



PUTUSAN

Nomor 92/Pdt.Sus-PHI/2023/PN.Plg.

DEMI KEADILAN BERDASARKAN KETUHANAN YANG MAHA ESA

Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Palembang Klas IA Khusus yang memeriksa dan mengadili perkara-perkara perselisihan hubungan industrial dalam tingkat pertama telah menjatuhkan putusan sebagai berikut dalam perkara gugatan antara :

- 1. ANGGUN PUSPA SARI**, Kewarganegaraan Indonesia, Pekerjaan Karyawan PT. Musi Pelangi Cakrawala, Jabatan Packing, Alamat Dusun II RT.013/RW.014 Kelurahan Muara Sugih Kecamatan Tanjung Lago, Kabupaten Banyuasin, Provinsi Sumatera Selatan. Selanjutnya disebut sebagai Penggugat I;
 - 2. EVA HELPIANA**, Kewarganegaraan Indonesia, Pekerjaan Karyawan PT. Musi Pelangi Cakrawala, Jabatan Sortir, Alamat Dusun I RT.006/RW.003 Kelurahan Gasing, Kecamatan Talang Kelapa, Kabupaten Banyuasin, Provinsi Sumatera Selatan. Selanjutnya disebut sebagai Penggugat II;
 - 3. FAJRIYANSYAH**, Kewarganegaraan Indonesia, Pekerjaan Karyawan PT. Musi Pelangi Cakrawala, Jabatan Cetak Web, Alamat Lorong Bendungan RT.009/RW.005 Kelurahan Gasing, Kecamatan Talang Kelapa, Kabupaten Banyuasin, Provinsi Sumatera Selatan. Selanjutnya disebut sebagai Penggugat III;
 - 4. FITRI**, Kewarganegaraan Indonesia, Pekerjaan Karyawan PT. Musi Pelangi Cakrawala, Jabatan Operator Packing, Alamat JDesa Gasing RT.008/RW.004 Kelurahan Gasing, Kecamatan Talang Kelapa, Kabupaten Banyuasin, Kabupaten Banyuasin, Provinsi Sumatera Selatan. Selanjutnya disebut sebagai Penggugat IV;
 - 5. MARLINDA**, Kewarganegaraan Indonesia, Pekerjaan Karyawan PT. Musi Pelangi Cakrawala, Jabatan Operator Sortir, Alamat Desa Gasing RT.007/RW.004 Kelurahan Gasing, Kecamatan Talang Kelapa, Kabupaten Banyuasin, Provinsi Sumatera Selatan. Selanjutnya disebut sebagai Penggugat IV;
- Dalam hal ini memberikan kuasa kepada Subiyanto, S.H., dan Kawan-kawan, Advokat/Pengacara Perhimpunan

Halaman 1 dari 52, Putusan Nomor 91/Pdt.Sus-PHI/2023/PN.Plg.



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Advokat Indonesia (PERADI) yang berkantor di DPC FSB NIKEUBA kota Palembang yang beralamat di Jalan Sersan Sani, Lorong Kandis II No 898 RT.012 RW.004, Kelurahan Talang Aman, Kecamatan Kemuning, Kota Palembang, Provinsi Sumatera Selatan/ Alamat Email : *adv.ericdavistian@gmail.com*. Berdasarkan surat kuasa khusus tertanggal 29 Oktober 2023 selanjutnya disebut sebagai Para Penggugat;

Lawan:

PT. MUSI PELANGI CAKRAWALA, Beralamat di Jalan Tanjung Api-Api KM.07 RT.11/RW.05 Kelurahan Desa Gasing, Kecamatan Talang Kelapa, Kabupaten Banyuasin, Sumatera Selatan. Karena Jabatannya diwakili oleh Saptiawan sebagai Direktur, dalam hal ini memberikan Kuasa kepada Awaludin, S.Hut., S.H., dan Kawan-kawan Advokat / Pengacara pada Kantor Hukum Awaludin Kuanksah yang beralamat di Jln. Lintas Palembang-Indralaya KM 30 Perum Bumi Indralaya Permai (B.I.P) Blok E No. 24 LK III RT 05 Kel. Timbangan Kec. Indralaya Utara Kabupaten Ogan Ilir, Sumatera-Selatan/ Alamat Email : *Hidayatullahmatcik@gmail.com*. Berdasarkan Surat Kuasa Khusus tanggal 1 Desember 2023, selanjutnya disebut sebagai Tergugat;

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 Para Penggugat dengan surat gugatannya tanggal 7 November 2023, yang telah diterima dan didaftarkan di Kepaniteraan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Palembang tanggal 8 November 2023 dibawah Registrasi Nomor 92/Pdt.Sus-PHI/2023/PN.Plg., telah mengajukan hal-hal sebagai berikut :

1. Bahwa PARA PENGGUGAT merupakan Pekerja/Buruh yang bekerja di perusahaan PT. MUSI PELANGI CAKRAWALA, masing-masing masa kerja dengan penjelasan sebagai berikut :

1. Nama : ANGGUN PUSPA SARI
Jabatan : Packing

Halaman 2 dari 52, Putusan Nomor 91/Pdt.Sus-PHI/2023/PN.Plg.



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Upah diterima : Rp.127.796,- /per hari.
Masa Kerja : 09 Maret 2022 s/d 25 Agustus 2022 (5 bln)
Alasan PHK : Tanpa Adanya Kesalahan.

2. Nama : EVA HELPIANA
Jabatan : Sortir
Upah diterima : Rp.127.796,- /per hari.
Masuk Kerja : 12 Maret 2022 s/d 25 Agustus 2022 (5 bln)
Alasan PHK : Tanpa Adanya Kesalahan.

3. Nama : FAJRIYANSYAH
Jabatan : Cetak Web
Upah diterima : Rp.127.796,- /per hari.
Masuk Kerja : Mei 2021 s/d 25 Agustus 2022 (1 th 3 bln)
Alasan PHK : Tanpa Adanya Kesalahan.

4. Nama : FITRI
Jabatan : Packing
Upah diterima : Rp.127.796,- /per hari.
Masuk Kerja : 09 Maret 2022 s/d 25 Agustus 2022 (5 bln)
Alasan PHK : Tanpa Adanya Kesalahan.

5. Nama : MARLINDA
Jabatan : Sortir
Upah diterima : Rp.127.796,- /per hari.
Masuk Kerja : 09 Maret 2022 s/d 25 Agustus 2022 (5 bln)
Alasan PHK : Tanpa Adanya Kesalahan.

2. Bahwa selama bekerja di perusahaan TERGUGAT, PARA PENGGUGAT bekerja diatas 21 (dua puluh satu) hari kerja;
3. Bahwa PARA PENGGUGAT merupakan Pekerja/Buruh yang bekerja di perusahaan TERGUGAT yakni perusahaan PT. MUSI PELANGI CAKRAWALA, hal mana perusahaan TERGUGAT tersebut merupakan Perusahaan yang bergerak di bidang Percetakan Berskala Nasional;
4. Bahwa selama PARA PENGGUGAT bekerja di perusahaan TERGUGAT, PARA PENGGUGAT telah berkerja dengan baik sesuai dengan kewajiban yang telah ditetapkan oleh perusahaan TERGUGAT ;
5. Bahwa selama PARA PENGGUGAT bekerja di-perusahaan TERGUGAT, seharusnya perusahaan TERGUGAT dapat melaksanakan Hubungan Industrial secara berdasarkan hukum yang berlaku di bidang Ketenagakerjaan, hal mana pada Faktanya di-perusahaan TERGUGAT tersebut terdapat beberapa permasalahan menyangkut pelaksanaan Hubungan Industrial yang menjadi perselisihan antara perusahaan TERGUGAT dengan pihak karyawan termasuk PARA PENGGUGAT, hal mana perselisihan tersebut berupa:

Halaman 3 dari 52, Putusan Nomor 91/Pdt.Sus-PHI/2023/PN.Plg.



- 5.1. Permasalahan sebagian karyawan tidak/belum didaftarkan selaku Peserta baik dalam Program BPJS Kesehatan maupun pada Program BPJS Ketenagakerjaan sesuai dengan ketentuan hukum yang berlaku, sehingga tentunya karyawan dirugikan terhadap Jaminan Hari Tua (JHT) program BPJS Ketenagakerjaan, dengan perhitungan berupa sebesar 3,7% dari Upah/Gaji yang seharusnya menjadi hak karyawan terhitung sejak masuk berkerja.
- 5.2. Permasalahan tentang Cuti tahunan yang diduga tidak berjalan sebagaimana dengan aturan hukum yang berlaku.
- 5.3. Permasalahan terhadap pembayaran Uang Tunjangan Hari Raya (THR) Keagamaan yang sebelumnya diterima karyawan, yang dilaksanakan tidak sesuai dengan ketentuan hukum yang berlaku.
- 5.4. Permasalahan terhadap hubungan kerja Para Karyawan termasuk PARA PENGGUGAT di perusahaan TERGUGAT yang tidak sesuai dengan aturan hukum yang berlaku.
- 5.5. Serta segala hal yang menyangkut pelaksanaan hak dan kewajiban dalam hubungan kerja antara Karyawan dengan pihak perusahaan yang masih terdapat beberapa permasalahan.
6. Bahwa pelaksanaan hak-hak Normatif para karyawan yang masih belum terlaksana dengan baik tersebut tentunya dapat menimbulkan keresahan bagi Para Karyawan termasuk PARA PENGGUGAT yang berpotensi menimbulkan permasalahan hukum antara TERGUGAT dengan pihak karyawan;
7. Bahwa kemudian Para Karyawan termasuk PARA PENGGUGAT berinisiatif untuk bergabung dan membentuk dan/atau mendirikan Organisasi Serikat Buruh di tingkat perusahaan TERGUGAT, hal tersebut bertujuan untuk meningkatkan Kesejahteraan bagi Buruh/Pekerja serta keluarganya berdasarkan aturan hukum yang berlaku. Hal mana Para Karyawan termasuk PARA PENGGUGAT tersebut telah Tercatat sebagai anggota ataupun pengurus pada Serikat Buruh FSB Nikeuba PT. Musi Pelangi Cakrawala di Dinas Ketenagakerjaan setempat dengan Tanda Bukti Pencatatan Nomor: 560/3131/Disnaker/5/2022, sehingga dengan terbentuknya wadah organisasi Serikat Buruh di tingkat perusahaan tersebut apabila terjadi perselisihan hubungan industrial di perusahaan TERGUGAT dengan para karyawan maka terdapat ruang Dialog yang baik melalui perundingan secara Musyawarah untuk mufakat dan sebagai sarana dalam menyelesaikan setiap keluhan, permasalahan ataupun perselisihan antara para pekerja/buruh dengan pihak perusahaan TERGUGAT;



8. Bahwa menindak-lanjuti adanya permasalahan menyangkut pelaksanaan Hubungan Industrial yang merupakan Perselisihan Hak tersebut diatas, kemudian Para Karyawan yang tergabung pada Serikat Buruh di tingkat perusahaan mengajukan Surat Tuntutan dan Mohon Perundingan Bipartit ke pihak perusahaan TERGUGAT, dengan tuntutan-tuntutan sebagai berikut:
 1. Menuntut Pihak Perusahaan PT. MUSI PELANGI CAKRAWALA untuk mengiikutsertakan seluruh karyawan pada Program BPJS Ketenagakerjaan serta Program BPJS Kesehatan tanpa terkecuali, serta menuntut Pihak Perusahaan untuk membayar iuran JHT sebesar 3,7% yang merupakan hak karyawan dalam program JHT Jamsostek terhitung sejak karyawan mulai berkerja di perusahaan.
 2. Menuntut Pihak Perusahaan PT. MUSI PELANGI CAKRAWALA untuk menerapkan/menjalankan serta memberikan CUTI TAHUNAN kepada seluruh Karyawan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku.
 3. Menuntut Pihak Perusahaan PT. MUSI PELANGI CAKRAWALA untuk membayar serta memberikan Uang Tunjangan Hari Raya (THR) Keagamaan dengan besaran sesuai ketentuan hukum yang berlaku, serta menuntut Pihak Perusahaan TERGUGAT untuk membayar kekurangan Uang Tunjangan Hari Raya (THR) keagamaan terhitung sejak karyawan mulai berkerja di perusahaan.
 4. Menuntut Pihak Perusahaan PT. MUSI PELANGI CAKRAWALA terkait Status Hubungan Kerja karyawan yang sebelumnya Tenaga Harian Lepas (THL) Demi Hukum diangkat menjadi Karyawan tetap/karyawan dengan hubungan kerja berdasarkan Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT), sesuai dengan Ketentuan hukum yang berlaku.
 5. Menuntut perusahaan TERGUGAT agar dalam menerbitkan kebijakan-kebijakan dalam hubungan kerja sepatutnya dan sebaiknya dilaksanakan secara benar dan tidak bertentangan dengan ketentuan hukum yang berlaku serta berdasarkan Kesepakatan yang baik antara perusahaan dengan pihak Serikat Buruh di perusahaan.
9. Bahwa terhadap tuntutan-tuntutan yang diajukan oleh Para Karyawan yang tergabung pada organisasi Serikat Buruh di tingkat perusahaan tersebut ternyata Tidak Direspon serta tidak ditanggapi oleh pihak perusahaan TERGUGAT, sehingga tidak tercapai kesepakatan penyelesaian, oleh karena itu Para Karyawan termasuk PARA PENGGUGAT melalui Serikat Buruh di-tingkat perusahaan mengajukan Surat secara tertulis yaitu Surat Permohonan Mediasi ke Pihak Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Kabupaten Banyuasin, agar Perselisihan Hak tersebut dapat di Mediasi sehingga tercapai kesepakatan;-

10. Bahwa selain mengajukan Permohonan Mediasi atas Perselisihan Hak tersebut, pihak Karyawan termasuk PARA PENGGUGAT melalui Serikat Buruh di tingkat perusahaan juga mengajukan surat pengaduan secara tertulis ke pihak Pegawai Pengawas Ketenagakerjaan Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sumatera Selatan melalui pengaduan PK FSB Nikeuba PT.Musi Pelangi Cakrawala, sesuai surat pengaduan Nomor: 007/Ext/PK FSB NIKEUBA PT.MPC/ VIII/PLG/2022, Perihal: Pengaduan Dugaan Tindak Pidana Ketenagakerjaan (Pelanggaran Hak-hak Normatif), Tanggal: 31 Agustus 2022;
11. Bahwa menindak-lanjuti surat Permohonan Mediasi yang diajukan Para Karyawan tersebut, kemudian pada Tanggal: 13 Oktober 2022 pihak dari Disnakertrans Kabupaten Banyuasin telah menerbitkan Anjuran secara tertulis sesuai Surat Anjuran Nomor: 560/4244/ Distransnaker/V/2022, Tanggal: 13 Oktober 2022, yang Isinya Menganjurkan:-
 1. Bahwa perusahaan PT. Musi Pelangi Cakrawala WAJIB TAAT kepada peraturan Perundang-Undangan Ketenagakerjaan yang berlaku Dst,....;
 2. Bahwa pihak perusahaan PT. Musi Pelangi Cakrawala WAJIB MENGIKUTSERTAKAN pekerja PT. Musi Pelangi Cakrawala ke dalam Program Jaminan Sosial Ketenagakerjaan;
 3. Bahwa pihak perusahaan PT. Musi Pelangi Cakrawala WAJIB MEMBERIKAN CUTI terhadap pekerja PT. Musi Pelangi Cakrawala yang telah memenuhi ketentuan Undang-Undang yang berlaku;
 4. Bahwa pihak perusahaan PT. Musi Pelangi Cakrawala wajib memberikan Tunjangan Hari Raya Keagamaan pada pekerja PT. Musi Pelangi Cakrawala sesuai dengan ketentuan yang berlaku;
 5. Bahwa Hubungan Kerja antara pihak perusahaan PT. Musi Pelangi Cakrawala dan pekerja PT. Musi Pelangi Cakrawala sebanyak 32 (tiga puluh dua) orang MASIH TETAP BERLANJUT;
 6. Agar pihak perusahaan PT. Musi Pelangi Cakrawala MEMANGGIL PEKERJA PT. Musi Pelangi Cakrawala sebanyak 32 (tiga puluh dua) orang UNTUK KEMBALI BEKERJA;
 7. Dst,....
12. Bahwa dalam proses Perselisihan hak tersebut masih berjalan, ternyata secara sepihak dan sewenang-wenang pihak TERGUGAT melakukan Pemutusan Hubungan kerja (PHK) dengan cara penyetopan atau merumahkan secara sepihak seluruh Karyawan yang tergabung dalam Organisasi Serikat Buruh di tingkat perusahaan tersebut secara bertahap, sehingga patut diduga tindakan Pemutusan Hubungan kerja (PHK) dengan cara penyetopan atau merumahkan secara sepihak tersebut adalah

Halaman 6 dari 52, Putusan Nomor 91/Pdt.Sus-PHI/2023/PN.Plg.

Disclaimer

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



- merupakan tindakan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) secara sepihak dan sewenang-wenang yang bertentangan dengan hukum, hal mana PARA PENGGUGAT tidak lagi diperkerjakan sejak bulan September 2022 ;
13. Bahwa patut di-duga tindakan Pihak perusahaan yang melakukan Pemutusan Hubungan kerja (PHK) dengan cara penyetopan atau merumahkan secara sepihak terhadap Para Karyawan yang tergabung dalam Organisasi Serikat Buruh di tingkat perusahaan tersebut pada saat Perselisihan Hak tersebut masih berjalan adalah akibat dari adanya Tuntutan-tuntutan hak-hak Normatif yang dilakukan oleh anggota dan Pengurus Serikat Buruh dalam memperjuangkan Hak-Hak pekerja/buruh yang bekerja di perusahaan TERGUGAT yaitu PT.Musi Pelangi Cakrawala ;
14. Bahwa terhadap tindakan TERGUGAT yang telah melakukan Pemutusan Hubungan kerja (PHK) dengan cara penyetopan atau merumahkan secara sepihak terhadap Para Karyawan termasuk PARA PENGGUGAT dengan cara tidak lagi memberikan pekerjaan kepada Para Karyawan termasuk PARA PENGGUGAT patut diduga adalah tindakan sewenang-wenang serta diduga merupakan bentuk pelanggaran akan "KEBEBASAN BERSERIKAT" yang diduga dilakukan oleh TERGUGAT terhadap Serikat Buruh di tingkat Perusahaan, yaitu dengan cara melakukan Pemutusan Hubungan kerja (PHK) dengan cara penyetopan atau merumahkan secara sepihak seluruh Pengurus dan seluruh Anggota yang tergabung dalam FSB NIKEUBA PT. Musi Pelangi Cakrawala. Adapun tindakan Pemutusan Hubungan kerja (PHK) dengan cara penyetopan atau merumahkan secara sepihak terhadap para karyawan secara sepihak tersebut termasuk PARA PENGGUGAT dilakukan tanpa mengikuti prosedur hukum yang berlaku serta tidak berdasarkan ketentuan Undang-Undang Nomor: 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, jo Undang-Undang Nomor: 06 Tahun 2023 tentang Penetapan PERPPU no.02/2022 tentang Cipta Kerja menjadi Undang-undang serta Peraturan Pemerintah Nomor: 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja;
15. Bahwa menindak-lanjuti adanya Perselisihan Hak yang kemudian diikuti Perselisihan PHK tersebut diatas, Para Karyawan yang tergabung pada Serikat Buruh di tingkat perusahaan kembali mengajukan Surat Tuntutan dan Mohon Perundingan Bipartit ke pihak perusahaan TERGUGAT, atas tindakan tindakan Pihak perusahaan yang melakukan Pemutusan Hubungan kerja (PHK) dengan cara penyetopan atau merumahkan secara sepihak Para Karyawan yang tergabung dalam Organisasi Serikat Buruh di



tingkat perusahaan tersebut yang merupakan PHK Sepihak dan sewenang-wenang tersebut;

16. Bahwa perundingan Bipartit terhadap Perselisihan PHK tersebut tidak tercapai kesepakatan penyelesaian, sehingga Para Karyawan termasuk PARA PENGGUGAT melalui Serikat Buruh di-tingkat perusahaan kembali mengajukan Surat secara tertulis yaitu Surat Permohonan Mediasi ke Pihak Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Banyuasin;
17. Bahwa kemudian pada Tanggal 06 Januari 2023 pihak dari Disnakertrans Kabupaten Banyuasin telah menerbitkan Anjuran secara tertulis yang di tujukan kepada para pihak dimana di dalam Surat Anjuran Nomor: 560/107/Distransnaker/5/2023 tersebut Mediator Hubungan Industrial MENGANJURKAN agar :
 1. Bahwa perusahaan PT. Musi Pelangi Cakrawala WAJIB TAAT kepada peraturan Perundang-Undangan Ketenagakerjaan yang berlaku Dst,....;
 2. Bahwa pihak perusahaan PT. Musi Pelangi Cakrawala WAJIB MEMBAYAR hak-hak pekerja sebanyak 32 Orang berupa upah selama dirumahkan terhitung sejak pertama kali dirumahkan sampai dengan saat ini;
 3. Bahwa selama Putusan Lembaga Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial belum diterapkan, kedua belah pihak tetap melaksanakan hak dan kewajiban masing-masing sesuai dengan Ketentuan Pasal 157A Ayat (1) Undang-Undang Nomor : 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja;
 4. Dst,....
18. Bahwa sebelumnya berdasarkan Undang-Undang Nomor: 9 Tahun 1998, MAKA Guna memperjuangkan hak-hak pekerja/buruh anggota Pengurus Komisariat (PK) FSB NIKEUBA PT.MUSI PELANGI CAKRAWALA Kabupaten Banyuasin Provinsi Sumatera Selatan melalui Serikat Buruh di tingkat perusahaan melakukan Aksi Penyampaian Pendapat di Muka Umum, Unjuk Rasa atau Demonstrasi, pada Tanggal: 05 September 2022. Dimana maksud dari Aksi Penyampaian Pendapat di Muka Umum, Unjuk Rasa atau Demonstrasi tersebut untuk MEMOHON PERLINDUNGAN HUKUM dan KEADILAN bagi buruh/pekerja yang bekerja di perusahaan TERGUGAT ;
19. Bahwa tuntutan-tuntutan hak normatif yang diajukan Para Karyawan termasuk PARA PENGGUGAT tersebut didasarkan atas ketentuan hukum yang berlaku, yaitu berdasarkan:
 - . Bahwa pelaksanaan hak-hak Pekerja/Buruh terhadap Program BPJS Ketenagakerjaan dan BPJS Kesehatan serta tekhnis pelaksanaannya haruslah berdasarkan Undang-Undang Nomor: 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan Undang-Undang Nomor: 40 Tahun 2004 Jo.



Undang-Undang Nomor: 24 Tahun 2011 tentang BPJS serta pelaksanaannya berdasarkan ketentuan perundang-undangan bersangkutan,;

- Bahwa hak cuti tahunan telah diatur oleh undang-undang nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan pada pasal 79 ayat 2 huruf c menyatakan "Cuti tahunan sekurang-kurangnya 12 hari kerja setelah pekerja/buruh yang bersangkutan bekerja selama 12 bulan secara terus-menerus,".
- Bahwa pembayaran Uang Tunjangan Hari Raya (THR) bagi pekerja/buruh haruslah berdasarkan Undang-Undang Nomor: 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan Jo. Peraturan Pemerintah Nomor: 78 Tahun 2015 tentang Pengupahan serta pelaksanaannya berdasarkan Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor: 06/2016 tentang Tunjangan Hari Raya Keagamaan bagi pekerja/buruh di perusahaan.
- Bahwa Pekerja Harian Lepas haruslah mengikuti prosedur Hukum yang berlaku sebagaimana yang dinyatakan didalam Pasal 10 pada Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor : Kep-100/Men/VI/2004 Tahun 2004 tentang Ketentuan Pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu:

Pasal 10 :

1. Untuk pekerjaan-pekerjaan tertentu yang berubah-ubah dalam hal waktu dan volume pekerjaan serta upah didasarkan pada kehadiran, dapat dilakukan dengan perjanjian kerja harian lepas.
2. Perjanjian Kerja Harian Lepas sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) dilakukan dengan ketentuan pekerja/buruh bekerja kurang dari 21 (dua puluh satu) hari dalam 1 (satu) bulan.
3. Dalam hal pekerja/buruh bekerja 21 (dua puluh satu) hari atau lebih selama 3 (tiga) bulan berturut-turut atau lebih maka perjanjian kerja harian lepas berubah menjadi PKWTT".

Pasal 11 :

"Perjanjian kerja harian lepas yang memenuhi ketentuan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 10 ayat (1) dan ayat (2) dikecualikan dari ketentuan jangka waktu PKWT pada umumnya".

Pasal 12 :

1. Pengusaha yang mempekerjakan pekerja/buruh pada pekerjaan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 10 WAJIB membuat perjanjian kerja harian lepas secara tertulis dengan para pekerja/buruh.
2. Perjanjian kerja harian lepas sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) dapat dibuat berupa daftar pekerja/buruh yang melakukan



pekerjaan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 10 sekurang-kurangnya memuat :

- a. nama/alamat perusahaan atau pemberi kerja;
- b. nama/alamat pekerja/buruh;
- c. jenis pekerjaan yang dilakukan;
- d. besarnya upah dan/atau imbalan lainnya.

3. Daftar pekerja/buruh sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) disampaikan kepada instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan setempat selambat-lambatnya 7 (tujuh) hari kerja sejak mempekerjakan pekerja/buruh.

20. Bahwa oleh karena itu telah berdasarkan hukum apabila Majelis hakim Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Klas 1A Palembang *Menyatakan perbuatan TERGUGAT tidak menerapkan hak-hak Normatif sesuai ketentuan hukum yang berlaku kepada PARA PENGGUGAT tersebut adalah perbuatan melanggar hukum;*

21. Bahwa berdasarkan ketentuan Pasal 28 Undang-Undang Nomor: 21 Tahun 2000 tentang serikat pekerja/serikat buruh, menyatakan: "siapapun dilarang menghalang-halangi atau memaksa pekerja/buruh untuk membentuk atau tidak membentuk, menjadi pengurus atau tidak menjadi pengurus, menjadi anggota atau tidak menjadi anggota dan/atau menjalankan atau tidak menjalankan kegiatan serikat pekerja/buruh dengan cara" :

- Melakukan Pemutusan Hubungan Kerja, Memberhentikan Sementara, Menurunkan Jabatan, atau Melakukan Mutasi;
- Tidak Membayar Upah atau Mengurangi Upah Pekerja/Buruh;
- Melakukan Intimidasi dalam Bentuk apapun;

22. Bahwa berdasarkan ketentuan Pasal 43 Undang-Undang Nomor: 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja/Serikat Buruh, menyatakan :

- Ayat (1), menyatakan: "Barang siapa yang menghalang-halangi atau memaksa Pekerja/Buruh sebagaimana dimaksud dalam Pasal 28, dikenakan sanksi Pidana Penjara paling singkat 1 (satu) tahun dan Paling lama 5 (lima) tahun dan/atau denda paling sedikit Rp.100.000.000,- (Seratus Juta Rupiah) dan paling banyak Rp.500.000.000,- (Lima Ratus Juta Rupiah)".
- Ayat (2), menyatakan: "Tindak pidana sebagaimana dimaksud dalam ayat (1), Merupakan tindak pidana kejahatan".

23. Bahwa Pihak perusahaan TERGUGAT yang melakukan Pemutusan Hubungan kerja (PHK) dengan cara penyetopan atau merumahkan secara sepihak Para Karyawan (32 Orang) termasuk PARA PENGGUGAT tersebut merupakan tindakan sewenang-wenang yang dilakukan secara sepihak



tanpa mengikuti prosedur hukum yang berlaku, serta tidak berdasarkan ketentuan Undang-Undang Nomor: 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan jo Undang-Undang Nomor: 06 Tahun 2023 tentang Penetapan PERPPU no.02/2022 tentang Cipta Kerja menjadi Undang-undang serta Peraturan Pemerintah Nomor: 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja ;

24. Bahwa berdasarkan ketentuan Pasal 153 Undang-Undang Nomor: 06 Tahun 2023 tentang Penetapan PERPPU no.02/2022 tentang Cipta Kerja menjadi Undang-undang, menyatakan:

- Ayat (1), menyatakan: "Pengusaha dilarang melakukan pemutusan hubungan kerja kepada pekerja/buruh dengan alasan:"
 - a. Berhalangan masuk kerja karena sakit menurut ketengan dokter selama waktu tidak melampaui 12 (dua belas) bulan secara terus-menerus;
 - b. Berhalangan menjalankan pekerjaannya karena memenuhi kewajiban terhadap negara sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan;
 - c. Menjalankan ibadah yang diperintahkan agamanya;
 - d. Menikah;
 - e. Hamil, melahirkan, gugur kandungan, atau menyusui bayinya;
 - f. Mempunyai pertalian darah dan/atau ikatan perkawinan dengan pekerja/buruh lainnya di dalam satu perusahaan;
 - g. Mendirikan, menjadi anggota dan/atau pengurus serikat pekerja/serikat buruh, pekerja/buruh melakukan kegiatan serikat pekerja/serikat buruh di luar jam kerja, atau di dalam jam kerja atas kesepakatan pengusaha, atau berdasarkan ketentuan yang diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama;
 - h.
 - i.
 - j. Dst..

- Ayat (2), menyatakan:"Pemutusan hubungan kerja yang dilakukan dengan alasan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) batal demi hukum dan pengusaha wajib mempekerjakan kembali pekerja/buruh yang bersangkutan."

25. Bahwa berdasarkan ketentuan Pasal 151 Ayat (1) Undang-Undang Nomor: 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan jo Undang-Undang Nomor: 06 Tahun 2023 tentang Penetapan PERPPU no.02/2022 tentang Cipta Kerja menjadi Undang-undang yang menyatakan ; "*Pengusaha, pekerja/buruh, serikat pekerja/serikat buruh dan pemerintah, harus mengupayakan agar tidak terjadi pemutusan hubungan kerja.*" ;



26. Bahwa berdasarkan ketentuan Pasal 151 Ayat (3) Undang-Undang Nomor: 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan jo Undang-Undang Nomor: 06 Tahun 2023 tentang Penetapan PERPPU no.02/2022 tentang Cipta Kerja menjadi Undang-undang yang menyatakan; *"Dalam hal pekerja/buruh telah diberitahu dan menolak pemutusan hubungan kerja maka penyelesaian pemutusan hubungan kerja WAJIB dilakukan melalui perundingan bipartit antara pengusaha dengan pekerja/buruh dan/atau serikat pekerja/serikat buruh"*;
27. Bahwa berdasarkan ketentuan Pasal 151 Ayat (4) Undang-Undang Nomor: 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan jo Undang-Undang Nomor: 06 Tahun 2023 tentang Penetapan PERPPU no.02/2022 tentang Cipta Kerja menjadi Undang-undang yang menyatakan: *"Dalam hal perundingan bipartit sebagaimana dimaksud pada ayat (3) tidak mendapatkan kesepakatan, maka pemutusan hubungan kerja dilakukan melalui tahap berikutnya sesuai mekanisme penyelesaian perselisihan hubungan industrial"*;
28. Bahwa sebagai akibat dari perbuatan TERGUGAT yang diduga telah melawan hukum Ketenagakerjaan tersebut adalah sangat beralasan agar Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Klas 1A Palembang Menyatakan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) yang dilakukan TERGUGAT terhadap PENGGUGAT tersebut Tidak sah dan Batal Demi Hukum serta Tidak Procedural;
29. Bahwa berdasarkan uraian tersebut diatas, oleh karena itu telah berdasarkan hukum apabila Yang Mulia Majelis Hakim PHI Menyatakan Pengakhiran Hubungan Kerja (PHK) yang dilakukan TERGUGAT kepada PARA PENGGUGAT tersebut dengan alasan tanpa adanya kesalahan PARA PENGGUGAT;
30. Bahwa oleh karena pengakhiran hubungan kerja yang dilakukan TERGUGAT terhadap PARA PENGGUGAT tersebut merupakan pengakhiran hubungan kerja sepihak, tanpa kesalahan, dan tanpa diikuti prosedur hukum yang berlaku sehingga telah sepatutnya PARA PENGGUGAT menerima hak hak PHK secara maksimal dengan perhitungan 2 (dua) kali ketentuan sesuai dengan perhitungan pasal 156 ayat (2), pasal 156 ayat (3) dan pasal 156 ayat (4) berdasarkan peraturan perundang undangan yang berlaku dengan alasan PHK tersebut karena Tanpa adanya Kesalahan PARA PENGGUGAT;
31. Bahwa oleh karena Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) sepihak tersebut dengan alasan tanpa adanya kesalahan dari PARA PENGGUGAT, maka berdasarkan Undang-undang Nomor: 13 tahun 2003 tentang



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Ketenagakerjaan JO. Keputusan Menteri tenaga Kerja No.150 tahun 2000, PENGUGAT berhak atas uang pesangon sebesar 2 (dua) kali ketentuan pasal 156 ayat 2 (dua), uang penghargaan masa kerja 1 (satu) kali, ketentuan Pasal 156 ayat (3) dan uang penggantian hak 1 (satu) kali sesuai ketentuan pasal 156 ayat 4 (empat), sehingga telah berdasarkan hukum apabila Majelis hakim PHI Menghukum TERGUGAT untuk membayar kepada PARA PENGUGAT secara Tunai seketika dan sekaligus uang pesangon sebesar 2 (dua) kali ketentuan pasal 156 ayat 2 (dua), uang penghargaan masa kerja 1 (satu) kali, ketentuan Pasal 156 ayat (3) dan uang penggantian hak 1 (satu) kali sesuai ketentuan pasal 156 ayat 4 (empat) dengan total seluruhnya sebesar Rp.39.872.290,- (Tiga puluh sembilan juta delapan ratus tujuh puluh dua ribu dua ratus sembilan puluh rupiah), dengan perhitungan untuk masing-masing PENGUGAT sebagai berikut:

1. Penggugat I atas nama ANGGUN PUSPA SARI:

Masa kerja : 09 Maret 2022 s/d 25 Agustus 2022 (5 bln).

Upah Minimum Kab.Banyuasin 2022: Rp.3.194.895,-

-. Uang Pesangon:

2 X (1 X Rp.3.194.895,-) =Rp. 6.389.790,-

-. Uang Penghargaan Masa Kerja:

=Rp. 0,- +

TOTAL..... =Rp. 6.389.790,-

Terbilang: (Enam juta tiga ratus delapan puluh sembilan ribu tujuh ratus sembilan puluh Rupiah);

2. Penggugat II atas nama EVA HELPIANA:

Masa kerja : 12 Maret 2022 s/d 25 Agustus 2022 (5 bln).

Upah Minimum Kab.Banyuasin 2022: Rp.3.194.895,-

-. Uang Pesangon:

2 X (1 X Rp.3.194.895,-) =Rp. 6.389.790,-

-. Uang Penghargaan Masa Kerja:

=Rp. 0,- +

TOTAL..... =Rp. 6.389.790,-

Terbilang: (Enam juta tiga ratus delapan puluh sembilan ribu tujuh ratus sembilan puluh Rupiah);

3. Penggugat III atas nama FAJRIYANSYAH:

Masa kerja : Mei 2021 s/d 25 Agustus 2022 (1 thn, 3 bln).

Upah Minimum Kab.Banyuasin 2022: Rp.3.194.895,-

-. Uang Pesangon:

2 X (2 X Rp.3.194.895,-) =Rp. 12.779.580,-

-. Uang Penghargaan Masa Kerja:

=Rp. 0,- +

Sub Total.... =Rp. 12.779.580,-

-. Uang Penggantian Hak Cuti:

12/25 X Rp.3.194.895,- =Rp. 1.533.550,- +

TOTAL..... =Rp.14.313.130,-

Halaman 13 dari 52, Putusan Nomor 91/Pdt.Sus-PHI/2023/PN.Plg.



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Terbilang: (Empat belas juta tiga ratus tiga belas ribu seratus tiga puluh
Rupiah);

4. Penggugat IV atas nama FITRI:

Masa kerja : 09 Maret 2022 s/d 25 Agustus 2022 (5 bln).

Upah Minimum Kab.Banyuasin 2022: Rp.3.194.895,-

-. Uang Pesangon:

2 X (1 X Rp.3.194.895,-) =Rp. 6.389.790,-

-. Uang Penghargaan Masa Kerja:

=Rp. 0,- +

TOTAL..... =Rp. 6.389.790,-

Terbilang: (Enam juta tiga ratus delapan puluh sembilan ribu tujuh ratus
sembilan puluh Rupiah);

5. Penggugat V atas nama MARLINDA:

Masa kerja : 09 Maret 2022 s/d 25 Agustus 2022 (5 bln).

Upah Minimum Kab.Banyuasin 2022: Rp.3.194.895,-

-. Uang Pesangon:

2 X (1 X Rp.3.194.895,-) =Rp. 6.389.790,-

-. Uang Penghargaan Masa Kerja:

=Rp. 0,- +

TOTAL..... =Rp. 6.389.790,-

Terbilang: (Enam juta tiga ratus delapan puluh sembilan ribu tujuh ratus
sembilan puluh Rupiah);

32. Bahwa berdasarkan Undang-Undang Nomor: 13 Tahun 2003 jo Undang-Undang Nomor: 06 Tahun 2023 tentang Penetapan PERPPU no.02/2022 tentang Cipta Kerja menjadi Undang-undang Pasal 93 ayat (2) huruf f yang menyatakan:

Ayat (2) : Ketentuan sebagaimana dimaksud ayat (1) tidak berlaku, dan pengusaha wajib membayar upah apabila :

Huruf f : Pekerja/Buruh bersedia melakukan pekerjaan yang telah di janjikan tetapi pengusaha tidak mempekerjakannya, baik karena kesalahan sendiri maupun halangan yang seharusnya dapat dihindari pengusaha.

33. Bahwa berdasarkan Undang-Undang Nomor: 13 Tahun 2003 jo Undang-Undang Nomor: 06 Tahun 2023 tentang Penetapan PERPPU no.02/2022 tentang Cipta Kerja menjadi Undang-undang Pasal 157A ayat (1), ayat (2) dan ayat (3) yang menyatakan:

Ayat (1) : Selama Proses Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, pengusaha dan pekerja/buruh harus tetap melaksanakan KEWAJIBANNYA;

Ayat (2) : pengusaha dapat melakukan tindakan skorsing kepada pekerja/buruh yang sedang dalam proses pemutusan hubungan kerja dengan tetap membayar upah beserta hak lainnya yang biasa diterima pekerja/buruh;

Ayat (3) : Pelaksanaan kewajiban sebagaimana pada ayat (1) dilakukan sampai dengan selesainya proses penyelesaian perselisihan hubungan industrial sesuai tingkatannya.

Halaman 14 dari 52, Putusan Nomor 91/Pdt.Sus-PHI/2023/PN.Plg.

Disclaimer

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



34. Bahwa oleh karena PARA PENGGUGAT telah dilarang untuk masuk bekerja di perusahaan TERGUGAT secara sepihak dan tanpa prosedur hukum yang sah serta tanpa adanya kesalahan dari PARA PENGGUGAT, MAKA telah berdasarkan hukum sesuai dengan Ketentuan Pasal 157A ayat (1), ayat (2) dan ayat (3) Undang-Undang Nomor: 06 Tahun 2023 tentang Penetapan PERPPU no.02/2022 tentang Cipta Kerja menjadi Undang-undang dan telah berdasarkan Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor: 37/PUU-IX/2011, maka oleh karena itu telah berdasarkan hukum apabila Majelis hakim PHI Menghukum TERGUGAT untuk membayar kepada PARA PENGGUGAT Upah Selama Proses Perselisihan ini berlangsung, terhitung sejak bulan September 2022 sampai dengan bulan Februari 2023 (6 bulan upah) dengan total seluruhnya sebesar Rp.95.846.850,- (Sembilan puluh lima juta delapan ratus empat puluh enam ribu delapan ratus lima puluh rupiah), dengan perhitungan untuk masing-masing PENGGUGAT sebagai berikut:

1. PENGGUGAT I atas nama ANGGUN PUSPA SARI, terhitung bulan September 2022 s/d Februari 2023 (6 bulan upah);
UMK Kabupaten Banyuasin 2022 Rp.3.194.895,-
Rp.3.194.895,- X 6 bulan = Rp.19.169.370,-
Terbilang = (Sembilan belas juta seratus enam puluh sembilan ribu tiga ratus tujuh puluh rupiah);
2. PENGGUGAT II atas nama EVA HELPIANA, terhitung bulan September 2022 s/d Februari 2023 (6 bulan upah);
Rp.3.194.895,- X 6 bulan = Rp.19.169.370,-
Terbilang = (Sembilan belas juta seratus enam puluh sembilan ribu tiga ratus tujuh puluh rupiah);
3. PENGGUGAT III atas nama FAJRIYANSYAH, terhitung bulan September 2022 s/d Februari 2023 (6 bulan upah);
Rp.3.194.895,- X 6 bulan = Rp.19.169.370,-
Terbilang = (Sembilan belas juta seratus enam puluh sembilan ribu tiga ratus tujuh puluh rupiah);
4. PENGGUGAT IV atas nama FITRI, terhitung bulan September 2022 s/d Februari 2023 (6 bulan upah);
Rp.3.194.895,- X 6 bulan = Rp.19.169.370,-
Terbilang = (Sembilan belas juta seratus enam puluh sembilan ribu tiga ratus tujuh puluh rupiah);
5. PENGGUGAT V atas nama MARLINDA, terhitung bulan September 2022 s/d Februari 2023 (6 bulan upah);
Rp.3.194.895,- X 6 bulan = Rp.19.169.370,-



Terbilang = (Sembilan belas juta seratus enam puluh sembilan ribu tiga ratus tujuh puluh rupiah);

35. Bahwa oleh karena hal-hal yang disampaikan oleh PARA PENGGUGAT mempunyai landasan hukum dan sesuai dengan ketentuan Undang-Undang yang berlaku, MAKA sudah berdasarkan hukum apabila Yang Mulia Majelis hakim PHI Menyatakan putusan perkara ini dapat dilaksanakan terlebih dahulu, sekalipun ada upaya hukum lainnya yang dilakukan pihak TERGUGAT;
36. Bahwa untuk menghindari kerugian PARA PENGGUGAT tidak menjadi sia-sia, oleh karenanya patut dan beralasan menurut hukum apabila Yang Mulia Majelis hakim PHI Menghukum perusahaan TERGUGAT untuk membayar Uang Paksa (Dwangsom) kepada PARA PENGGUGAT sebesar Rp.1.000.000,- (satu juta rupiah) per/hari, secara tunai dan sekaligus terhitung sejak Putusan Perkara ini berkekuatan hukum;
37. Bahwa berdasarkan ketentuan Pasal 58 Undang-Undang Nomor: 02 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, menyatakan: "dalam proses beracara di Pengadilan Hubungan Industrial, pihak-pihak yang berperkara tidak dikenakan biaya termasuk biaya eksekusi yang nilai Gugatannya di bawah Rp.150.000.000,- (Seratus Lima Puluh Juta Rupiah)".
38. Bahwa Gugatan yang diajukan oleh PARA PENGGUGAT nilai Gugatan seluruhnya di bawah Rp.150.000.000,- (Seratus lima puluh juta Rupiah), sehingga telah berdasarkan hukum apabila Yang Mulia Majelis hakim PHI Menyatakan untuk membebaskan seluruh biaya yang timbul dalam perkara kepada Negara;

Berdasarkan uraian-uraian tersebut diatas, PARA PENGGUGAT memohon kepada Yang Mulia Majelis Hakim Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri klas 1A Palembang yang memeriksa dan mengadili perkara ini berkenan memberikan putusan, dengan Amar sebagai berikut :

DALAM POKOK PERKARA:

1. Menerima dan mengabulkan Gugatan PARA PENGGUGAT untuk seluruhnya;
2. Menyatakan perbuatan TERGUGAT tidak menerapkan hak-hak Normatif sesuai ketentuan hukum yang berlaku kepada PARA PENGGUGAT tersebut adalah perbuatan melanggar hukum ;
3. Menyatakan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) yang dilakukan TERGUGAT terhadap PARA PENGGUGAT tersebut Tidak sah dan Batal Demi Hukum serta Tidak Procedural ;
4. Menyatakan Pengakhiran Hubungan Kerja (PHK) yang dilakukan TERGUGAT kepada PARA PENGGUGAT tersebut dengan alasan tanpa adanya kesalahan PARA PENGGUGAT;

Halaman 16 dari 52, Putusan Nomor 91/Pdt.Sus-PHI/2023/PN.Plg.



5. Menghukum TERGUGAT untuk membayar kepada PARA PENGGUGAT secara Tunai seketika dan sekaligus uang pesangon sebesar 2 (dua) kali ketentuan pasal 156 ayat 2 (dua), uang penghargaan masa kerja 1 (satu) kali, ketentuan Pasal 156 ayat (3) dan uang penggantian hak 1 (satu) kali sesuai ketentuan pasal 156 ayat 4 (empat) dengan total seluruhnya sebesar Rp.39.872.290,- (Tiga puluh sembilan juta delapan ratus tujuh puluh dua ribu dua ratus sembilan puluh rupiah), dengan perhitungan untuk masing-masing PENGGUGAT sebagai berikut:

1. Penggugat I atas nama ANGGUN PUSPA SARI:
Masa kerja : 09 Maret 2022 s/d 25 Agustus 2022 (5 bln).
Upah Minimum Kab.Banyuasin 2022: Rp.3.194.895,-
-. Uang Pesangon:
2 X (1 X Rp.3.194.895,-) =Rp. 6.389.790,-
-. Uang Penghargaan Masa Kerja:
=Rp. 0,- +
TOTAL..... =Rp. 6.389.790,-

Terbilang: (Enam juta tiga ratus delapan puluh sembilan ribu tujuh ratus sembilan puluh Rupiah);

2. Penggugat II atas nama EVA HELPIANA:
Masa kerja : 12 Maret 2022 s/d 25 Agustus 2022 (5 bln).
Upah Minimum Kab.Banyuasin 2022: Rp.3.194.895,-
-. Uang Pesangon:
2 X (1 X Rp.3.194.895,-) =Rp. 6.389.790,-
-. Uang Penghargaan Masa Kerja:
=Rp. 0,- +
TOTAL..... =Rp. 6.389.790,-

Terbilang: (Enam juta tiga ratus delapan puluh sembilan ribu tujuh ratus sembilan puluh Rupiah);

3. Penggugat III atas nama FAJRIYANSYAH:
Masa kerja : Mei 2021 s/d 25 Agustus 2022 (1 thn, 3 bln).
Upah Minimum Kab.Banyuasin 2022: Rp.3.194.895,-
-. Uang Pesangon:
2 X (2 X Rp.3.194.895,-) =Rp. 12.779.580,-
-. Uang Penghargaan Masa Kerja:
=Rp. 0,- +
Sub Total.... =Rp. 12.779.580,-
-. Uang Penggantian Hak Cuti:
12/25 X Rp.3.194.895,- =Rp. 1.533.550,- +
TOTAL..... =Rp.14.313.130,-

Terbilang: (Empat belas juta tiga ratus tiga belas ribu seratus tiga puluh Rupiah);

4. Penggugat IV atas nama FITRI:
Masa kerja : 09 Maret 2022 s/d 25 Agustus 2022 (5 bln).
Upah Minimum Kab.Banyuasin 2022: Rp.3.194.895,-
-. Uang Pesangon:
2 X (1 X Rp.3.194.895,-) =Rp. 6.389.790,-
-. Uang Penghargaan Masa Kerja:



=Rp. 0,- +

TOTAL..... =Rp. 6.389.790,-

Terbilang: (Enam juta tiga ratus delapan puluh sembilan ribu tujuh ratus sembilan puluh Rupiah);

5. Penggugat V atas nama MARLINDA:

Masa kerja : 09 Maret 2022 s/d 25 Agustus 2022 (5 bln).

Upah Minimum Kab.Banyuasin 2022: Rp.3.194.895,-

-. Uang Pesangon:

2 X (1 X Rp.3.194.895,-) =Rp. 6.389.790,-

-. Uang Penghargaan Masa Kerja:

=Rp. 0,- +

TOTAL..... =Rp. 6.389.790,-

Terbilang: (Enam juta tiga ratus delapan puluh sembilan ribu tujuh ratus sembilan puluh Rupiah);

6. Menghukum TERGUGAT untuk membayar kepada PARA PENGGUGAT Upah Selama Proses Perselisihan ini berlangsung, terhitung sejak bulan September 2022 sampai dengan bulan Februari 2023 (6 bulan upah) dengan total seluruhnya sebesar Rp.95.846.850,- (Sembilan puluh lima juta delapan ratus empat puluh enam ribu delapan ratus lima puluh rupiah), dengan perhitungan untuk masing-masing PENGGUGAT sebagai berikut:

1. PENGGUGAT I atas nama ANGGUN PUSPA SARI, terhitung bulan

September 2022 s/d Februari 2023 (6 bulan upah);

UMK Kabupaten Banyuasin 2022 Rp.3.194.895,-

Rp.3.194.895,- X 6 bulan = Rp.19.169.370,-

Terbilang = (Sembilan belas juta seratus enam puluh sembilan ribu tiga ratus tujuh puluh rupiah);

2. PENGGUGAT II atas nama EVA HELPIANA, terhitung bulan September 2022 s/d Februari 2023 (6 bulan upah);

Rp.3.194.895,- X 6 bulan = Rp.19.169.370,-

Terbilang = (Sembilan belas juta seratus enam puluh sembilan ribu tiga ratus tujuh puluh rupiah);

3. PENGGUGAT III atas nama FAJRIYANSYAH, terhitung bulan September 2022 s/d Februari 2023 (6 bulan upah);

Rp.3.194.895,- X 6 bulan = Rp.19.169.370,-

Terbilang = (Sembilan belas juta seratus enam puluh sembilan ribu tiga ratus tujuh puluh rupiah);

4. PENGGUGAT IV atas nama FITRI, terhitung bulan September 2022 s/d Februari 2023 (6 bulan upah);

Rp.3.194.895,- X 6 bulan = Rp.19.169.370,-

Terbilang = (Sembilan belas juta seratus enam puluh sembilan ribu tiga ratus tujuh puluh rupiah);



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

5. PENGGUGAT V atas nama MARLINDA, terhitung bulan September 2022 s/d Februari 2023 (6 bulan upah);
Rp.3.194.895,- X 6 bulan = Rp.19.169.370,-
Terbilang = (Sembilan belas juta seratus enam puluh sembilan ribu tiga ratus tujuh puluh rupiah);
7. Menyatakan putusan perkara ini dapat dilaksanakan terlebih dahulu, sekalipun ada upaya hukum lainnya yang dilakukan pihak TERGUGAT;
8. Menghukum perusahaan TERGUGAT untuk membayar Uang Paksa (Dwangsom) kepada PARA PENGGUGAT sebesar Rp.1.000.000,- (satu juta rupiah) per/hari, secara tunai dan sekaligus terhitung sejak Putusan Perkara ini berkekuatan hukum;
9. Menyatakan untuk membebankan seluruh biaya yang timbul dalam perkara kepada Negara;

ATAU:

Apabila Yang Mulia Majelis Hakim yang memeriksa perkara ini berpendapat lain, mohon putusan yang seadil-adilnya menurut ketentuan hukum yang berlaku.

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

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

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

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

I. DALAM EKSEPSI

Bahwa sebagaimana pendapat dari Prof. Dr. Sudikno Mertokusumo, SH., MH, dalam bukunya Hukum Acara Perdata Indonesia, Penerbit Liberty Yogyakarta, Edisi Kedua, Cetakan Pertama, Tahun 1985, halaman 94, yang menyatakan:

"Makna dan hakikat suatu eksepsi ialah suatu bantahan atau sangahan dari pihak TERGUGAT terhadap Gugatan PENGGUGAT yang tidak langsung mengenai pokok perkara yang berisi tuntutan batalnya gugatan".

Menurut Yahya Harahap, dalam bukunya Hukum Acara Perdata; Gugatan, Persidangan, Penyitaan, Pembuktian, dan Putusan Pengadilan:

Eksepsi adalah tangkisan atau bantahan yang ditujukan kepada hal-hal menyangkut syarat-syarat atau formalitas gugatan, yaitu jika gugatannya mengandung cacat atau pelanggaran formil dan tidak berkaitan dengan pokok

Halaman 19 dari 52, Putusan Nomor 91/Pdt.Sus-PHI/2023/PN.Plg.

Disclaimer

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



perkara (*verweer ten principale*) yang menyebabkan gugatan tidak sah sehingga harus dinyatakan tidak dapat diterima.

Bahwa dengan demikian, Eksepsi Jawaban Tergugat bentuk bantahan atau sangkalan terhadap gugatan Penggugat dengan maksud agar gugatan Penggugat dinyatakan tidak dapat diterima, dengan demikian dalam Eksepsi terkandung minimal terdapat tiga unsur didalamnya yaitu :

1. Jawaban Tergugat yang berisi bantahan atau sangkalan;
2. Bantahan atau sangkalan tersebut tidak secara langsung mengenai pokok perkara, dan
3. Bertujuan agar gugatan Penggugat dinyatakan tidak diterima;

Bahwa dalam praktik hukum acara perdata, tangkisan atau Eksepsi Tergugat dapat dibagi dua kelompok, yaitu Eksepsi prosesul (menekan pada aspek keabsahan formil) suatu gugatan dan Eksepsi materil (menekankan pada substansi gugatan tidak atau belum dapat diperkarakan karena berbagai alasan atau keadaan melekat didalamnya, bahwa berdasarkan hal tersebut, maka dalil-dalil dalam Eksepsi yang diajukan TERGUGAT adalah sebagai berikut:

A. EKSEPSI MENGENAI GUGATAN PARA PENGGUGAT ERROR IN PERSONA.

Eksepsi *Error In Persona* adalah eksepsi yang menyatakan bahwa Para Penggugat tidak mempunyai kedudukan untuk mengajukan gugatan, karena identitas Para Penggugat tidak menjelaskan terkait hubungan kerja antara Tergugat dengan Para Penggugat, (Pekerja Harian, PKWT atau PKWTT) karena terkait hak-hak pekerja yang timbul berdasarkan status hubungan kerja yang telah diatur tersendiri oleh Pemerintah. Sebagaimana diatur dalam aturan Pelaksana Undang-Undang Cipta Kerja yaitu; Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 35 Tahun 2021 Tentang; Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja.

1. Bahwa dalam BAB I Ketentuan Umum Pasal 1 ayat (1) yang isinya menyatakan;
Hubungan Kerja adalah hubungan antara Pengusaha dengan Pekerja/Buruh berdasarkan Perjanjian Kerja, yang mempunyai unsur pekerjaan, Upah, dan Perintah. juncto;
Pasal 9 "*Perjanjian Kerja adalah perjanjian antara Pekerja/Buruh dengan Pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat-syarat kerja, hak, dan kewajiban para pihak*";
BAB II . PERJANJIAN KERJA WAKTU TERTENTU Bagian Kesatu Umum,
Pasal 2 ayat (1) *Hubungan Kerja terjadi karena adanya Perjanjian Kerja antara Pengusaha dan Pekerja/Buruh;*
Pasal 2 ayat (2) *Perjanjian Kerja dibuat secara tertulis atau lisan;*



Pasal 2 ayat (3) *Perjanjian Kerja yang dibuat secara tertulis dilaksanakan dengan ketentuan peraturan perundang-undangan;*
Pasal 2 ayat (4) *Perjanjian Kerja dibuat untuk waktu tertentu atau untuk waktu tidak tertentu.*

Selanjutnya Yahya Harahap, dalam bukunya halaman.113 menyatakan Akibat Hukum Gugatan Error In Persona adalah;
"Kekeliruan pihak mengakibatkan gugatan error in persona, bentuk kekeliruan apapun yang terdapat dalam gugatan mempunyai akibat hukum:

1. *Gugatan dianggap tidak memenuhi syarat formil, oleh karena itu gugatan dikualifikasi mengandung cacat formil;*
 2. *Akibat lebih lanjut, gugatan harus dinyatakan tidak dapat diterima (niet ontvankelijke verklaard)."*
2. Bahwa dengan terbukti dalam identitas Para Penggugat sebagaimana di jelaskan pada halaman 2 (dua) dan halaman (3) pada angka 1 (satu), Bahwa Para Penggugat merupakan Pekerja/Buruh yang bekerja di perusahaan PT. MUSI PELANGI CAKRAWALA, masing-masing masa kerja dengan penjelasan sebagai berikut :

- 1) Nama : ANGGUN PUSPA SARI
Jabatan : Packing
Upah diterima : Rp. 127.796,- / per hari
Masa Kerja : 09 Maret 2022 s/d 25 Agustus 2022 (5 bln)
Alasan PHK : Tanpa adanya kesalahan
- 2) Nama : EVA HELPIANA
Jabatan : Sortir
Upah diterima : Rp. 127.796,- / per hari
Masa Kerja : 12 Maret 2022 s/d 25 Agustus 2022 (5 bln)
Alasan PHK : Tanpa adanya kesalahan
- 3) Nama : FAJRIYANSYAH
Jabatan : Cetak Web
Upah diterima : Rp. 127.796,- / per hari
Masa Kerja : Mei 2021 s/d 25 Agustus 2022 (1 th 3 bln)
Alasan PHK : Tanpa adanya kesalahan
- 4) Nama : FITRI
Jabatan : Packing
Upah diterima : Rp. 127.796,- / per hari
Masa Kerja : 09 Maret 2022 s/d 25 Agustus 2022 (5 bln)
Alasan PHK : Tanpa adanya kesalahan
- 5) Nama : MARLINDA
Jabatan : Sortir
Upah diterima : Rp. 127.796,- / per hari
Masa Kerja : 09 Maret 2022 s/d 25 Agustus 2022 (5 bln)
Alasan PHK : Tanpa adanya kesalahan

Dari uraian identitas Para Penggugat di atas adalah hubungan kerja dengan perjanjian kerja harian sebagaimana di atur dalam Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 35 Tahun 2021 Tentang; Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan



Hubungan Kerja, pada Pasal 10 ayat (1) dan ayat (2) *juncto* Pasal 11 ayat (1) yang menyatakan ;

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

Ayat (2) PKWT sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dapat dilakukan dengan perjanjian kerja harian.

Pasal 11 ayat (1), Pengusaha yang mempekerjakan pekerja/buruh pada pekerjaan sebagaimana dimaksud pasal 10 ayat (1) membuat perjanjian kerja harian secara tertulis dengan pekerja/buruh.

3. Bahwa pada posita angka 31 (tiga puluh satu) yang dalilnya sebagai berikut: Bahwa oleh karena Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) dengan alasan tanpa adanya kesalahan dari Para Penggugat, maka berdasarkan Undang-Undang nomor 13 tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan *juncto* Keputusan Menteri tenaga kerja nomor 150 tahun 2000, PENGGUGAT berhak atas uang pesangon sebesar 2 (dua) kali ketentuan pasal 156 ayat (2) dan seterusnya....., Bahwa apa yang didalilkan Para Penggugat sangatlah tidak beralasan dan berdasarkan hukum karena ketentuan Pasal 156 ayat (2), dan seterusnya dalam Undang-Undang nomor 13 tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan dinyatakan sudah tidak berlaku lagi karena pasal tersebut sudah dirubah didalam Undang-Undang nomor 11 tahun 2020 Tentang Cipta Kerja sebagaimana diatur dalam aturan Pelaksana Undang-Undang Cipta Kerja yaitu; Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 35 Tahun 2021 Tetang; Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja, Pada Pasal 40 ayat (1)., ayat (2)., ayat(3)., dan ayat (4); Dalam perkara *a quo* berlaku asas *lex posterior derogat legi priori*, yang memiliki makna bahwa Undang-Undang (norma/aturan hukum) yang baru dapat meniadakan keberlakuan undang-Undang (norma/aturan hukum) yang lama.
4. Bahwa menyangkut syarat-syarat atau formalitas gugatan, jika gugatannya mengandung cacat atau pelanggaran formil dan tidak berkaitan dengan pokok perkara (*verweer ten principale*) yang menyebabkan gugatan tidak sah sehingga harus dinyatakan tidak dapat diterima. Maka menurut hukum acara adalah sah dan berdasar hukum apabila yang Mulia Majelis Hakim yang memeriksa dan mengadili perkara *a quo* untuk



memutus gugatan PARA PENGGUGAT tidak dapat diterima (*Niet Ontvankelijke Verklaard*).

B. EKSEPSI MENGENAI GUGATAN PARA PENGGUGAT KABUR/TIDAK JELAS (OBSCUUR LIBEL).

Obscuur Libel dalam menentukan Gugatan Perkara a quo

1. Bahwa PARA PENGGUGAT didalam gugatannya pada posita angka 5 (lima) halaman 3 (tiga) sampai angka 8 (delapan) pada halaman 4 dan 5, Para Penggugat mendalilkan tentang perselisihan Hak sedangkan didalam identitas Para Penggugat menyatakan PHK tanpa adanya kesalahan.
2. Bahwa Posita Gugatan PARA PENGGUGAT ternyata telah mencampuradukan antara Perselisihan Hak dengan Perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK), berdasarkan ketentuan Pasal 86 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial menyatakan;
“Dalam hal perselisihan hak dan/atau perselisihan kepentingan diikuti dengan perselisihan pemutusan hubungan kerja, maka Pengadilan Hubungan Industrial Wajib memutus terlebih dahulu perkara perselisihan hak dan /atau perselisihan kepentingan”
3. Bahwa gugatan Para Penggugat yang ingin menuntut perubahan dari Perjanjian Kerja Harian menjadi Perjanjian Kerja Waktu tidak Tertentu (PKWTT) kepada Tergugat terkait adanya Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) tentu tidaklah tepat, sehingga menjadikan gugatan tidak Jelas atau kabur (*Obscuur Libel*);
4. Bahwa Para Penggugat tidak bisa membedakan Perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) dengan Perselisihan Hak karena uraian gugatan dalam Posita maupun Petitum sungguh berbeda. Perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja; dimana perselisihan yang timbul karena tidak adanya kesesuaian pendapat mengenai pengakhiran hubungan kerja yang dilakukan oleh satu pihak sedangkan Perselisihan Hak ; adalah Perselisihan yang timbul karena tidak dipenuhinya hak akibat adanya pelaksanaan atau penafsiran terhadap ketentuan peraturan perundang-undangan, perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama. sementara dalam Petitum dimasukan permohonan perselisihan hak, karenanya antara posita dan petitum sama sekali tidak sinkron, tidak mendukung / malah bertentangan.
5. Bahwa menurut Fauzie Yusuf Hasibuan dalam bukunya yang berjudul “Praktek Hukum Acara Perdata di Pengadilan Negeri “ menyatakan bahwa persyaratan mengenai isi gugatan dapat dijumpai dalam ketentuan Pasal 8 Nomor 3 Reglement Op de Burgerlike Rechts Vordering (“RV”), menurut ketentuan tersebut, Gugatan pokoknya harus memuat (Kutipan):

Halaman 23 dari 52, Putusan Nomor 91/Pdt.Sus-PHI/2023/PN.Plg.



"b. Alasan-alasan gugatan (*Fundamentum petendi* atau *posita*) yang terdiri dari

dua bagian :

1. Bagian yang menguraikan kejadian atau peristiwanya (*fetelijkegronden*);
 2. Bagian yang menguraikan tentang dasar hukumnya (*rechtgronden*)
6. Bahwa Eksepsi "*Obscuur libel*" telah diterima dalam pratek hukum umum di Indonesia, sebagaimana dinyatakan dalam Yurisprudensi tetap Mahkamah Agung antara lain sbagai berikut;
- a. Putusan Mahkamah Agung RI No. 195 K/AG/1994 tanggal 20 Oktober 1995, yang menetapkan bahwa;
"*Menghadapi surat gugatan yang kabur (obscuur libel), maka Hakim menurut hukum acara seharusnya memberikan putusan bahwa gugatan tersebut dinyatakan tidak dapat diterima oleh Pengadilan*"
 - b. Putusan Mahkamah Agung RI No. 1343 K/Sip/1975 tanggal 15 Mei 1979, yang menetapkan bahwa;
"*Gugatan tidak dapat diterima, oleh karena tidak memenuhi syarat formal gugatan*".
 - c. Putusan Mahkamah Agung RI No. 565 K/Sip/1973 tanggal 21 Agustus 1974, yang menetapkan bahwa;
"*Gugatan tidak dapat diterima, oleh karena dasar gugatan tidak sempurna*".
 - d. Putusan Mahkamah Agung RI (MARI) No. 1075 K/Sip/1982 tanggal 8 Desember 1982, yang menetapkan bahwa;
"*Suatu gugatan dapat dikategorikan sebagai gugatan yang kabur dan tidak jelas (obscuur libel) apabila posita gugatan tersebut tidak relevan dengan petitum gugatan dan/atau tidak mendukung petitum gugatan*".
7. Bahwa berdasarkan seluruh penjelasan, dasar hukum dan Yurisprudensi Mahkamah Agung RI tersebut diatas, terbukti gugatan PARA PENGGUGAT adalah gugatan yang kabur (*Obscuur libel*) sehingga sah dan berdasar hukum apabila Yang Mulia Majelis Hakim memutuskan bahwa gugatan Para Penggugat tidak dapat di terima (*Niet Ontvankelijke Verklaard*).

Mohon berkenan Yang Mulia Majelis Hakim agar Eksepsi TERGUGAT ini dapat dipertimbangkan dalam mengambil keputusan atas perkara *a quo*. TERGUGAT meyakini bahwa Yang Mulia Majelis Hakim dapat memberikan putusan yang mencerminkan nilai-nilai keadilan, kebenaran, penguasaan hukum dan fakta, serta etika dan moral. Namun apabila Majelis Hakim berpendapat lain, bersama ini TERGUGAT menguraikan Jawabannya dalam Pokok Perkara.

II. DALAM POKOK PERKARA

Bahwa dari uraian dalam Eksepsi diatas dianggap satu kesatuan yang *mutatis mutandis* dengan dalil-dalil dalam pokok perkara dan TERGUGAT menolak



dengan tegas seluruh fakta-fakta, bukti-bukti, dan dasar hukum yang disampaikan oleh PARA PENGGUGAT dalam Gugatannya, kecuali yang secara tegas diakui kebenarannya oleh TERGUGAT.

1. Bahwa hubungan kerja antara PARA PENGGUGAT dengan TERGUGAT merupakan Perjanjian Kerja Harian, yang memang kontrak kerjanya di buat per minggu antara Para Penngugat dan Tergugat. Hubungan kerja ini terjadi atas permintaan dari Pemerintah desa (Kades), juga unsur Pemerintah dari Kabupaten Banyuasin yang juga ikut merekomendasikan agar Tergugat dapat mempekerjakan Masyarakat sekitarnya guna untuk membantu perekonomian di masyarakat dan salah satu bentuk kepedulian TERGUGAT terhadap masyarakat sekitar.
2. Bahwa pada tanggal 4 Desember 2019 jam 17.00 WIB, bertempat di kantor Gedung produksi PT. MUSI PELANGI CAKRAWALA dengan unsur Pemerintahan Kabupaten Banyuasin guna membahas Sosialisasi untuk rekrutment Tenaga Harian Lepas sebagai pimpinan sosialisasi bapak Giyatno selaku Direktur PT MUSI PELANGI CAKRAWALA, yang dihadiri oleh :
 - 1) Bapak Imam. M (Anggota Pos Pol)
 - 2) Bapak Romli (Sekretaris Desa Gasing)
 - 3) Bapak Salman (Kanit IK)
 - 4) Bapak Rizki (Anggota Intel)
 - 5) Yafman (Ka Pos Pol desa Gasing)
 - 6) Bapak Simin . S (Kanwil Pataka)
 - 7) Bapak Merianto (BPD desa Gasing)
 - 8) Bapak Agus Riawan (Babinsa desa Gasing)
 - 9) Bapak Kompol Irwanto (Kapolsek Talang Kelapa)
 - 10) Bapak Endang. Y (Disnaker Banyuasin)
 - 11) Bapak Indra. TB (Disnaker Bantuasin)
 - 12) Bapak M. Hendri (Pegawai Pegawai Banyuasin)
 - 13) Ibu Siti Sundari (Direktur PT. Pataka Sriwijaya)Dari hasil sosialisasi inilah PARA TERGUGAT disetujui untuk dapat direkrut bekerja sebagai tenaga kerja Harian Lepas mengingat PT. MUSI PELANGI CAKRAWALA, yang bergerak di bidang Percetakan, yang sudah barang tentu untuk order pekerjaan percetakan tidak selalu tersedia karena tergantung dengan pesanan dari Konsumen;
3. Bahwa Para Penggugat juga telah diberitahu bahwa mereka bekerja dengan Tergugat merupakan pekerja Harian Lepas yang upahnya dibayar sebesar Rp. 123.677,- untuk per harinya, dan Para Penggugat setuju, dengan Kontrak Kerja setiap 5 (lima) hari ada juga yang 6 (enam) hari kemudian diputus, selang beberapa hari kemudian bekerja kembali dengan kontrak kerja yang baru lagi. Dasar perhitungan upah harian Pasal 33 ayat (1) huruf a dan huruf b, Dalam hal Upah Pekerja/ Buruh dibayar secara harian maka perhitungan besarnya Upah sebulan dilaksanakan dengan ketentuan:



- a) Upah sehari dikalikan dengan 25 (dua puluh lima), bagi pekerja/buruh yang bekerja 6 (enam) hari kerja dalam 1 minggu; atau
 - b) Upah sehari dikalikan dengan 21 (dua puluh lima), bagi pekerja/buruh yang bekerja 5 (lima) hari kerja dalam 1 minggu;
- karena Tergugat untuk menyesuaikan pekerjaan yang ada dengan jumlah tenaga kerja yang ada, pada intinya untuk mengimbangi order dari Konsumen supaya tepat waktu.
4. Bahwa hubungan hukum antara Para Penggugat dengan Tergugat tidak menyalahi ketentuan hukum karena sudah sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang saat ini di atur dalam aturan pelaksana Undang-Undang Cipta Kerja yaitu;
*Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 35 Tahun 2021 Tentang; Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja, pada Pasal 7 ayat (3) juncto Pasal 9 ayat (3);
Pasal 7 ayat (3), Pekerjaan yang pelaksanaannya tergantung pada kondisi tertentu sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf b merupakan pekerjaan tambahan yang dilakukan untuk memenuhi pesanan atau target tertentu;
Pasal 9 ayat (3), Dalam hal pekerjaan tertentu yang diperjanjikan dalam PKWT dapat diselesaikan lebih cepat dari lamanya waktu yang disepakati sebagaimana dimaksud pada ayat (2) huruf b maka PKWT Putus Demi Hukum pada saat selesainya pekerjaan.*
 5. Bahwa Tergugat menolak dalil Para Penggugat pada angka 11 point angka 1 (satu) sampai angka 6 (enam) yang isinya sebagai berikut:
Disnakertrans Kabupaten Banyuwangi telah menerbitkan Anjuran tertulis Nomor: 560/4244/Disnaker/V/2022, tertanggal 13 Oktober 2022 yang isinya;
(1) Bahwa perusahaan PT. Musi Pelangi Cakrawala wajib taat kepada peraturan perundang-undangan yang berlaku dts....;
(2) Bahwa pihak perusahaan PT. Musi Pelangi Cakrawala wajib mengikut sertakan pekerja PT. Musi Pelangi Cakrawala kedalam Jaminan sosial Ketenaga kerjaan;
(3) Bahwa pihak perusahaan PT. Musi Pelangi Cakrawala wajib memberikan cuti terhadap pekerja PT. Musi Pelangi Cakrawala yang telah memenuhi ketentuan Undang-Undang yang berlaku;
(4) Bahwa pihak perusahaan PT. Musi Pelangi Cakrawala wajib memberikan tunjangan keagamaan pada pekerja PT. Musi Pelangi Cakrawala dengan ketentuan yang berlaku;
(5) Bahwa hubungan kerja antara pihak perusahaan PT. Musi Pelangi Cakrawala dan pekerja PT. Musi Pelangi Cakrawala sebanyak 32 orang masih tetap berlanjut;



(6) Agar pihak perusahaan PT. Musi Pelangi Cakrawala memanggil pekerja PT. Musi Pelangi Cakrawala sebanyak 32 (tiga puluh dua) orang untuk kembali bekerja;
Bahwa terhadap dalil Para Penggugat ini sangatlah tendensius, dan tidak berdasarkan fakta-fakta dan hukum serta peraturan perundang-undangan yang berlaku berdasarkan Undang-Undang Nomor 2 tahun 2004 tentang Penyelesaian Hubungan Industrial pada Pasal 13 ayat (2) huruf c dan huruf d yang isinya;
huruf c, *Para pihak sudah memberikan jawaban secara tertulis kepada mediator yang isinya menyetujui atau menolak anjuran tertulis dalam waktu selambat-lambatnya 10 (sepuluh) hari kerja setelah menerima anjuran tertulis*
huruf d, *pihak yang tidak memberikan pendapatnya sebagaimana dimaksud pada huruf c dianggap menolak anjuran tertulis.*
Artinya anjuran tertulis Nomor: 560/4244/Disnaker/V/2022, tertanggal 13 Oktober 2022, bukan hal yang wajib di ikuti oleh kedua belah pihak apabila, isi dari surat anjuran itu memberatkan salah satu pihak;
Bahwa Tergugat dalam menjalankan usahanya telah berdasarkan apa yang diamanatkan oleh peraturan perundang-undangan;
Bahwa terhadap pekerja Tetap (PKWTT) ada Peraturan Perusahaan yang menjadi rujukan antara pekerja dan perusahaan yang telah disahkan oleh Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Pemerintahan Kabupaten Banyuasin, Berdasarkan Surat Keputusan Kepala Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Banyuasin Nomor Kep: 903/295/Disnakertrans/III/2020 Tentang Pengesahan Peraturan Perusahaan PT. MUSI PELANGI CAKRAWALA;
Bahwa terkait pont angka 6 (enam) dalil Para Penggugat berdasarkan Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 35 Tahun 2021 Tentang; Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja, pada Pasal 7 ayat (3) *juncto* Pasal 9 ayat (3);
Pasal 7 ayat (3), *Pekerjaan yang pelaksanaannya tergantung pada kondisi tertentu sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf b merupakan pekerjaan tambahan yang dilakukan untuk memenuhi pesanan atau target tertentu;*
Pasal 9 ayat (3), *Dalam hal pekerjaan tertentu yang diperjanjikan dalam PKWT dapat diselesaikan lebih cepat dari lamanya waktu yang disepakati sebagaimana dimaksud pada ayat (2) huruf b maka PKWT Putus Demi Hukum pada saat selesainya pekerjaan.*
Artinya Hubungan kerja antara Para Penggugat dengan Tergugat putus *demi hukum* sesuai Pasal 9 ayat (3) diatas, karenanya Tergugat mohon kepada Majelis Hakim yang memeriksa Perkara *a quo*, yang mana dalil-dalil

Halaman 27 dari 52, Putusan Nomor 91/Pdt.Sus-PHI/2023/PN.Plg.



posita Para Penggugat pada angka 11 point angka 1 (satu) sampai angka 6 (enam) tidak berdasarkan hukum haruslah ditolak;

6. Bahwa Tergugat menolak dengan tegas dalil Para Penggugat pada angka 14 (empat belas), Para Penggugat mendalihkan "Bahwa terhadap tindakan Tergugat yang telah melakukan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) dengan cara penyetopan atau merumahkan secara sepihak terhadap para karyawan termasuk Para Penggugat patut diduga adalah tindakan sewenang-wenang serta diduga bentuk "pelanggaran akan kebebasan berserikat", yang diduga dilakukan oleh Tergugat terhadap serikat buruh di tingkat perusahaan dst...., Bahwa apa yang dituduhkan Para Penggugat sangatlah tidak beralasan hanya megedepankan "semata-mata dugaan", dalam posita yang seharusnya uraian peristiwa diikuti dengan dasar hukumnya, sehingga suatu peristiwa itu terungkap menjadi jelas, seperti uraian di atas, Para Penggugat saja mendalikhkannya binggung (ambigu)," dalam uraiannya ada tiga makna "Pemutusan Hubungan Kerja"; "Penyetopan"; atau "merumahkan", "kata-kata ("atau") sebagai penghubung, menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI) bermakna, " kata penghubung untuk menandai pilihan diantara beberapa hal ("pilihan)"; karena kaitannya dengan dasar hukum yang akan diterapkan terhadap peristiwa dalam perkara *a quo*. karenanya Tergugat mohon kepada Majelis Hakim yang memeriksa Perkara *a quo*, yang mana dalil-dalil posita Para Penggugat pada angka 14 (empat belas) tidak tegas dan jelas serta tidak berdasarkan hukum, untuk itu mohon kepada Yang Mulia Majelis Hakim yang memeriksa dan mengadili perkara *a quo* haruslah ditolak;

7. Bahwa Tergugat dengan tegas menolak pada Petitum angka 8 (delapan) yang dalinya sebagai berikut;
"Menghukum perusahaan Tergugat untuk membayar uang paksa (Dwangsom) kepada Para Penggugat sebesar Rp. 1000.000,- (satu juta) per/hari, secara tunai dan sekaligus terhitung sejak Putusan Perkara ini berkekuatan hukum".
Bahwa berdasarkan Pasal 606a RV (*Rglement op de Burgerlijke rechtsvordering*) yang menyatakan isinya sebagai berikut;
"Sepanjang suatu putusan hakim mengandung hukuman untuk sesuatu yang lain dari pada membayar sejumlah uang, maka dapat ditentukan bahwa sepanjang atau setiap kali terhitung tidak memenuhi hukuman tersebut, olehnya harus diserahkan sejumlah uang yang besarnya ditetapkan dalam putusan hakim, dan uang tersebut dimakan uang paksa"
Berdasarkan Pasal 606a RV, sangat jelas bahwa tuntutan Para Penggugat merupakan sejumlah uang (tuntutan uang pesangon), karenanya petitum pada angka 8 (delapan) dalam gugatan Para Penggugat tidak berdasarkan



hukum, untuk itu mohon kepada Yang Mulia Majelis Hakim yang memeriksa dan mengadili perkara a quo haruslah ditolak;

III. PENUTUP DAN PERMOHONAN

Bahwa berdasarkan keseluruhan Eksepsi dan Pokok Perkara lainnya sebagaimana tersebut diatas serta dihubungkan dengan pendapat ahli dan Yurisprudensi Mahkamah Agung RI, maka patut bagi Yang Mulia Majelis Hakim untuk menerima seluruh Eksepsi dan Jawaban dalam Pokok Perkara yang diajukan oleh Tergugat untuk menjatuhkan putusan dengan menolak Gugatan Para Pengugat untuk seluruhnya atau setidaknya menyatakan Gugatan Para Pengugat dinyatakan sebagai gugatan yang tidak dapat diterima (*Niet Ontvankelijke Verklaard*)

Bahwa sbagaimana diatur dalam Yurisprudensi Mahkamah Agung RI No.22 K/Sip/1974, tanggal 11 Desember 1975, yang menyatakan;

"Karena eksepsi yang diajukan terbantah dianggap benar, pemeriksaan tidak perlu diteruskan dengan pemeriksaan pokok perkara dan bantahan pembantah karena tidak jelas setidaknya-tidaknya kurang sempurna, harus dinyatakan tidak dapat diterima".

Bahwa berdasarkan seluruh dalil-dalil yang diuraikan Tergugat diatas, maka Tergugat dengan ini memohon kepada Yang Terhormat Majelis Hakim yang memeriksa dan mengadili perkara a quo, berkenan mengambil keputusan yang amarnya berbunyi sebagai berikut :

MENGADILI:

I. DALAM EKSEPSI

1. Menerima dan mengabulkan Eksepsi TERGUGAT untuk seluruhnya
2. Menyatakan Gugatan PARA PENGGUGAT tidak dapat diterima (*Niet Ontvankelijke Verklaard*)

II. DALAM POKOK PERKARA

1. Menolak Gugatan PARA PENGGUGAT untuk seluruhnya;
2. Menghukum PARA PENGGUGAT untuk membayar biaya perkara yang timbul dalam perkara ini.

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

Menimbang, bahwa selanjutnya Para Penggugat telah mengajukan replik dan Tergugat pula mengajukan duplik;

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

1. Fotokopi Slip upah/gaji yang diterima Penggugat I atas nama Anggun, Slip upah/gaji yang diterima Penggugat II atas nama Eva Helpiana, Slip upah/gaji yang diterima Penggugat III atas nama Pajriansyah, Slip upah/gaji



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

yang diterima Penggugat IV atas nama Fitri dan Slip upah/gaji yang diterima Penggugat V atas nama Marlinda, diberi tanda P-1 ;

2. Fotokopi Surat Tanda Bukti Pencatatan PK FSB NIKEUBA PT. Musi Pelangi Cakrawala tanggal 1 Agustus 2022, diberi tanda P-2;
3. Fotokopi Tanda Terima Surat Tuntutan dan Mohon Perundingan Bipartit, tanggal 18 Agustus 2022, diberi tanda P-3;
4. Fotokopi Surat Anjuran Nomor 560/4244/Distransnaker/V/2022 tanggal 13 Oktober 2022, diberi tanda P-4;
5. Fotokopi Surat Tanda Terima Tanggapan atas Anjuran tanggal 04 Nopember 2022, diberi tanda P-5;
6. Fotokopi Surat Anjuran, Nomor 560/107/Ditransnaker/5/2023, tanggal 06 Januari 2023, diberi tanda P-6;

Menimbang, bahwa selain bukti surat, untuk menguatkan dalil gugatannya Para Penggugat juga telah mengajukan saksi-saksi yang telah memberikan keterangannya dibawah sumpah sesuai dengan agama dan kepercayaannya masing-masing, yakni ;

1. Saksi **Depit Susanto**, pada pokoknya menerangkan sebagai berikut :
 - Bahwa, Saksi kenal dengan Para Penggugat dan saksi tahu dengan PT. Musi Pelangi Cakrawala, karena Saksi bekerja disana dari tahun 19 Mei 2021 sampai dengan September 2022;
 - Bahwa, PT. Musi Pelangi Cakrawala bergerak dibidang penerbit dan percetakan.
 - Bahwa, pada waktu awal kerja di PT. Musi Pelangi Cakrawala Saksi tidak membuat lamaran.
 - Bahwa, Saksi awal kerja di PT. Musi Pelangi Cakrawala ada dikontrak per 6 (enam) hari/ minggu, ada 3 (tiga) kali kontrak.
 - Bahwa, pada awal kerja di PT. Musi Pelangi Cakrawala saksi bekerja di operator mesin terakhir dibagian sortir.
 - Bahwa, pada saat pembentukan serikat pekerja, ketua serikat pekerjaanya adalah sdr. Hendra.
 - Bahwa, waktu pembentukan serikat pekerja sudah ada pemberitahuan kepada perusahaan.
 - Bahwa, PT. Musi Pelangi Cakrawala berdiri sejak tahun 2020.
 - Bahwa, sejak berdirinya PT. Musi Pelangi Cakrawala, perusahaan tersebut ada mendapat orderan.
 - Bahwa, perusahaan akan produksi kalau ada orderan.
 - Bahwa, ada 32 orang karyawan yang di PHK.
 - Bahwa, berjarak 1 (satu) minggu setelah saksi ketahuan ikut pengurus serikat buruh, kemudian saksi di PHK
 - Bahwa, tidak menerima surat PHK dari perusahaan, Saksi diberitahu secara lisan oleh admin dan security.

Halaman 30 dari 52, Putusan Nomor 91/Pdt.Sus-PHI/2023/PN.Plg.



- Bahwa, setahu Saksi ada yang diberikan surat PHK dari Perusahaan dan ada yang tidak.
- Bahwa, alasan PHK yang disampaikan perusahaan saat itu adalah karena tidak ada orderan.
- Bahwa, setahu Saksi karyawan yang kena PHK waktunya berbeda-beda
- Bahwa, karyawan yang di PHK tidak mendapat pesangon
- Bahwa, setahu Saksi karyawan PT. Musi Pelangi Cakrawala sampai sekarang masih ada yang bekerja yang bekerja, yaitu karyawan kontrak.

2. Saksi **Hendra**, pada pokoknya menerangkan sebagai berikut :

- Bahwa, Saksi kenal dengan Para Penggugat dan saksi tahu dengan PT. Musi Pelangi Cakrawala, karena Saksi bekerja disana sejak tahun 2020 sampai dengan September tahun 2022.
- Bahwa, Jabatan Saksi sebagai operator *corprint*.
- Bahwa, PT. Musi Pelangi Cakrawala bergerak dibidang penerbit dan percetakan.
- Bahwa, Saksi tidak membuat lamaran pada waktu awal kerja di PT. Musi Pelangi Cakrawala
- Bahwa, Saksi awal kerja di PT. Musi Pelangi Cakrawala dikontrak per 6 (enam) hari/ minggu, ada 3 (tiga) kali kontrak. setelah itu tidak ada lagi Saksi tanda tangan kontrak
- Bahwa, Pada awal kerja di PT. Musi Pelangi Cakrawala Saksi di bagian Produksi dan terakhir pada bagian Sortir.
- Bahwa, Pada saat pembentukan serikat pekerja, Ketua serikat pekerja adalah saksi sendiri.
- Bahwa, waktu pembentukan serikat pekerja sudah ada pemberitahuan kepada perusahaan.
- Bahwa, PT. Musi Pelangi Cakrawala berdiri sejak tahun 2020.
- Bahwa, sejak berdirinya PT. Musi Pelangi Cakrawala, perusahaan tersebut ada mendapat orderan.
- Bahwa, perusahaan produksi kalau ada orderan.
- Bahwa, ada 32 orang karyawan yang di PHK.
- Bahwa, berjarak 1 (satu) minggu setelah Saksi ketahuan ikut pengurus serikat buruh kemudian Saksi di PHK.
- Bahwa, Saksi tidak ada diberi surat PHK oleh perusahaan, namun Saksi diberitahu secara lisan oleh admin dan security.
- Bahwa, setahu Saksi ada yang diberikan surat PHK dari Perusahaan dan ada yang tidak.
- Bahwa, alasan PHK yang disampaikan perusahaan adalah karena tidak ada orderan.
- Bahwa, setahu Saksi karyawan yang kena PHK waktunya berbeda-beda
- Bahwa, karyawan yang di PHK tidak mendapat pesangon.
- Bahwa, setahu Saksi karyawan PT. Musi Pelangi Cakrawala sampai sekarang masih ada yang bekerja yang bekerja, yaitu karyawan kontrak.



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

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

1. Fotokopi Surat Keputusan Kepala Dinas Tenaga Kerja dan Imigrasi Kabupaten Banyuwangi, tanggal 20 Januari 2020, diberi tanda T-1 ;
2. Fotokopi Peraturan Perusahaan PT. Musi Pelangi Cakrawala, tanggal 31 Desember 2019, diberi tanda T-2 ;
3. Fotokopi Lembar Pengesahan Prosedur Pengangkatan Karyawan, diberi tanda T-3 ;
4. Fotokopi Berita Acara Sosialisasi Rekrutment Tenaga Harian Lepas, tanggal 4 Desember 2019, diberi tanda T-4 ;
5. Fotokopi Tata Tertib/ Kedisiplinan Kerja PT Musi Pelangi Cakrawala Penerbit dan Percetakan, tanggal 16 Nopember 2020, diberi tanda T-5 ;
6. Fotokopi Kerjasama Layanan Kesehatan Antara PT. Musi Pelangi Cakrawala dengan Klinik Pratama Medika, tanggal 2 Nopember 2021, diberi tanda T-6 ;
7. Fotokopi Daftar absensi Karyawan PT. Musi Pelangi Cakrawala tahun 2020, diberi tanda T-7 ;
8. Fotokopi Daftar absensi Karyawan PT. Musi Pelangi Cakrawala tahun 2021, diberi tanda T-8 ;
9. Fotokopi Daftar absensi Karyawan PT. Musi Pelangi Cakrawala tahun 2022, diberi tanda T-9 ;

Menimbang, bahwa untuk menguatkan dalil jawabannya Tergugat telah pula mengajukan Saksi-Saksi yang telah memberikan keterangannya dibawah sumpah sesuai dengan agama dan kepercayaannya masing-masing, yakni ;

1. Saksi **Nurbaiti Apriyani**,
pada pokoknya menerangkan sebagai berikut:
 - Bahwa, Saksi sebagian kenal dengan Para Penggugat.
 - Bahwa, Saksi tidak ada hubungan kerja dengan PT. Musi Pelangi Cakrawala karena saksi adalah Kepala Desa Gasing.
 - Bahwa, pada saat itu ada pertemuan dengan pihak desa dengan PT. Musi Pelangi Cakrawala yang pada intinya pihak desa meminta untuk memperkerjakan penduduk setempat.
 - Bahwa, kemudian permintaan tersebut direspon oleh perusahaan untuk memperkerjakan penduduk desa.
 - Bahwa, tidak ada kesepakatan tertulis antara pihak desa dengan perusahaan, hanya pembicaraan- pembicaraan saja.
2. Saksi **Wahyuni**, pada

Halaman 32 dari 52, Putusan Nomor 91/Pdt.Sus-PHI/2023/PN.Plg.



pokoknya menerangkan sebagai berikut:

- Bahwa, Saksi kenal dengan Para Penggugat dan saksi bekerja pada Tergugat.
- Bahwa, Para Penggugat bekerja karena pada saat itu ada surat dari desa sekitar untuk menerima karyawan dari penduduk lokal, dan saat itu perusahaan menerima karena memang lagi membutuhkan karyawan.
- Bahwa, Perusahaan menerima masyarakat lokal termasuk Para Penggugat dengan sistem harian.
- Bahwa, awalnya untuk karyawan dari masyarakat sekitar tersebut ada dibuatkan kontrak kerja, namun setelah itu tidak ada lagi dibuatkan kontrak kerja.
- Bahwa, untuk ada absensi karyawan perusahaan, dan untuk hari kerja diperusahaan adalah dari Senin sampai dengan Sabtu, sedangkan upah karyawan akan dibayar pada hari Selasa.
- Bahwa, untuk karyawan yang tidak berkerja upahnya tidak dibayar, upah dibayar berdasarkan kehadiran karyawan.
- Bahwa, perusahaan akan Produksi jika ada pesanan/ Orderan.
- Bahwa, pada saat Covid perusahaan tidak ada pesanan/ orderan.
- Bahwa, untuk satu tahun perusahaan hanya mendapat 2 atau 3 kali orderan.
- Bahwa, untuk satu kali orderan, poduksi berjalan sekitar 2 bulanan.
- Bahwa, untuk karyawan jika tidak ada orderan akan di off kan.
- Bahwa, Upah Para Penggugat perhari adalah sebesar UMR dibagi 25.
- Bahwa, Para Penggugat diberhentikan karena perusahaan tidak ada orderan sehingga tidak ada pekerjaan untuk mereka.
- Bahwa, apabila ada orderan pekerja akan dipanggil lagi untuk bekerja melalui grub whatsapp.
- Bahwa, Para Pekerja akan dipanggil sesuai bagian, semisal bagian pra produksi masuk satu minggu, kemudian setelah selesai bagian tersebut akan di off kan dan dipanggil masuk bagian *printing*, setelah selesai bagian *printing* barulah bagian *packing* masuk dan bagian *printing* di off kan lagi.
- Bahwa, untuk Para Penggugat berkerja di bagaian produksi.
- Bahwa, yang buat kontrak kerja adalah HRD sehingga saksi tidak mengetahui secara pasti mengenai kontrak tersebut.
- Bahwa, Para Penggugat tidak ada BPJS dan tidak ada cuti tahunan serta tidak ada THR, sedangkan untuk karyawan tetap dan kontrak THR, Cuti,

Halaman 33 dari 52, Putusan Nomor 91/Pdt.Sus-PHI/2023/PN.Plg.



dan BPJS ada.

- Bahwa, diperusahaan ada serikat perkerja karyawan.
 - Bahwa, Para Penggugat di PHK Karena waktu itu masih covid dan perusahaan tidak ada orderan, sehingga tidak ada perkerjaan untuk para Penggugat.
 - Bahwa, PHK dilakukan secara bertahap karena para perkerja hanya sekedar *helper*.
 - Bahwa, perusahaan berdiri sejak tahun 2019, setelah itu terjadi covid dari awal berdiri memang belum banyak orderan.
 - Bahwa, Perusahaan belum memiliki pelanggan/ relasi tetap sejak awal berdiri.
 - Bahwa, bagi karyawan yang sedang di off kan, bisa bekerja ditempat lain, ketika karyawan dipanggil bekerja dan karyawan tersebut tidak bisa, juga dapat digantikan dengan yang lain.
3. Saksi **Dimas Dinata Toba Sagala**, merengkan pada pokoknya sebagai berikut:
- Bahwa, saksi kenal dengan Para Penggugat dan saksi bekerja pada perusahaan Tergugat dibagian produksi.
 - Bahwa, bagian Percetakan, *printing* semua masuk bagian produksi.
 - Bahwa, di perusahaan ada karyawan kontrak sebanyak 4 (empat) orang dan karyawan tetap ada 10 (sepuluh) orang.
 - Bahwa, Perusahaan bergerak di bidang percetakan.
 - Bahwa, perusahaan memproduksi berdasarkan order dari relasi.
 - Bahwa, perusahaan belum memiliki relasi/ pelanggan tetap.
 - Bahwa, untuk 1 Kali order membutuhkan waktu penyelesaian sekitar 2 bulan.
 - Bahwa, dalam satu tahun perusahaan hanya mendapat 2 sampai 3 kali order.
 - Bahwa, kalau lagi tidak ada orderan bagian produksi tidak bekerja, yang tetap bekerja adalah admin dan tim marketing saja.
 - Bahwa, kalau ada orderan pekerja yang di off kan akan di panggil melalui Whatsapp grup, sesuai giliran dan bagiannya masing-masing.
 - Bahwa, untuk pekerja ada absensinya, absennya menggunakan fingerprint
 - Bahwa, untuk jam kerja adalah 08.00 WIB masuk berkerja Sampai dengan jam 16.00 WIB sore pulang kerja.
- Menimbang, bahwa selanjutnya Tergugat telah mengajukan kesimpulan



tertulis pada tanggal 28 Februari 2024, sedangkan Para Penggugat tidak mengajukan kesimpulan;

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

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

TENTANG PERTIMBANGAN HUKUM

DALAM EKSEPSI

Menimbang, bahwa oleh karena dalam jawaban Tergugat terdapat tangkisan (eksepsi), maka sebelum mempertimbangkan pokok perselisihan dalam perkara *a quo*, terlebih dahulu Majelis Hakim akan mempertimbangkan eksepsi Tergugat tersebut.

Menimbang, bahwa adapun dalil-dalil eksepsi Tergugat pada pokoknya menyatakan sebagai berikut :

1. Gugatan Para Penggugat *Error In Persona*, karena dalam identitas Para Penggugat tidak menjelaskan terkait hubungan kerja antara Tergugat dengan Para Penggugat apakah Pekerja Harian, PKWT atau PKWTT.
2. Gugatan Para Penggugat Kabur/ Tidak Jelas (*Obscuur Libel*), karena tidaklah tepat gugatan Para Penggugat yang ingin menuntut perubahan dari Perjanjian Kerja Harian menjadi Perjanjian Kerja Waktu tidak Tertentu (PKWTT) kepada Tergugat, dikaitkan dengan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK).

Menimbang, bahwa dalam repliknya, Para Penggugat pada pokoknya menolak dalil eksepsi Tergugat tersebut dengan alasan yang pada pokoknya menyatakan bahwa eksepsi yang diajukan Tergugat tersebut adalah berdasarkan dalil-dalil yang bersifat sangat subjektif, keliru, mengada-ada serta tidak berdasarkan hukum acara penyelesaian perselisihan hubungan industrial, oleh karenanya Para Penggugat mohon kepada Majelis Hakim untuk menolak seluruh dalil-dalil Eksepsi yang diajukan Tergugat tersebut.

Menimbang, bahwa berdasarkan eksepsi Tergugat dan bantahan dari Para Penggugat tersebut, Majelis Hakim memberikan pertimbangan sebagai berikut:



Menimbang, bahwa terhadap eksepsi Tergugat yang menyatakan Gugatan Penggugat *Error in perssona*, Majelis Hakim memberikan pertimbangan sebagai berikut :

Menimbang, bahwa untuk menentukan apakah gugatan *a quo* dapat dikategorikan sebagai gugatan yang *Error in perssona* ataukah gugatan *a quo* telah diajukan kepada pihak yang tepat, maka yang perlu dipertimbangkan adalah mengenai ada atau tidaknya hubungan hukum berupa hubungan kerja antara Para Penggugat dengan Tergugat dalam perkara *a quo*.

Menimbang, bahwa memperhatikan dalil jawaban Tergugat, pada pokoknya Tergugat telah mengakui dan membenarkan antara Para Penggugat dengan Tergugat memiliki hubungan hukum berupa hubungan kerja yang didasarkan atas perjanjian kerja harian, selain itu dalam bukti surat Para Penggugat yakni Bukti P-1 berupa Slip Gaji Para Penggugat dari Tergugat serta memperhatikan keterangan saksi-saksi Para Penggugat dan Tergugat diperoleh fakta hukum bahwa Para Penggugat memiliki hubungan hukum dengan Tergugat berupa hubungan kerja.

Menimbang, bahwa selanjutnya mencermati uraian dalil gugatan Para Penggugat, pada pokoknya adalah mengenai tuntutan pembayaran uang pesangon beserta hak-hak lainnya dari Para Penggugat atas berakhirnya hubungan kerjanya dengan Tergugat.

Menimbang, bahwa oleh karena Para Penggugat terbukti memiliki hubungan hukum dengan Tergugat berupa hubungan kerja, sementara pokok gugatan Para Penggugat adalah mengenai tuntutan pembayaran uang pesangon beserta hak-hak lainnya sebagai akibat berakhirnya hubungan kerja antara Para Penggugat dengan Tergugat, untuk itu Majelis Hakim berpendapat gugatan *a quo* telah diajukan kepada pihak yang tepat, sehingga gugatan *a quo* tidaklah dapat dikatakan sebagai gugatan yang *Error in perssona*. Adapun terkait dengan status hubungan kerja antara Para Penggugat dengan Tergugat itu sendiri, apakah dilakukan berdasarkan perjanjian kerja harian atau didasarkan PKWT ataukah didasarkan atas PKWTT, menurut Majelis Hakim hal tersebut merupakan bagian dari pokok perselisihan perkara *a quo*, sehingga akan dipertimbangkan pada bagian pokok perkaranya.

Menimbang, bahwa berdasarkan pertimbangan tersebut diatas, maka eksepsi Tergugat yang menyatakan gugatan Para Penggugat *error in perssona* haruslah ditolak.



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Menimbang, bahwa selanjutnya terhadap eksepsi Tergugat yang menyatakan gugatan Para Penggugat Kabur/ Tidak Jelas (*Obscuur Libel*), Majelis Hakim memberikan pertimbangan sebagai berikut :

Menimbang, bahwa setelah membaca dan menelaah gugatan Para Penggugat dengan cermat, Majelis Hakim berpendapat bahwa gugatan Para Penggugat sudah cukup jelas dan dapat dipahami maksud dan tujuan gugatan Para Penggugat tersebut, serta tidak terdapat dalil posita dan dalil petitum yang saling bertentangan, dimana pada pokoknya gugatan Para Penggugat adalah mengenai pemutusan hubungan kerja yakni mengenai tuntutan pembayaran uang pesangon beserta hak-hak lainnya dari Para Penggugat kepada Tergugat sebagai akibat berakhirnya hubungan kerja antara Para Penggugat dengan Tergugat.

Menimbang, bahwa adapun uraian mengenai adanya perselisihan hak antara Para Penggugat dengan Tergugat yang terdapat dalam gugatan Para Penggugat, dapat Majelis Hakim pahami bahwa hal tersebut diuraikan oleh Para Penggugat untuk melengkapi uraian peristiwa hukum yang mendasari gugatan, dimana menurut Para Penggugat perselisihan PHK antara Para Penggugat dengan Tergugat bermula dari adanya tuntutan atau perselisihan hak antara Para Penggugat dengan Tergugat, namun dalam proses Perselisihan hak tersebut masih berjalan, Para Penggugat di PHK oleh Tergugat.

Menimbang, bahwa berdasarkan uraian pertimbangan tersebut diatas, maka eksepsi Tergugat yang menyatakan gugatan Para Penggugat Kabur/ Tidak Jelas (*Obscuur Libel*) haruslah pula ditolak.

Menimbang, bahwa berdasarkan pertimbangan-pertimbangan tersebut diatas, maka eksepsi Tergugat ditolak seluruhnya, dan selanjutnya Majelis Hakim akan mempertimbangkan pokok perkaranya.

DALAM POKOK PERKARA

Menimbang, bahwa maksud dan tujuan gugatan Para Penggugat yang pada pokoknya adalah mengenai perselisihan pemutusan hubungan kerja, dimana menurut Para Penggugat, Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) yang dilakukan Tergugat terhadap Para Penggugat tersebut tidak sah dan batal demi hukum serta tidak prosedural, namun demikian Para Penggugat dapat menerima pemutusan hubungan kerja tersebut dengan syarat Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) terhadap Para Penggugat tersebut dikategorikan tanpa adanya kesalahan dari Para Penggugat dan atas Pemutusan hubungan Kerja tersebut Tergugat dihukum membayar kepada Para Penggugat secara tunai, seketika dan sekaligus berupa uang pesangon, uang penghargaan masa kerja,

Halaman 37 dari 52, Putusan Nomor 91/Pdt.Sus-PHI/2023/PN.Plg.



uang penggantian hak dan upah selama proses perselisihan ini berlangsung. Oleh karenanya Para Penggugat mohon kepada Majelis Hakim untuk mengabulkan gugatan Para Penggugat seluruhnya.

Menimbang, bahwa Tergugat dalam jawabannya telah mengemukakan hal-hal yang pada pokoknya menyatakan bahwa hubungan kerja antara Para Penggugat dengan Tergugat merupakan perjanjian kerja harian dan hubungan kerja antara Para Penggugat dengan Tergugat putus demi hukum sesuai Pasal 9 Ayat (3) Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 35 Tahun 2021 Tentang; Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat dan Pemutusan Hubungan Kerja. Berdasarkan alasan tersebut, Tergugat mohon kepada Majelis hakim untuk menolak gugatan Para Penggugat untuk seluruhnya.

Menimbang, bahwa oleh karena dalil-dalil gugatan Para Penggugat telah dibantah oleh Tergugat, maka berdasarkan ketentuan pasal 283 Rbg Jo pasal 1865 KUHPerdara beban pembuktian ada pada kedua belah pihak, dimana Para Penggugat diwajibkan membuktikan dalil gugatannya dan Tergugat diwajibkan membuktikan dalil bantahannya.

Menimbang, bahwa sebelum mempertimbangkan mengenai pokok perselisihan dalam perkara *a quo*, Majelis Hakim akan mempertimbangkan terlebih dahulu mengenai hubungan hukum antara Para Penggugat dengan Tergugat, sebagai berikut:

Menimbang, bahwa sebagaimana telah dipertimbangkan pada bagian eksepsi yang mutatis mutandis merupakan bagian dari pertimbangan dalam pokok perkara *a quo*, Majelis Hakim telah mempertimbangkan mengenai hubungan hukum antara Para Penggugat dengan Tergugat, oleh karenanya tanpa perlu mempertimbangkan kembali mengenai hal tersebut, maka harus dinyatakan bahwa antara Para Penggugat dengan Tergugat memiliki hubungan kerja sehingga memiliki hubungan hukum dalam perkara *a quo*.

Menimbang, bahwa selanjutnya Para Penggugat mendalilkan yang pada pokoknya menyatakan bahwa Penggugat Anggun Puspa Sari Jabatan Packing, Upah yang diterima sebesar Rp127.796,00 per hari, masa kerja dari 09 Maret 2022 s/d 25 Agustus 2022 (5 bln), kemudian Penggugat Eva Helpiana, jabatan Sortir, Upah yang diterima sebesar Rp127.796,00 per hari, masa kerja dari 12 Maret 2022 s/d 25 Agustus 2022 (5 bln), Penggugat Fajriyansyah, jabatan dibagian Cetak Web, Upah yang diterima sebesar Rp127.796,00 per hari, masa kerja dari Mei 2021 s/d 25 Agustus 2022 (1 th 3 bln), Penggugat Fitri, jabatan dibagian Packing, Upah yang diterima sebesar Rp127.796,00 per hari, masa



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

kerja dari 09 Maret 2022 s/d 25 Agustus 2022 (5 bln), Penggugat Marlinda, jabatan dibagian Sortir, Upah yang diterima sebesar Rp127.796,00 per hari, masa kerja dari 09 Maret 2022 s/d 25 Agustus 2022 (5 bln), serta selama bekerja di perusahaan Tergugat, Para Penggugat bekerja diatas 21 (dua puluh satu) hari kerja.

Menimbang, bahwa dilain pihak menurut Tergugat pada pokoknya menyatakan bahwa hubungan kerja antara Para Penggugat dengan Tergugat merupakan Perjanjian Kerja Harian, yang memang kontrak kerjanya dibuat per minggu. Hubungan kerja ini terjadi atas permintaan dari Pemerintah desa (Kades), juga unsur Pemerintah dari Kabupaten Banyuwasin yang juga ikut merekomendasikan agar Tergugat dapat mempekerjakan masyarakat sekitar guna membantu perekonomian masyarakat dan salah satu bentuk kepedulian Tergugat terhadap masyarakat sekitar. Bahwa Para Penggugat juga telah diberitahu bahwa mereka bekerja dengan Tergugat merupakan pekerja Harian Lepas yang upahnya dibayar sebesar Rp123.677,00 untuk per harinya, dan Para Penggugat setuju dengan kontrak kerja setiap 5 (lima) hari ada juga yang 6 (enam) hari kemudian diputus, selang beberapa hari kemudian bekerja kembali dengan kontrak kerja yang baru lagi, karena Tergugat menyesuaikan pekerjaan yang ada dengan jumlah tenaga kerja yang ada, pada intinya untuk mengimbangi order dari konsumen supaya tepat waktu.

Menimbang, bahwa oleh karena dalam jawaban Tergugat tidak terdapat bantahan mengenai jabatan, masa kerja, dan upah Para Penggugat sebagaimana yang didalilkan Para Penggugat dalam gugatannya, oleh karenanya Majelis Hakim berpendapat bahwa Tergugat mengakui dan membenarkan mengenai jabatan, masa kerja, dan upah Para Penggugat sebagaimana yang didalilkan Para Penggugat, adapun hal yang dibantah oleh Tergugat adalah mengenai status hubungan kerja antara Para Penggugat dengan Tergugat, dimana menurut Tergugat status hubungan kerja Para Penggugat adalah sebagai tenaga harian lepas. Untuk itu Majelis Hakim mempertimbangkannya sebagai berikut :

Menimbang, bahwa berdasarkan Bukti Surat Tergugat berupa Bukti T-4 yakni Berita Acara Sosialisasi Rekrutment Tenaga Harian Lepas tanggal 4 Desember 2019 diperoleh fakta hukum bahwa Tergugat telah melakukan sosialisasi Rekrutment Tenaga Harian Lepas kepada masyarakat dan pemerintah Desa Gasing.

Menimbang, bahwa berdasarkan keterangan saksi Tergugat yang bernama Nurbaiti Apriyani pada pokoknya saksi menerangkan bahwa ada

Halaman 39 dari 52, Putusan Nomor 91/Pdt.Sus-PHI/2023/PN.Plg.

Disclaimer

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



pertemuan antara pihak desa dengan Tergugat yang pada intinya pihak desa meminta perusahaan untuk mempekerjakan masyarakat setempat, kemudian permintaan tersebut direspon oleh perusahaan dengan mempekerjakan penduduk desa setempat.

Menimbang, bahwa berdasarkan keterangan saksi Tergugat yang bernama Wahyuni pada pokoknya saksi menerangkan bahwa Para Penggugat bekerja karena pada saat itu ada surat dari desa sekitar untuk menerima karyawan dari penduduk lokal, saat itu perusahaan menerima karena memang lagi membutuhkan karyawan dan Perusahaan menerima masyarakat lokal termasuk Para Penggugat sebagai tenaga harian.

Menimbang, bahwa berdasarkan keterangan saksi-saksi Para Penggugat yang bernama Depi Susanto dan Hendra pada pokoknya saksi-saksi menerangkan bahwa Saksi awal kerja di PT. Musi Pelangi Cakrawala ada dikontrak per 6 (enam) hari/ minggu, ada 3 (tiga) kali kontrak setelah itu tidak ada lagi saksi menandatangani kontrak.

Menimbang, bahwa berdasarkan Bukti Surat Para Penggugat berupa Bukti P-1 yakni Slip upah/gaji yang diterima Penggugat I atas nama Anggun, Slip upah/gaji yang diterima Penggugat II atas nama Eva Helpiana, Slip upah/gaji yang diterima Penggugat III atas nama Pajriansyah, Slip upah/gaji yang diterima Penggugat IV atas nama Fitri dan Slip upah/gaji yang diterima Penggugat V atas nama Marlinda diperoleh fakta hukum bahwa upah Para Penggugat dihitung perhari dan dibayar perminggu, dimana besar upah Penggugat perhari adalah sebesar Rp127.796,00.

Menimbang, bahwa berdasarkan Bukti Surat Tergugat berupa Bukti T-7, Bukti T-8 dan Bukti T-9 berupa daftar absensi karyawan Tergugat diperoleh fakta hukum bahwa pekerja diperusahaan tidak bekerja secara terus menerus.

Menimbang, bahwa berdasarkan keterangan saksi-saksi Tergugat yang bernama Wahyuni dan Dimas Dinata Toba Sagala pada pokoknya saksi-saksi menerangkan bahwa perusahaan Tergugat berdiri sejak tahun 2019, setelah itu terjadi covid. Dari awal berdiri memang belum banyak orderan karena Perusahaan belum memiliki pelanggan/ relasi tetap. Untuk karyawan perusahaan ada absensi dan untuk hari kerja diperusahaan adalah dari Senin sampai dengan Sabtu, upah karyawan akan dibayar pada hari Selasa. Upah Para Penggugat perhari adalah sebesar UMR dibagi 25. Untuk karyawan yang tidak berkerja upahnya tidak dibayar, upah dibayar berdasarkan kehadiran. Perusahaan akan Produksi jika ada pesanan/ Orderan, pada saat Covid



perusahaan tidak ada pesanan/ orderan. Dalam satu tahun, perusahaan hanya mendapat 2 atau 3 kali orderan, untuk satu kali orderan produksi berjalan sekitar 2 bulanan. Untuk karyawan jika tidak ada orderan akan di off kan, apabila ada orderan pekerja akan dipanggil lagi untuk bekerja melalui grub *whatsapp*. Para Pekerja akan dipanggil sesuai bagian, semisal bagian pra produksi masuk satu minggu, kemudian setelah selesai bagian tersebut akan di off kan dan dipanggil masuk bagian *printing*, setelah selesai bagian *printing* barulah bagian *packing* masuk dan bagian *printing* di off kan lagi. Bagi karyawan yang sedang di off kan, bisa bekerja ditempat lain, ketika karyawan dipanggil bekerja dan karyawan tersebut tidak bisa, juga dapat digantikan dengan yang lain.

Menimbang, bahwa berdasarkan keterangan saksi-saksi tersebut diatas, diperoleh fakta hukum bahwa pekerjaan yang dilakukan Para Penggugat merupakan pekerjaan yang jenis dan sifat atau kegiatannya bersifat tidak tetap, dimana Para Penggugat akan bekerja ketika Tergugat mendapat order/ pesanan. Dalam satu tahun, perusahaan mendapat 2 atau 3 kali orderan dan untuk satu kali orderan, produksi berjalan sekitar 2 bulan serta saat proses produksi berjalan Para Penggugat akan bekerja secara bergiliran sesuai bagiannya masing-masing, upah Para Penggugat dibayar berdasarkan kehadiran.

Menimbang, bahwa berdasarkan ketentuan Pasal 5 Ayat 3 Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 35 Tahun 2021 Tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja, menyatakan "Selain pekerjaan tertentu sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dan ayat (2), PKWT dapat dilaksanakan terhadap pekerjaan tertentu lainnya yang jenis dan sifat atau kegiatannya bersifat tidak tetap.

Menimbang, bahwa berdasarkan ketentuan Pasal 10 Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 35 Tahun 2021 Tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja, menyatakan :

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



- 3) Perjanjian Kerja harian sebagaimana dimaksud pada ayat (2) dilakukan dengan ketentuan Pekerja/Buruh bekerja kurang dari 21 (dua puluh satu) hari dalam 1 (satu) bulan.
- 4) Dalam hal Pekerja/Buruh bekerja 21 (dua puluh satu) hari atau lebih selama 3 (tiga) bulan berturut-turut atau lebih, maka Perjanjian Kerja harian sebagaimana dimaksud pada ayat 2 menjadi tidak berlaku dan Hubungan Kerja antara Pengusaha dengan Pekerja/ Buruh demi hukum berubah berdasarkan PKWTT.

Menimbang, bahwa berdasarkan fakta hukum-fakta hukum sebagaimana diuraikan diatas, dihubungkan dengan ketentuan hukum tersebut, Majelis Hakim berpendapat bahwa status hubungan kerja antara Para Penggugat dengan Tergugat adalah didasarkan perjanjian kerja harian.

Menimbang, bahwa selanjutnya Majelis Hakim akan mempertimbangkan mengenai pokok perselisihan dalam perkara *a quo* sebagai berikut :

Menimbang, bahwa berdasarkan dalil Para Penggugat pada pokoknya menyatakan bahwa Tergugat yang melakukan Pemutusan Hubungan kerja (PHK) dengan cara penyetopan atau merumahkan secara sepihak Para Karyawan (32 Orang) termasuk Para Penggugat tersebut merupakan tindakan sewenang-wenang yang dilakukan secara sepihak tanpa mengikuti prosedur hukum yang berlaku.

Menimbang, bahwa dilain pihak menurut Tergugat pada pokoknya menyatakan bahwa Hubungan kerja antara Para Penggugat dengan Tergugat putus demi hukum sesuai Pasal 9 ayat (3) Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja.

Menimbang, bahwa berdasarkan keterangan saksi-saksi Para Penggugat yang bernama Depit Susanto dan Hendra pada pokoknya saksi-saksi menerangkan bahwa ada 32 orang karyawan yang di PHK, saksi di PHK berjarak 1 (satu) minggu setelah saksi ketahuan ikut pengurus serikat buruh, saksi tidak menerima surat PHK dari perusahaan, saksi diberitahu secara lisan oleh admin dan security. Setahu Saksi ada yang diberikan surat PHK dari Perusahaan dan ada yang tidak. Alasan PHK yang disampaikan perusahaan saat itu adalah karena tidak ada orderan. Setahu Saksi karyawan yang kena PHK waktunya berbeda-beda, karyawan yang di PHK tidak mendapat pesangon.

Menimbang, bahwa berdasarkan keterangan saksi Tergugat yang bernama Wahyuni pada pokokny menerangkan bahwa Para Penggugat di PHK karena waktu itu masih covid dan perusahaan tidak ada orderan, sehingga tidak



ada pekerjaan untuk Para Penggugat. PHK dilakukan secara bertahap karena para pekerja hanya sekedar *helper*. Para Penggugat diberhentikan karena perusahaan tidak ada orderan sehingga tidak ada pekerjaan untuk mereka.

Menimbang, bahwa berdasarkan keterangan saksi-saksi Para Penggugat dan saksi Tergugat diperoleh fakta hukum bahwa alasan pemutusan hubungan kerja dari Tergugat terhadap Para Penggugat adalah karena perusahaan Tergugat tidak mendapat orderan sebagai dampak teradinya covid 19, sehingga tidak ada pekerjaan yang akan dikerjakan oleh Para Penggugat.

Menimbang, bahwa berdasarkan ketentuan Pasal 9 Ayat 3 Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 35 Tahun 2021 Tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja, menyatakan "Dalam hal pekerjaan tertentu yang diperjanjikan dalam PKWT dapat diselesaikan lebih cepat dari lamanya waktu yang disepakati sebagaimana dimaksud pada ayat (2) huruf b, maka PKWT putus demi hukum pada saat selesainya pekerjaan.

Menimbang, bahwa sebagaimana telah dipertimbangkan diatas status hubungan kerja antara Para Penggugat dengan Tergugat adalah didasarkan perjanjian kerja harian, sementara Para Penggugat diakhiri hubungannya oleh Tergugat karena perusahaan Tergugat tidak lagi mendapat orderan dari konsumen sebagai dampak terjadinya covid 19. Oleh karena itu, hubungan kerja antara Para Penggugat dengan Tergugat yang didasarkan perjanjian kerja harian haruslah dinyatakan putus dan berakhir demi hukum berdasarkan ketentuan Pasal 9 Ayat 3 Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 35 Tahun 2021 Tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja.

Menimbang, bahwa dengan demikian tuntutan Para Penggugat pada petitum gugatan angka 3 (Tiga) yang menyatakan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) yang dilakukan Tergugat terhadap Para Penggugat tersebut tidak sah dan batal demi hukum serta tidak prosedural dan tuntutan Para Penggugat pada petitum gugatan angka 4 (Empat) yang menyatakan Pengakhiran Hubungan Kerja (PHK) yang dilakukan Tergugat kepada Para Penggugat tersebut dengan alasan tanpa adanya kesalahan Para Penggugat haruslah ditolak.

Menimbang, bahwa selanjutnya Majelis Hakim juga tidak dapat mengabulkan tuntutan Para Penggugat pada petitum gugatan angka 2 (Dua) yang memohon kepada Majelis Hakim untuk menyatakan perbuatan Tergugat tidak menerapkan hak-hak normatif sesuai ketentuan hukum yang berlaku kepada Para Penggugat tersebut adalah perbuatan melanggar hukum, karena



dalam tuntutan tersebut Para Penggugat tidak menyebutkan dengan rinci hak-hak normatif apa yang tidak diterapkan oleh Tergugat dalam hubungan kerjanya dengan Para Penggugat, karenanya tuntutan Para Penggugat tersebut haruslah ditolak.

Menimbang, bahwa sebagaimana telah dipertimbangan diatas pula bahwa perjanjian kerja harian antara Para Penggugat dengan Tergugat telah dinyatakan putus dan berakhir demi hukum. Untuk itu, Majelis Hakim akan mempertimbangkan mengenai hak-hak yang akan diperoleh Para Penggugat sehubungan dengan pengakhiran hubungan kerjanya tersebut.

Menimbang, bahwa berdasarkan ketentuan Pasal 15 Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 35 Tahun 2021 Tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja, menyatakan :

- 1) Pengusaha wajib memberikan uang kompensasi kepada Pekerja/Buruh yang hubungan kerjanya berdasarkan PKWT.
- 2) Pemberian uang kompensasi dilaksanakan pada saat berakhirnya PKWT.
- 3) Uang kompensasi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diberikan kepada Pekerja/Buruh yang telah mempunyai masa kerja paling sedikit 1 (satu) bulan secara terus menerus.
- 4) Apabila PKWT diperpanjang, uang kompensasi diberikan saat selesainya jangka waktu PKWT sebelum perpanjangan dan terhadap jangka waktu perpanjangan PKWT, uang kompensasi berikutnya diberikan setelah perpanjangan jangka waktu PKWT berakhir atau selesai.

Menimbang, bahwa berdasarkan ketentuan Pasal 16 Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 35 Tahun 2021 Tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja, menyatakan :

- 1) Besaran uang kompensasi diberikan sesuai dengan ketentuan sebagai berikut:
 - a. PKWT selama 12 (dua belas) bulan secara terus menerus, diberikan sebesar 1 (satu) bulan Upah;
 - b. PKWT selama 1 (satu) bulan atau lebih tetapi kurang dari 12 (dua belas) bulan, dihitung secara proporsional dengan perhitungan :
$$\frac{\text{masa kerja} \times 1 \text{ (satu) bulan Upah}}{12}$$
 - c. PKWT selama lebih dari 12 (dua belas) bulan, dihitung secara proporsional dengan perhitungan:



masa kerja x 1 (satu) bulan Upah.

12

Menimbang, bahwa berdasarkan ketentuan Pasal 8 Ayat 3 Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 35 Tahun 2021 Tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja, menyatakan "Masa kerja Pekerja/ Buruh dalam hal perpanjangan jangka waktu PKWT sebagaimana dimaksud pada ayat (2) tetap dihitung sejak terjadinya Hubungan Kerja berdasarkan PKWT".

Menimbang, bahwa berdasarkan ketentuan Pasal 64 huruf b Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 35 Tahun 2021 Tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja, menyatakan "besaran uang kompensasi sebagaimana dimaksud pada huruf a dihitung berdasarkan masa kerja Pekerja/Buruh yang perhitungannya dimulai sejak tanggal diundangkan Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja".

Menimbang, bahwa Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja diundangkan pada tanggal 2 November 2020, untuk itu masa kerja Para Penggugat yang dapat diperhitungkan adalah sejak tanggal 2 November 2020.

Menimbang, bahwa berdasarkan ketentuan hukum tersebut diatas, maka atas berakhirnya hubungan kerja antara Para Penggugat dengan Tergugat karena berakhirnya perjanjian kerja harian, Tergugat haruslah dihukum membayar uang kompensasi PKWT dengan perhitungan sebagai berikut :

1. Penggugat Anggun Puspa Sari (Penggugat I)

Masa kerja : 09 Maret 2022 s/d 25 Agustus 2022 (5 bln)
Upah Minimum Kab.Banyuasin Tahun 2022: Rp.3.194.895,00.
 $5 \times \text{Rp.3.194.895,00} = \text{Rp1.331.206,25}$
12

2. Penggugat Eva Helpiana (Penggugat II)

Masa kerja : 12 Maret 2022 s/d 25 Agustus 2022 (5 bln)
Upah Minimum Kab.Banyuasin Tahun 2022: Rp.3.194.895,00.
 $5 \times \text{Rp.3.194.895,00} = \text{Rp1.331.206,25}$
12

3. Penggugat Fajriyansyah (Penggugat III)

Masa kerja : Mei 2021 s/d 25 Agustus 2022 (1 th 3 bln)
Upah Minimum Kab.Banyuasin Tahun 2022: Rp.3.194.895,00.
 $15 \times \text{Rp.3.194.895,00} = \text{Rp3.993.618,75}$
12

4. Penggugat Fitri (Penggugat IV)

Masa kerja : 09 Maret 2022 s/d 25 Agustus 2022 (5 bln)



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Upah Minimum Kab.Banyuasin Tahun 2022: Rp.3.194.895,00.

$\frac{5}{12} \times \text{Rp.3.194.895,00} = \text{Rp1.331.206,25}$

12

5. Penggugat Marlinda (Penggugat V)

Masa kerja :09 Maret 2022 s/d 25 Agustus 2022 (5 bln)

Upah Minimum Kab.Banyuasin Tahun 2022: Rp.3.194.895,00.

$\frac{5}{12} \times \text{Rp.3.194.895,00} = \text{Rp1.331.206,25}$

12

Menimbang, bahwa oleh karena Tergugat dihukum membayar kompensasi atas berakhirnya hubungan kerja Para Penggugat berupa uang kompensasi PKWT, sementara tuntutan Para Penggugat pada petitum gugatan angka 5 (Lima) pada pokoknya juga memohon kepada Majelis Hakim untuk menghukum Tergugat untuk membayar kepada Para Penggugat kompensasi berakhirnya hubungan kerjanya dengan Tergugat, maka cukup beralasan hukum bagi Majelis Hakim untuk menyatakan mengabulkan tuntutan tersebut sebagian.

Menimbang, bahwa oleh karena hubungan kerja antara Para Penggugat dengan Tergugat telah dinyatakan putus dan berakhir demi hukum, maka harus dinyatakan berakhir pula hak dan kewajiban antara Para Penggugat dengan Tergugat. Oleh karena itu tuntutan Para Penggugat pada petitum gugatan angka 6 (Enam) yang memohon kepada Majelis Hakim agar menghukum Tergugat untuk membayar kepada Para Penggugat Upah Selama Proses Perselisihan ini berlangsung, terhitung sejak bulan September 2022 sampai dengan bulan Februari 2023 (6 bulan upah) haruslah ditolak.

Menimbang, bahwa selanjutnya Majelis Hakim tidak dapat mengabulkan tuntutan Para Penggugat pada petitum gugatan angka 7 (Tujuh) yang memohon kepada Majelis Hakim menyatakan putusan perkara ini dapat dilaksanakan terlebih dahulu, sekalipun ada upaya hukum lainnya yang dilakukan pihak Tergugat, karena petitum tersebut tidak memenuhi syarat-syarat sebagaimana diatur dalam ketentuan pasal 191 RBG Jo SEMA RI Nomor 3 Tahun 2000.

Menimbang, bahwa berdasarkan ketentuan pasal 259 Rbg Jo 606a Rv pada pokoknya menyatakan "sepanjang suatu keputusan hakim mengandung hukuman untuk sesuatu yang lain dari pada pembayaran sejumlah uang, maka dapat ditentukan bahwa sepanjang atau setiap kali terhukum tidak memenuhi hukuman tersebut, olehnya harus diserahkan sejumlah uang yang besarnya ditetapkan dalam keputusan hakim dan uang tersebut dinamakan uang paksa". Oleh karena putusan dalam perkara *a quo* adalah berupa pembayaran sejumlah uang, maka Majelis Hakim berpendapat terhadap tuntutan Penggugat pada petitum gugatan Penggugat angka 8 (Delapan) yang

Halaman 46 dari 52, Putusan Nomor 91/Pdt.Sus-PHI/2023/PN.Plg.

Disclaimer

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



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

memohon kepada Majelis Hakim untuk menghukum perusahaan Tergugat untuk membayar Uang Paksa (Dwangsom) kepada Para Penggugat sebesar Rp.1.000.000,00 (Satu juta rupiah) per/hari, secara tunai dan sekaligus terhitung sejak Putusan Perkara ini berkekuatan hukum, terhitung sejak putusan dalam perkara ini berkekuatan hukum tetap, haruslah ditolak.

Menimbang, bahwa berdasarkan segala sesuatu yang telah dipertimbangkan diatas dan tanpa perlu lagi mempertimbangkan bukti-bukti serta alasan hukum lainnya telah cukup alasan bagi Majelis Hakim untuk mengabulkan gugatan Para Penggugat sebagian.

Menimbang, bahwa oleh karena nilai gugatan Para Penggugat kurang dari Rp.150.000.000,00 (seratus lima puluh juta rupiah), maka merujuk ketentuan Pasal 58 Undang-Undang Nomor 2 tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial biaya perkara dibebankan kepada Negara dengan jumlah biaya perkara yang akan ditetapkan dalam amar putusan ini;

Memperhatikan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja menjadi Undang-Undang dan pasal-pasal dari Peraturan Perundangan lain yang bersangkutan.

MENGADILI:

DALAM EKSEPSI

- Menolak eksepsi Tergugat seluruhnya;

DALAM POKOK PERKARA

1. Mengabulkan gugatan Para Penggugat untuk sebagian;
2. Menyatakan hubungan kerja antara Para Penggugat dengan Tergugat putus dan berakhir demi hukum berdasarkan ketentuan Pasal 9 Ayat 3 Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 35 Tahun 2021 Tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja.
3. Menghukum Tergugat untuk membayar uang kompensasi PKWT Para Penggugat, dengan perincian masing-masing Penggugat sebagai berikut :
 1. Penggugat Anggun Puspa Sari (Penggugat I) = Rp1.331.206,25
 2. Penggugat Eva Helpina (Penggugat II) = Rp1.331.206,25
 3. Penggugat Fajriyansyah (Penggugat III) = Rp3.993.618,75
 4. Penggugat Fitri (Penggugat IV) = Rp1.331.206,25
 5. Penggugat Marlinda (Penggugat V) = Rp1.331.206,25

Halaman 47 dari 52, Putusan Nomor 91/Pdt.Sus-PHI/2023/PN.Plg.



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

4. Menolak gugatan Para Penggugat selain dan selebihnya;
5. Membebankan biaya yang timbul dalam perkara *aquo* kepada Negara yang hingga Putusan ini diucapkan ditaksir sebesar Rp36.000,00 (Tiga puluh enam ribu rupiah).

Demikianlah diputuskan dalam Rapat Permusyawaratan Majelis Hakim Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Palembang pada hari Rabu tanggal 13 Maret 2024 oleh Kami Romi Sinatra, S.H.,M.H., selaku Ketua Majelis, Agus Triawan, S.H.,M.H. dan Sarjono, S.H., M.H. selaku Hakim-Hakim Anggota, Putusan tersebut telah diucapkan dalam persidangan yang terbuka untuk umum, dengan dihadiri oleh Sriyanti, S.H., sebagai Panitera Pengganti dan telah dikirim secara elektronik melalui sistem informasi pengadilan pada hari itu juga;

Hakim-Hakim Anggota

Hakim Ketua Majelis

Agus Triawan, S.H., M.H.

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

Sarjono, S.H., M.H.

Panitera Pengganti

Sriyanti, S.H.

Rincian biaya perkara:

- | | |
|-------------------|------------------------|
| 1. Panggilan | : Rp 26.000,00 |
| 2. <u>Materai</u> | : Rp <u>10.000,00+</u> |
| Total | : Rp36.000,00 |

(Tiga puluh enam ribu rupiah);

Halaman 48 dari 52, Putusan Nomor 91/Pdt.Sus-PHI/2023/PN.Plg.