggugat. Tindakan Tergugat bertentangan dengan Surat Edaran Menteri Tenaga Kerja Nomor SE-05/M/BW/1998 Tentang UPAH PEKERJAN DIRUMAHKAN. Pada surat edaran Menteri pada ayat 1 dan ayat 2 pada pokoknya mengatur jika Pengusahaan merumahkan Pekerja maka Pengusaha wajib untuk membayar Upah Pekerja secara penuh. Upah dapat dipotong jika telah diatur dalam perjanjian kerja. Tetapi jika tidak ada perjanjian kerja maka pemotongan upah harus ada kesepakatan dengan pekerja atau serikat pekerja. Kemudian tindakan Tergugat juga bertentangan dengan Surat Edaran Menteri Ketenagakerjaan RI Nomor: M/3/HK.04/III/2020 tentang Perlindungan Pekerja/Buruh dan Kelangsungan Usaha Dalam Rangka Pencegahan dan Peanggulangan Covid 19 II angka 4 “ bagi Perusahaan yang melakukan pembatasan kegiatan usaha akibat kebijakan Pemerintah di daerah masing-masing guna pencegahan dan penanggulangan covid 19, sehingga menyebabkan sebagian atau seluruh Pekerja/Buruh tidak masuk bekerja dengan mempertimbangkan kelangsungan usaha maka perubahan besaran maupun cara pembayaran upah pekerja/buruh dilakukan sesuai dengan kesepakatan antara Pengusaha dengan Pekerja/buruh.
10. Bahwa tindakan Tergugat yang merumahkan Penggugat tanpa memberi upah yang menjadi hak Penggugat, kemudian tidak menentukan kapan dipanggil kembali kerja adalah tindakan tidak sah dan telah melanggar Surat Edaran Menteri Tenaga Kerja Nomor SE-05/M/BW/1998 Tentang UPAH PEKERJAN DIRUMAHKAN dan Surat Edaran Menteri Ketenagakerjaan RI Nomor: M/3/HK.04/III/2020 tentang Perlindungan Pekerja/Buruh dan Kelangsungan Usaha Dalam Rangka Pencegahan dan Peanggulangan Covid 19.
11. Bahwa karena tindakan Tergugat tidak sah, maka Tergugat telah melakukan Pemutusan Hubungan Kerja Sepihak dan dapat dikategorikan Pemutusan

Halaman 3 dari 31 Putusan Nomor 5/Pdt.Sus-PHI/2021/PN Kdi



Hubungan Kerja karena Efisiensi seperti yang dimaksud Pemutusan Hubungan Kerja. PHK yang dilakukan Tergugat dalam UU Nomor 11 tahun 2021 tentang Cipta Kerja jo Peraturan Pemerintah Nomor 35 tahun 2021 tentang Perubahan Kedua Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat dan Pemutusan Hubungan Industrial masuk dalam kategori pasal 43 ayat 2 yaitu Pengusaha dapat melakukan Pemutusan Hubungan Kerja terhadap Pekerja/Buruh karena alasan Perusahaan melakukan efisiensi untuk mencegah terjadinya kerugian maka Pekerja/Buruh berhak atas:

- a. uang pesangon sebesar 1 (satu) kali ketentuan Pasal 40 ayat (2);
- b. uang penghargaan masa kerja sebesar 1 (satu) kali ketentuan Pasal 40 ayat (3); dan
- c. uang penggantian hak sesuai ketentuan Pasal 40 ayat (4).

Pembayaran Hak-hak Penggugat harus dibayar tunai dan tidak diangsur.

12. Bahwa karena Tergugat telah melakukan PHK sepihak karena alasan efisiensi maka Tergugat diwajibkan membayar Upah yang didasarkan pada pasal 157 A ayat 1 Selama penyelesaian perselisihan hubungan industrial, pengusaha dan pekerja/buruh harus tetap melaksanakan kewajibannya. dan juga sesuai dengan putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 37/PUU-IX/2011 tentang Permohonan Upah Proses pada frasa "belum ditetapkan" Tergugat wajib membayar upah proses kepada Penggugat selama 6 bulan berturut turut secara tunai dan tidak diangsur terhitung sejak Tergugat melakukan PHK kepada Penggugat pada tanggal 6 Mei 2020.
  13. Bahwa selanjutnya Penggugat akan menghitung hak-hak Penggugat akibat tindakan PHK sepihak Tergugat. Hak-hak Penggugat diuraikan sebagai berikut;
 

BURHAN M 1tahun 8 bulan menerima upah terakhir Sebesar Rp2.925.000,-	
- Upah Pesangon berdasarkan pasal 40 ayat 2;	
Rp. 2.925.000,- x 2 bulan	= Rp. 5.850.000,-
- Uang penggantian Hak; cuti tahunan yang belum dibayar, berdasarkan pasal 40 ayat 4;	
12/25 x Rp. 2.925.000,-	= Rp. 1.404.000,-
- Perhitungan upah proses 6 bulan berturut-turut sejak tanggal 6 Mei 2020;	
Rp. 2.925.000,- x 6 bulan	= Rp. 17.550.000,-
- Tunjangan Hari Raya tahun 2020	= Rp. 2.925.000,-
Jumlah Total	= Rp. 27.729.000,-
- Jadi jumlah keseluruhan hak Penggugat yang wajib dibayarkan Tergugat yaitu



Rp. 27.729.000,- (dua puluh tujuh juta tujuh ratus dua puluh Sembilan ribu rupiah).

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

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

**Primer:**

1. Mengabulkan gugatan Penggugat untuk seluruhnya
2. Menyatakan antara Penggugat dan Tergugat memiliki hubungan kerja.
3. Menyatakan Penggugat adalah pekerja tetap/Pekerja Perjanjian Waktu Tidak Tertentu pada Tergugat.
4. Menyatakan Tindakan Tergugat merumahkan Penggugat tanpa batas waktu dan tanpa pemberian upah adalah Perbuatan yang tidak sah dan tidak berdasar hukum
5. Menyatakan akibat tindakan Tergugat merumahkan Penggugat tanpa batas waktu adalah tindakan Pemutusan Hubungan Kerja sepihak karena alasan Efisiensi.
6. Menghukum Tergugat membayar upah pesangon, upah penghargaan masa kerja, penggantian Hak dan cuti yang belum dibayarkan secara tunai dan tidak diangsur dengan perincian sebagai berikut;

BURHAN M 1 tahun 8 bulan menerima upah terakhir Sebesar Rp. 2.925.000,-

- Upah Pesangon berdasarkan pasal 40 ayat 2;

Rp. 2.925.000,- x 2 bulan = Rp.5.850.000,-

- Uang penggantian Hak;cuti tahunan yang belum dibayar, berdasarkan pasal 40 ayat 4

*Halaman 5 dari 31 Putusan Nomor 5/Pdt.Sus-PHI/2021/PN Kdi*



- 12/25 x Rp. 2.925.000,- = Rp. 1.404.000,-
7. Menghukum Tergugat Membayar upah proses Penggugat selama 6 bulan berturut-turut terhitung sejak tanggal 6 Mei 2020 secara tunai dan tidak diangsur dengan perincian sebagai berikut;
    - Rp. 2.925.000,- x 6 bulan = Rp. 17.550.000,-
  8. Menghukum Tergugat membayar Tunjangan Hari Raya Penggugat tahun 2020 Penggugat secara tunai dan tanpa diangsur dengan perincian sebagai berikut;
    - Tunjangan Hari Raya tahun 2020 = Rp. 2.925.000,-
  9. Menyatakan Sita Jaminan adalah sah dan berharga atas barang bergerak atau tidak bergerak Tergugat karena sifatnya atau karena Undang-undang.
  10. Menyatakan Putusan ini telah dapat dilaksanakan dan memerintahkan kepada Tergugat untuk melaksanakannya meskipun ada pernyataan kasasi dari Tergugat
  11. Membebaskan biaya perkara pada Negara.

Subsider:

Apabila pengadilan berpendapat lain maka Penggugat mohon putusan yang seadil-adilnya (Ex Aequo Et Bono)

Menimbang, bahwa pada hari persidangan yang telah di tetapkan telah hadir Kuasa Penggugat dan Kuasa Tergugat;

Menimbang, bahwa terhadap gugatan Penggugat, Tergugat telah mengajukan Jawaban tertulis pada tanggal 21 Juni 2021 pada pokoknya menguraikan hal-hal sebagai berikut:

#### DALAM EKSEPSI

Bahwa gugatan Penggugat mengandung cacat formil atau tidak memenuhi syarat formil dengan alasan sebagai berikut:

1. Gugatan Penggugat error in persona  
Telah mencermati surat gugat Penggugat, dalam gugatan menunjuk dengan kata menggugat Pimpinan (diberi tanda huruf tebal) PT. Sarana Perkasa Eka Lancar selaku Tergugat;  
Bahwa dengan tegas Tergugat nyatakan bahwa penunjukan dengan kata menggugat Pimpinan (diberi tanda huruf tebal) tersebut mengarah kepada

Halaman 6 dari 31 Putusan Nomor 5/Pdt.Sus-PHI/2021/PN Kdi



pribadi pimpinan PT. Sarana Perkasa Eka Lancar yang hal demikian adalah keliru dan tidak tepat dengan alasan sebagai berikut:

- 1) Bahwa sesuai hukum hubungan hukum Penggugat dalam perkara ini adalah hanya dengan PT. Sarana Perkasa Eka Lancar sedangkan pimpinan hanyalah seseorang sebagai organ perseroan yang menjalankan fungsi-fungsi dalam organisasi bisnis yang tindakannya dalam kedudukan selaku Direktur tidak dapat dimintai pertanggungjawaban secara pribadi sebagaimana ketentuan Pasal 14 ayat (3) UU No. 40 Tahun 2007 tentang Perseroan Terbatas;
  - 2) Bahwa oleh Karen Penggugat menggunakan kata Pimpinan sebagai Tergugat sehingga tidaklah tepat dan keliru sebab perbuatan dan tindakan organ korporasi untuk dan atas nama korporasi tidak dapat dipertanggungjawabkan secara pribadi dan penyebutan kata pimpinan mengandung makna ambigu, apalagi dalam hal ini Direktur secara pribadi tidak memiliki kepentingan langsung atau tidak langsung dengan pokok perkara oleh karenanya sesuai hukum gugatan Penggugat adalah salah orang atau *error in persona*, maka layak dan patut sesuai hukum gugatan *a quo* haruslah dinyatakan tidak dapat diterima;
2. Gugatan Penggugat obscur libel, tidak memiliki kepastian hukum, bertentangan dengan hukum
- 1) Bahwa gugatan Penggugat sangat melawan hak dan tidak beralasan sesuai maksud Pasal 149 ayat (1) R.Bg., dalam gugatannya penyebutan kata pimpinan sebagai Tergugat adalah mengandung makna ambigu dan atau Penggugat dalam gugatannya menarik pihak yakni dengan menunjuk dengan kata menggugat Pimpinan mengarah kepada pribadi pimpinan PT. Sarana Perkasa Eka Lancar yang secara nyata tidak dapat dimintai pertanggungjawaban secara pribadi sebagaimana ketentuan Pasal 14 ayat (3) UU No. 40 Tahun 2007 tentang Perseroan Terbatas, sehingga gugatan demikian tidak jelas, kabur atau *obscur libel*, maka layak dan patut sesuai hukum gugatan *a quo* haruslah dinyatakan tidak dapat diterima;
  - 2) Bahwa Penggugat sebelumnya telah mengajukan persoalan ini pada Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Kendari yakni teregister dengan perkara No. 23 / Pdt.Sus-PHI / 2020 / PN Kdi, yang mana dalam gugatannya dilampiri dengan dokumen Anjuran No. 560/759

Halaman 7 dari 31 Putusan Nomor 5/Pdt.Sus-PHI/2021/PN Kdi



tanggal 23 Oktober 2020 yang semua kesimpulan point dalam Anjuran menggunakan dasar hukum UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, dan saat ini Penggugat kembali mengajukan gugatan dalam perkara ini No. 5 / Pdt.Sus-PHI / 2021 / PN Kdi yang dalam gugatannya dilampiri dengan dokumen Anjuran No. 565/371 tanggal 26 April 2021 semua kesimpulan point dalam Anjuran menggunakan dasar hukum UU No. 11 Tahun 2021 tentang Cipta Kerja *juncto* PP No. 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan;

Bahwa kedua anjuran tersebut adalah pihak yang sama, dalam pokok tuntutan hak yang sama, dokumen Anjuran dikeluarkan oleh instansi yang sama pula, namun menerbitkan 2 (dua) dokumen Anjuran dengan hukum 2 (dua) UU yang berbeda pula tetapi keduanya belum dibatalkan hingga sekarang sehingga masih berlaku;

Bahwa terbitnya 2 (dua) dokumen Anjuran dengan menggunakan 2 (dua) undang-undang sebagai dasar adalah sangat tidak jelas, sangat aneh dan membingungkan Tergugat dokumen Anjuran yang mana yang harus Tergugat tanggapi, sehingga gugatan dengan Anjuran demikian tidak jelas, kabur atau obscur libel dan tidak memiliki kepastian hukum, maka layak dan patut sesuai hukum gugatan a quo haruslah dinyatakan tidak dapat diterima;

- 3) Bahwa gugatan Penggugat sangat tidak memiliki kepastian hukum bahkan bertentangan dengan hukum, oleh karena dalam posita gugatan angka 6 halaman 2 mendalihkan dengan UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan namun dalam posita gugatan angka 11 dan 12 halaman 3 mendalihkan dengan UU No. 11 Tahun 2021 tentang Cipta Kerja sehingga menimbulkan ketidak pastian hukum tentang dasar hukum yang mana yang sesungguhnya dijadikan dasar dalam gugatannya;

Bahwa kebijakan PT. Sarana Perkasa Eka Lancar untuk merumahkan pekerja termasuk Penggugat dengan alasan yang lazim akibat Pandemi Covid 19 yakni pada bulan 6 Mei 2020, dan setelah mencermati lampiran surat gugatan para Penggugat yakni dokumen Anjuran No. 565/371 tanggal 26 April 2021 semua kesimpulan point dalam Anjuran menggunakan dasar hukum UU No. 11 Tahun 2021 tentang Cipta Kerja *juncto* PP No. 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu

*Halaman 8 dari 31 Putusan Nomor 5/Pdt.Sus-PHI/2021/PN Kdi*



Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Hubungan;

Bahwa penggunaan dasar hukum dalam Anjuran tersebut sangat bertentangan dengan hukum bahkan dengan Asas Hukum yakni asas non-retroaktif, sebagai mana ketentuan sebagai berikut:

“ Hak Tergugat untuk tidak dituntut atas dasar hukum yang berlaku surut adalah hak asasi manusia yang tidak dapat dikurangi dalam keadaan apa pun sebagaimana yang termaktub dalam Pasal 28I ayat (1) Undang-Undang Dasar 1945 . Asas tersebut dikenal dengan nama asas non-retroaktif, yaitu asas yang melarang keberlakuan surut dari suatu undang-undang”.

Sehingga gugatan demikian tidak jelas, kabur atau obscur libel dan tidak memiliki kepastian hukum bahkan sangat bertentangan dengan hukum, maka layak dan patut sesuai hukum gugatan a quo haruslah ditolak atau setidaknya dinyatakan tidak dapat diterima;

#### DALAM POKOK PERKARA

1. Bahwa Tergugat dengan tegas menolak semua dalil-dalil gugatan Penggugat, kecuali hal yang secara tegas diakui kebenarannya oleh Tergugat dan menyatakan pula tentang apa yang telah diuraikan dalam eksepsi di atas dianggap terulang sebagai satu kesatuan dalam jawaban dalam pokok perkara ini;
2. Bahwa tidak benar dan sangat mengada-ada dalil gugatan posita angka 3 yang menyatakan Penggugat merupakan atau tergolong Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu atau Pekerja Tetap;

Bahwa dengan tegas Tergugat nyatakan bahwa Penggugat merupakan Pekerja Tidak Tetap oleh karena hingga tanggal 6 Mei 2020 Tergugat tidak pernah menerbitkan surat keputusan atau surat apapun yang mengangkat Penggugat sebagai pekerja tetap;

3. Bahwa sesuai fakta dan telah dibenarkan oleh Penggugat sendiri bahwa Penggugat bekerja sebagai sopir truk yang tupoksi pekerjaannya ada bilamana ada pekerjaan atau proyek ada atau pekerjaan musiman, sehingga pekerjaan Penggugat sangat tidak menentu atau sangat ditentukan oleh ada atau tidak adanya proyek yang akan dikerjakan sehingga sesuai ketentuan

*Halaman 9 dari 31 Putusan Nomor 5/Pdt.Sus-PHI/2021/PN Kdi*



Pasal 59 UU Nomor 13 Tahun 2002 tentang Ketenagakerjaan terhadap Penggugat hanya bisa dijadikan sebagai Pekerja Tidak Tetap atau perikatannya adalah Perjanjian Kerja Waktu Tertentu;

4. Bahwa saat ini telah menjadi hal umum akibat Pandemi Covid 19 banyak perusahaan yang mengalami kesulitan keuangan, tak terkecuali Tergugat sangat merasakan dampaknya sehingga Tergugat harus mengambil langkah-langkah penyelamatan usaha dengan mengeluarkan kebijakan untuk merumahkan pekerja termasuk Penggugat;

Hal demikian adalah tepat, kebijakan merumahkan pekerja juga telah menjadi hal umum dibicarakan oleh pemerintah bagi perusahaan yang berdampak. Dan bila dihubungkan dengan bidang pekerjaan Penggugat tersebut di atas maka Tergugat mengeluarkan kebijakan untuk merumahkan pekerja termasuk Penggugat, hal demikian saat ini telah dibenarkan oleh pemerintah sebagaimana Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Republik Indonesia Nomor 2 Tahun 2021 Tentang Pelaksanaan Pengupahan Pada Industri Padat Karya Tertentu Dalam Masa Pandemi Corona Virus Disease 2019 (Covid-19);

5. Bahwa sebelumnya Tergugat telah mengikuti proses Tripartite sebagaimana dokumen Anjuran No. 560/759 tanggal 23 Oktober 2020 yang semua kesimpulan point dalam Anjuran menggunakan dasar hukum Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, namun untuk proses Tripartite saat ini Tergugat tidak menghadirinya oleh karena Tergugat telah mempejari dan menanggapi proses tersebut pada perkara sebelumnya, namun saat ini oleh Penggugat maupun Mediator Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Pemerintah Provinsi Sulawesi Tenggara bukan hanya tidak mengindahkan fakta-fakta juga hal-hal keadaan yang dialami Tergugat, malah membuat dokumen Anjuran yang baru dan berbeda bahkan bertentangan dengan Anjuran sebelumnya yakni dokumen Anjuran No. 565/371 tanggal 26 April 2021 semua kesimpulan point dalam Anjuran menggunakan dasar hukum Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 11 Tahun 2021 tentang Cipta Kerja *juncto* PP Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan;

Halaman 10 dari 31 Putusan Nomor 5/Pdt.Sus-PHI/2021/PN Kdi



Bahwa oleh karena tidak diindahkannya fakta-fakta juga hal-hal keadaan yang dialami Tergugat, ditambah lagi adanya 2 (dua) dokumen Anjuran tersebut menjadikan gugatan Penggugat dalam dalil gugatan *a quo* maupun dasar hukum Anjuran yang dikeluarkan oleh Mediator Hubungan Industrial adalah salah dan keliru bahkan bertentangan dengan hukum bahkan dengan Asas Hukum yakni *asas non-retroaktif*, sebagaimana telah Tergugat uraikan dalam materi Eksepsi di atas;

Bahwa juga, oleh karena yang diberikan anjuran adalah kepada Pimpinan secara pribadi sehingga bertentangan pula dengan ketentuan Pasal 14 ayat (3) UU No. 40 Tahun 2007 tentang Perseroan Terbatas, maka sesuai hukum tidak dapat dibebankan dan dimintai pertanggungjawaban kepada pribadi Pimpinan PT. Sarana Perkasa Eka Lancar, dan sesuai hukum adanya 2 (dua) dokumen Anjuran tersebut menjadikan gugatan para Penggugat dalam dalil gugatan *a quo* maupun dasar hukum Anjuran yang dikeluarkan oleh Mediator Hubungan Industrial adalah salah dan keliru bahkan bertentangan dengan hukum dan Asas Hukum yakni *asas non-retroaktif* sehingga telah cukup alasan secara hukum gugatan Penggugat haruslah ditolak seluruhnya;

6. Bahwa keliru, tidak benar dan sangat mengada-ada dalil gugatan Penggugat posita angka 8, 9, 10, 11 yang mendalilkan Penggugat dinonaktifkan atau diputus hubungan kerjanya oleh Tergugat dan tidak memberikan hak-hak Penggugat saat dirumahkan;

Bahwa sebagaimana Tergugat telah diuraikan pada angka 4 di atas, akibat Pandemi Covid 19 Tergugat mengalami kesulitan keuangan sehingga mengambil langkah-langkah penyelamatan usaha dengan mengeluarkan kebijakan untuk merumahkan dan menonaktifkan sementara Penggugat, hal itu tidak bisa dimaknai telah diputus hubungan kerjanya;

Bahwa Tergugat tegaskan kembali terhadap pihak pekerja yang lainnya yang juga dikenai kebijakan dirumahkan dan itu hanya berjalan lebih kurang 2 (dua) minggu telah dipanggil kembali untuk bekerja termasuk Penggugat namun para Penggugat tidak mahu lagi sedangkan yang lainnya telah bekerja kembali seperti biasanya dan telah menerima hak-haknya pula seperti biasanya, sehingga sikap Penggugat yang telah dipanggil kembali untuk

Halaman 11 dari 31 Putusan Nomor 5/Pdt.Sus-PHI/2021/PN Kdi



bekerja tetapi tidak mahu lagi telah dianggap mengundurkan diri atau Penggugat sendiri yang melakukan pemutusan hubungan kerja;

Bahwa mengenai dalil Penggugat bahwa Tergugat selama dirumahkan tidak diberikan haknya adalah tidak benar adanya oleh karena saat kebijakan tersebut dikeluarkan Tergugat telah mengundang Penggugat untuk membicarakan hal tersebut dan Penggugat mengetahuinya namun tidak pernah keberatan, tetapi berselang beberapa hari pada bulan yang sama tiba-tiba Pengugat menyatakan kepada Tergugat bahwa telah mengajukan keberatan kepada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Pemerintah Provinsi Sulawesi Tenggara sehingga telah menguatkan secara hukum yang menyatakan dan melakukan pemutusan hubungan kerja adalah Penggugat sendiri;

7. Bahwa sebagaimana ketentuan Pasal 162 ayat (1) UU Nomor 13 Tahun 2002 tentang Ketenagakerjaan bahwa "*pekerja (in casu Penggugat)* yang mengundurkan diri atas kemauan sendiri, memperoleh uang pengganti hak sesuai ketentuan Pasal 156 ayat (4)";
8. Bahwa sebagaimana status Penggugat sesuai perikatannya adalah Perjanjian Kerja Waktu Tertentu berdasarkan Pasal 59 UU Nomor 13 Tahun 2002 tentang Ketenagakerjaan adalah Pekerja Tidak Tetap, maka berdasarkan ketentuan Pasal 62 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2002 tentang Ketenagakerjaan maka Penggugat tidak berhak atas pesangon pada Pasal 156 ayat (2), (3), (4) UU Nomor 13 Tahun 2002 tentang Ketenagakerjaan;
9. Bahwa sebagaimana *asas non-retroaktif* dan ketentuan BAB XV Ketentuan Penutup Pasal 185 UU No. 11 Tahun 2021 tentang Cipta Kerja dan ditambah adanya 2 (dua) dokumen Anjuran yang belum dibatalkan maka dalil-dalil alasan Tergugat telah sesuai dengan ketentuan hukum yang berlaku, sehingga Penggugat tidak berhak menuntut dan meminta hak sebagaimana dalil gugatannya kepada Tergugat;
10. Bahwa terhadap dalil Penggugat selain dan selebihnya yang tidak ditanggapi dengan ini dinyatakan ditolak dengan tegas oleh Tergugat;
11. Bahwa dengan demikian sebagaimana hal-hal yang telah diuraikan di atas dan berdasarkan ketentuan-ketentuan perundang-undangan tersebut di atas, maka telah cukup alasan secara hukum bila gugatan Penggugat *a quo*

Halaman 12 dari 31 Putusan Nomor 5/Pdt.Sus-PHI/2021/PN Kdi



haruslah dikesampingkan, ditolak seluruhnya atau setidaknya tidak dinyatakan tidak dapat diterima;



Berdasarkan uraian-uraian di atas, dengan ini Tergugat mohon kepada Majelis Hakim Yang Mulia yang menerima, memeriksa dan mengadili serta menyelesaikan perkara ini untuk menjatuhkan putusan dengan amar sebagai berikut:

#### DALAM EKSEPSI

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

#### DALAM POKOK PERKARA

1. Menerima dan mengabulkan jawaban Tergugat seluruhnya;
2. Menolak gugatan Penggugat untuk seluruhnya;
3. Menghukum Penggugat untuk membayar biaya yang timbul dalam perkara ini;

Atau:

Apabila Majelis Hakim Yang Mulia berpendapat lain, mohon putusan yang seadil-adilnya (*ex aequo et bono*).

Menimbang, bahwa terhadap Jawaban dari Tergugat tersebut, Penggugat telah mengajukan Replik tanggal 28 Juni 2021, sebagaimana terlampir dalam berita acara persidangan;

Menimbang, bahwa terhadap Replik Penggugat tersebut, Tergugat telah mengajukan Duplik tanggal 5 Juli 2021, sebagaimana terlampir dalam berita acara persidangan;

Menimbang, bahwa untuk menguatkan dalil gugatannya, Kuasa Hukum Penggugat telah mengajukan alat bukti berupa surat bertanda P-1 sampai dengan P-4, berupa:

1. Foto kopi surat pelimpahan perkara Perselisihan Hubungan Industrial dengan nomor: 560/66/2021, yang telah diperiksa dan dicocokkan tanpa memperlihatkan asli, bermaterai cukup selanjutnya diberi tanda P-1;
2. Foto kopi surat keterangan PT. Sarana Perkara Ekalancar nomor 049/HRD/S.KPE/VI/2020, yang telah diperiksa dan dicocokkan tanpa memperlihatkan asli, bermaterai cukup selanjutnya diberi tanda P-2;

Halaman 13 dari 31 Putusan Nomor 5/Pdt.Sus-PHI/2021/PN Kdi



3. Foto kopi rekening koran, yang telah diperiksa dan dicocokkan sesuai dengan asli, bermaterai cukup selanjutnya diberi tanda P-3;
4. Foto kopi Putusan Nomor 23/Pdt.Sus-PHI/2020/PN Kdi, yang telah diperiksa dan dicocokkan sesuai dengan asli, bermaterai cukup diberi tanda P-4.

Menimbang, bahwa selain mengajukan bukti tertulis yang diberi tanda P-1 sampai dengan P-4, Penggugat telah pula menghadirkan 2 (dua) orang saksi bernama TALE HASAN dan Saksi SAHRIR AHMAD;

Menimbang bahwa terhadap bukti diatas, Penggugat maupun Tergugat menyatakan akan menanggapi dalam kesimpulannya masing-masing;

Menimbang, bahwa untuk menyangkal gugatan Penggugat, Tergugat telah mengajukan bukti surat bertanda T-1 sampai dengan T-9, berupa:

1. Foto kopi salinan pernyataan keputusan rapat direktur PT. Sarana Perkasa Eka Lancar Nomor : 15 tanggal : 29 November 2018, yang telah diperiksa dan dicocokkan sesuai dengan asli, bermaterai cukup diberi tanda T-1;
2. Foto kopy perjanjian kerja waktu tertentu (Kontrak) tertanggal 2 Juli 2018, yang telah diperiksa dan dicocokkan sesuai dengan asli, bermaterai cukup diberi tanda T-2;
3. Foto kopi perjanjian kerja untuk waktu tertentu (Kontrak) tertanggal 2 Juli 2019, yang telah diperiksa dan dicocokkan sesuai dengan asli, bermaterai cukup diberi tanda T-3;
4. Foto kopi surat pemberitahuan dari PT. Maju Kontruksi tertanggal 4 Mei 2020, yang telah diperiksa dan dicocokkan sesuai dengan asli, bermaterai cukup diberi tanda T-4;
5. Foto kopi surat pemberitahuan PT. Sarana Perkasa Eka Lancar tertanggal 11 Mei 2020, yang telah diperiksa dan dicocokkan sesuai dengan asli, bermaterai cukup diberi tanda T-5;
6. Foto kopi Putusan perkara nomor 23/Pdt.Sus-PHI/2020/PN Kdi, yang telah diperiksa dan dicocokkan sesuai dengan asli, bermaterai cukup diberi tanda T-6;
7. Foto kopi surat anjuran dari Dinas Transmigrasi Dan Tenaga Kerja Provinsi Sulawesi Tenggara tanggal 23 Oktober 2020, yang telah diperiksa dan dicocokkan sesuai dengan asli, bermaterai cukup diberi tanda T-7;
8. Foto kopi surat anjuran dari Dinas Trasmigrasi dan Tenaga Kerja Provinsi Sulawesi Tenggara tanggal 26 April 2021, telah diperiksa dan dicocokkan sesuai dengan asli, bermaterai cukup diberi tanda T-8;

*Halaman 14 dari 31 Putusan Nomor 5/Pdt.Sus-PHI/2021/PN Kdi*



9. Foto kopi surat pernyataan atas nama Anwar tertanggal 14 Juni 2021, telah diperiksa dan dicocokkan sesuai dengan asli, bermaterai cukup diberi tanda T-9;

Menimbang, bahwa selain mengajukan alat bukti tertulis yang diberi tanda T-1 sampai dengan T-9, Penggugat telah pula menghadirkan 4 (empat) orang Saksi bernama ANWAR, Saksi GUSNAIN, Saksi Suratman dan Saksi FATHUR RAHMAN;

Menimbang, bahwa Penggugat telah mengajukan kesimpulan tertulis dan Tergugat mengajukan kesimpulan secara lisan tanggal 2 Agustus 2021;

Menimbang, bahwa untuk singkatnya segala sesuatu yang terjadi dalam persidangan telah tercatat dalam berita acara dan guna menyingkat putusan ini maka, berita acara tersebut harus dianggap telah dimasukan dan merupakan bagian yang tidak terpisahkan dari putusan ini ;

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

### TENTANG PERTIMBANGAN HUKUM

#### DALAM EKSEPSI

Menimbang, bahwa selain mengajukan jawaban terhadap pokok perkara, Tergugat telah mengajukan eksepsi pada pokoknya sebagai berikut:

1. Gugatan Penggugat *error in persona*

Bahwa surat gugatan Penggugat menunjuk dengan kata menggugat pimpinan (diberi tanda huruf tebal) PT. Sarana Perkasa Eka Lancar selaku Tergugat, hal tersebut mengarah kepada pribadi pimpinan PT. Sarana Perkasa Eka Lancar yang hal demikian adalah keliru dan tidak tepat karena hubungan hukum Penggugat dalam perkara ini adalah hanya dengan PT. Sarana Perkasa Eka Lancar sedangkan pimpinan hanyalah seseorang sebagai organ perseroan yang menjalankan fungsi-fungsi dalam organisasi bisnis yang tindakannya dalam kedudukan selaku Direktur tidak dapat dimintai pertanggungjawaban secara pribadi dan juga perbuatan dan tindakan organ korporasi untuk dan atas nama korporasi tidak dapat dipertanggungjawabkan secara pribadi dan penyebutan kata pimpinan mengandung makna ambigu, apalagi dalam hal ini Direktur secara pribadi tidak memiliki kepentingan langsung atau tidak langsung dengan pokok perkara oleh karenanya sesuai hukum gugatan Penggugat adalah salah orang atau *error in persona*, maka layak dan patut sesuai hukum gugatan a quo haruslah dinyatakan tidak dapat diterima;

Halaman 15 dari 31 Putusan Nomor 5/Pdt.Sus-PHI/2021/PN Kdi



2. Gugatan Penggugat *obscuur libel*, tidak memiliki kepastian hukum, bertentangan dengan hukum
  1. Bahwa gugatan Penggugat sangat melawan hak dan tidak berdasar dikarenakan dalam gugatannya penyebutan kata pimpinan sebagai Tergugat adalah mengandung makna ambigu dan atau Penggugat dalam gugatannya menarik pihak yakni dengan menunjuk dengan kata menggugat Pimpinan mengarah kepada pribadi pimpinan PT. Sarana Perkasa Eka Lancar yang secara nyata tidak dapat dimintai pertanggungjawaban secara pribadi, sehingga gugatan demikian tidak jelas, kabur atau *obscuur libel*, maka layak dan patut sesuai hukum gugatan *a quo* haruslah dinyatakan tidak dapat diterima;
  2. Bahwa Penggugat sebelumnya telah mengajukan persoalan ini pada Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Kendari yakni teregister dengan perkara No. 23/Pdt.Sus-PHI/2020/PN Kdi, yang mana dalam gugatannya dilampiri dengan dokumen Anjuran No. 560/759 tanggal 23 Oktober 2020 yang semua kesimpulan point dalam Anjuran menggunakan dasar hukum UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, dan saat ini Penggugat kembali mengajukan gugatan dalam perkara ini No. 5/Pdt.Sus-PHI/2021/PN Kdi yang dalam gugatannya dilampiri dengan dokumen Anjuran No. 565/371 tanggal 26 April 2021 semua kesimpulan point dalam Anjuran menggunakan dasar hukum UU No. 11 Tahun 2021 tentang Cipta Kerja *juncto* PP No. 35 Tahun 2021 tentang tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan, dimana kedua anjuran tersebut adalah pihak yang sama, dalam pokok tuntutan hak yang sama, dokumen Anjuran dikeluarkan oleh instansi yang sama pula, namun menerbitkan 2 (dua) dokumen Anjuran dengan hukum 2 (dua) UU yang berbeda pula tetapi keduanya belum dibatalkan hingga sekarang sehingga masih berlaku, sehingga terbitnya 2 (dua) dokumen Anjuran dengan menggunakan 2 (dua) undang-undang sebagai dasar adalah sangat tidak jelas, sangat aneh dan membingungkan Tergugat dokumen Anjuran yang mana yang harus Tergugatanggapi, sehingga gugatan dengan Anjuran demikian tidak jelas, kabur atau *obscuur libel* dan tidak memiliki kepastian hukum, maka layak dan patut sesuai hukum gugatan *a quo* haruslah dinyatakan tidak dapat diterima;

Halaman 16 dari 31 Putusan Nomor 5/Pdt.Sus-PHI/2021/PN Kdi



3. Bahwa gugatan Penggugat sangat tidak memiliki kepastian hukum bahkan bertentangan dengan hukum, oleh karena dalam posita gugatannya mendalilkan dengan UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan namun dalam posita gugatan lainnya mendalilkan dengan UU No. 11 Tahun 2021 tentang Cipta Kerja sehingga menimbulkan ketidak pastian hukum tentang dasar hukum yang mana yang sesungguhnya dijadikan dasar dalam gugatannya;

Bahwa kebijakan merumahkan pekerja termasuk Penggugat dengan alasan yang lazim akibat Pandemi Covid 19 yakni pada bulan 6 Mei 2020, namun dokumen Anjuran No. 565/371 tanggal 26 April 2021 semua kesimpulan point dalam Anjuran menggunakan dasar hukum UU No. 11 Tahun 2021 tentang Cipta Kerja *juncto* PP No. 35 Tahun 2021 tentang tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan, sehingga penggunaan dasar hukum dalam Anjuran tersebut sangat bertentangan dengan hukum bahkan dengan Asas Hukum yakni asas non-retroaktif.

Sehingga gugatan demikian tidak jelas, kabur atau obscur libel dan tidak memiliki kepastian hukum bahkan sangat bertentangan dengan hukum, maka layak dan patut sesuai hukum gugatan a quo haruslah ditolak atau setidaknya dinyatakan tidak dapat diterima;

Menimbang, bahwa terhadap Eksepsi Tergugat, Penggugat dalam Repliknya membantah dengan dalil yang pada intinya menyatakan bahwa perselisihan hubungan industrial tidak hanya semata menjadi tanggung jawab direktur tetapi juga menjadi tanggungjawab dari *human resource departement* (HRD) dan gambaran tentang perusahaan termuat di dalam Pasal 1 Ayat 5 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan;

Menimbang, bahwa terhadap Eksepsi Tergugat tentang 2 (dua) surat anjuran yang menggunakan 2 (dua) aturan hukum yang berbeda, Penggugat dalam Repliknya menyatakan bahwa dalil Eksepsi Tergugat tersebut telah masuk dalam pokok perkara, sehingga membutuhkan pembuktian lebih lanjut;

Menimbang, bahwa terhadap eksepsi Tergugat tentang gugatan Penggugat *error ini persona*, Majelis Hakim mempertimbangkannya sebagai berikut:

Menimbang, bahwa Pasal 1 Ayat (1) Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial pada intinya Perselisihan Hubungan Industrial adalah perbedaan pendapat antara pengusaha atau gabungan

Halaman 17 dari 31 Putusan Nomor 5/Pdt.Sus-PHI/2021/PN Kdi



pengusaha dengan pekerja/buruh atau serikat pekerja/serikat buruh karena adanya perselisihan mengenai hak, perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja dan perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh dalam satu perusahaan, sedangkan pada Ayat (5) menjelaskan yang dimaksud Pengusaha adalah;

- a. Orang perseorangan, persekutuan, atau badan hukum yang menjalankan suatu perusahaan milik sendiri;
- b. Orang perseorangan, persekutuan, atau badan hukum yang secara berdiri sendiri menjalankan perusahaan bukan miliknya;
- c. Orang perseorangan, persekutuan, atau badan hukum yang berada di Indonesia mewakili perusahaan sebagaimana dimaksud dalam huruf a dan b yang berkedudukan diluar wilayah Indonesia;

Menimbang, bahwa Pasal 1 Ayat (2) Undang-Undang Nomor 40 Tahun 2007 tentang Perseroan Terbatas pada intinya Organ Perseroan adalah Rapat Umum Pemegang Saham, Direksi, dan Dewan Komisaris, sedangkan pada Pasal 98 Ayat (1) menyebutkan Direksi mewakili perseroan didalam maupun diluar Pengadilan;

Menimbang, bahwa berdasarkan ketentuan Pasal 1655 KUH Perdata disebutkan bahwa para pengurus badan hukum, bila tidak ditentukan lain pada akta pendiriannya, dalam surat perjanjian atau surat reglemen berkuasa untuk bertindak demi dan atas nama badan hukum itu, untuk mengikatkan badan hukum itu kepada pihak ketiga atau sebaliknya, dan untuk bertindak dalam sidang Pengadilan baik sebagai Penggugat maupun sebagai Tergugat;

Menimbang, bahwa berdasarkan hal tersebut diatas dapat ditarik sebuah kesimpulan bahwa subjek hukum dalam perselisihan hubungan industrial adalah pengusaha atau gabungan pengusaha disatu pihak dengan buruh atau serikat buruh di pihak yang lain dan pimpinan Perseroan Terbatas adalah merupakan makna yang meluas yang melingkupi Pemegang Saham, Direksi, dan Dewan Komisaris, sehingga secara otomatis segala bentuk dan akibat dari tindakan atas nama Perseroan Terbatas adalah juga menjadi tanggung jawab dari Direksi selaku Organ Perseroan yang berwenang dan bertanggung jawab penuh atas pengurusan Perseroan untuk kepentingan Perseroan, oleh karenanya pencantuman kata pimpinan pada gugatan Penggugat adalah hal yang tidak bertentangan dengan

*Halaman 18 dari 31 Putusan Nomor 5/Pdt.Sus-PHI/2021/PN Kdi*



undang-undang, maka terhadap eksepsi *error ini persona* Majelis Hakim beralasan hukum untuk menolak eksepsi dari Tergugat tersebut;

Menimbang, bahwa selanjutnya Majelis Hakim akan mempertimbangkan poin Eksepsi Tergugat yang menyatakan gugatan Penggugat tidak jelas, kabur *obscur libel* dikarenakan adanya anjuran yang sama dengan menggunakan undang-undang yang berbeda sebagai dasar dan penggunaan dasar hukum dalam Anjuran bertentangan dengan asas non-retroaktif serta dalil dalam posita gugatannya mendalihkan dengan UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan namun dalam posita gugatan lainnya mendalihkan dengan UU No. 11 Tahun 2021 tentang Cipta Kerja;

Menimbang, bahwa berdasarkan hal tersebut diatas, Majelis Hakim berpendapat terhadap eksepsi Tergugat tersebut telah masuk dalam materi pokok perkara yang masih memerlukan pembuktian lebih lanjut, oleh karenanya Majelis Hakim beralasan hukum menolak eksepsi dari Tergugat tersebut;

Menimbang, bahwa berdasarkan seluruh rangkaian pertimbangan eksepsi yang telah terurai diatas Maka Majelis Hakim berkesimpulan menolak eksepsi Tergugat mengenai gugatan Para Penggugat *error in persona* maupun *obscur libel*;

#### DALAM POKOK PERKARA

Menimbang, bahwa maksud dan tujuan gugatan Penggugat adalah sebagaimana terurai diatas;

Menimbang, bahwa dalam surat gugatannya Penggugat mendalihkan yang pada pokoknya adalah sebagai berikut:

1. Bahwa Penggugat bekerja sejak bulan 1 Oktober 2018 dan menerima upah terakhir sebesar Rp. 2.925.000,00 dan di PHK sejak tanggal 6 mei 2020 dengan masa kerja 1 tahun 8 bulan dengan pekerjaan sopir;
2. Bahwa Penggugat merupakan atau tergolong Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu atau Pekerja Tetap;
3. Bahwa sengketa Hubungan Industrial antara Penggugat dan Tergugat berawal saat Penggugat dirumahkan atau dinonaktifkan oleh Tergugat. Tergugat memberitahu secara tertulis kepada Penggugat, dimana Tergugat menonaktifkan Penggugat sejak tanggal 6 Mei 2020 sampai dengan waktu yang tidak ditentukan;
4. Bahwa saat Penggugat dirumahkan, Tergugat tidak membayar hak-hak berupa upah saat Penggugat dirumahkan;

Halaman 19 dari 31 Putusan Nomor 5/Pdt.Sus-PHI/2021/PN Kdi



5. Bahwa tindakan Tergugat yang merumahkan Penggugat tanpa memberi upah yang menjadi hak Penggugat, kemudian tidak menentukan kapan dipanggil kembali kerja adalah tindakan tidak sah, maka Tergugat telah melakukan Pemutusan Hubungan Kerja Sepihak dan dapat dikategorikan Pemutusan Hubungan Kerja karena Efisiensi;
6. Bahwa karena Tergugat telah melakukan PHK sepihak karena alasan efisiensi maka Penggugat berhak atas:
  - a. uang pesangon sebesar 1 (satu) kali ketentuan Pasal 40 ayat (2);
  - b. uang penghargaan masa kerja sebesar 1 (satu) kali ketentuan Pasal 40 ayat (3); dan
  - c. uang penggantian hak sesuai ketentuan Pasal 40 ayat (4).Pembayaran Hak-hak Penggugat harus dibayar tunai dan tidak diangsur.
7. Bahwa karena Tergugat telah melakukan PHK sepihak karena alasan efisiensi maka Tergugat diwajibkan membayar Upah proses kepada Penggugat selama 6 bulan berturut turut secara tunai dan tidak diangsur terhitung sejak Tergugat melakukan PHK kepada Penggugat pada tanggal 6 Mei 2020.

Menimbang, bahwa Tergugat telah pula mengajukan jawaban atas dalil-dalil Penggugat tersebut yang pada pokoknya:

1. Bahwa dengan tegas Tergugat nyatakan bahwa Penggugat merupakan Pekerja Tidak Tetap oleh karena hingga tanggal 6 Mei 2020 Tergugat tidak pernah menerbitkan surat keputusan atau surat apapun yang mengangkat Penggugat sebagai pekerja tetap;
2. Bahwa sesuai fakta dan telah dibenarkan oleh Penggugat sendiri bahwa Penggugat bekerja sebagai sopir truk yang tupoksi pekerjaannya ada bilamana ada pekerjaan atau proyek ada atau pekerjaan musiman, sehingga pekerjaan Penggugat sangat tidak menentu atau sangat ditentukan oleh ada atau tidak adanya proyek yang akan dikerjakan sehingga sesuai ketentuan Pasal 59 UU Nomor 13 Tahun 2002 tentang Ketenagakerjaan terhadap Penggugat hanya bisa dijadikan sebagai Pekerja Tidak Tetap atau perikatannya adalah Perjanjian Kerja Waktu Tertentu;
3. Bahwa saat ini telah menjadi hal umum akibat Pandemi Covid 19 banyak perusahaan yang mengalami kesulitan keuangan, tak terkecuali Tergugat sangat merasakan dampaknya sehingga Tergugat harus mengambil langkah-

*Halaman 20 dari 31 Putusan Nomor 5/Pdt.Sus-PHI/2021/PN Kdi*



- langkah penyelamatan usaha dengan mengeluarkan kebijakan untuk merumahkan pekerja termasuk Penggugat;
4. Bahwa kebijakan merumahkan pekerja juga telah menjadi hal umum dibicarakan oleh pemerintah bagi perusahaan yang berdampak. Dan bila dihubungkan dengan bidang pekerjaan Penggugat tersebut di atas maka Tergugat mengeluarkan kebijakan untuk merumahkan pekerja termasuk Penggugat;
  5. Bahwa akibat Pandemi Covid 19 Tergugat mengalami kesulitan keuangan sehingga mengambil langkah-langkah penyelamatan usaha dengan mengeluarkan kebijakan untuk merumahkan dan menonaktifkan sementara Penggugat, hal itu tidak bisa dimaknai telah diputus hubungan kerjanya;
  6. Bahwa Tergugat tegaskan kembali terhadap pihak pekerja yang lainnya yang juga dikenai kebijakan dirumahkan dan itu hanya berjalan lebih kurang 2 (dua) minggu telah dipanggil kembali untuk bekerja termasuk Penggugat namun para Penggugat tidak mahu lagi sedangkan yang lainnya telah bekerja kembali seperti biasanya dan telah menerima hak-haknya pula seperti biasanya, sehingga sikap Penggugat yang telah dipanggil kembali untuk bekerja tetapi tidak mahu lagi telah dianggap mengundurkan diri atau Penggugat sendiri yang melakukan pemutusan hubungan kerja;
  7. Bahwa mengenai dalil Penggugat bahwa Tergugat selama dirumahkan tidak diberikan haknya adalah tidak benar adanya oleh karena saat kebijakan tersebut dikeluarkan Tergugat telah mengundang Penggugat untuk membicarakan hal tersebut dan Penggugat mengetahuinya namun tidak pernah keberatan, tetapi berselang beberapa hari pada bulan yang sama tiba-tiba Penggugat menyatakan kepada Tergugat bahwa telah mengajukan keberatan kepada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Pemerintah Provinsi Sulawesi Tenggara sehingga telah menguatkan secara hukum yang menyatakan dan melakukan pemutusan hubungan kerja adalah Penggugat sendiri;
  8. Bahwa sebagaimana ketentuan Pasal 162 ayat (1) UU Nomor 13 Tahun 2002 tentang Ketenagakerjaan bahwa "pekerja (*in casu* Penggugat) yang mengundurkan diri atas kemauan sendiri, memperoleh uang pengganti hak sesuai ketentuan Pasal 156 ayat (4)";
  9. Bahwa sebagaimana status Penggugat sesuai perikatannya adalah Perjanjian Kerja Waktu Tertentu berdasarkan Pasal 59 UU Nomor 13 Tahun 2002 tentang Ketenagakerjaan adalah Pekerja Tidak Tetap, maka berdasarkan ketentuan Pasal 62 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2002 tentang Ketenagakerjaan

Halaman 21 dari 31 Putusan Nomor 5/Pdt.Sus-PHI/2021/PN Kdi



maka Penggugat tidak berhak atas pesangon pada Pasal 156 ayat (2), (3), (4) UU Nomor 13 Tahun 2002 tentang Ketenagakerjaan;

Menimbang, bahwa oleh karena telah diakui atau setidaknya tidak disangkal maka menurut hukum harus dianggap terbukti hal-hal sebagai berikut:

1. Bahwa antara Penggugat dengan Tergugat mempunyai hubungan kerja, dengan jabatan sebagai sopir;
2. Bahwa Penggugat bekerja sejak bulan 1 Oktober 2018 dan menerima upah terakhir sebesar Rp. 2.925.000,00

Menimbang bahwa ketentuan pasal 1865 KUH Perdata yang pada intinya mengatur bahwa barang siapa mendalilkan sesuatu hak atau tentang adanya suatu fakta, untuk menegakkan hak maupun menyangkal hak orang lain, maka harus membuktikan hak atau fakta tersebut. Sehingga dengan demikian Penggugat dan Tergugat dibebani hal yang sama untuk membuktikan dalil gugatannya dan dalil bantahannya tersebut;

Menimbang, bahwa untuk membuktikan dalil-dalil gugatannya, kuasa Penggugat telah mengajukan bukti surat bertanda P-1 sampai dengan P-4, dan 2 (dua) orang Saksi bernama TALE HASAN dan Saksi SAHRIR AHMAD;

Menimbang, bahwa untuk membuktikan dalil bantahan/sangkalannya Kuasa Tergugat mengajukan bukti surat bertanda T-1 sampai dengan T-9, dan 4 (empat) orang Saksi bernama ANWAR, Saksi GUSNAIN, Saksi Suratman dan Saksi FATHUR RAHMAN;

Menimbang, bahwa bukti surat dan kesaksian yang dihadirkan di dalam persidangan yang tidak ada relevansinya dengan perkara perselisihan hubungan industrial ini, tidak akan dipertimbangkan oleh Majelis Hakim;

Menimbang, bahwa yang menjadi perselisihan antara Penggugat dan Tergugat sesuai dengan dalil gugatan Penggugat yaitu antara Penggugat dan Tergugat telah terjadi sengketa hubungan industrial pemutusan hubungan kerja;

Menimbang, bahwa sebelum mempertimbangkan gugatan pokok Penggugat, maka terlebih dahulu Majelis Hakim akan mempertimbangkan sekaligus mengenai keberatan Tergugat tentang gugatan Penggugat yang tidak jelas, kabur *obscuur libel* dikarenakan adanya anjuran yang sama dengan menggunakan undang-undang yang berbeda sebagai dasar dan penggunaan dasar hukum dalam Anjuran bertentangan dengan asas non-retroaktif serta dalil dalam posita gugatannya mendalilkan dengan UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan

Halaman 22 dari 31 Putusan Nomor 5/Pdt.Sus-PHI/2021/PN Kdi



namun dalam posita gugatan lainnya mendalilkan dengan UU No. 11 Tahun 2021 tentang Cipta Kerja:

Menimbang, bahwa Pasal 83 Ayat (1) Undang-Undang Negara Republik Indonesia Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial berbunyi "Pengajuan gugatan yang tidak dilampiri risalah penyelesaian melalui mediasi atau konsiliasi, maka hakim Pengadilan Hubungan Industrial wajib mengembalikan gugatan kepada pengugat";

Menimbang, bahwa terhadap alat bukti T-7 berupa Anjuran tertulis 560/759 tanggal 23 Oktober 2020, setelah Majelis Hakim meneliti secara seksama bukti tersebut diketahui bukan anjuran berdasarkan hasil mediasi antara Penggugat dengan Tergugat akan tetapi anjuran berdasarkan hasil mediasi antara Penggugat dengan Pimpinan Maju Group yang seperti dalil bantahan Tergugat sendiri diketahui anjuran tersebut bukan merupakan anjuran dalam perkara yang sedang diperiksa saat ini;

Menimbang, bahwa terhadap alat bukti bertanda T-8 berupa Anjuran tertulis Nomor 565/371 tanggal 26 April 2021 sebagai syarat formil pengajuan gugatan didapati bahwa mediasi telah dilakukan oleh mediator hubungan industrial pada kantor Dinas Transmigrasi dan Tenaga Kerja Provinsi Sulawesi Tenggara dilakukan antara Penggugat dengan pimpinan PT. Sarana Perkasa Eka Lancar; dalam hal ini adalah Tergugat dalam perkara ini;

Menimbang, bahwa gugatan Penggugat telah dilampiri Anjuran tertulis serta risalah penyelesaian hubungan industrial dari mediator hubungan industrial pada kantor Dinas Transmigrasi dan Tenaga Kerja Provinsi Sulawesi Tenggara, maka Majelis hakim berpendapat terhadap gugatan Penggugat telah memenuhi syarat formil gugatan;

Menimbang, bahwa telah jelas peristiwa hukum terjadinya perselisihan hubungan industrial pada perkara ini terjadi sebelum Undang-undang No. 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja diundangkan, maka dalam pertimbangannya Majelis Hakim berpedoman pada Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan serta ketentuan lain yang berkaitan dengan perkara ini;

Menimbang, bahwa berdasarkan uraian dan pertimbangan diatas, maka Majelis Hakim berpendapat terhadap eksepsi Tergugat terkait gugatan Penggugat yang tidak jelas, kabur *obscuur libel* tidak beralasan, maka dari itu Majelis Hakim beralasan hukum menolak eksepsi dari Tergugat tersebut, dan oleh karenanya pemeriksaan pokok perkara dilanjutkan;

Halaman 23 dari 31 Putusan Nomor 5/Pdt.Sus-PHI/2021/PN Kdi



Menimbang, bahwa selanjutnya Majelis Hakim akan mempertimbangkan satu persatu petitum Penggugat sebagai berikut;

Menimbang, bahwa terhadap petitum kesatu tentang mengabulkan gugatan Penggugat seluruhnya maka Majelis Hakim mempertimbangkan terlebih dahulu satu persatu petitum Penggugat sehingga akan terbukti apakah gugatan Penggugat dikabulkan seluruhnya atau tidak;

Menimbang, bahwa selanjutnya Majelis Hakim akan mempertimbangkan petitum angka 2 (dua) Penggugat yang menyatakan antara Penggugat dan Tergugat memiliki hubungan kerja;

Menimbang, bahwa telah dilalihkan oleh Penggugat dalam gugatannya yang menyatakan antara Penggugat dan Tergugat memiliki hubungan kerja dan oleh karena telah diakui atau setidaknya tidak disangkal oleh Tergugat dalam jawabannya maka menurut hukum harus dianggap terbukti, maka Majelis Hakim berpendapat antara Penggugat dan Tergugat memiliki hubungan kerja, oleh karenanya terhadap petitum angka 2 (dua) pada gugatan Penggugat dapat dikabulkan;

Menimbang, bahwa selanjutnya Majelis Hakim akan mempertimbangkan petitum angka 3 (tiga) Penggugat yang menyatakan hubungan kerja antara Penggugat dan Tergugat adalah hubungan kerja dengan Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT);

Menimbang, bahwa berdasarkan ketentuan Pasal 57 ayat (1) Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan menyatakan perjanjian kerja untuk waktu tertentu dibuat secara tertulis serta harus menggunakan bahasa Indonesia dan huruf latin sedangkan ayat (2) menyebutkan perjanjian kerja untuk waktu tertentu yang dibuat tidak tertulis bertentangan dengan ketentuan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) dinyatakan sebagai perjanjian kerja untuk waktu tidak tertentu;

Menimbang, bahwa berdasarkan ketentuan Pasal 59 ayat (1) huruf a, huruf b, huruf c, huruf d, Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan menyebutkan "*perjanjian kerja untuk waktu tertentu hanya dapat dibuat untuk pekerjaan tertentu yang menurut jenis dan sifat atau kegiatan pekerjaannya akan selesai dalam waktu tertentu, yaitu:*

- a. *Pekerjaan yang sekali selesai atau sementara sifatnya;*
- b. *Pekerjaan yang diperkirakan penyelesaiannya dalam waktu yang tidak terlalu lama dan paling lama 3 (tiga) tahun;*

Halaman 24 dari 31 Putusan Nomor 5/Pdt.Sus-PHI/2021/PN Kdi



- c. Pekerjaan yang bersifat musiman; atau
- d. Pekerjaan yang berhubungan dengan produk baru, kegiatan baru, atau produk tambahan yang masih dalam percobaan atau penjajakan.

Menimbang, bahwa berdasarkan alat bukti Tergugat bertanda T-2 dan T-3 berupa Surat Perjanjian Kerja untuk Waktu Tertentu (kontrak) yang mana setelah Majelis Hakim meneliti dan mencermati alat bukti tersebut, hanya ditandatangani oleh Tergugat sedangkan Penggugat tidak menandatangani surat perjanjian tersebut;

Menimbang, bahwa berdasarkan Pasal 52 ayat (1) huruf a Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan menyatakan perjanjian kerja dibuat atas dasar kesepakatan kedua belah pihak;

Menimbang, bahwa Pasal 1313 Kitab Undang-Undang Hukum Perdata menyatakan suatu persetujuan adalah suatu perbuatan dimana satu orang atau lebih mengikatkan diri terhadap satu orang lain atau lebih, sedangkan Pasal 1320 ayat (1) Kitab Undang-Undang Hukum Perdata menyatakan supaya terjadi persetujuan yang sah, perlu dipenuhi syarat diataranya kesepakatan mereka yang mengikatkan dirinya;

Menimbang, bahwa berdasarkan pertimbangan tersebut diatas, maka Majelis Hakim berkesimpulan perjanjian kerja untuk waktu tertentu antara Tergugat dengan Penggugat yang hanya ditandatangani oleh satu pihak saja maka perjanjian tersebut menjadi tidak sah, sehingga terhadap alat bukti bertanda T-2 dan T-3 dikesampingkan;

Menimbang, bahwa berdasarkan uraian dan pertimbangan yang telah diuraikan diatas, dimana syarat perjanjian kerja untuk waktu tertentu yang harus tertulis tidak terpenuhi, maka demi hukum menjadi perjanjian kerja waktu tidak tertentu dan oleh karenanya terhadap petitum angka 3 (tiga) Penggugat dapat dikabulkan;

Menimbang, bahwa selanjutnya Majelis Hakim akan mempertimbangkan petitum angka 4 (empat) dan angka 5 (lima) sekaligus yang menyatakan tindakan Tergugat merumahkan Penggugat tanpa batas waktu dan tanpa pemberian upah adalah perbuatan yang tidak sah dan tidak berdasar hukum dan akibat tindakan Tergugat tersebut adalah tindakan Pemutusan Hubungan Kerja sepihak karena alasan Efisiensi.

Menimbang, bahwa berdasarkan alat bukti bertanda T-4 dan T-5 berupa Surat Pemberitahuan, menunjukkan bahwa Penggugat dinonaktifkan oleh

*Halaman 25 dari 31 Putusan Nomor 5/Pdt.Sus-PHI/2021/PN Kdi*



Penggugat pada tanggal 6 Mei 2020 untuk sementara waktu, hal tersebut juga dibenarkan oleh saksi ANWAR;

Menimbang, bahwa Saksi TALE HASAN menerangkan pada saat surat penonaktifan Penggugat pada tanggal 6 Mei 2020 tersebut, Penggugat masih bekerja sampai pekerjaan diproyek selesai sekitar 1 minggu kemudian, keterangan ini berkesesuaian dengan keterangan Saksi ANWAR;

Menimbang, bahwa berdasarkan keterangan Saksi TALE HASAN, Saksi SAHRIR AHMAD dan Saksi ANWAR, Tergugat tidak pernah menegeluarkan Surat Pemutusan Hubungan Kerja kepada Penggugat;

Menimbang, bahwa Saksi ANWAR menerangkan Penggugat telah dipanggil untuk kembali bekerja 2 (dua) minggu setelah pengumuman penonaktifan, namun Penggugat tidak datang diperusahaan, hal tersebut berkesesuaian dengan keterangan saksi TALE HASAN dan Saksi SAHRIR AHMAD yang menerangkan Penggugat tidak mau bekerja kembali dikarenakan penggugat tidak setuju dengan rencana kebijakan baru Tergugat yang akan menjadikan Penggugat pekerja harian yang sebelumnya adalah pekerja bulanan;

Menimbang, bahwa Tindakan Penggugat yang tidak mau bekerja kembali dikarenakan penggugat tidak setuju dengan rencana kebijakan baru Tergugat yang akan menjadikan Penggugat pekerja harian tidak dapat dibenarkan, karena perubahan dari status pekerja bulanan menjadi harian merupakan pemasalahan tersendiri yang harus dimusyawarahkan/dirundingkan terlebih dahulu antara Penggugat dengan Tergugat, sesuai dengan Pasal 136 ayat (1) Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan yang menyatakan penyelesaian perselisihan hubungan industrial wajib dilaksanakan oleh pengusaha dan pekerja/buruh atau serikat pekerja/serikat buruh secara musyawarah untuk mufakat, seharusnya Penggugat masuk kerja sesuai panggilan Tergugat, untuk melaksanakan kewajibannya sebagai karyawan sekaligus memusyawarahkan/merundingkan ketidak setujuan terhadap kebijakan perusahaan/Tergugat sehingga apabila telah dilakukan musyawarah/perundingan namun tidak mencapai titik temu/gagal akan menjadi perselisihan kepentingan sebagaimana pengertian perselisihan kepentingan yang disebutkan dalam Undang-Undang No. 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan hubungan Industrial Pasal 1 ayat (3) Perselisihan kepentingan adalah perselisihan yang timbul dalam hubungan kerja karena tidak adanya kesesuaian pendapat mengenai pembuatan,

*Halaman 26 dari 31 Putusan Nomor 5/Pdt.Sus-PHI/2021/PN Kdi*



dan atau perubahan syarat-syarat kerja yang ditetapkan dalam perjanjian kerja, atau peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama;

Menimbang, bahwa berdasarkan uraian dan pertimbangan tersebut diatas maka Majelis Hakim berkesimpulan terhadap tindakan Penggugat yang tidak hadir memenuhi panggilan untuk bekerja kembali memenuhi kewajibannya sebagai pekerja pada Tergugat hingga gugatan ini diajukan, sedangkan Tergugat tidak pernah mengeluarkan Surat Pemutusan Hubungan Kerja, sejatinya Penggugat telah melakukan pemutusan hubungan kerja sepihak terhadap dirinya sendiri dan tindakan Penggugat tersebut dapat dikualifikasikan pengunduran diri sebagaimana ketentuan Pasal 168 ayat (1) Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan;

Menimbang, bahwa tindakan Penggugat dikualifikasikan pengunduran diri, maka putusnya hubungan kerja antara Penggugat dengan Tergugat sejak Penggugat tidak datang memenuhi panggilan untuk bekerja pada 2 minggu setelah keluar pengumuman nonaktif, dalam hal ini Majelis Hakim menentukan tanggal 20 Mei 2020, oleh karenanya terhadap Petitum angka 4 (empat) dan angka 5 (lima) Penggugat beralasan untuk ditolak;

Menimbang, bahwa selanjutnya Majelis Hakim akan mempertimbangkan petitum ke 6 (enam) yang menyatakan mengukum Tergugat membayar upah pesangon, upah penghargaan masa kerja, penggantian hak dan cuti yang belum dibayar secara tunai dan tidak diangsur;

Menimbang, bahwa telah dipertimbangkan sebelumnya putusnya hubungan kerja antara Penggugat dengan Tergugat dikualifikasikan pengunduran diri sebagaimana ketentuan Pasal 168 ayat (1) Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, oleh karenanya berdasarkan Pasal 168 ayat (3) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Penggugat berhak mendapat uang penggantian hak sesuai ketentuan Pasal 156 ayat (4), uang pisah yang besarnya dan pelaksanaannya diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan atau perjanjian kerja Bersama;

Menimbang, bahwa karena uang penggantian hak terdiri dari:

1. Cuti tahunan yang belum diambil dan belum gugur, karena Penggugat selama persidangan tidak pernah membuktikan cuti tahunan yang belum diambil oleh Penggugat maka Majelis Hakim tidak dapat mempertimbangkan cuti tahunan tersebut;

*Halaman 27 dari 31 Putusan Nomor 5/Pdt.Sus-PHI/2021/PN Kdi*



2. Biaya atau ongkos pulang untuk pekerja/buruh dan keluarganya ketempat dimana pekerja/buruh diterima bekerja, karena tidak terbukti Penggugat telah melaksanakan tugas di tempat kerja cabang lain atau berasal dari daerah lain karena melaksanakan tugas, maka pekerja tidak berhak atas biaya atau ongkos pulang ke tempat dimana pekerja diterima bekerja;
3. Penggantian perumahan serta pengobatan dan perawatan ditentukan sejumlah 15% dari pesangon dan penghargaan masa kerja, karena kualifikasi pengakhiran hubungan kerja ini adalah mengundurkan diri;
4. Hal-hal lain yang ditetapkan dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan atau perjanjian kerja Bersama, karena Penggugat selama persidangan tidak pernah membuktikan adanya uang pisah yang diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan atau perjanjian kerja Bersama, maka Majelis hakim tidak dapat mempertimbangkannya.

Menimbang, bahwa untuk menghitung uang penggantian hak telah dilalihkan oleh Penggugat dalam gugatannya yang menyatakan Penggugat bekerja sejak bulan 1 Oktober 2018 dan menerima upah terakhir sebesar Rp. 2.925.000,00 dan oleh karena telah diakui atau setidaknya tidak disangkal oleh Tergugat dalam jawabannya maka menurut hukum harus dianggap terbukti, maka Majelis Hakim berpendapat terhadap mas kerja Penggugat 1 tahun 7 bulan 14 hari dengan upah terakhir sebesar Rp. 2.925.000,00;

Menimbang, bahwa berdasarkan uraian dan pertimbangan tersebut diatas maka Penggugat berhak atas sejumlah uang sebagai sebesar:  
Penggantian hak 15 % (2 bulan x Rp2.925.000,00) = Rp. 877.500,00, sejumlah delapan ratus tujuh puluh tujuh ribu lima ratus rupiah, dengan demikian terhadap petitum angka 6 (enam) Penggugat dikabulkan sebagian;

Menimbang, bahwa selanjutnya Majelis Hakim akan mempertimbangkan petitum ke 7 (tujuh) yang menyatakan mengukum Tergugat membayar upah proses selama 6 (enam) bulan berturut-turut secara tunai dan tidak diangsur;

Menimbang, bahwa terhadap permintaan upah proses, karena sahnya menurut hukum Pengakhiran/Pemutusan Hubungan Kerja yang dilakukan oleh Penggugat kepada Terggugat sejak Penggugat tidak datang memenuhi panggilan untuk bekerja, yakni pada tanggal 20 Mei 2020, oleh karenanya Majelis Hakim berpendapat sudah sepatutnya terhadap petitum Penggugat pada angka 7 (tujuh) haruslah ditolak;

*Halaman 28 dari 31 Putusan Nomor 5/Pdt.Sus-PHI/2021/PN Kdi*



Menimbang, bahwa selanjutnya Majelis Hakim akan mempertimbangkan petitum angka 8 (delapan) Penggugat yang menyatakan menghukum Tergugat membayar Tunjangan Hari Raya Penggugat tahun 2020 secara tunai dan tidak diangsur;

Menimbang, bahwa tidak ada alat bukti satu pun yang menunjukkan bahwa Penggugat belum menerima Tunjangan Hari Raya tahun 2020 seperti yang didalilkan dalam gugatan Penggugat oleh karenanya terhadap petitum angka 6 (enam) sudah sepatutnya Majelis Hakim menolak tuntutan tersebut;

Menimbang, bahwa mengenai petitum angka 9 (sembilan) tentang sita jaminan yang dimintakan oleh Penggugat, bahwa dalam pemeriksaan perkara ini, Majelis tidak pernah melakukan sita jaminan atas harta benda milik Tergugat, disebabkan karena harta yang menjadi obyek yang dimohonkan Penggugat agar dilakukan sita jaminan oleh Pengadilan tidak disebutkan secara jelas dan terperinci serta tidak ditemukannya bukti-bukti yang dapat menunjukkan bahwa Tergugat akan mengasingkan harta benda miliknya, oleh karena itu beralasan untuk menolak petitum tersebut;

Menimbang, bahwa di dalam petitum Penggugat pada angka 10 (sepuluh) tentang menyatakan Putusan ini dapat dijalankan terlebih dahulu walaupun ada upaya hukum yang dilakukan oleh Tergugat, Majelis Hakim berpendapat bahwa hal ini tidak dapat di kabulkan karena tidak memenuhi syarat-syarat yang diatur dalam Pasal 191 R.Bg dan Surat Edaran Mahkamah Agung RI No.3 Tahun 2000 jo Surat Edaran Mahkamah Agung RI No.4 tahun 2001 tanggal 20 Agustus 2001 tentang Putusan Serta Merta (*Uitvoerbaar bij vorrad*) maka beralasan untuk menolak petitum tersebut;

Menimbang, bahwa oleh karena gugatan Penggugat dikabulkan sebagian, maka Majelis Hakim beralasan untuk menyatakan menolak gugatan Penggugat selain dan selebihnya;

Menimbang, bahwa sesuai ketentuan Pasal 58 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial ditentukan bahwa pihak yang berperkara tidak dikenakan biaya termasuk biaya eksekusi yang nilai gugatannya dibawah Rp150.000.000,00 (seratus lima puluh juta rupiah), oleh karena gugatan Penggugat dikabulkan sebagian dan nilai gugatannya kurang dari Rp 150.000.000,00 (seratus lima puluh juta rupiah) maka biaya perkara yang timbul dalam perkara ini dibebankan kepada negara;

*Halaman 29 dari 31 Putusan Nomor 5/Pdt.Sus-PHI/2021/PN Kdi*



Mengingat, ketentuan Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial dan pasal-pasal dari Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan serta ketentuan lain yang bersangkutan dengan perkara ini;

#### MENGADILI:

##### DALAM EKSEPSI

Menolak eksepsi Tergugat

##### DALAM POKOK PERKARA

1. Mengabulkan Gugatan Penggugat untuk sebagian;
2. Menyatakan Putus Hubungan Kerja antara Penggugat dengan Tergugat dengan alasan Penggugat dikualifikasikan mengundurkan diri terhitung tanggal 20 Mei 2020;
3. Menghukum Tergugat untuk membayar uang penggantian hak kepada Penggugat secara tunai dan sekaligus sebesar Rp. 877.500,00 (delapan ratus tujuh puluh tujuh ribu lima ratus rupiah);
4. Menolak gugatan Penggugat selain dan selebihnya;
5. Membebankan biaya perkara kepada Negara sejumlah Rp.280.000,00 (Dua Ratus Delapan Puluh Ribu Rupiah)

Demikian diputuskan di dalam rapat permusyawaratan Majelis Hakim Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Kendari pada hari Senin, tanggal 2 Agustus 2021 dengan Majelis Hakim **KELIK TRIMARGO, S.H.,M.H.** sebagai Ketua Majelis, **GANDUNG LEDIYANTO, S.P.**, dan **MAHARDIAN, S.H.**, masing-masing Hakim Ad-Hoc sebagai Hakim Anggota, yang ditunjuk berdasarkan Surat Penetapan Ketua Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Kendari Nomor 5/Pdt.Sus.PHI/2021/PN.Kdi Tanggal 24 Mei 2021, dan putusan tersebut diucapkan dalam sidang terbuka untuk umum pada hari Kamis, tanggal 19 Agustus 2021 oleh Majelis Hakim tersebut diatas dengan dibantu oleh **LA ODE MUH. IKSYAR ASRI, S.H.** Panitera Pengganti Pengadilan Hubungan Industrial

*Halaman 30 dari 31 Putusan Nomor 5/Pdt.Sus-PHI/2021/PN Kdi*

pada Pengadilan Negeri Kendari tersebut dengan dihadiri oleh Kuasa Penggugat dan dihadiri oleh Kuasa Tergugat;

Hakim-hakim Anggota:

Hakim Ketua,

Ttd.-

Ttd.-

MAHARDIAN. S.H.,

KELIK TRIMARGO, S.H.,M.H.

Ttd.-

GANDUNG LEDIYANTO, S.P.,

Panitera Pengganti,

Ttd.-

LA ODE MUHAMAD IKSYAR ASRI, S.H.

*Perincian Biaya :*

1. Pendaftaran .....	Rp. 30.000,00
2. Biaya ATK .....	Rp. 50.000,00
3. Biaya Panggilan .....	Rp.180.000,00
4. Redaksi .....	Rp. 10.000,00
5. Materai .....	Rp. 10.000,00

Jumlah Rp. 280.00,00

*Jumlah: Dua Ratus Delapan Puluh Ribu Rupiah*

Pengadilan Negeri/PHI/TIPIKOR Kendari,  
Sampai Putusan Sesuai dengan aslinya  
PANITERA,



Drs. H. E.M/SUDISMAN, S.H.,M.H.

Nip. 19641007 198503 1 003.-

*Halaman 31 dari 31 Putusan Nomor 5/Pdt.Sus-PHI/2021/PN Kdi*