



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

PUTUSAN

Nomor 132/Pdt.Sus-PHI/2024/PN Mdn

DEMI KEADILAN BERDASARKAN KETUHANAN YANG MAHA ESA

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

RIDUAN, Laki-laki, Lahir di Tebing Tinggi, tanggal 18 Desember 1988, Alamat Dusun VII Desa Paya Pinang, Kec. Tebing Syahbandar, Kab. Serdang Bedagai, Agama Islam, Pekerjaan Wiraswasta, Kewarganegaraan Indonesia, NIK.1218161812880001, email riduansagita@gmail.com, dalam hal ini memberikan kuasa kepada Siska Farisna, S.H., Fatimah, S.Ag., dan Boyle F. Sirait, S.H., Para Advokat pada Kantor “Lembaga Bantuan Hukum Dan Pembela Hak Asasi Manusia Indonesia Bonum Communae (LBH & PHAM INDONESIA BONUM COMMUNAE)”, beralamat di Perumahan Pesanggrahan Salam Tani Blok C-44, Dusun IV Desa Salam Tani, Kec. Pancur Batu, Kab. Deli Serdang, email farisnasiska@gmail.com, berdasarkan Surat Kuasa tanggal 03 Mei 2024, sebagai **Penggugat**;

Lawan

PT. PD PAYA PINANG, suatu Perseroan Terbatas yang didirikan menurut hukum Negara Republik Indonesia, yang terakhir sesuai dengan Akta Berita Acara RUPS-LB LANJUTAN PT.PD. PAJA PINANG Nomor : 02 Tanggal 27 Juli 2021, dibuat di hadapan Notaris Fenty Iska, S.H., Sp.N., berkantor di Jl. Samanhudi No. 15, Kel. Hamdan, Kec. Medan Maimun, Kota Medan, Alamat tempat usaha Desa Paya Pinang, Kec. Tebing Syahbandar, Kab. Serdang Bedagai, email Ppgecourt@gmail.com, diwakili oleh dr. Nur Asmara Diah, dalam kedudukannya sebagai Direktur Utama PT. PD. Paya Pinang, dalam hal ini memberikan kuasa kepada OK. Iskandar, S.H., M.H., Aziarni Hasibuan, S.H., M.H., M. Ibnu Hidayah, S.H., M.H., C.L.A., Kiki Ayu Lestari Tambunan, S.H., dan Bahrin Daulay, S.H., Advokat dan Penasihat Hukum pada Kantor Hukum OK. Iskandar, Aziarni & Partners, berkantor di Jln. Brigjend Katamso No. 371 Medan, email ok.iskan@gmail.co.id, berdasarkan Surat Kuasa Khusus Tanggal 25 Juni 2024, untuk selanjutnya disebut **Tergugat**;

Halaman 1 dari 37 halaman Putusan Nomor 132/Pdt.Sus-PHI/2024/PN Mdn



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Pengadilan Hubungan Industrial 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 22 Mei 2024, yang dilampiri dengan anjuran atau risalah penyelesaian, yang didaftarkan dan diterima di Kepaniteraan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Medan pada Tanggal 29 Mei 2024, dalam Nomor Register 132/Pdt.Sus-PHI/2024/PN Mdn, telah mengajukan gugatan yang pada pokoknya sebagai berikut:

- 1) Bahwa Penggugat bekerja di tempat usaha Tergugat sejak April 2010;
- 2) Bahwa jenis usaha Tergugat pada saat Penggugat pertama sekali bekerja adalah Perkebunan Karet dan Sawit;
- 3) Bahwa tempat usaha Tergugat tersebut berada di Kecamatan Tebing Syahbandar, Kabupaten Serdang Bedagai;
- 4) Bahwa sejak pertama bekerja, dalam seminggu Penggugat bekerja selama enam hari kerja, yaitu dari hari Senin sampai dengan hari Sabtu tanpa terputus-putus;
- 5) Bahwa diminggu-minggu tertentu, terkadang Penggugat harus bekerja di hari Minggu;
- 6) Bahwa pekerjaan Penggugat di tempat usaha Tergugat adalah sebagai Penderesan Pohon Karet (Penderes Karet);
- 7) Bahwa pekerjaan tersebut ditempat usaha Tergugat, merupakan pekerjaan yang sifatnya terus menerus, tidak terputus-putus, tidak dibatasi waktu dan merupakan bagian dari suatu proses produksi dalam usaha Tergugat;
- 8) Bahwa didalam Penjelasan Pasal 59 ayat (2) Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, menyatakan "Yang dimaksud dengan pekerjaan yang bersifat tetap dalam ayat ini adalah pekerjaan yang sifatnya terus menerus, tidak terputus-putus, tidak dibatasi waktu dan merupakan bagian dari suatu proses produksi dalam satu perusahaan atau pekerjaan yang bukan musiman";
- 9) Bahwa berdasarkan hal tersebut, Penggugat memohon agar kiranya Majelis Hakim Yang Mulia menyatakan jenis pekerjaan Penggugat adalah pekerjaan yang bersifat tetap;
- 10) Bahwa berdasarkan Pasal 2 Peraturan Menteri Tenaga Kerja Nomor : Per-06/Men/1985 Tentang Perlindungan Pekerja Harian Lepas jo. Pasal 4 ayat (4) Permenaker Nomor : 2 Tahun 1993 Tentang Kesepakatan Kerja Waktu Tertentu jo. Pasal 59 ayat (2) jo. ayat (7) Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, serta mengacu kepada jenis pekerjaan Penggugat yang bersifat tetap, maka perjanjian kerja antara Penggugat dengan Tergugat adalah Perjanjian

Halaman 2 dari 37 halaman Putusan Nomor 132/Pdt.Sus-PHI/2024/PN Mdn



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Kerja Waktu Tidak Tertentu sejak Penggugat pertama sekali bekerja pada April 2010;

- 11) Bahwa berdasarkan uraian-uraian diatas, maka Penggugat memohon agar kiranya Majelis Hakim Yang Mulia menyatakan bentuk perjanjian kerja antara Penggugat dan Tergugat adalah Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu sejak Penggugat pertama sekali bekerja dengan Tergugat pada April 2010;
- 12) Bahwa pada tanggal 1 Mei 2015, Penggugat beserta rekan-rekannya sesama anggota Serikat Pekerja Multi Sektor Paya Pinang (SPMS Paya Pinang), membuat pengaduan ke Dinas Sosial, Tenaga Kerja dan Koperasi Kabupaten Serdang Bedagai, terkait dengan pembayaran upah dibawah Upah Minimum Kabupaten Serdang Bedagai tahun 2015;
- 13) Bahwa pengaduan tersebut diatas sudah ditindak lanjuti oleh Dinas Sosial, Tenaga Kerja dan Koperasi Kabupaten Serdang Bedagai, dan menemukan adanya kekurangan pembayaran upah terhadap Penggugat dan rekan-rekannya sesama anggota Serikat Pekerja Multi Sektor Paya Pinang (SPMS Paya Pinang), dimana hal ini dibuktikan dengan terbitnya Surat Nomor: 18.14/560/1238/2015 tanggal 30 Juni 2015 perihal Nota Pemeriksaan dari Dinas Sosial, Tenaga Kerja dan Koperasi Kabupaten Serdang Bedagai;
- 14) Bahwa pada surat tersebut diatas, dilampirkan Daftar Penetapan Kekurangan Upah yang didalamnya juga menyebutkan upah Penggugat dibayar kurang, atau dengan kata lain tidak sesuai dengan Upah Minimum Kabupaten Serdang Bedagai tahun 2015;
- 15) Bahwa keesokan harinya setelah terbitnya Nota Pemeriksaan yang disebutkan diatas, Tergugat memutus hubungan kerjanya dengan rekan Penggugat yang bernama Muhammad Arif dan Suhendri;
- 16) Bahwa pemutusan hubungan kerja yang dilakukan oleh Tergugat terhadap rekan Penggugat yang bernama Muhammad Arif dan Suhendri, terjadi pada tanggal 1 Juli 2015;
- 17) Bahwa terhadap pemutusan hubungan kerja yang dialami oleh rekan Penggugat yang bernama Muhammad Arif dan Suhendri pada tanggal 1 Juli 2015, telah diselesaikan melalui proses persidangan di Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Medan serta di Mahkamah Agung Republik Indonesia;
- 18) Bahwa dari proses tersebut diatas, telah terbit Putusan Pengadilan Hubungan Industrial Pada Pengadilan Negeri Medan dengan Nomor: 186/Pdt.Sus-PHI/2015/PN Mdn tertanggal 11 April 2016 jo. Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia Nomor: 1337 K/Pdt.Sus-PHI/2021 tertanggal 15 November 2021;
- 19) Bahwa saat ini putusan tersebut diatas sudah berkekuatan hukum tetap yang pada intinya Amar Putusannya menyatakan Putus Hubungan Kerja Rekan Penggugat

Halaman 3 dari 37 halaman Putusan Nomor 132/Pdt.Sus-PHI/2024/PN Mdn

Disclaimer

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



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

yang bernama Muhammad Arif dan Suhendri dengan Tergugat dan mewajibkan Tergugat untuk membayar hak Muhammad Arif dan Suhendri berupa pesangon dengan ketentuan 2 x Masa Kerja x Upah Minimum Kabupaten Serdang Bedagai tahun 2015, Uang Penghargaan Masa Kerja dan Uang Pengganti Hak;

- 20) Bahwa setelah putusanya hubungan kerja antara Muhammad Arif dan Suhendri dengan Tergugat pada 1 Juli 2015, selanjutnya Tergugat memutus hubungan kerjanya dengan Penggugat pada Desember 2015;
- 21) Bahwa bersama dengan Penggugat, ada 18 orang rekan Penggugat yang turut diputus hubungan kerjanya oleh Tergugat;
- 22) Bahwa pemutusan hubungan kerja Penggugat dengan Tergugat, diduga dilakukan oleh Tergugat karena Penggugat yang terus menuntut pelaksanaan pembayaran upah sesuai dengan Upah Minimum Kabupaten Serdang Bedagai ditempat kerjanya, akan tetapi pemutusan hubungan kerja yang dilakukan oleh Tergugat terhadap Penggugat, sama sekali tidak ada menyebutkan alasan dari pemutusan hubungan kerja tersebut;
- 23) Bahwa selanjutnya Penggugat bersama rekan-rekannya sesama anggota Serikat Pekerja Multi Sektor Paya Pinang (SPMS Paya Pinang) sejumlah 19 orang yang sama-sama mengalami pemutusan hubungan kerja oleh Tergugat secara bersamaan, menyampaikan pengaduan kepada Dinas Sosial, Tenaga Kerja dan Koperasi Kabupaten Serdang Bedagai, dengan Surat dari Pengurus Serikat Pekerja Multi Sektor Paya Pinang (SPMS Paya Pinang) Nomor : 01/PHK-Paya Pinang/IV/2016 tanggal 20 April 2016 perihal Pengaduan;
- 24) Bahwa permohonan tersebut diatas, sebelumnya telah didahului dengan perundingan Bipartit yang tidak memperoleh kesepakatan apapun;
- 25) Bahwa ternyata mediasi tripartit yang dilakukan oleh Mediator Dinas Sosial, Tenaga Kerja dan Koperasi Kabupaten Serdang Bedagai antara Penggugat dan rekan-rekannya sebanyak 19 orang dengan Tergugat, tidak menemui kesepakatan apapun dan selanjutnya terbitlah surat dari Dinas Sosial, Tenaga Kerja dan Koperasi Kabupaten Serdang Bedagai Nomor: 18.14/567/1187/2016 tanggal 11 Agustus 2016 perihal Anjuran;
- 26) Bahwa oleh karena tidak adanya alasan Tergugat dalam melakukan pemutusan hubungan kerja dengan Penggugat pada Desember 2015, maka jelas pemutusan hubungan kerja tersebut adalah Pemutusan Hubungan Kerja karena efisiensi sebagaimana yang dimaksud dalam Pasal 164 ayat (3) Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan yang mengatakan:
"Pengusaha dapat melakukan pemutusan hubungan kerja terhadap pekerja/buruh karena perusahaan tutup bukan karena mengalami kerugian 2 (dua) tahun berturut-turut atau bukan karena keadaan memaksa (*force majeure*) tetapi perusahaan

Halaman 4 dari 37 halaman Putusan Nomor 132/Pdt.Sus-PHI/2024/PN Mdn



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

melakukan efisiensi, dengan ketentuan pekerja/buruh berhak atas uang pesangon sebesar 2 (dua) kali ketentuan Pasal 156 ayat (2), uang penghargaan masa kerja sebesar 1 (satu) kali ketentuan Pasal 156 ayat (3) dan uang penggantian hak sesuai ketentuan Pasal 156 ayat (4)";

27) Bahwa berdasarkan hal tersebut, Penggugat memohon agar kiranya Majelis Hakim Yang Mulia menyatakan Putus Hubungan Kerja antara penggugat dengan Tergugat sejak Desember 2015;

28) Bahwa oleh karena Pemutusan Hubungan Kerja yang dilakukan oleh Tergugat dengan tanpa alasan, maka Penggugat memohon agar kiranya Majelis Hakim Yang Mulia menyatakan Pemutusan Hubungan Kerja yang dilakukan oleh Tergugat terhadap Penggugat adalah Pemutusan Hubungan Kerja karena efisiensi sebagaimana yang dimaksud dalam Pasal 164 ayat (3) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan pada Desember 2015;

29) Bahwa oleh karena Pemutusan Hubungan Kerja yang dilakukan oleh Tergugat terhadap Penggugat adalah Pemutusan Hubungan Kerja karena efisiensi sebagaimana yang dimaksud dalam Pasal 164 ayat (3) Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, maka dengan kondisi Penggugat yang mulai bekerja pada April 2010 dan di putus hubungan kerjanya pada Desember 2015, maka masa kerja Penggugat adalah selama 5 Tahun 8 Bulan;

30) Bahwa dengan masa kerja Penggugat adalah selama 5 Tahun 8 Bulan dan Upah Minimum Kabupaten Serdang Bedagai Tahun 2015 adalah Rp1.865.000,00 (satu juta delapan ratus enam puluh lima ribu rupiah), maka perhitungan hak Penggugat atas Pemutusan Hubungan Kerja karena efisiensi adalah sebagai berikut:

Hak Penggugat:

- Hak atas pesangon 2 kali ketentuan Pasal 156 ayat (2) Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan:

$$2 \times 6 \times \text{Rp}1.865.000,00 = \text{Rp}22.380.000,00$$

- Hak atas penghargaan masa kerja 1 kali ketentuan Pasal 156 ayat (3) Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan:

$$2 \times \text{Rp}1.865.000,00 = \text{Rp}3.730.000,00$$

- Hak atas uang pengganti hak sesuai ketentuan Pasal 156 ayat (4) Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan:

$$15\% \times (\text{pesangon} + \text{penghargaan masa kerja})$$

$$15\% \times (\text{Rp}22.380.000,00 + \text{Rp}3.730.000,00) = \text{Rp}3.916.500,00.$$

$$\text{Hak atas uang cuti} : 12 \times \text{Rp}74.600,00 = \text{Rp}895.200,00$$

$$\text{Total hak Penggugat} = \text{Rp}30.921.700,00$$

Halaman 5 dari 37 halaman Putusan Nomor 132/Pdt.Sus-PHI/2024/PN Mdn



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

- 31) Bahwa berdasarkan perhitungan diatas Penggugat memohon agar kiranya Majelis Hakim Yang Mulia menyatakan hak Penggugat atas Pemutusan Hubungan Kerja karena efisiensi adalah sebesar Rp30.921.700,00 (tiga puluh juta sembilan ratus dua puluh satu ribu tujuh ratus rupiah);
- 32) Bahwa berdasarkan uraian diatas, maka Penggugat memohon agar kiranya Majelis Hakim Yang Mulia memerintahkan Tergugat untuk membayar hak Penggugat atas Pemutusan Hubungan Kerja karena efisiensi sebesar Rp30.921.700,00 (tiga puluh juta sembilan ratus dua puluh satu ribu tujuh ratus rupiah);
- 33) Bahwa Surat Edaran Mahkamah Agung Nomor 03 Tahun 2015 Tentang Pemberlakuan Rumusan Hasil Rapat Pleno Kamar Mahkamah Agung Tahun 2015 Sebagai Pedoman Pelaksanaan Tugas Pengadilan, Pada Bagian Rumusan Kamar Perdata Bagian Perdata Khusus huruf "f" disebutkan upah proses dalam suatu proses penyelesaian perselisihan hubungan industrial adalah sebesar 6 x upah sebulan;
- 34) Bahwa berdasarkan hal tersebut, Penggugat memohon agar kiranya Majelis Hakim Yang Mulia menyatakan Penggugat berhak atas upah proses sebesar 6 bulan upah;
- 35) Bahwa oleh karena Upah Minimum Kabupaten Serdang Bedagai tahun 2015 sebesar Rp1.865.000,00 dan Penggugat berhak atas upah proses sebesar 6 bulan upah, maka Tergugat wajib memberikan upah proses terhadap Penggugat dalam rupiah sebesar $Rp1.865.000,00 \times 6 = Rp11.190.000,00$ (sebelas juta seratus sembilan puluh ribu rupiah);
- 36) Bahwa oleh karena itu, maka Penggugat memohon agar kiranya Majelis Hakim Yang Mulia memerintahkan Tergugat untuk membayar upah proses terhadap Penggugat sebesar Rp11.190.000,00 (sebelas juta seratus sembilan puluh ribu rupiah);
- 37) Bahwa oleh karena gugatan Penggugat sangat berdasar dan agar gugatan Penggugat tidak menjadi hampa karena beralihnya aset Tergugat kepada pihak lain selama proses persidangan, maka Penggugat memohon kepada Majelis Hakim Yang Mulia agar meletakkan sita jaminan (*conservatoir beslaag*) atas tanah dan bangunan milik Tergugat yang terletak di Desa Paya Pinang, Kecamatan Tebing Syahbandar, Kabupaten Serdang Bedagai, Provinsi Sumatera Utara;
- 38) Bahwa agar Tergugat segera membayar hak Penggugat ketika putusan atas perkara ini berkekuatan hukum tetap, maka Penggugat memohon kiranya majelis Hakim Yang Mulia menetapkan uang paksa (*dwangsom*) atas sehari keterlambatan pembayaran hak Penggugat oleh Tergugat sejak putusan berkekuatan hukum tetap adalah sebesar Rp500.000,00 (lima ratus ribu rupiah).

Halaman 6 dari 37 halaman Putusan Nomor 132/Pdt.Sus-PHI/2024/PN Mdn

Disclaimer

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

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



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

PETITUM

Majelis Hakim Yang Mulia, berdasarkan seluruh uraian Penggugat diatas, Penggugat mohon kiranya Majelis Hakim Yang Mulia membuat putusan atas gugatan ini dengan amar putusan sebagai berikut:

- 1) Mengabulkan gugatan Penggugat untuk seluruhnya;
- 2) Menyatakan jenis pekerjaan Penggugat adalah pekerjaan yang bersifat tetap;
- 3) Menyatakan bentuk perjanjian kerja antara Penggugat dan Tergugat adalah Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu sejak Penggugat pertama sekali bekerja dengan Tergugat pada April 2010;
- 4) Menyatakan Putus Hubungan Kerja antara penggugat dengan Tergugat sejak Desember 2015;
- 5) Menyatakan Pemutusan Hubungan Kerja yang dilakukan oleh Tergugat terhadap Penggugat adalah Pemutusan Hubungan Kerja karena efisiensi sebagaimana yang dimaksud dalam Pasal 164 ayat (3) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan pada Desember 2015;
- 6) Menyatakan hak Penggugat atas Pemutusan Hubungan Kerja karena efisiensi adalah sebesar Rp30.921.700,00 (tiga puluh juta sembilan ratus dua puluh satu ribu tujuh ratus rupiah);
- 7) Memerintahkan Tergugat untuk membayar hak Penggugat atas Pemutusan Hubungan Kerja karena efisiensi sebesar Rp30.921.700,00 (tiga puluh juta sembilan ratus dua puluh satu ribu tujuh ratus rupiah);
- 8) Menyatakan Penggugat berhak atas upah proses sebesar 6 bulan upah;
- 9) Memerintahkan Tergugat untuk membayar upah proses terhadap Penggugat sebesar Rp11.190.000,00 (sebelas juta seratus sembilan puluh ribu rupiah);
- 10) Meletakkan sita jaminan (*conservatoir beslaag*) atas tanah dan bangunan milik Tergugat yang terletak di Desa Paya Pinang, Kecamatan Tebing Syahbandar, Kabupaten Serdang Bedagai, Provinsi Sumatera Utara;
- 11) Menetapkan uang paksa (*dwangsom*) atas sehari keterlambatan pembayaran hak Penggugat oleh Tergugat sejak putusan berkekuatan hukum tetap adalah sebesar Rp500.000,00 (lima ratus ribu rupiah).

Atau, apabila Majelis Hakim Yang Mulia berpendapat lain atas perkara ini, mohon kiranya diberikan putusan yang seadil-adilnya (*ex aequo et bono*).

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

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



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Menimbang, bahwa kepada Tergugat telah dimintakan persetujuan untuk melaksanakan persidangan secara elektronik;

Menimbang, bahwa terhadap gugatan tersebut Tergugat menyatakan bersedia untuk melakukan persidangan secara elektronik;

Menimbang, bahwa pemeriksaan perkara dilanjutkan dengan membaca surat gugatan yang isinya ternyata tetap dipertahankan oleh Penggugat;

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

I. DALAM EKSEPSI

1. GUGATAN YANG DIAJUKAN PENGGUGAT TELAH KADALUARSA (EXCEPTIO TEMPORIS)

- Bahwa apabila disimak dan diteliti, gugatan yang diajukan oleh Penggugat, baik dalil Posita dan Petitumnya, gugatan yang diajukan Penggugat adalah atas dasar Peristiwa Perselisihan Hubungan Industrial (Perselisihan PHK) yang terjadi pada tahun 2015, sehingga apabila dihitung dengan tanggal register gugatan dalam perkara a quo diajukan yaitu pada tanggal 23 Mei 2024, maka perkara a quo diajukan setelah 9 (sembilan) tahun sejak terjadinya perselisihan;
- Bahwa selain itu Penggugat menggugat mengacu Surat Anjuran Nomor 18.14/567/1187/2016 tanggal 11 Agustus 2016 yang diterbitkan oleh Mediator dari Dinas Sosial, Tenaga Kerja dan Koperasi Kabupaten Serdang Bedagai, maka Gugatan Perkara a quo baru diajukan 8 (delapan) tahun sejak Anjuran diterbitkan oleh Mediator;
- Bahwa berdasarkan Pasal 82 Undang-undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang PPHI yang berlaku, Gugatan Perselisihan mengenai Pemutusan Hubungan Kerja hanya dapat diajukan dalam tenggang waktu 1 (satu) tahun sejak terjadinya peristiwa PHK tersebut. Dalam perkara *aquo*, Penggugat dalam dalil gugatan Penggugat menyatakan Putusnya hubungan dengan Tergugat adalah sejak bulan Desember 2015 (Vide Posita Gugatan Penggugat Poin 27 halaman 3), maka secara hukum gugatan Penggugat telah lewat waktu (daluarsa) sebab baru diajukan setelah 9 (sembilan) tahun kemudian;
- Bahwa Mahkamah Konstitusi Republik Indonesia telah menegaskan mengenai tenggang waktu kadaluarsa 1 (satu) tahun dalam mengajukan gugatan PHI, sebagaimana dalam Putusannya Nomor 94/PUU-XXI/2023 tanggal 29 Februari 2024 yang menegaskan bahwa daluarsa pengajuan gugatan tetap diperlukan agar dapat menyeimbangkan kepentingan pengusaha dan pekerja/buruh;
- Batasan waktu untuk mengajukan gugatan tersebut, penting artinya demi kepastian hukum yang adil agar permasalahan antara pengusaha dan

Halaman 8 dari 37 halaman Putusan Nomor 132/Pdt.Sus-PHI/2024/PN Mdn

Disclaimer

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



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

pekerja/buruh tidak berlarut-larut karena dapat diselesaikan dalam jangka waktu yang jelas dan pasti;

- Bahwa Mahkamah Agung Republik Indonesia dalam Surat Edaran Mahkamah Agung No. 07 Tahun 2012 tentang Rumusan Hasil Rapat Pleno Kamar Mahkamah Agung Sub Kamar Perdata Khusus menyatakan Kadaluarsa dalam mengajukan Gugatan Perselisihan Hubungan Kerja disepakati Kadaluarsa Khusus diatur dalam Pasal 82 Undang-Undang No. 2 Tahun 2004 selama 1 (satu) tahun dengan amar putusan : Tolak Gugatan ;
- Bahwa Mahkamah Agung RI dalam berbagai Putusannya berpendirian bahwa Gugatan yang melampaui batas waktu 1 (satu) tahun sesuai ketentuan Pasal 82 UU No. 2 Tahun 2004 tentang PPHI adalah Kadaluarsa, sebagaimana dalam beberapa Putusan MA RI yaitu :
 1. Putusan MA RI No. 625 K/Pdt.SUS-PHI/2016 tanggal 19 Oktober 2016;
 2. Putusan MA RI No. 747 K/Pdt.Sus/2012 tanggal 20 Februari 2013;
 3. Putusan MA RI No. 449/Pdt.Sus-PHI/2021 tanggal 21 April 2021.
- Bahwa berdasarkan seluruh uraian tersebut, oleh karena Gugatan Penggugat telah melampaui waktu 1 (satu) tahun, maka Gugatan Penggugat dalam perkara a quo telah daluarsa, sehingga patut dan beralasan hukum bagi Majelis Hakim dalam Perkara a quo untuk Menolak Gugatan Penggugat untuk seluruhnya.

2. GUGATAN PENGGUGAT TIDAK MEMILIKI DASAR HUKUM

- Bahwa Gugatan yang diajukan Penggugat tidak memiliki dasar hukum, sebab antara Penggugat dan Tergugat tidak pernah memiliki hubungan hukum sama sekali, bahkan antara Penggugat dengan Tergugat tidak pernah membuat Perjanjian maupun Kesepakatan baik tertulis maupun lisan;
- Bahwa apabila disimak dan diteliti, Penggugat dalam Posita Gugatannya juga tidak ada menjelaskan mengenai Dasar Hukum mengenai adanya hubungan hukum antara Penggugat dengan Tergugat;
- Bahwa berdasarkan hal tersebut, maka antara Penggugat dan Tergugat tidak mempunyai hubungan hukum, maka cukup beralasan hukum bagi Majelis Hakim yang terhormat yang mengadili perkara a quo untuk menolak Gugatan Penggugat secara seluruhnya atau setidaknya menyatakan bahwa gugatan Penggugat tidak dapat diterima (*niet ontvankelijke verklard*).

3. SURAT KUASA PENGGUGAT CACAT HUKUM

- Bahwa setelah disimak dan diteliti, ternyata Surat Kuasa Khusus yang dibuat oleh Penggugat (i.c. Riduan) kepada Kuasa Hukumnya tertanggal 03 Mei 2024 dibuat tanpa dibubuhi tanda tangan oleh Pemberi Kuasa, dan hanya ditandatangani oleh Penerima Kuasa saja;

Halaman 9 dari 37 halaman Putusan Nomor 132/Pdt.Sus-PHI/2024/PN Mdn



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

- Bahwa berdasarkan Pasal 1869 KUH Perdata, Suatu surat mempunyai kekuatan sebagai tulisan di bawah tangan apabila telah ditandatangani oleh Para Pihak, sehingga Surat Kuasa Khusus Penggugat yang tidak ditandatangani adalah cacat hukum dan tidak memiliki kekuatan sebagai Surat Kuasa Khusus;
- Bahwa apabila Penggugat Prinsipal tidak dapat membaca dan menulis, maka berdasarkan Pasal 1874 KUH Perdata, diwajibkan adanya pembubuhan suatu cap jempol dengan suatu pernyataan yang bertanggal dari seorang Notaris atau seorang pejabat lain yang ditunjuk undang-undang yang menyatakan bahwa pembubuh cap jempol itu dikenal olehnya atau telah diperkenalkan kepadanya, bahwa si akta telah dijelaskan kepada orang itu, dan bahwa setelah itu cap jempol tersebut dibubuhkan pada tulisan tersebut di hadapan pejabat yang bersangkutan;
- Bahwa hal ini sejalan dengan Putusan Mahkamah Agung Nomor 272 K/Pdt/1983 Jo. *Staatsblad* 1867-29 Pasal 1 Jo. *Staatsblad* 1916-46 yang menegaskan pembubuhan cap jempol dalam surat kuasa harus mendapat pengesahan notaris;
- Bahwa hal ini kemudian dipertegas dalam dalam Surat Edaran Mahkamah Agung No. 07 Tahun 2012 tanggal 12 September 2012 tentang Rumusan Hasil Rapat Pleno Kamar Mahkamah Agung sebagai Pedoman Pelaksanaan Tugas Bagi Pengadilan, disebutkan dalam rumusan hukum Kamar Perdata, angka 1 yang berbunyi "Surat Kuasa dengan cap jempol harus dilegalisasi di hadapan pejabat umum untuk Jawa dan Madura (oleh Notaris, hakim/KPN), dan untuk luar Jawa oleh Notaris/Panitera;
- Bahwa oleh Karena Surat Kuasa Penggugat tidak ditandatangani oleh Penggugat Prinsipal, dan tidak dibubuhi cap jempol serta tidak dilegalisasi di hadapan Notaris maupun Pejabat umum, maka Surat Kuasa yang demikian adalah cacat hukum, dan patut beralasan hukum bagi Ketua dan Majelis Hakim menyatakan gugatan Penggugat tidak dapat diterima.

4. ANJURAN MEDIATOR DALAM PERKARA A QUO TIDAK SINKRON DENGAN GUGATAN PENGGUGAT

- Bahwa sebagai syarat formil Penggugat dalam mengajukan Gugatan a quo, Penggugat berdasarkan Surat Anjuran No. 18.14/567/1187/2016 tanggal 11 Agustus 2016 yang diterbitkan oleh Mediator dari Dinas Sosial, Tenaga Kerja dan Koperasi Kabupaten Serdang Bedagai;
- Bahwa apabila disimak dan diteliti Surat Anjuran tersebut adalah mengenai tuntutan Penggugat agar dapat diperkerjakan di Kebun milik Tergugat, dan Penggugat tidak ada mempermasalahkan maupun menuntut Kompensasi Uang Pesangon (Vide Anjuran Mediator Halaman 3);

Halaman 10 dari 37 halaman Putusan Nomor 132/Pdt.Sus-PHI/2024/PN Mdn



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

- Bahwa mengenai tuntutan Pesangon dan Penghargaan Masa Kerja yang diajukan oleh Penggugat belum pernah dirundingkan secara Bipartit antara Penggugat dengan Tergugat dan Tripartit melalui Mediasi di Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Serdang bedagai, sehingga secara hukum Anjuran No. 18.14/567/1187/2016 tanggal 11 Agustus 2016 tidak dapat digunakan sebagai dasar untuk mengajukan tuntutan pesangon sebagaimana diuraikan penggugat dalam Gugatannya;
- Bahwa berdasarkan hal tersebut, maka Gugatan Penggugat tidak memenuhi syarat formil sebagaimana Pasal 81 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang PPHI, Gugatan Perselisihan mengenai Pemutusan Hubungan Kerja, sehingga patut dan beralasan hukum bagi Ketua dan Majelis Hakim Yth. untuk menyatakan Gugatan Penggugat tidak dapat diterima.

5. GUGATAN CACAT FORMIL SEBAB BELUM PERNAH DILAKSANAKAN PERUNDINGAN BIPARTIT

- Bahwa antara Penggugat dan Tergugat belum pernah melaksanakan perundingan bipartit mengenai tuntutan Penggugat terkait Pembayaran Pesangon dan Penghargaan masa kerja sebagaimana posita gugatan Penggugat;
- Bahwa jika diteliti Surat Anjuran No. 18.14/567/1187/2016 tanggal 11 Agustus 2016, ternyata hanya didasarkan atas Surat Pengaduan dari Penggugat tanggal 20 April 2016, tanpa adanya permohonan pencatatan perselisihan hubungan industrial dengan melampirkan risalah perundingan bipartit maupun permintaan perundingan bipartit sebagaimana disyaratkan Pasal 2 Jo. Pasal 3 ayat (2) Jo. Pasal 4 ayat (1) Poin c Peraturan Menteri Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor Per.31/MEN/XII/2008 Tahun 2008 tentang Pedoman Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Melalui Perundingan Bipartit, sehingga Gugatan yang diajukan Penggugat Cacat Formil;
- Bahwa berdasarkan hal tersebut, oleh karena belum dilaksanakannya perundingan bipartit antara Penggugat dan Tergugat, maka cukup beralasan hukum bagi Ketua dan Majelis Hakim Yth untuk menyatakan Gugatan Penggugat Cacat Formil dan Menyatakan Gugatan Penggugat tidak dapat diterima.

6. GUGATAN PENGGUGAT KURANG PIHAK (*PLURIUM LITIS CONSORTIUM*)

- Bahwa Penggugat dalam keterangannya sebagaimana tercantum dalam Anjuran Mediator No. 18.14/567/1187/2016 tanggal 11 Agustus 2016, menyatakan bahwa yang memperkerjakan Penggugat adalah mandor afdeling yang bernama Suryadi;
- Bahwa berdasarkan hal tersebut, secara nyata Penggugat keliru dalam menempatkan Pihak yang di Gugat dalam Perkara a quo, sebab secara hukum

Halaman 11 dari 37 halaman Putusan Nomor 132/Pdt.Sus-PHI/2024/PN Mdn



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Penggugat wajib menarik Mandor Afdeling tersebut sebagai Tergugat, sehingga dengan tidak ditariknya pihak tersebut di dalam Perkara a quo, menyebabkan gugatan Penggugat Kurang Pihak;

- Bahwa oleh karena Penggugat tidak menarik pihak yang terkait dalam pokok gugatan, maka gugatan Penggugat pihak-pihak menjadi tidak lengkap, dan oleh sebab itu cukup alasan hukum bagi Majelis Hakim Yth, untuk menyatakan gugatan tidak dapat diterima.

7. GUGATAN PENGGUGAT KABUR (*OBSCUUR LIBEL*)

- Bahwa Penggugat dalam Positanya menyatakan bekerja di tempat usaha Tergugat yang terletak di Kecamatan Tebing Syahbandar, Kabupaten Serdang Bedagai, akan tetapi Penggugat tidak ada menguraikan di Desa mana dan di afdeling berapa lokasi Pekerjaan Penggugat, hal ini menyebabkan tidak jelas mengenai Lokasi Kerja Penggugat, sehingga Gugatan Penggugat menjadi kabur;
- Bahwa Gugatan yang demikian tidak dibenarkan menurut hukum acara perdata yang berlaku, sebab Gugatan Penggugat menjadi kabur dan tidak jelas, oleh karena itu sangat cukup beralasan bagi Ketua dan Majelis Hakim Yth untuk menyatakan Gugatan Penggugat tidak dapat diterima.

Berdasarkan hal-hal dan uraian-uraian yang dikemukakan Tergugat tersebut, maka dimohonkan kepada Majelis Hakim Yth, agar kiranya berkenan untuk menolak gugatan Penggugat untuk seluruhnya atau setidaknya dinyatakan tidak dapat diterima.

II. DALAM POKOK PERKARA

- Bahwa sepanjang ada kaitan hukumnya dengan apa yang telah diuraikan Tergugat di dalam eksepsi di muka, maka dianggap telah dimasuk di dalam bagian Pokok Perkara ini, sehingga tidak perlu diulang kembali;
- Bahwa Tergugat menolak dengan tegas seluruh gugatan dan dalil-dalil gugatan Penggugat seluruhnya, kecuali yang telah diakui dengan tegas pula dalam Pokok Perkara ini;
- Bahwa tidak benar dalil Penggugat yang menyatakan Penggugat bekerja di tempat Usaha Tergugat sejak April 2010, sebab antara Penggugat dan Tergugat tidak pernah memiliki hubungan kerja, dan Penggugat bukanlah merupakan Tenaga Kerja dari Perusahaan Tergugat;
- Bahwa secara hukum tidak pernah ada perintah kerja dari Tergugat kepada Penggugat, dan perlu Tergugat jelaskan bahwa pada awalnya Penggugat merupakan masyarakat yang tinggal di sekitaran areal kebun milik Tergugat, dan Penggugat meminta tolong kepada Mandor Afdeling yang bertugas di Kebun

Halaman 12 dari 37 halaman Putusan Nomor 132/Pdt.Sus-PHI/2024/PN Mdn

Disclaimer

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



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Tergugat agar dapat diberikan tambahan penghasilan untuk membantu perekonomian masyarakat Desa di sekitar perkebunan;

- Bahwa atas dasar rasa kemanusiaan dan keinginan untuk membantu, Mandor Afdeling memberikan Izin kepada Penggugat beserta beberapa masyarakat lainnya untuk ikut menderes hasil pohon karet di Kebun Tergugat;
- Bahwa tidak ada kewajiban bagi Penggugat untuk melakukan Penderesan Pohon Karet tersebut, bahkan apabila Penggugat tidak hadir dan tidak melakukan Penderesan tidak ada sanksi yang diberikan karena Penggugat secara sukarela membantu pekerjaan Mandor Afdelling untuk melakukan Penderesan agar Penggugat mendapatkan Penghasilan yang dihitung berdasarkan nilai Per Kilogram hasil penderesan;
- Bahwa tidak benar dalil Penggugat yang menyatakan Penggugat bekerja secara tetap pada Tergugat dengan waktu enam hari kerja, sebab Penggugat adalah Penderes Musiman yang menderes sesuai dengan Kondisi dan Keadaan Kebun, sehingga penderesan bukanlah bersifat tetap dan rutin, dan dilakukan beberapa hari sekali tergantung kondisi Kebun, bahkan Penderes seperti Penggugat biasanya melakukan penderesan hanya sampai Pukul 13.00 WIB (Jam 1.00 siang) saja;
- Bahwa sangat disayangkan, itikad baik dari mandor afdeling tersebut justru disalahgunakan oleh Penggugat dengan mengajukan Gugatan terhadap Tergugat, pada hal secara hukum tidak ada hubungan hukum antara Penggugat dengan Tergugat;
- Bahwa Keliru tuntutan Penggugat mengenai Hak Pesangon dan Penghargaan Masa Kerja sebagaimana Gugatan a quo, sebab Penggugat bukanlah Pekerja dari Tergugat, tidak tercatat dan terdaftar dalam daftar karyawan Tergugat, dan Penggugat juga tidak terdaftar dalam Serikat Pekerja resmi yang berada di dalam Perusahaan Tergugat;
- Bahwa tuntutan upah proses yang diajukan Penggugat juga tidak berdasar hukum, sebab Penggugat tidak ada hubungan kerja dengan Tergugat, dan sebagaimana diuraikan oleh Tergugat pada bagian Eksepsi, Gugatan Penggugat telah lewat waktu (kadaluarsa), sehingga tidak dapat dihitung upah proses dalam perkara a quo;
- Bahwa selanjutnya, secara hukum Penggugat keliru mempergunakan putusan Mahkamah Agung R.I., Nomor : 1337 K/Pdt.Sus-PHI/2021, Tanggal 15 November 2021, sebagai dasar dalil gugatan Penggugat, sebab pertimbangan hukum dalam keputusan tersebut bukan atas dasar kesalahan ataupun kelalaian Tergugat terhadap Penggugat dalam hubungan kerja sebagai Pengusaha melanggar Undang-undang atau peraturan ketenagaan kerjaan yang berlaku, melainkan

Halaman 13 dari 37 halaman Putusan Nomor 132/Pdt.Sus-PHI/2024/PN Mdn

Disclaimer

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



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

secara perasaan keadilan Hakim Majelis Agung saja (*ex aequo et bono*), bukan berdasarkan hukum yang berlaku;

- Bahwa putusan Mahkamah Agung yang demikian secara hukum acara yang berlaku tidak dapat dibenarkan (Cacat Hukum), sebab harus dibuktikan dahulu pelanggaran hukumnya atau Undang-undang yang berlaku yang telah dilakukan oleh Tergugat, baru Majelis Hakim dapat mempertimbangkan tentang tuntutan *ex aequo et bono*. Selain itu juga dalam putusan Majelis Hakim Agung R.I. tersebut tidak mempertimbangkan tentang keterlambatan Pemohon Kasasi mengajukan Memori Kasasi;
- Bahwa permohonan sita diajukan Penggugat tanpa dasar hukum, sebab antara Penggugat dan Tergugat tidak memiliki hubungan hukum, maka permohonan Sita Jaminan yang diajukan oleh Penggugat dalam perkara a quo bertentangan dengan pasal 227 HIR/261 RBg, oleh sebab itu cukup beralasan hukum bagi Majelis Hakim Yth untuk menolak dan mengenyampingkan permohonan Sita Jaminan yang diajukan Penggugat;
- Bahwa terhadap dalil-dalil Penggugat lainnya tidak perlu dijawab dan ditanggapi oleh Tergugat, sebab Tergugat menjelaskan secara tegas bahwa tidak ada hubungan hukum antara Tergugat dengan Penggugat dalam perkara a quo, sehingga sangat beralasan hukum bagi Ketua dan Majelis Hakim Yth, untuk menolak dan mengenyampingkannya.

III. DALAM REKONPENSİ

- Bahwa sepanjang ada kaitannya dengan Jawaban Tergugat dalam Eksepsi dan Pokok Perkara diatas, maka dianggap telah dimasukkan dalam Rekonpensi ini, sehingga tidak perlu diulang kembali oleh Penggugat Rekonpensi dalam Rekonpensi ini;
- Bahwa Penggugat Rekonpensi adalah Perusahaan berbentuk Perseroan Terbatas yang bergerak di bidang Perkebunan Kelapa Sawit dan Karet, dan salah satu lokasi kebun Penggugat Rekonpensi berada di Kecamatan Tebing Syahbandar, Kabupaten Serdang Bedagai, Sumatera Utara;
- Bahwa sebagaimana telah dijelaskan pada bagian Pokok Perkara, pada awalnya Tergugat Rekonpensi (selanjutnya disebut Tergugat-dr) merupakan masyarakat yang tinggal di sekitaran areal kebun milik Penggugat Rekonpensi (selanjutnya disebut Penggugat-dr), dan Tergugat-dr meminta tolong kepada Mandor Afdeling yang bertugas di Kebun Penggugat-dr agar dapat diberikan tambahan penghasilan untuk membantu perekonomian masyarakat Desa di sekitar perkebunan;
- Bahwa tidak pernah ada perintah kerja dari Penggugat-dr kepada Tergugat-dr, dan Pohon karet yang dikerjakan oleh Tergugat-dr tersebut merupakan pohon karet tua

Halaman 14 dari 37 halaman Putusan Nomor 132/Pdt.Sus-PHI/2024/PN Mdn

Disclaimer

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



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

yang sudah tidak produktif dan akan di replanting oleh Penggugat-dr, sehingga Penggugat sebagai Penderes Bebas hanya menderes Pohon Karet sampai pohon tersebut di replanting pada tahun 2015;

- Bahwa tidak ada kewajiban bagi Tergugat-dr untuk melakukan Penderesan Pohon Karet tersebut, bahkan apabila Tergugat-dr tidak hadir dan tidak melakukan Penderesan tidak ada sanksi yang diberikan karena Tergugat-dr secara sukarela membantu pekerjaan Mandor Afdelling untuk melakukan Penderesan agar Tergugat-dr mendapatkan Penghasilan yang dihitung berdasarkan nilai Per Kilogram hasil penderesan;
- Bahwa berdasarkan hal tersebut, maka antara Penggugat-dr dan Tergugat-dr tidak pernah memiliki hubungan kerja, dan Tergugat-dr bukanlah merupakan Tenaga Kerja dari Perusahaan Penggugat-dr, sehingga cukup beralasan bagi Ketua dan Majelis Hakim Yth. untuk menyatakan bahwa Tergugat-dr Bukan Tenaga Kerja dari Perusahaan Penggugat-dr;
- Bahwa itikad baik dari Mandor Afdelling Penggugat-dr tersebut ternyata disalahgunakan oleh Tergugat-dr dengan sengaja dan beritikad tidak baik menggugat Penggugat-dr, pada hal Tergugat-dr, mengetahui antara Penggugat-dr dengan Tergugat-dr tidak mempunyai hubungan hukum sama sekali, baik secara perikatan tertulis maupun perikatan lisan;
- Bahwa akibat gugatan Perselisihan Hubungan Industrial (PHI) yang diajukan oleh Tergugat-dr, ke Pengadilan dengan tanpa dasar hukum tersebut, telah merusak reputasi dan nama baik Penggugat-dr yang bergerak di bidang sektor Perkebunan Kelapa Sawit dan Perkebunan Karet, yang seolah-olah perusahaan Penggugat-dr tidak memberlakukan atau tidak menghiraukan Peraturan dan Undang-undang Ketenagakerjaan yang berlaku;
- Bahwa gugatan Tergugat-dr tersebut, menjadi pertanyaan rekan-rekan Penggugat-dr pengusaha Perkebunan yang tergabung di organisasi Perkebunan Kelapa Sawit dan Perkebunan Karet, sehingga akibatnya Penggugat-dr merasa dipermalukan dan dirugikan, sebab bisa berdampak yang mengganggu bisnis usaha Penggugat-dr dibidang Perkebunan;
- Bahwa oleh karena gugatan Tergugat-dr yang diajukan tersebut, dapat mendatangkan kerugian secara Materiel maupun Immaterial bagi Penggugat-dr sebab telah merusak reputasi dan nama baik Penggugat-dr, di sektor bidang perkebunan, maka perbuatan Tergugat-dr tersebut dapat dikualifisir sebagai perbuatan melawan hukum. Oleh karena itu sangat beralasan hukum bagi Majelis Hakim Yth, untuk menyatakan perbuatan Tergugat-dr adalah perbuatan melawan hukum (Onrecht matigedaad);

Halaman 15 dari 37 halaman Putusan Nomor 132/Pdt.Sus-PHI/2024/PN Mdn

Disclaimer

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



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

- Bahwa oleh karena perbuatan Tergugat-dr adalah merupakan perbuatan melawan hukum, wajar pula secara hukum Penggugat-dr menggugat dan menuntut kerugian kepada Tergugat-dr, baik kerugian Materiel maupun Immateriel yang dialami dan diderita oleh Penggugat-dr sebesar Rp1.000.000.000,00 (satu miliar rupiah) atau sebesar jumlahnya yang patut menurut hukum;
- Bahwa untuk menjamin Gugatan Penggugat Rekonpensi tidak hampa dikemudian hari, dimohonkan kepada Pengadilan PHI pada Pengadilan Negeri Medan untuk meletakkan sita jaminan (Conservatoir Beslag) atas harta kekayaan milik Tergugat Dalam Rekonpensi(dr) yang tempat dan letaknya akan ditunjuk oleh Penggugat-dr kemudian;
- Bahwa oleh karena Gugatan Penggugat Rekonpensi diajukan berdasarkan dalil-dalil dan bukti yang autentik yang tidak diragukan atas kebenarannya, maka Penggugat Rekonpensi mohon agar putusan dalam perkara ini dinyatakan dapat dilaksanakan terlebih dahulu (*uitvoerbaar bij voraad*), meskipun ada verzet, banding maupun kasasi.

Berdasarkan dalil-dalil yang diuraikan oleh Penggugat Dalam Rekonpensi(dr) tersebut diatas, maka Tergugat Dalam Rekonpensi (dk)/Penggugat Dalam Rekonpensi(dr) mohon kepada Bapak Ketua dan Majelis Hakim Yth, agar kiranya memberikan keputusan dalam gugatan rekonpensi ini sebagai berikut:

1. Mengabulkan Gugatan Penggugat Dalam rekonpensi(dr) untuk seluruhnya;
2. Menyatakan Sah dan berharga sita jaminan yang diletakkan dalam Gugatan Dalam Rekonpensi ini;
3. Menyatakan Perbuatan Tergugat Dalam Rekonpensi(dr) adalah merupakan Perbuatan Melawan Hukum;
4. Menyatakan antara Penggugat Dalam Rekonpensi (dr) dengan Tergugat Dalam Rekonpensi (dr) tidak mempunyai hubungan hukum, baik hubungan Hukum secara Tertulis maupun secara lisan;
5. Menyatakan bahwa Tergugat Dalam Rekonpensi (dr) Bukan Tenaga Kerja dari Perusahaan Penggugat Dalam Rekonpensi (dr);
6. Menghukum Tergugat Dalam Rekonpensi (dr) untuk membayar kepada Penggugat Dalam Rekonpensi(dr) atas kerugian yang diderita dan dialami oleh Penggugat Dalam Rekonpensi (dr), yaitu kerugian Materiel dan Immateriel sebesar Rp1.000.000.000,00 (satu miliar rupiah), atau sebesar menurut Pengadilan yang patut secara hukum;
7. Menyatakan Putusan dalam rekonpensi ini dapat dilaksanakan terlebih dahulu (*uitvoerbaar bij voraad*), meskipun ada verzet, banding maupun kasasi;

Halaman 16 dari 37 halaman Putusan Nomor 132/Pdt.Sus-PHI/2024/PN Mdn

Disclaimer

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

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



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

8. Menghukum Tergugat Rekonpensi untuk membayar biaya yang timbul dalam perkara ini;

Bahwa jika Ketua dan Majelis Hakim Yth, berpendapat lain, Penggugat Dalam Rekonpensi (dr), mohon keputusan yang seadil-adilnya berdasarkan ketentuan dan hukum yang berlaku.

Menimbang, bahwa Penggugat tidak mengajukan replik sehingga Tergugat juga tidak mengajukan duplik;

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

1. Bukti P-1 : Fotocopi Surat Anjuran Dinas Sosial Tenaga Kerja Dan Koperasi Kabupaten Serdang Bedagai Nomor : 18.14/567/1187/2016 Tanggal 11 Agustus 2016;
2. Bukti P-2 : Fotocopi Nota Pemeriksaan Pegawai Pengawas Dinas Sosial Tenaga Kerja Dan Koperasi Kabupaten Serdang Bedagai Nomor : 18.14/560/1238/2015 Tanggal 30 Juni 2015;
3. Bukti P-3 : Fotocopi Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia Nomor 1337 K/Pdt.Sus-PHI/2021 Tanggal 15 November 2021;

Menimbang, bahwa alat-alat bukti tersebut telah dibubuhi dengan materai secukupnya dan telah dinazegelen pada kantor pos setempat serta dalam persidangan telah dicocokkan dengan pembandingnya ternyata bukti P-1 sesuai dengan asli, bukti P-2 sesuai dengan foto copi dan bukti P-3 sesuai dengan print out;

Menimbang, bahwa untuk menguatkan dalil gugatannya, Penggugat telah mengajukan 2 (dua) orang saksi, yakni saksi Suhendri dan saksi Susilo Sudarmaji, dibawah sumpah telah memberikan keterangan yang pada pokoknya sebagai berikut;

1. Saksi Suhendri

- Bahwa saksi kenal Penggugat karena sama-sama bekerja pada Tergugat;
- Bahwa Tergugat bergerak dibidang perkebunan karet dan kepala sawit;
- Bahwa saksi dan Penggugat sama-sama bertugas sebagai penderes;
- Bahwa Penggugat bekerja pada Tergugat sejak bulan April 2010;
- Bahwa saksi lebih dahulu bekerja, baru kemudian Penggugat masuk bekerja;
- Bahwa Penggugat bekerja secara terus menerus dari hari Senin sampai dengan Sabtu dari Jam 07.00 sampai dengan 14.00 Wib, bahkan kadang-kadang hari Minggu juga bekerja;
- Bahwa Penggugat di PHK tanpa ada surat PHK yang dikeluarkan Tergugat, tetapi hanya secara lisan dilarang bekerja oleh mandor;
- Bahwa Penggugat rata-rata menerima upah hanya sebesar Rp700.000,00;
- Bahwa saksi mengetahui pegawai pengawas dari Disnaker ada melakukan pemeriksaan terkait upah pekerja/buruh ke perusahaan;

Halaman 17 dari 37 halaman Putusan Nomor 132/Pdt.Sus-PHI/2024/PN Mdn

Disclaimer

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



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

- Bahwa penggajian dilakukan Tergugat 2 (dua) kali dalam sebulan;
- Bahwa Penggugat statusnya sebagai pekerja *anemer*;
- Bahwa sistem kerja karyawan tetap dengan pekerja *anemer* sama saja;
- Bahwa tanggal 1 Mei 2015, pekerja termasuk Penggugat menuntut perbaikan sistem pengupahan pada Tergugat agar sesuai dengan upah minimum;
- Bahwa saat masuk bekerja pekerja tidak ada membuat lamaran kerja dan tidak ada perjanjian kerja secara tertulis;
- Bahwa pembayaran upah pekerja dihitung berdasarkan hasil kerja yang dicapai, yaitu sebesar Rp5.000,00/kg;
- Bahwa kalau pekerja tidak bekerja (absen) melapor kepada mandor;
- Bahwa anjuran mediasi adalah mempekerjakan kembali karyawan yang dilarang bekerja termasuk Penggugat;
- Bahwa Penggugat pada saat awal mulai bekerja melalui Mandor;
- Bahwa Mandor yang mencari panderes termasuk Penggugat, kemudian setelah memberikan KTP kepada Mandor, Penggugat masuk bekerja;
- Bahwa gaji Penggugat dibayarkan secara langsung oleh Mandor;
- Bahwa yang menggaji Mandor adalah perusahaan (Tergugat);
- Bahwa hak-hak pekerja yang belum dibayar adalah kekurangan upah yang belum sesuai dengan upah minimum dan hak pesangon karena di PHK;
- Bahwa pada saat mediasi di Disnaker dari perusahaan ada yang hadir;
- Bahwa saat ini Penggugat sudah bekerja ditempat lain;
- Bahwa wilayah yang dikerjakan Penggugat seluas 1 (satu) hektar lebih;
- Bahwa saksi adalah merupakan pengurus Serikat Pekerja Multi Sektor.

2. Saksi Susilo Sudarmaji

- Bahwa saksi kenal dengan Penggugat dan tau tentang Tergugat, saksi dan Penggugat sama-sama bekerja di Tergugat;
- Bahwa Penggugat bekerja sebagai panderes, masuk kerja melalui mandor dan hanya menyerahkan KTP tanpa ada menyerahkan lamaran kerja;
- Bahwa upah Penggugat rata-rata hanya sebesar Rp700.000,00 (tujuh ratus ribu rupiah) dibayarkan setiap bulan, sistem pembayarannya berdasarkan hasil kerja, upah tersebut tidak tetap setiap bulannya, semakin banyak hasil yang dikerjakan maka upah pun semakin banyak;
- Bahwa Penggugat sudah tidak bekerja lagi sejak Desember 2015 karena tidak diperbolehkan bekerja lagi;
- Bahwa pekerja/buruh pernah melakukan pertemuan di Disnaker dan dari Perusahaan ada yang hadir mewakili;

Halaman 18 dari 37 halaman Putusan Nomor 132/Pdt.Sus-PHI/2024/PN Mdn

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 teruat pada situs ini atau informasi yang seharusnya ada, namun belum tersedia, maka harap segera hubungi Kepaniteraan Mahkamah Agung RI melalui : Email : kepaniteraan@mahkamahagung.go.id Telp : 021-384 3348 (ext.318)



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

- Bahwa yang menyerahkan upah adalah mandor, namun upah tersebut berasal dari perusahaan (Tergugat), dan Mandor adalah karyawan dari Tergugat yang juga menerima upah dari Tergugat;
- Bahwa jam kerja karyawan termasuk Penggugat dari jam 07.00-14.00 WIB dan hari kerja dari hari Senin sampai Sabtu, kemudian sekali-kali hari minggu juga masuk bekerja;
- Bahwa yang belum dibayarkan adalah kekurangan upah karena upah tidak sesuai dengan UMK;
- Bahwa anjuran dari Disnaker keluar sekitar bulan Agustus 2016, dan gugatan dimasukkan tahun 2024;
- Bahwa saat ini Penggugat sudah bekerja ditempat yang lain, dan yang dituntut Penggugat adalah uang pesangon;
- Bahwa saksi dan Penggugat masuk serikat buruh dan meminta kekurangan upah dan status hubungan kerja;
- Bahwa Penggugat dan saksi selalu berhubungannya dengan mandor;
- Bahwa setiap pagi mandor selalu mengecek kehadiran dari para panderes;
- Bahwa wilayah yang di deres Penggugat dan saksi saat ini telah di repalanting.

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

1. Bukti T-1 : Fotocopi Akta Berita Acara RUPS-LB Lanjutan PT. PD. Paja Pinang No.02 Tanggal 27 Juli 2021, yang dibuat oleh Fenty Iska, S.H., Sp.N.;
2. Bukti T-2 : Fotocopi Surat Kementerian Hukum Dan HAM Republik Indonesia Dirjend AHU No. AHU-AH.01.03.0436521 Tanggal 12 Agustus 2021;
3. Bukti T-3 : Fotocopi Putusan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Medan Nomor 186/Pdt.Sus-PHI/2015/PN Mdn Tanggal 11 April 2016;
4. Bukti T-4 : Fotocopi Putusan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Medan Nomor 03/Pdt.Sus-PHI/2018/PN Mdn Tanggal 2 April 2018;
5. Bukti T-5 : Fotocopi Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 94/PUU-XXI/2023 Tanggal 29 Februari 2024.

Menimbang, bahwa alat-alat bukti tersebut telah dibubuhi dengan materai secukupnya dan telah dinazegelen pada kantor pos setempat serta dalam persidangan telah dicocokkan dengan pembandingnya ternyata bukti T-1 dan bukti T-2 sesuai dengan asli, bukti T-3 dan bukti T-4 sesuai dengan salinan, sementara bukti T-5 sesuai dengan foto copi;

Menimbang, bahwa untuk menguatkan dalil jawabannya Tergugat telah mengajukan 4 (empat) orang saksi, yakni saksi Muhammad Zulfitri, saksi Afandi



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Gunawan, saksi Satrio, saksi Iwan Buana, yang dalam persidangan pada pokoknya menerangkan sebagai berikut:

1. Muhammad Zulfritri

- Bahwa saksi adalah ketua PUK SPSI di perusahaan Tergugat sejak tahun 2016;
- Bahwa Penggugat bukan merupakan anggota serikat buruh SPSI;
- Bahwa saksi tidak kenal dengan Penggugat;
- Bahwa saksi tidak tau mengenai keberadaan Serikat Pekerja Multi Sektor;
- Bahwa SPSI selalu memfasilitasi kalau ada perselisihan;
- Bahwa SPSI hanya menerima anggota dari karyawan tetap;
- Bahwa saksi tidak tau ada pemeriksaan yang dilakukan pegawai pengawas dari Disnaker ke perusahaan.

2. Afandi Gunawan

- Bahwa saksi sebagai admin afdeling bekerja sejak tahun 1998 dan sampai saat ini juga masih tetap bekerja, yang salah satu tugasnya mengumpulkan data-data karyawan;
- Bahwa saksi tidak kenal dengan Penggugat;
- Bahwa penderes bebas tidak ada mengajukan lamaran kerja;
- Bahwa saksi yang menginput hasil produksi penderes bebas;
- Bahwa hari kerja penderes bebas dari Senin sampai dengan Sabtu;
- Bahwa penderes bebas tidak memiliki target kerja;
- Bahwa penderes bebas diperuntukkan khusus untuk menderes pohon karet yang sudah tua, dan untuk saat ini pohon tersebut sudah ditebang dan diganti dengan tanaman sawit;
- Bahwa upah atau gaji karyawan tetap jumlahnya tetap setiap bulannya, sedangangkan upah penderes bebas jumlahnya berubah-ubah sesuai dengan yang dihasilnya;
- Bahwa saksi ada mengumpulkan nama-nama penderes bebas yang berada di afdelingnya melalui mandor;
- Bahwa sistem penggajian penderes bebas dilakukan dengan beberapa tahapan, yaitu : mandor melaporkan hasil pekerjaan penderes bebas kepada saksi, kemudian saksi mengajukannya kepada Asisten Kebun, selanjutnya Asisten Kebun membayarkan upah para penderes bebas melalui mandor.

3. Saksi Satrio

- Bahwa saksi sudah bekerja sejak tahun 2000;
- Bahwa saksi menduduki jabatan sebagai mandor sejak tahun 2011 sampai tahun 2021;

Halaman 20 dari 37 halaman Putusan Nomor 132/Pdt.Sus-PHI/2024/PN Mdn

Disclaimer

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



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

- Bahwa sebagai mandor, saksi bertugas untuk mengecek kehadiran anggota yang bekerja dan mengawasi hasil produksi;
- Bahwa saksi merupakan karyawan tetap yang digaji oleh Tergugat;
- Bahwa saksi tidak kenal dengan Penggugat;
- Bahwa penderes bebas bekerja menderes karet yang sudah tidak produktif lagi dan hanya menunggu dilakukan replanting (peremajaan);
- Bahwa apabila penderes bebas tidak hadir bekerja tidak ada sanksi yang diberikan, cukup hanya melapor kepada mandor;
- Bahwa imbalan yang diperoleh oleh penderes bebas sesuai dengan hasil kerjanya, yaitu Rp5.000,00/kilogram;
- Bahwa pembayaran gaji dilakukan 2 (dua) kali dalam sebulan;
- Bahwa yang membagi anjak masing-masing pekerja adalah mandor;
- Bahwa istilah pekerja *anemer* sama dengan pekerja bebas;
- Bahwa hasil kerja para penderes bebas dilaporkan kepada management perusahaan;
- Bahwa keberadaan pekerja bebas diketahui dan disetujui oleh perusahaan (Tergugat);
- Bahwa upah pekerja bebas dibayarkan oleh perusahaan;
- Bahwa istilah penderes/pekerja bebas muncul pada saat ada tanaman karet yang sudah tua;
- Bahwa penderes bebas masuk kerja melalui mandor;
- Bahwa pada Desember 2015, para penderes bebas sudah tidak bekerja lagi dikarenakan karetnya sudah ditumbang;
- Bahwa saksi tidak pernah mengawasi Penggugat, karena mandor Penggugat bukanlah saksi;
- Bahwa saksi selaku mandor mengecek siapa-siapa saja para penderes bebas yang masuk bekerja, hal itu dilakukan saksi setelah selesai apel pagi di kantor;
- Bahwa tidak ada jam kerja dan target yang diwajibkan bagi penderes bebas;
- Bahwa penderes yang menderes pohon tua ada yang berpindah tempat penderesnya sesuai dengan kebutuhan Perusahaan.

4. Iwan Buana

- Bahwa saksi bekerja pada bagian kontrol sejak 2015 sampai 2018 yang tugasnya menyangkut mekanisme pekerjaan, teknik dan tata cara bekerja;
- Bahwa saksi tidak mengenal Penggugat;
- Bahwa yang dikerjakan penderes bebas adalah tanaman tua yang mau direpalanting, upahnya dibayarkan berdasarkan hasil yang diperoleh;
- Bahwa penderes bebas komunikasinya hanya sebatas dengan mandor saja;

Halaman 21 dari 37 halaman Putusan Nomor 132/Pdt.Sus-PHI/2024/PN Mdn

Disclaimer

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



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

- Bahwa penderes yang karyawan bekerja memiliki target sedangkan penderes bebas tidak ada targetnya dan upahnya tergantung banyaknya hasil yang dikerjakan;
- Penderes karyawan ada target kerja 600 pokok perhari;
- Bahwa saksi mengetahui ada SOP pada perusahaan Tergugat;
- Bahwa saksi yang membagi anjak kerja para pekerja;
- Bahwa tidak ada SOP bagi penderes bebas;
- Penderes karyawan ada sanksi jika melanggar SOP.

Menimbang, bahwa terhadap sekalian alat-alat bukti yang diajukan oleh para pihak tersebut, Majelis Hakim hanya akan mempertimbangkan alat-alat bukti yang berkaitan dengan perkara *aquo* dan akan mengesampingkan alat-alat bukti yang tidak ada relevansinya;

Menimbang, bahwa selanjutnya para pihak telah mengajukan kesimpulannya masing-masing;

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

Menimbang, bahwa untuk menyingkat uraian 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 dalam jawabannya mengajukan eksepsi yang bukan merupakan kompetensi absolut dan kompetensi relatif, sehingga dapat diputus bersama-sama dengan putusan akhir;

Menimbang, bahwa eksepsi Tergugat dalam jawabannya jika ringkas adalah sebagai berikut;

GUGATAN YANG DIAJUKAN PENGGUGAT TELAH KADALUARSA (*EXCEPTIO TEMPORIS*), dengan alasan dan keberatan sebagai berikut:

- Bahwa apabila disimak dan diteliti, Gugatan yang diajukan oleh Penggugat, baik dalil Posita dan Petitumnya, Gugatan yang diajukan Penggugat adalah mengenai Peristiwa Perselisihan Hubungan Industrial (Perselisihan PHK) yang terjadi pada tahun 2015, sehingga apabila dihitung dengan tanggal Register Gugatan dalam perkara a quo diajukan yaitu pada tanggal 29 Mei 2024, maka perkara a quo diajukan setelah 9 (sembilan) tahun sejak terjadinya perselisihan;
- Bahwa apabila dilihat dari Surat Anjuran No. 18.14/567/1187/2016 tanggal 11 Agustus 2016 yang diterbitkan oleh Mediator dari Dinas Sosial, Tenaga Kerja dan



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Koperasi Kabupaten Serdang Bedagai, maka Gugatan Perkara a quo baru diajukan 8 (delapan) tahun sejak Anjuran diterbitkan oleh Mediator;

- Bahwa berdasarkan Pasal 82 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang PPHI, Gugatan Perselisihan mengenai Pemutusan Hubungan Kerja hanya dapat diajukan dalam tenggang waktu 1 (satu) tahun sejak terjadinya peristiwa PHK tersebut, dan oleh karena Penggugat menyatakan Putusnya hubungan dengan Tergugat adalah sejak bulan Desember 2015 (Vide Posita Gugatan Penggugat Poin 27 halaman 3), maka Gugatan Penggugat telah lewat waktu (kadaluarsa) sebab baru diajukan 9 (sembilan) tahun kemudian;
- Bahwa Mahkamah Konstitusi Republik Indonesia telah menegaskan mengenai tenggang waktu kadaluarsa 1 (satu) tahun dalam mengajukan Gugatan PHI, sebagaimana dalam Putusannya No. 94/PUU-XXI/2023 tanggal 29 Februari 2024 yang Menegaskan bahwa kadaluarsa pengajuan gugatan tetap diperlukan agar dapat menyeimbangkan kepentingan pengusaha dan pekerja/buruh;
Batasan waktu untuk mengajukan gugatan tersebut, penting artinya demi kepastian hukum yang adil agar permasalahan antara pengusaha dan pekerja/buruh tidak berlarut-larut karena dapat diselesaikan dalam jangka waktu yang jelas dan pasti;
- Bahwa Mahkamah Agung Republik Indonesia dalam Surat Edaran Mahkamah Agung No. 07 Tahun 2012 tentang Rumusan Hasil Rapat Pleno Kamar Mahkamah Agung Sub Kamar Perdata Khusus menyatakan Kadaluarsa dalam mengajukan Gugatan Perselisihan Hubungan Kerja disepakati Kadaluarsa Khusus diatur dalam Pasal 82 Undang-Undang No. 2 Tahun 2004 selama 1 (satu) tahun dengan amar putusan : Tolak Gugatan;
- Bahwa Mahkamah Agung RI dalam berbagai Putusannya berpendirian bahwa Gugatan yang melampaui batas waktu 1 (satu) tahun sesuai ketentuan Pasal 82 UU No. 2 Tahun 2004 tentang PPHI adalah Kadaluarsa, sebagaimana dalam beberapa Putusan MA RI yaitu :
 1. Putusan MA RI No. 625 K/Pdt.SUS-PHI/2016 tanggal 19 Oktober 2016;
 2. Putusan MA RI No. 747 K/Pdt.Sus/2012 tanggal 20 Februari 2013;
 3. Putusan MA RI No. 449/Pdt.Sus-PHI/2021 tanggal 21 April 2021;
- Bahwa berdasarkan seluruh uraian tersebut, oleh karena Gugatan Penggugat telah melampaui waktu 1 (satu) tahun, maka Gugatan Penggugat dalam perkara a quo telah daluarsa, sehingga patut dan beralasan hukum bagi Majelis Hakim dalam Perkara a quo untuk Menolak Gugatan Penggugat untuk seluruhnya;
Menimbang, bahwa terhadap eksepsi Tergugat tersebut diatas, Majelis Hakim mempertimbangkannya sebagai berikut:

Halaman 23 dari 37 halaman Putusan Nomor 132/Pdt.Sus-PHI/2024/PN Mdn

Disclaimer

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



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Menimbang, bahwa sesuai ketentuan pasal 82 Undang-Undang Negara Republik Indonesia Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial bahwa gugatan oleh pekerja/buruh atas pemutusan hubungan kerja sebagaimana dimaksud dalam pasal 159 dan 171 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dapat diajukan hanya dalam tenggang waktu 1 (satu) sejak diterimanya atau diberitahukannya Keputusan dari pihak pengusaha;

Menimbang, bahwa dalam putusan Mahkamah Kontitusi Republik Indonesia Nomor 94/PUU-XXI/2023 tanggal 26 Februari 2024 dalam amar putusannya menyatakan bahwa Mengabulkan permohonan Pemohon untuk Sebagian dan Menyatakan Pasal 82 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2004 Nomor 6, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4356) bertentangan dengan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 dan tidak mempunyai kekuatan hukum mengikat sepanjang tidak dimaknai "Gugatan oleh pekerja/buruh atas pemutusan hubungan kerja dapat diajukan hanya dalam tenggang waktu 1 (satu) tahun sejak diterimanya atau diberitahukannya keputusan dari pihak pengusaha";

Menimbang, bahwa dalam kutipan pertimbangan putusan Mahkamah Kontituti Republik Indonesia Nomor 94/PUU-XXI/2023 tanggal 26 Februari 2024 [3.14.5] bahwa dengan dihapusnya ketentuan Pasal 171 Undang-Undang 13 Tahun 2003 dalam Pasal 81 angka 63 Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja menjadi Undang-Undang adalah untuk menghilangkan adanya pengaturan daluarsa dalam 2 (dua) undang-undang, yaitu UU 13/2003 dan UU 2/2004, sehingga pembentuk UU 6/2023 dalam Pasal 81 angka 63 UU 6/2023 menghapus Pasal 171 UU 13/2003 karena substansinya juga mengatur daluarsa mengajukan gugatan, bahwa, "... pekerja/buruh dapat mengajukan gugatan ke lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial dalam waktu paling lama 1 (satu) tahun sejak tanggal dilakukan pemutusan hubungan kerjanya". Dengan dihapuskannya norma Pasal 171 UU 13/2003 sandaran hukum daluarsa mengajukan gugatan keputusan PHK ke Pengadilan Hubungan Industrial hanya yang terdapat dalam ketentuan Pasal 82 UU 2/2004. Namun demikian, penghapusan Pasal 171 UU 13/2003 tidak serta merta menjadikan daluarsa pengajuan gugatan keputusan PHK menjadi tidak berlaku seluruhnya. Hal ini sejalan dengan keterangan Presiden yang disampaikan dalam persidangan tanggal 27 November 2023 bahwa penghapusan Pasal 171 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tidak dimaksudkan meniadakan keberlakuan mengenai daluarsa pengajuan gugatan terhadap keputusan PHK kepada Pengadilan Hubungan Industrial tetapi juga dimaksudkan agar tidak terjadi dualisme pengaturan terkait norma batasan daluarsa

Halaman 24 dari 37 halaman Putusan Nomor 132/Pdt.Sus-PHI/2024/PN Mdn



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

pengajuan gugatan ke Pengadilan Hubungan Industrial. [3.14.6] Bahwa dalam kaitan dengan daluarsa 1 (satu) tahun sejak diterimanya atau diberitahukannya keputusan PHK dari pihak pengusaha dan juga telah dipertimbangkan dalam Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 61/PUU-VIII/2010 yang ditegaskan kembali dalam Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 114/PUU-XIII/2015 yang pada pokoknya menyatakan: "... Mahkamah menilai, batasan jangka waktu paling lama satu tahun dalam Pasal 171 merupakan jangka waktu yang proporsional untuk menyeimbangkan kepentingan pengusaha dan pekerja/buruh dan tidak bertentangan dengan Pasal 28D ayat (1) UUD 1945. Batasan demikian malah penting demi kepastian hukum yang adil agar permasalahan tidak berlarut-larut dan dapat diselesaikan dalam jangka waktu yang tidak terlalu lama;" [vide Sub Paragraf [3.14.6] Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 61/PUU-VIII/2010 yang ditegaskan Paragraf [3.14] Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 114/PUU-XIII/2015] Berdasarkan kutipan pertimbangan hukum di atas, Mahkamah masih tetap dalam pendiriannya bahwa daluarsa pengajuan gugatan tetap diperlukan agar dapat menyeimbangkan kepentingan pengusaha dan pekerja/buruh. Batasan waktu untuk mengajukan gugatan tersebut, penting artinya demi kepastian hukum yang adil agar permasalahan antara pengusaha dan pekerja/buruh tidak berlarut-larut karena dapat diselesaikan dalam jangka waktu yang jelas dan pasti (Vide: T-5);

Menimbang, bahwa dalam kutipan selanjutnya yang menyatakan bahwa untuk menjamin kepastian hukum sebagaimana diatur dalam Pasal 28D ayat (1) UUD 1945, keberlakuan Pasal 82 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial serta dengan mengingat tidak adanya ketentuan lain yang mengatur mengenai batas waktu daluarsa mengajukan gugatan pemutusan hubungan kerja (PHK) ke Pengadilan Hubungan Industrial, maka penting bagi Mahkamah untuk menegaskan dalam amar putusan a quo bahwa norma Pasal 82 Undang-Undang 2 Nomor Tahun 2004 tentang PPHI yang menyatakan "Gugatan oleh pekerja/buruh atas pemutusan hubungan kerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 159 dan Pasal 171 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, dapat diajukan hanya dalam tenggang waktu 1 (satu) tahun sejak diterimanya atau diberitahukannya keputusan dari pihak pengusaha", bertentangan dengan UUD 1945 sepanjang tidak dimaknai "Gugatan oleh pekerja/buruh atas pemutusan hubungan kerja dapat diajukan hanya dalam tenggang waktu 1 (satu) tahun sejak diterimanya atau diberitahukannya keputusan dari pihak pengusaha (vide: bukti T-5);

Menimbang, bahwa sesuai alat bukti P-1 yang diajukan oleh Penggugat berupa surat anjuran mediator pada Dinas Sosial, Tenaga Kerja dan Koperasi Kabupaten Serdang Bedagai Nomor 18.14./567/1187/2016 tanggal 11 Agustus 2016 dan surat pengaduan pengurus SPMS PT. Paya Pinang Nomor 01/PHK-Paya pinang/IV/2016

Halaman 25 dari 37 halaman Putusan Nomor 132/Pdt.Sus-PHI/2024/PN Mdn

Disclaimer

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



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

tanggal 20 April 2016 bahwa Penggugat di PHK pada bulan Desember 2015 dan gugatan ini didaftarkan dan teregister di Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Medan pada tanggal 29 Mei 2024 atau setelah 8 (delapan) tahun kemudian;

Menimbang, bahwa berdasarkan fakta tersebut diatas, maka Majelis Hakim berpendapat bahwa eksepsi Tergugat yang menyatakan gugatan Penggugat telah kadaluarsa (*exceptio temporis*) cukup beralasan menurut hukum untuk dikabulkan:

DALAM POKOK PERKARA:

Menimbang, bahwa sebagaimana dipertimbangkan dalam eksepsi tersebut diatas dan eksepsinya Tergugat beralasan menurut hukum untuk dikabulkan, oleh karenanya **gugatan Penggugat didalam pokok perkara dinyatakan tidak dapat diterima (Niet Onvankelijk Veklaard);**

Menimbang, bahwa oleh karena Eksepsi Tergugat beralasan hukum untuk dikabulkan, maka Majelis Hakim tidak akan mempertimbangkan pokok perkarannya;

DALAM REKONVENSİ:

Menimbang, bahwa sebagaimana telah dipertimbangkan sebelumnya dalam eksepsi dan eksepsinya Tergugat beralasan hukum untuk dikabulkan, maka mengenai gugatan Rekonvensi Penggugat/Tergugat Dalam Konvensi tidak perlu dipertimbangkan lagi;

Menimbang, bahwa berdasarkan fakta tersebut di atas, maka gugatan Penggugat dalam Rekonvensi/Tergugat dalam Konvensi tidak beralasan dan berdasarkan hukum sehingga haruslah **ditolak untuk seluruhnya;**

DALAM KONPENSİ DAN REKONPENSİ :

Menimbang, bahwa berdasarkan uraian pertimbangan tersebut diatas bahwa eksepsi Tergugat beralasan dan berdasar hukum untuk dikabulkan dan oleh karena nilai gugatan di bawah Rp.150.000.000.00 (seratus lima puluh juta rupiah), maka berdasarkan ketentuan Pasal 58 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, maka segala biaya yang timbul dalam perkara ini dibebankan kepada Negara yang besarnya sebagaimana tertera dalam amar putusan ini;

Menimbang, bahwa terhadap pertimbangan-pertimbangan hukum Majelis Hakim tersebut, Hakim Anggota 2 (Usaha Tarigan, S.H.,M.H.) memiliki pendapat yang berbeda (disenting opinion) sebagai berikut:

TENTANG PERTIMBANGAN HUKUM

DALAM KONVENSİ

DALAM EKSEPSİ

Bahwa bersamaan dengan jawabannya, Tergugat juga telah memuat dalil-dalil eksepsi pada pokoknya sebagai berikut;

Halaman 26 dari 37 halaman Putusan Nomor 132/Pdt.Sus-PHI/2024/PN Mdn



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Bahwa dalil eksepsi Tergugat angka 1, yang pada pokoknya menyatakan sesuai dengan Pasal 82 Undang-undang Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial jo. Putusan Mahkamah Konstitusi Republik Indonesia Nomor 94/PUU-XXI/2023 Tanggal 29 Februari 2024 (vide bukti T-5), gugatan yang diajukan oleh Penggugat telah kadaluarsa (*exemptio temporis*), karena telah melampaui waktu 1 (satu) tahun sejak terjadinya perselisihan hubungan industrial dalam perkara *aquo*;

Bahwa terhadap eksepsi Tergugat tersebut, Hakim Anggota 2 (Usaha Tarigan, S.H.,M.H.) berpendapat sebagai berikut;

Bahwa Pasal 82 Undang-undang Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial berbunyi “**gugatan oleh pekerja/buruh atas pemutusan hubungan kerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 159 dan Pasal 171 Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjan, dapat diajukan hanya dalam tenggang waktu 1 (satu) tahun sejak diterimanya atau diberitahukannya keputusan dari pihak pengusaha**”;

Bahwa norma Pasal 82 Undang-undang Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial sebagaimana tersebut diatas, **hanya mengatur** masa kadaluarsa gugatan berdasarkan **Pasal 159 dan Pasal 171** Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjan;

Bahwa apabila diteliti lebih lanjut, ternyata **Pasal 159 dan Pasal 171** Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjan, mengatur mengenai pemutusan hubungan kerja karena alasan-alasan sebagai berikut:

- a. **pekerja/buruh telah melakukan kesalahan berat;**
- b. **pekerja/buruh yang ditahan pihak berwajib dan setelah 6 (enam) bulan tidak dapat melakukan pekerjaan sebagaimana mestinya; dan**
- c. **pekerja/buruh mengundurkan diri.**

Bahwa berdasarkan telaah diatas, dapat disimpulkan bahwa pemutusan hubungan kerja selain karena alasan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 82 Undang-undang Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial tersebut diatas, maka logika hukumnya tidak mengenal masa kadaluarsa;

Bahwa pasca diundangkannya Undang-undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Ciptakerja, materi muatan dalam Pasal 82 Undang-undang Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial tersebut (Pasal 159 dan Pasal 171 Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjan) telah dihapus, sehingga praktis tidak ada lagi ketentuan yang mengatur daluarsa gugatan pemutusan hubungan kerja;

Bahwa Putusan Mahkamah Konstitusi Republik Indonesia Nomor 94/PUU-XXI/2023 Tanggal 29 Februari 2024 (vide bukti T-5), dalam amarnya angka 2 berbunyi

Halaman 27 dari 37 halaman Putusan Nomor 132/Pdt.Sus-PHI/2024/PN Mdn



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

"menyatakan Pasal 82 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial bertentangan dengan Undang-undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 dan tidak mempunyai kekuatan hukum mengikat sepanjang tidak dimaknai gugatan oleh pekerja/buruh atas pemutusan hubungan kerja dapat diajukan hanya dalam tenggang waktu 1 (satu) tahun sejak **diterimanya atau diberitahukannya** keputusan dari pihak pengusaha";

Bahwa asas *non retroaktif* haruslah diartikan bahwa undang-undang hanya mengikat untuk masa depan dan tidak berlaku kebelakang, atau dengan kata lain suatu peraturan perundang-undangan tidak dapat berlaku surut;

Bahwa berdasarkan asas hukum *non retroaktif* tersebut, maka keberlakuan Putusan Mahkamah Konstitusi Republik Indonesia Nomor 94/PUU-XXI/2023 Tanggal 29 Februari 2024, hanya akan mengikat secara hukum terhadap peristiwa-peristiwa hukum yang terjadi sejak putusan tersebut dibacakan, yakni pada Tanggal 29 Februari 2024. Putusan dimaksud tidaklah dapat diberlakukan terhadap peristiwa-peristiwa hukum yang terjadi sebelumnya;

Bahwa lagi pula keberlakuan Putusan Mahkamah Konstitusi Republik Indonesia Nomor 94/PUU-XXI/2023 Tanggal 29 Februari 2024 mengenai adanya masa lewat waktu (kadaluarsa) gugatan pemutusan hubungan kerja yang diajukan pekerja/buruh haruslah memenuhi syarat limitatif, yakni 1 (satu) tahun **sejak diterimanya atau diberitahukannya** keputusan pemutusan hubungan kerja dari pihak pengusaha;

Bahwa Pasal 37 Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 Tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja Dan Waktu Istirahat Dan Pemutusan Hubungan Kerja, pada pokoknya berbunyi sebagai berikut:

Pasal 37

- (1) Pengusaha, Pekerja/Buruh, Serikat Pekerja/Serikat Buruh, dan Pemerintah harus mengupayakan agar tidak terjadi Pemutusan Hubungan Kerja;
- (2) Dalam hal Pemutusan Hubungan Kerja tidak dapat dihindari, maksud dan alasan Pemutusan Hubungan Kerja diberitahukan oleh Pengusaha kepada Pekerja/Buruh dan/atau Serikat Pekerja/Serikat Buruh di dalam Perusahaan apabila Pekerja/Buruh yang bersangkutan merupakan anggota dari Serikat Pekerja/Serikat Buruh;
- (3) Pemberitahuan Pemutusan Hubungan Kerja dibuat dalam bentuk surat pemberitahuan dan disampaikan secara sah dan patut oleh Pengusaha kepada Pekerja/Buruh dan/atau Serikat Pekerja/Serikat Buruh paling lama 14 (empat belas) hari kerja sebelum Pemutusan Hubungan Kerja;
- (4) Dalam hal Pemutusan Hubungan Kerja dilakukan dalam masa percobaan, surat pemberitahuan disampaikan paling lama 7 (tujuh) hari kerja sebelum Pemutusan Hubungan Kerja.

Halaman 28 dari 37 halaman Putusan Nomor 132/Pdt.Sus-PHI/2024/PN Mdn

Disclaimer

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



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Bahwa selanjutnya dalam penjelasan Pasal 37 ayat (3) Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 Tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja Dan Waktu Istirahat Dan Pemutusan Hubungan Kerja tersebut menyatakan "Surat pemberitahuan memuat antara lain maksud dan alasan Pemutusan Hubungan Kerja, kompensasi Pemutusan Hubungan Kerja serta hak lainnya bagi Pekerja/Buruh yang timbul akibat Pemutusan Hubungan Kerja";

Bahwa berdasarkan pertimbangan tersebut diatas, maka masa kadaluarsa sebagaimana dimaksud dalam Putusan Mahkamah Konstitusi Republik Indonesia Nomor 94/PUU-XXI/2023 Tanggal 29 Februari 2024 tersebut mengikat secara hukum apabila memenuhi syarat limitatif antara lain:

1. Ada surat pemberitahuan pemutusan hubungan kerja yang diberikan oleh pengusaha kepada pekerja/buruh;
2. Surat pemberitahuan pemutusan hubungan kerja disampaikan secara sah dan patut 14 (empat belas) hari kerja sebelum pemutusan hubungan kerja;
3. Surat pemberitahuan pemutusan hubungan kerja, berisikan alasan pemutusan hubungan kerja, kompensasi pemutusan hubungan kerja serta hak lain yang timbul akibat pemutusan hubungan kerja.

Bahwa dalam perkara *aquo*, Penggugat hanya di PHK secara lisan oleh Mandor dengan cara tidak memperbolehkan Penggugat bekerja, sehingga dapat disimpulkan tidak memenuhi syarat sebagaimana diatur dalam Putusan Mahkamah Konstitusi Republik Indonesia Nomor 94/PUU-XXI/2023 Tanggal 29 Februari 2024 tersebut;

Bahwa berdasarkan pertimbangan-pertimbangan hukum sebagaimana telah diuraikan diatas, maka Hakim Anggota 2 (Usaha Tarigan, S.H.,M.H.) berpendapat, dalil eksepsi Tergugat angka 1 tersebut tidak beralasan menurut hukum oleh karena itu haruslah dinyatakan ***ditolak***;

Bahwa dalil eksepsi Tergugat angka 2, pada pokoknya menyatakan gugatan Penggugat tidak memiliki dasar hukum karena antara Penggugat dengan Tergugat tidak pernah memiliki hubungan hukum sama sekali;

Bahwa terhadap eksepsi Tergugat tersebut, Hakim Anggota 2 (Usaha Tarigan, S.H.,M.H.) berpendapat sebagai berikut;

Bahwa terkait dengan ada atau tidaknya hubungan hukum (hubungan kerja) antara Penggugat dengan Tergugat haruslah dibuktikan melalui proses pembuktian dalam persidangan pokok perkara, oleh karena itu menurut Hakim Anggota 2 (Usaha Tarigan, S.H.,M.H.), dalil eksepsi Tergugat angka 2 tersebut tidak beralasan menurut hukum oleh karena itu haruslah dinyatakan ***ditolak***;

Bahwa dalil eksepsi Tergugat angka 3 pada pokoknya menyatakan bahwa anjuran mediator dalam perkara *aquo* tidak sinkron dengan gugatan Penggugat, hal

Halaman 29 dari 37 halaman Putusan Nomor 132/Pdt.Sus-PHI/2024/PN Mdn



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

mana pada saat tahapan mediasi Penggugat tidak ada mempermasalahkan maupun menuntut kompensasi uang pesangon;

Bahwa terhadap eksepsi Tergugat tersebut, Hakim Anggota 2 (Usaha Tarigan, S.H.,M.H.) berpendapat sebagai berikut;

Bahwa gugatan aquo telah dilampiri dengan Anjuran dari Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Serdang Bedagai Nomor : 18.14/567/1187/2016 Tanggal 11 Agustus 2016, sehingga menurut Hakim Anggota 2 (Usaha Tarigan, S.H.,M.H.), pengajuan gugatan ke Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Medan telah sesuai dengan Pasal 81 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, hal mana merupakan satu-satunya Pengadilan Hubungan Industrial yang meliputi seluruh wilayah Provinsi Sumatera Utara, dengan demikian maka eksepsi Tergugat angka 3 tersebut tidak berdasar menurut hukum dan haruslah dinyatakan **ditolak**;

Bahwa dalil eksepsi Tergugat angka 4, pada pokoknya menyatakan gugatan Penggugat cacat formil sebab belum pernah dilaksanakan perundingan bipartit;

Bahwa terhadap eksepsi Tergugat tersebut, Hakim Anggota 2 (Usaha Tarigan, S.H.,M.H.) berpendapat sebagai berikut;

Bahwa Pasal 4 ayat (1) Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, pada pokoknya menyatakan “dalam hal perundingan bipartit gagal maka salah satu atau kedua belah pihak mencatatkan perselisihannya kepada instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan setempat dengan melampirkan bukti bahwa upaya-upaya penyelesaian melalui perundingan bipartit telah dilakukan”;

Bahwa dengan telah diterbitkannya surat Anjuran Mediator Nomor : 18.14/567/1187/2016 Tanggal 11 Agustus 2016 oleh Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Serdang Bedagai, maka hal tersebut haruslah dimaknai bahwa perselisihan ini telah melalui tahapan perundingan bipartit, lagi pula syarat formil pengajuan gugatan ke Pengadilan Hubungan Industrial adalah anjuran atau risalah penyelesaian melalui mediasi atau konsiliasi, sehingga permasalahan mengenai perundingan bipartit bukan lagi menjadi pembahasan dalam tingkat Pengadilan Hubungan Industrial;

Bahwa berdasarkan pertimbangan tersebut, Hakim Anggota 2 (Usaha Tarigan, S.H.,M.H.) berpendapat, dalil eksepsi angka 4 tersebut tidak beralasan menurut hukum, oleh karena itu haruslah **ditolak**;

Bahwa dalil eksepsi Tergugat angka 5 pada pokoknya menyatakan gugatan Penggugat kurang pihak (*plurium litis consortium*) karena tidak menarik Mandor Afdeling yang bernama Suryadi sebagai pihak dalam perkara aquo;

Bahwa terhadap eksepsi Tergugat tersebut, Hakim Anggota 2 (Usaha Tarigan, S.H.,M.H.) berpendapat sebagai berikut;

Halaman 30 dari 37 halaman Putusan Nomor 132/Pdt.Sus-PHI/2024/PN Mdn

Disclaimer

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



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Bahwa Pasal 1 angka 1 Undang-undang Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, menyatakan "Perselisihan Hubungan Industrial adalah perbedaan pendapat yang mengakibatkan pertentangan antara pengusaha atau gabungan 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";

Bahwa berdasarkan ketentuan tersebut diatas, maka dalam perselisihan hubungan industrial, yang dimungkinkan dapat menjadi pihak adalah:

- Pekerja/Buruh;
- Serikat Pekerja/Serikat Buruh;
- Pengusaha; atau
- Gabungan Pengusaha.

Bahwa adapun kedudukan Mandor Afdeling yang bernama Suryadi, dalam hal ini sama sekali tidak memiliki kapasitas untuk dapat menjadi pihak dalam perkara *aquo*, hal mana diketahui Mandor Afdeling yang bernama Suryadi, hanyalah merupakan seorang karyawan dari Tergugat dan menerima upah dari Tergugat. Oleh karena itu menurut Hakim Anggota 2 (Usaha Tarigan, S.H.,M.H.), dalil eksepsi Tergugat angka 5 tersebut tidak beralasan menurut hukum, oleh karena itu haruslah **ditolak**;

Bahwa dalil eksepsi Tergugat angka 6 pada pokoknya menyatakan gugatan Penggugat kabur (*obscuur libel*), karena tidak menyebutkan nama desa dan nama afdeling tempat lokasi kerja Penggugat, Hakim Anggota 2 (Usaha Tarigan, S.H.,M.H.) berpendapat sebagai berikut;

Bahwa setelah mencermati gugatan Penggugat, ternyata gugatan Penggugat telah memenuhi syarat-syarat formil sebuah gugatan, hal mana mengenai identitas para pihak, telah diuraikan dengan lengkap dan jelas pada awal gugatan *aquo*, oleh karena itu menurut Hakim Anggota 2 (Usaha Tarigan, S.H.,M.H.), dalil eksepsi Tergugat angka 6 tersebut tidak beralasan menurut hukum, oleh karena itu haruslah **ditolak**;

Menimbang, bahwa berdasarkan pertimbangan-pertimbangan hukum tersebut diatas, maka ternyata eksepsi Tergugat **ditolak untuk seluruhnya**;

DALAM POKOK PERKARA ANALISA FAKTA

Bahwa Penggugat telah bekerja di tempat usaha Tergugat sejak April 2010, hal mana sejak pertama kali Penggugat bekerja pada pekerjaan pokok (*core bisnis*) perusahaan Tergugat, yaitu sebagai penderes, hal mana Penggugat telah bekerja terus menerus tanpa pernah terputus-putus;

Bahwa pada tanggal 1 Mei 2015, Penggugat bersama dengan rekan-rekannya sesama anggota Serikat Pekerja Multi Sektor Paya Pinang (SPMS Paya Pinang), telah



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

membuat pengaduan ke Dinas Sosial, Tenaga Kerja dan Koperasi Kabupaten Serdang Bedagai, terkait dengan pembayaran upah oleh Tergugat masih dibawah ketentuan Upah Minimum Kabupaten Serdang Bedagai Tahun 2015;

Bahwa terhadap pengaduan tersebut, telah ditindak lanjuti oleh Dinas Sosial, Tenaga Kerja dan Koperasi Kabupaten Serdang Bedagai dengan melakukan pemeriksaan lapangan, dan telah menemukan adanya pembayaran upah oleh Tergugat dibawah ketentuan upah minimum, sebagaimana telah dituangkan dalam Surat Nomor : 18.14/560/1238/2015 Tanggal 30 Juni 2015, Perihal : Nota Pemeriksaan;

Bahwa Tergugat bukannya melaksanakan Nota Pemeriksaan yang telah dikeluarkan pegawai pengawas Dinas Sosial, Tenaga Kerja dan Koperasi Kabupaten Serdang Bedagai tersebut, akan tetapi Tergugat justru melakukan tindakan balasan berupa pemutusan hubungan kerja terhadap pekerja/buruh yang melakukan pengaduan ke Dinas Sosial, Tenaga Kerja dan Koperasi Kabupaten Serdang Bedagai tersebut, dengan cara menyuruh mandor untuk melarang pekerja/buruh bekerja;

Bahwa hubungan kerja antara Penggugat dengan Tergugat secara nyata telah putus sejak Desember 2015, sehingga masa kerja Penggugat adalah 3 (tiga) tahun lebih dan Upah Minimum Kabupaten Serdang Bedagai Tahun 2015 adalah sebesar Rp1.865.000,00 (satu juta delapan ratus enam puluh lima ribu rupiah);

ANALISA YURIDIS

Bahwa hukum adalah merupakan alat atau sarana untuk menegakkan keadilan, membantu dan melindungi pihak yang lemah dari pelanggaran ataupun kejahatan yang berpotensi akan merugikan pihak yang lemah;

Bahwa pekerja/buruh adalah merupakan pihak yang lemah secara ekonomi, sosial, politik apabila dibandingkan dengan pengusaha, oleh karenanya hukum harus hadir untuk melindungi pekerja/buruh dari tindakan semena-mena oleh pengusaha;

Bahwa akses dan penguasaan terhadap alat-alat bukti yang berkaitan dengan masa kerja dan upah Penggugat, dominan lebih mudah diakses dan dikuasai oleh Tergugat, hal mana secara adminitrasi Tergugat menguasai alat-alat bukti tersebut yakni berupa data-data tenaga kerja, buku upah dan surat-surat lainnya, akan tetapi Tergugat ternyata tidak mengajukannya sebagai alat bukti dalam persidangan, dengan demikian maka dalil Penggugat terkait dengan masa kerja dan besaran upah dapat diterima dan diyakini sebagai sebuah kebenaran, sehingga dapat disimpulkan Penggugat telah bekerja sejak April 2010 sampai dengan Desember 2015, hal mana juga bersesuaian dengan keterangan saksi Suhendri yang pada pokoknya menerangkan bahwa Penggugat telah bekerja sebagai penderes sejak bulan April 2010;

Bahwa Penggugat telah bekerja pada Tergugat sejak April 2010 sampai dengan Desember 2015, menerima upah rata-rata hanya sebesar Rp700.000,00 (tujuh ratus ribu rupiah), padahal berdasarkan bukti P-2, berupa Surat Nomor : 18.14/560/1238/2015 Tanggal 30 Juni 2015, Perihal : Nota Pemeriksaan, diketahui bahwa Upah Minimum Kabupaten Serdang Bedagai Tahun 2015, adalah sebesar



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Rp1.865.000,00 (satu juta delapan ratus enam puluh lima ribu rupiah), hal mana menjadi standart upah pekerja/buruh paling rendah dengan masa kerja dibawah 1 (satu) tahun;

Bahwa bersesuaian dengan keterangan saksi Suhendri yang pada pokoknya menerangkan bahwa Penggugat merupakan teman kerja saksi, hal mana pekerjaan tersebut dilakukan oleh saksi maupun Penggugat secara terus menerus tanpa pernah terputus-putus, oleh karena itu sekalipun Tergugat mengingkari hubungan kerja dengan Penggugat dengan alasan Penggugat hanya merupakan pekerja *anemer* atau penderes bebas, namun pada kenyataannya hubungan kerja antara Penggugat dengan Tergugat telah berjalan cukup lama yakni sejak bulan April 2010 sampai dengan Desember 2015, sehingga Hakim Anggota 2 (Usaha Tarigan, S.H., M.H.) berpendapat, hubungan kerja antara Penggugat dengan Tergugat, sejak awal mulai bekerja sudah dalam bentuk perjanjian kerja waktu tidak tertentu, hal mana dalam persidangan tidak ditemukan bukti berupa perjanjian kerja waktu tertentu maupun perjanjian kerja pekerja harian lepas antara Penggugat dengan Tergugat yang menurut hukum haruslah dibuat secara tertulis;

Bahwa saksi Satrio yang juga merupakan seorang Mandor pada Tergugat, pada pokoknya menerangkan bahwa saksi yang menerima penderes bebas untuk bekerja pada kebun milik Tergugat, hal mana upah didasarkan pada hasil deresan getah pohon karet dengan harga sebesar Rp5.000,00 (lima ribu rupiah)/kilogram, yang pembayarannya dilakukan 2 (dua) kali dalam sebulan, sedangkan Mandor adalah merupakan karyawan tetap Tergugat dan mendapat upah dari Tergugat;

Bahwa saksi Afandi Gunawan selaku Admin Afdeling, pada pokoknya menerangkan bahwa saksi bertugas menginput data-data hasil produksi/deresan para penderes bebas, kemudian hasil inputan data-data hasil produksi/deresan penderes tersebut disampaikan kepada management perusahaan untuk dihitung menjadi dasar pemberian upah kepada para penderes, yang pembayarannya dilakukan 2 (dua) kali dalam sebulan;

Bahwa saksi Satrio dan saksi Afandi Gunawan, pada pokoknya menerangkan bahwa kebijakan untuk merekrut dan mempekerjakan pekerja *anemer* atau penderes bebas adalah atas sepengetahuan, perintah, persetujuan dan kemauan dari Tergugat;

Bahwa berdasarkan pertimbangan-pertimbangan hukum yang telah diuraikan diatas, maka menurut Hakim Anggota 2 (Usaha Tarigan, S.H., M.H.) hubungan kerja antara Penggugat dengan Tergugat haruslah dinyatakan sebagai karyawan dengan perjanjian kerja waktu tidak tertentu (karyawan tetap) sejak awal Penggugat mulai masuk bekerja pada April 2010;

Bahwa dalam perkara aquo, perselisihan antara Penggugat dengan Tergugat berawal sejak bulan Mei 2015, hal mana bertepatan dengan perayaan hari buruh internasional "May Day" para pekerja/buruh PT. PD Paya Pinang termasuk Penggugat

Halaman 33 dari 37 halaman Putusan Nomor 132/Pdt.Sus-PHI/2024/PN Mdn

Disclaimer

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



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

berjuang untuk memperoleh hak normatifnya berupa upah yang dibayar Tergugat dibawah ketentuan Upah Minimum Kabupaten Serdang Bedagai tahun 2015;

Bahwa perjuangan pekerja/buruh PT. PD Paya Pinang termasuk dalam hal ini Penggugat sebagaimana tersebut diatas dilakukan melalui Serikat Pekerja Multi Sektor, yaitu serikat pekerja tempat Penggugat bernaung;

Bahwa perjuangan pekerja/buruh PT. PD Paya Pinang termasuk Penggugat, terbukti telah membuahkan hasil dengan diterbitkannya Nota Pemeriksaan Pegawai Pengawas Dinas Sosial Tenaga Kerja Dan Koperasi Kabupaten Serdang Bedagai Nomor : 18.14/560/1238/2015 Tanggal 30 Juni 2015 (vide bukti P-2);

Bahwa pasca terbitnya Nota Pemeriksaan Pegawai Pengawas Dinas Sosial Tenaga Kerja Dan Koperasi Kabupaten Serdang Bedagai Nomor : 18.14/560/1238/2015 Tanggal 30 Juni 2015, Tergugat bukannya melaksanakan Nota Pemeriksaan dimaksud, tetapi justru melakukan tindakan balasan berupa pemutusan hubungan kerja terhadap pengurus dan/atau anggota Serikat Pekerja Multi Sektor;

Bahwa atas pemutusan hubungan kerja terhadap Pengurus Serikat Pekerja Multi Sektor tersebut, telah ada putusan hukum yang berkekuatan hukum tetap yang menghukum Tergugat untuk membayar hak-hak yang maksimal kepada pekerja/buruh (vide bukti P-3);

Bahwa selanjutnya Tergugat juga telah melakukan pemutusan hubungan kerja terhadap pengurus dan/atau anggota Serikat Pekerja Multi Sektor yang lainnya termasuk Penggugat dalam hal ini, hal mana karena Penggugat tetap bersikukuh memperjuangkan hak normatif pekerja/buruh berupa kekurangan upah yang telah terbukti dengan adanya penetapan dari pegawai pengawas ketenagakerjaan;

Bahwa pengusaha, pekerja/buruh, serikat pekerja/serikat buruh, dan pemerintah harus mengupayakan agar tidak terjadi pemutusan hubungan kerja;

Bahwa akan tetapi pada faktanya Tergugat telah melakukan pemutusan hubungan kerja terhadap Penggugat, sehingga dipandang akan sulit untuk memulihkan hubungan yang harmonis antara para pihak, oleh karena itu pemutusan hubungan kerja *aquo* dapat dibenarkan sepanjang Tergugat membayar hak-hak Penggugat secara maksimal;

Bahwa asas *non retroaktif* dapat diartikan bahwa undang-undang hanya mengikat untuk masa depan dan tidak berlaku kebelakang, atau dengan kata lain peraturan tidak dapat berlaku surut;

Bahwa terjadinya perselisihan ini jauh sebelum diundangkannya Undang-undang Nomor 6 Tahun 2023 Tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-undang Nomor 2 Tahun 2022 Tentang Ciptakerja menjadi Undang-undang, maka perselisihan ini haruslah diadili berdasarkan Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan;

Bahwa terbukti Tergugat telah melakukan pemutusan hubungan kerja terhadap Penggugat secara sepihak dan semena-mena serta tidak sesuai dengan prosedur pemutusan hubungan kerja yang berlaku, hal mana pemutusan hubungan kerja terjadi

Halaman 34 dari 37 halaman Putusan Nomor 132/Pdt.Sus-PHI/2024/PN Mdn

Disclaimer

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



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

bukan karena adanya kesalahan dari Penggugat tetapi merupakan tindakan balasan berkaitan dengan adanya tuntutan hak normatif berupa kekurangan upah yang ternyata telah terbukti dilakukan oleh Tergugat (vide bukti P-2), oleh karena itu Penggugat berhak memperoleh uang kompensasi pemutusan hubungan kerja yang maksimal yakni 2 (dua) kali ketentuan, serta berhak pula atas upah proses selama penetapan pemutusan hubungan kerja yang dalam hal ini diperhitungkan selama 6 (enam) bulan;

Bahwa berdasarkan pertimbangan-pertimbangan tersebut diatas, Hakim Anggota 2 (Usaha Tarigan, S.H., M.H.) mempertimbangkan petitum-petitum gugatan Penggugat sebagai berikut;

Bahwa petitum gugatan Penggugat angka 2 dan 3 pada pokoknya memohon kepada Majelis Hakim agar menyatakan jenis pekerjaan Penggugat adalah pekerjaan yang bersifat tetap dan perjanjian kerja antara Penggugat dengan Tergugat adalah Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu sejak awal pertama kali Penggugat bekerja pada April 2010, Hakim Anggota 2 (Usaha Tarigan, S.H., M.H.) mempertimbangkannya sebagai berikut;

Bahwa Tergugat memiliki akses yang lebih dominan terhadap alat-alat bukti mengenai perjanjian kerja, masa kerja, hubungan kerja, dan upah, akan tetapi Tergugat tidak mampu membuktikan sanggahannya, oleh karenanya dalil Penggugat mengenai masa kerja, hubungan kerja dan upah dapat diyakini dan diterima menjadi sebuah kebenaran, sehingga dapat disimpulkan Penggugat telah bekerja sejak bulan April 2010 sampai dengan Desember 2015, dengan demikian maka masa kerja Penggugat diperhitungkan selama 4 (empat) tahun 6 (enam) bulan, hal mana bersesuaian dengan keterangan saksi Suhendri yang pada pokoknya menerangkan bahwa Penggugat telah bekerja sebagai penderes sejak bulan April 2010;

Bahwa sesuai dengan keterangan saksi Suhendri yang pada pokoknya menerangkan bahwa Penggugat yang merupakan teman kerja para saksi telah bekerja secara terus menerus tanpa pernah terputus, maka hubungan kerja yang demikian tersebut haruslah dianggap sebagai perjanjian kerja waktu tidak tertentu;

Bahwa berdasarkan pertimbangan-pertimbangan tersebut diatas, maka menurut Hakim Anggota 2 (Usaha Tarigan, S.H., M.H.) petitum gugatan angka 2 dan 3 tersebut cukup beralasan menurut hukum dan haruslah **dikabulkan**;

Bahwa petitum angka 4 dan 5 pada pokoknya memohon kepada Majelis Hakim agar menyatakan hubungan kerja antara Penggugat dengan Tergugat putus karena pemutusan hubungan kerja sejak bulan Desember 2015, dengan kualifikasi pemutusan hubungan kerja karena efisiensi sebagaimana yang dimaksud dalam Pasal 164 ayat (3) Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, Hakim Anggota 2 (Usaha Tarigan, S.H., M.H.) mempertimbangkannya sebagai berikut;

Bahwa telah terbukti pemutusan hubungan kerja dalam perkara *aquo* berawal dari adanya tuntutan hak normatif yang dilakukan Penggugat bersama-sama dengan karyawan lainnya yang tergabung dalam Serikat Pekerja Multi Sektor pada tanggal 1



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Mei 2015 (vide keterangan saksi Suhendri), hal mana saksi Suhendri telah di PHK terlebih dahulu, dan terhadap perselisihannya telah ada putusan hukum yang berkekuatan hukum tetap yang menghukum Tergugat untuk membayar kompensasi PHK maksimal kepada pekerja/buruh (vide bukti P-3);

Bahwa berdasarkan pertimbangan tersebut, menurut Hakim Anggota 2 (Usaha Tarigan, S.H., M.H.) petitum angka 4 dan 5 tersebut cukup beralasan menurut hukum dan haruslah **dikabulkan**;

Bahwa petitum gugatan angka 6, 7, 8 dan 9, yang pada pokoknya memohon kepada Majelis Hakim agar memerintahkan Tergugat untuk membayar hak-hak Penggugat, dipertimbangkan sebagai berikut;

Bahwa terbukti Tergugat telah melakukan pemutusan hubungan kerja secara sepihak dan tidak sesuai dengan prosedur yang berlaku, hal mana pemutusan hubungan kerja terjadi bukan karena adanya kesalahan dari Penggugat tetapi merupakan tindakan balasan berkaitan dengan adanya tuntutan hak normatif berupa pembayaran upah dibawah ketentuan upah minimum yang terbukti telah dilakukan oleh Tergugat (vide bukti P-2), oleh karena itu maka Penggugat berhak untuk memperoleh uang kompensasi pemutusan hubungan kerja yang maksimal yakni 2 (dua) kali ketentuan, serta berhak pula atas upah proses selama penetapan pemutusan hubungan kerja yang dalam hal ini diperhitungkan selama 6 (enam) bulan, sehingga hak-hak Penggugat adalah sebagai berikut:

Uang Pesangon : $2 \times 5 \times \text{Rp}1.865.000,00$	= $\text{Rp}18.650.000,00$
Uang Penghargaan Masa Kerja : $2 \times \text{Rp}1.865.000,00$	= $\text{Rp}3.730.000,00$
Jumlah	= $\text{Rp}22.380.000,00$
Uang Penggantian Hak : $15\% \times \text{Rp}22.380.000,00$	= $\text{Rp}3.357.000,00$
Upah Selama Proses PHK : $6 \times \text{Rp}1.865.000,00$	= $\text{Rp}11.190.000,00$
Total Hak Penggugat	= $\text{Rp}36.927.000,00$

(Tiga puluh enam juta sembilan ratus dua puluh tujuh ribu rupiah)

Bahwa berdasarkan pertimbangan tersebut, menurut Hakim Anggota 2 (Usaha Tarigan, S.H., M.H.) petitum gugatan angka 6, angka 7, angka 8 dan angka 9 tersebut cukup beralasan menurut hukum dan haruslah **dikabulkan**;

Memperhatikan, Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan sebagaimana telah diubah dengan Undang-undang Nomor 6 Tahun 2023 Tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-undang Nomor 2 Tahun 2022 Tentang Ciptakerja menjadi Undang-undang dan Undang-undang Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial serta peraturan perundang-undangan lainnya yang berkaitan dengan perkara ini;

MENGADILI :

DALAM EKSEPSI:

- Mengabulkan Eksepsi Tergugat tersebut;

DALAM POKOK PERKARA:

- Menyatakan gugatan Penggugat tidak dapat diterima (*Niet Onvankelijk Verklaard*);

Halaman 36 dari 37 halaman Putusan Nomor 132/Pdt.Sus-PHI/2024/PN Mdn



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

DALAM REKONVENSI:

- Menolak gugatan Penggugat Rekonvensi untuk seluruhnya;

DALAM KONVENSI DAN REKONVENSI:

- Membebankan biaya perkara kepada Negara sebesar Rp69.100,00 (Enam puluh sembilan ribu seratus rupiah).

Demikian diputuskan dalam sidang permusyawaratan Majelis Hakim Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Medan, pada hari Rabu, tanggal 4 September 2024 oleh kami, Lucas Sahabat Duha, S.H., M.H, sebagai Hakim Ketua, Masdalena Lubis, S.H. dan Usaha Tarigan, S.H., M.H., masing-masing Hakim Adhoc sebagai Hakim Anggota, putusan tersebut pada hari Rabu, tanggal 18 September 2024 diucapkan dalam persidangan terbuka untuk umum oleh Hakim Ketua dengan didampingi oleh para Hakim Anggota tersebut dan dibantu oleh Linda Mora Hasibuan, S.H., selaku Panitera Pengganti dan putusan tersebut telah dikirimkan secara elektronik kepada Penggugat dan Tergugat melalui sistem informasi pengadilan pada hari itu juga;

Hakim-Hakim Anggota,

Hakim Ketua,

Masdalena Lubis, S.H.

Lucas Sahabat Duha, S.H., M.H.

Usaha Tarigan, S.H., M.H.

Panitera Pengganti,

Linda Mora Hasibuan, S.H

Perincian Biaya Perkara:

- Biaya Panggilan	: Rp49.100,00
- Biaya Materai	: Rp10.000,00
- Redaksi	: <u>Rp10.000,00</u>
Jumlah	: Rp69.100,00

(Enam puluh sembilan ribu seratus rupiah)