



PUTUSAN

Nomor 42/Pdt.Sus-PHI/2024/PN Smr

DEMI KEADILAN BERDASARKAN KETUHANAN YANG MAHA ESA

Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Samarinda yang mengadili perkara Perselisihan Hubungan Industrial pada tingkat pertama telah menjatuhkan Putusan sebagai berikut dalam perkara antara:

TASIK KOMBA, beralamat di RT 008, Dusun Pasir Putih, Desa Sabintuling, Kecamatan Muara Kaman, Kabupaten Kutai Kartanegara, dalam hal ini diwakili oleh Kuasa Hukumnya **Yohanes Panti, Akmal, Jumran, Arlin** dan **Amat**, Pengurus F SERBUNDO di tingkat Wilayah Provinsi Kalimantan Timur dan tingkat Perusahaan PT Sawit Kaltim Lestari (PT SKL), beralamat di Jalan Pahlawan No 57, RT.11 Bukit Biru, Kel. Timbau Kec. Tenggarong, Kab. Kutai Kartanegara, Provinsi Kalimantan Timur – Indonesia, email: korwil.f.serbundo.kaltim@gmail, berdasarkan Surat Kuasa Khusus tertanggal 9 Agustus 2024, selanjutnya disebut sebagai.....**Penggugat**;

LAWAN

PT. SAWIT KALTIM LESTARI (PT. SKL), beralamat di Afdeling Bravo, Site Tanjung Saga, PT SAWIT KALTIM LESTARI (PT. SKL), Desa Sabintulung, Kecamatan Muara Kaman, Kabupaten Kutai Kartanegara, Provinsi Kalimantan Timur - Indonesia, yang diwakili oleh Hadi Sagimin selaku Direktur, dalam hal ini memberikan kuasa kepada Ferdinan Sinaga selaku Manager Legal & Humas PT. Sawit Kaltim Lestari, email: wiwinadisaputra23@gmail.com, berdasarkan Surat Kuasa Khusus tertanggal 3 September 2024, 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 Penggugat dengan surat Gugatan tertanggal 22 Agustus 2024 yang dilampiri anjuran atau risalah penyelesaian, yang diterima dan didaftarkan di Kepaniteraan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Samarinda tanggal 26 Agustus 2024, dalam Nomor Register 42/Pdt.Sus-PHI/2024/PN Smr, telah mengajukan gugatan sebagai berikut:

Halaman 1 dari 29 Putusan Nomor 42/Pdt.Sus-PHI/2024/PN Smr



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

1. Bahwa Penggugat merupakan pekerja di perusahaan Tergugat (IC. PT. Sawit Kaltim Lestari) dimana Penggugat telah bekerja sejak tahun 2013 hingga tanggal 15 September 2020, atau lebih kurang selama 7 tahun, dengan posisi terakhir bekerja sebagai tukang kebun dan menerima upah terakhir sebesar Rp. 3.179.673,- (Tiga Juta seratus tujuh puluh sembilan ribu enam ratus tujuh puluh tiga rupiah)/ bulan.
2. Bahwa pada tahun 2013 hubungan kerja antara Penggugat dengan Tergugat dibuat secara lisan dan hal itu berlangsung selama kurang lebih 4 tahun, kemudian pada tahun 2016 dan tahun 2017, Penggugat dipanggil oleh Tergugat ke kantor untuk menandatangani surat, awalnya Penggugat menolak untuk menandatangani surat tersebut, tapi karena Tergugat menyampaikan bahwa itu adalah surat pengangkatan karyawan tetap dan jika tidak ditandatangani maka Penggugat akan diberhentikan bekerja maka dengan terpaksa Penggugat menandatangani surat tersebut tanpa diberikan kesempatan untuk membaca surat tersebut. Selain tidak diberikan kesempatan untuk membaca surat tersebut Penggugat juga tidak diberikan satu rangkap dari surat yang ditandatangani nya.
3. Bahwa Penggugat barulah mengetahui bahwa surat yang ditandatangani oleh Penggugat tersebut adalah Surat Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) setelah Penggugat mendapatkan surat mutasi kerja dan diberi penjelasan oleh Pengurus Serikat F. SERBUNDO di perusahaan.
4. Bahwa pasal 51 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan menyebutkan bahwa "Perjanjian kerja dibuat secara tertulis atau lisan" dan Pasal 55 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan menyebutkan bahwa "Perjanjian kerja tidak dapat ditarik kembali tanpa persetujuan para pihak.
5. Bahwa meskipun hubungan kerja antara Penggugat dan Tergugat awalnya dibuat secara lisan, tetapi Tergugat tidak pernah memberikan Surat Pengangkatan Kerja kepada Penggugat sebagaimana telah diatur dalam Pasal 63 ayat (1) dan Ayat (2) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, yang menyebutkan bahwa :
Ayat (1) : Dalam hal perjanjian kerja waktu tidak tertentu dibuat secara lisan, maka pengusaha wajib membuat surat pengangkatan bagi pekerja/buruh yang bersangkutan.
Ayat (2) : Surat pengangkatan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1), sekurang kurangnya memuat keterangan:
 - a. Nama dan alamat pekerja/buruh;
 - b. Tanggal mulai bekerja;

Halaman 2 dari 29 Putusan Nomor 42/Pdt.Sus-PHI/2024/PN Smr



- c. Jenis pekerjaan; dan
 - d. Besarnya upah
6. Bahwa Penggugat awalnya bekerja sebagai tukang kebun di kantor Tergugat kemudian pada tanggal 15 Agustus tahun 2020 Penggugat diberitahukan secara lisan bahwa akan di mutasi kerja dari tukang kebun di kantor Tergugat ke lapangan di Afdeling Bravo PT Sawit Kaltim Lestari. Dan atas penyampaian dari Tergugat tersebut Penggugat menolak dimutasi kerja karena pada waktu itu Penggugat belum menerima surat mutasi kerja.
 7. Bahwa oleh karena Penggugat belum menerima surat mutasi kerja dari Tergugat maka Penggugat pun masih tetap bekerja seperti biasa sebagai tukang kebun di kantor Tergugat di Afdeling Bravo.
 8. Bahwa Oleh karena Penggugat tetap bekerja seperti biasa di kantor Tergugat Afdeling Bravo PT Sawit Kaltim Lestari, maka Tergugat pada tanggal tanggal 20 Agustus tahun 2020 menyuruh Penggugat pulang dengan alasan bahwa tidak ada yang akan membayar upah Penggugat kalau masih tetap bekerja di kantor Tergugat di Afdeling Bravo PT Sawit Kaltim Lestari.
 9. Bahwa kemudian kurang lebih 20 hari setelah Penggugat tidak dipekerjakan oleh Tergugat barulah Tergugat mengeluarkan surat mutasi kerja dengan Surat Keputusan Nomor : 069/SKL.SO/SK-MUT-IX/2020 tanggal 16 September 2020 yang kemudian diterima oleh Penggugat di bulan Oktober 2020
 10. Bahwa alasan Tergugat di Dinas Transmigrasi Dan Tenaga Kerja Kabupaten Kutai Kartanegara melakukan pemutusan hubungan kerja terhadap Penggugat adalah karena Penggugat tidak melaksanakan Perintah mutasi kerja yang dikeluarkan oleh Tergugat pada tanggal 16 September 2020, sehingga Penggugat dianggap mangkir selama 5 (lima) hari berturut-turut padahal Tergugat sebelum mengeluarkan surat mutasi kerja terhadap Penggugat Tergugat telah lebih dulu memberhentikan Penggugat yaitu pada tanggal 20 Agustus 2020 sehingga alasan Tergugat tersebut tidak dapat diterima oleh Penggugat.
 11. Bahwa pemutusan hubungan kerja yang dilakukan oleh Tergugat terhadap Penggugat sangat bertentangan dengan apa yang diatur didalam Peraturan Pemerintah tahun No 35 tahun 2021 Tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja Dan Waktu Istirahat Dan Pemutusan Hubungan Kerja Pasal 36 huruf (j) menyebutkan bahwa : Pemutusan hubungan kerja dapat terjadi karena pekerja butuh mangkir selama 5 (lima) hari berturut-turut tanpa keterangan secara tertulis yang dilengkapi dengan bukti yang sah dan telah dipanggil oleh Pengusaha 2 (dua) kali secara patut dan tertulis.



12. Bahwa yang dimaksud dengan mangkir 5 hari secara berturut-turut pada angka 11 diatas adalah pekerja yang mangkir tanpa ada keterangan yang artinya pekerja tidak masuk bekerja selama 5 (lima) hari atas kemauan nya sendiri bukan karena kemauan Pengusaha, sehingga dalam hal ini Penggugat tidak masuk bekerja bukan atas kemauan nya sendiri akan tetapi atas kemauan Tergugat yang memerintahkan Penggugat untuk tidak masuk bekerja sejak tanggal 20 Agustus 2020 sehingga dalil Tergugat di Dinas Transmigrasi Dan Tenaga Kerja Kabupaten Kutai Kartanegara yang menyatakan bahwa Penggugat mangkir selama 5 (lima) hari berturut-turut adalah tidak tidak tepat.
13. Bahwa berdasarkan *Peraturan Pemerintah No 35 Tahun 2021 Tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat Dan Pemutusan Hubungan Kerja* Pasal 37 ayat (1), ayat (2), ayat (3) dan ayat (4) menyebutkan bahwa:
 1. Ayat (1): Pengusaha, Pekerja/Buruh/Serikat Pekerja/Serikat Buruh, dan Pemerintah harus mengupayakan agar tidak terjadi Pemutusan Hubungan Kerja;
 2. Ayat (2): Dalam hal Pemutusan Hubungan Kerja tidak dapat dihindari, maksud dan alasan pemutusan hubungan kerja diberitahukan oleh Pengusaha kepada Pekerja/Buruh dan atau Serikat Pekerja/Serikat Buruh;
 3. Ayat (3): Pemberitahuan Pemutusan Hubungan Kerja dibuat dalam bentuk surat pemberitahuan dan disampaikan secara sah dan patut oleh Pengusaha kepada Pekerja/Buruh dan atau Serikat Pekerja/Serikat Buruh paling lambat 14 (empat belas) hari sebelum pemutusan hubungan kerja;
 4. Ayat (4): Dalam hal Pemutusan Hubungan Kerja dilakukan dalam masa percobaan, surat pemberitahuan disampaikan paling lambat 7 (tujuh) hari sebelum pemutusan hubungan kerja.
14. Bahwa oleh karena pemutusan hubungan kerja yang dilakukan oleh Tergugat bertentangan dengan *Peraturan Pemerintah No 35 Tahun 2021 Tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat Dan Pemutusan Hubungan Kerja* Pasal 37 ayat (1), ayat (2), ayat (3) dan ayat (4) Maka Penggugat meminta klarifikasi kepada Tergugat akan tetapi Tergugat menolak permintaan klarifikasi dari Penggugat maka Penggugat pun mengadukan nya ke Dinas Transmigrasi Dan Tenaga Kerja Kabupaten Kutai Kartanegara dan atas pengaduan dari Penggugat tersebut maka Dinas Transmigrasi Dan Tenaga Kerja Kabupaten Kutai Kartanegara memanggil Penggugat dan Tergugat untuk melakukan mediasi di Dinas Transmigrasi Dan



Tenaga Kerja Kabupaten Kutai Kartanegara akan tetapi akan tetapi Tergugat tidak pernah.....

dalam mediasi yang dilakukan di Dinas Transmigrasi Dan Tenaga Kerja Kabupaten Kutai Kartanegara menemui jalan buntu sehingga Dinas Transmigrasi Dan Tenaga Kerja Kabupaten Kutai Kartanegara mengeluarkan anjuran tertulis pada tanggal 12 Januari 2021 dengan Surat Anjuran Nomor : B-27/DISTRANSNAKER/PHIJSTK.II/567/01/2021, yang menganjurkan ;

1. Agar Pihak Pengusaha PT Sawit Kaltim Lestari Mempertimbangkan memberikan uang penghargaan masa kerja sesuai pasal 156 ayat 3 dalam Undang Undang Nomor 13 tahun 2003 ataupun UU No 11 tahun 2020 Tentang Cipta Kerja kepada Sdt. Tasik Komba telah dianggap mangkir, sesuai dengan masa kerja.
2. Agar Pihak Pekerja dan Pihak Pengusaha memberikan Jawaban secara tertulis yang isinya menerima atau menolak atas anjuran diatas dalam waktu selambat-lambatnya 10(sepuluh) hari kerja setelah surat anjuran ini diterima. Demikian untuk menjadi maklum.
15. Dan Atas Anjuran dari Dinas Transmigrasi Dan Tenaga Kerja Kabupaten Kutai Kartanegara tersebut, Penggugat telah menyampaikan tanggapannya yaitu menolak Anjuran dan Pihak Tergugat dianggap menolak Anjuran karena Tergugat tidak menjawab Anjuran tersebut.
16. Bahwa oleh karena Tergugat memberhentikan Penggugat bekerja sebelum mengeluarkan surat mutasi kerja yaitu tanggal 20 Agustus 2020, sehingga Penggugat mengajukan pencatatan Perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja kepada Dinas Transmigrasi Dan Tenaga Kerja Kabupaten Kutai Kartanegara, Tergugat juga tidak bersedia menghadiri Panggilan mediasi dari Dinas Transmigrasi Dan Tenaga Kerja Kabupaten Kutai Kartanegara maka demi memperjuangkan rasa keadilan dan kepastian hukum, Penggugat mengajukan Gugatan Perselisihan Perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja dalam perkara *a quo* sesuai dengan ketentuan Undang-Undang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (vide UU RI No. 02 tahun 2004 tentang Pengadilan Hubungan Industrial);
17. Bahwa Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) yang dilakukan oleh Tergugat kepada Penggugat dengan cara diam-diam menonaktifkan fingerprint Penggugat sehingga Penggugat tidak dapat lagi bekerja, maka sangat jelas Tergugat secara diam-diam telah melakukan efisiensi kepada Penggugat karena Tergugat tidak bisa membayar upah Penggugat jika Penggugat tetap meneruskan untuk bekerja.



18. Bahwa sebelum gugatan ini diajukan ke Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Samarinda Penggugat melalui Kuasanya sudah pernah membicarakan nya dengan HRD Tergugat Pak Wasikum, dan waktu itu HRD Tergugat Pak Wasikum sudah berjanji bahwa akan membayarkan uang pesangon 1 (satu) kali ketentuan

karena menurut beliau ini adalah murni kesalahan Tergugat, namun sebelum Penggugat dibayarkan oleh Tergugat HRD Tergugat tersebut sudah tidak bekerja lagi dengan Tergugat.

19. Bahwa oleh karena Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) Sepihak yang didasari atas kemauan Tergugat sendiri demi mencegah terjadinya kerugian Perusahaan, maka beralasan hukum jika Penggugat memohon kepada Majelis Hakim yang memeriksa perkara a quo agar menyatakan bahwa Pemutusan Hubungan Kerja yang dilakukan Tergugat terhadap Penggugat adalah Pemutusan Hubungan Kerja karena Tergugat melakukan efisiensi demi mencegah terjadinya kerugian;

20. Bahwa berdasarkan ketentuan sebagaimana dimaksud dalam Peraturan Pemerintah No 35 Tahun 2021 Tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, Dan Pemutusan Hubungan Kerja pasal 43 ayat (2) menyebutkan bahwa : Pengusaha dapat melakukan Pemutusan Hubungan Kerja terhadap Pekerja/Buruh karena alasan Perusahaan melakukan efisiensi untuk mencegah terjadinya kerugian maka Pekerja/Buruh berhak atas :

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

21. Bahwa oleh karena Pemutusan Hubungan Kerja yang dilakukan oleh Tergugat kepada Penggugat bukan merupakan PHK diskualifikasi Pengunduran diri akan tetapi PHK atas kemauan dari Tergugat yang secara diam-diam melakukan efisiensi terhadap Penggugat maka beralasan menurut hukum apabila Penggugat memohon kepada Majelis Hakim yang memeriksa dan mengadili perkara a quo menyatakan bahwa hubungan kerja antara Penggugat dan Tergugat Putus, dengan menghukum Tergugat untuk membayar uang pesangon kepada Penggugat sebesar 1 (satu) kali ketentuan Pasal 40 ayat (2), uang penghargaan masa kerja sesuai pasal 40 ayat (3) dan Uang Pengganti Hak sesuai Pasal 40 ayat (4) Peraturan Pemerintah No. 35 Tahun 2021 Tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, Dan Pemutusan Hubungan dengan dasar perhitungan upah sebesar Rp.

Halaman 6 dari 29 Putusan Nomor 42/Pdt.Sus-PHI/2024/PN Smr



3.179.673,- (*Tiga Juta Seratus Tujuh Puluh Sembilan Ribu Enam Ratus Puluh Tiga Rupiah*) sesuai dengan Upah Minimum Kabupaten (UMK) Kabupaten Kutai Kartanegara tahun 2020, dengan rincian perhitungan sebagai berikut :

Masa kerja 7 Tahun 4 (Tahun 2013 S/d 15 September 2020):

- a. Pesangon : 8 bulan Upah x (UMK) Rp. 3.179.673,- = Rp. 25.437.384,-
- b. Uang Penghargaan Masa Kerja : 3 bulan upah x (UMK) = Rp. 3.179.673,- = Rp. 9.539.673,-
- c. Cuti Tahunan yang belum diambil : Rp. 3.179.63,-(UMK) : 25 (Hari Kerja) = Rp. 127.186,- x 12 (Hari Kerja) = Rp. 1.526.232,-

Jumlah keseluruhan adalah sebesar RP. 36.503.289,- (*Terbilang : Tiga puluh enam juta lima ratus tiga ribu dua ratus delapan puluh sembilan rupiah*);

22. Bahwa guna menjamin agar Gugatan Para Penggugat tidak nihil dan hampa serta agar Tergugat sungguh-sungguh menjalankan kewajibannya, maka Para Penggugat memohon kepada majelis Hakim dalam perkara aquo untuk meletakkan sita jaminan (Conservatoir beslag) atas harta kekayaan milik Tergugat baik barang bergerak dan/atau barang tidak bergerak yang relevan dengan nilai tuntutan;

23. Bahwa oleh karena khawatir setelah perkara ini diputus, Tergugat tetap tidak bersedia atau lalai melaksanakan putusan tersebut oleh karenanya patut dan layak menurut hukum apabila Tergugat dihukum untuk membayar uang paksa (dwangsong) kepada Penggugat sebesar Rp. 500.000,- (Lima Ratus Ribu Rupiah) untuk setiap hari secara tunai dan sekaligus terhitung sejak putusan perkara ini berkekuatan hukum tetap sampai Tergugat melaksanakan Putusan Perkara ini dengan baik, seketika dan sempurna;

24. Bahwa karena nilai gugatan ini masih dibawah Rp. 150.000.000,- (Seratus Lima Puluh Juta Rupiah) sebagaimana diatur dalam Pasal 58 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial maka biaya perkara dibebankan kepada negara. ;-

Berdasarkan alasan-alasan tersebut diatas, mohon kepada Ketua Pengadilan Hubungan Industrial Pada Pengadilan Negeri Samarinda untuk sudi kiranya memanggil para pihak yang berperkara untuk hadir di depan persidangan pada suatu hari yang khusus ditetapkan untuk itu guna pemeriksaan perkara *a quo*, seraya mengambil dan menjatuhkan putusan hukum yang amarnya berbunyi sebagai berikut :

DALAM POKOK PERKARA :

1. Menerima dan mengabulkan gugatan Penggugat untuk seluruhnya.



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

- Menyatakan bahwa Hubungan Kerja antara Penggugat dan Tergugat Putus dan menghukum Tergugat untuk membayar uang pesangon kepada Penggugat sebesar 1 (satu) kali ketentuan Pasal 40 ayat (2), uang penghargaan masa kerja sesuai pasal 40 ayat (3) dan Uang Pengganti Hak sesuai Pasal 40 ayat (4) Peraturan Pemerintah No. 35 Tahun 2021 Tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, Dan Pemutusan Hubungan dengan dasar perhitungan upah sebesar Rp. 3.179.673,- (*Tiga Juta Seratus Tujuh Puluh Sembilan Ribu Enam Ratus Puluh Tiga Rupiah*) sesuai dengan Upah Minimum Kabupaten (UMK) Kabupaten Kutai Kartanegara tahun 2020, dengan rincian perhitungan sebagai berikut :

Masa kerja 7Tahun 4 (Tahun 2013 S/d 15 September 2020):

- Pesangon : 8 bulan Upah x (UMK) Rp. 3.179.673,- = Rp. 25.437.384,-
- Uang Penghargaan Masa Kerja : 3 bulan upah x (UMK) = Rp. 3.179.673,- = Rp. 9.539.673,-
- Cuti Tahunan yang belum diambil : Rp. 3.179.63,-(UMK) : 25 (Hari Kerja) = Rp. 127.186,- x 12 (Hari Kerja) = Rp. 1.526.232,-

Jumlah keseluruhan adalah sebesar RP. 36.503.289,-

(Terbilang : Tiga puluh enam juta lima ratus tiga ribu dua ratus delapan puluh sembilan rupiah);

- Menghukum Tergugat untuk membayar uang paksa (dwangsom) kepada Penggugat sebesar Rp. 1.000.000,- (Satu Juta Rupiah) untuk setiap hari secara tunai dan sekaligus terhitung sejak putusan perkara ini berkekuatan hukum tetap sampai Tergugat melaksanakan Putusan Perkara ini dengan baik, seketika dan sempurna.
- Menyatakan secara sah dan berharga Sita Jaminan terhadap aset Tergugat berupa 4 Hektar lahan perkebunan kelapa sawit milik Tergugat yang berlokasi di Desa Sabintulung, Kecamatan Muara Kaman Kabupaten Kutai Kartanegara, provinsi Kalimantan Timur, yang kemudian dapat dipanen oleh Penggugat hingga Tergugat dapat melaksanakan putusan perkara ini dengan baik, seketika dan sempurna.
- Menyatakan putusan dalam perkara ini dapat dijalankan terlebih dahulu (uitvoerbaar bij voorraad), walaupun ada perlawanan, maupun kasasi.
- Membebaskan biaya perkara yang timbul dalam perkara ini kepada Negara. Apabila Majelis Hakim berpendapat lain, mohon putusan yang seadil-adilnya (*Ex Aequo Et Bono*).

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

Halaman 8 dari 29 Putusan Nomor 42/Pdt.Sus-PHI/2024/PN Smr

Disclaimer

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



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

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

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

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

Menimbang bahwa terhadap gugatan Penggugat tersebut Tergugat mengajukan jawaban tertanggal 19 September 2024 sebagai berikut:

DALAM EKSEPSI

1. Gugatan Penggugat tidak memenuhi syarat formal alias cacat formal
 - a. Bahwa Tergugat menolak gugatan Penggugat yang menyatakan proses Mutasi tidak sesuai prosedur dan ada unsur kesengajaan karena upaya melakukan efisiensi itu tidak benar, karena sesuai Peraturan Perusahaan (PP tahun 2023-2025) PT.SAWIT KALTIM LESTARI BAB II Hubungan Kerja Pasal 10 ayat 1 dan 2 tentang Mutasi Pekerja dan Pemberitahuan PHK karena Mangkir juga berdasarkan PP 35 tahun 2021 Pasal 36 huruf J sudah dijalankan dengan benar oleh Tergugat.
 - b. Bahwa oleh karena gugatan Penggugat yang menyatakan proses Mutasi tidak sesuai prosedur dan ada unsur kesengajaan untuk melakukan Efisiensi itu tidak benar untuk itu mohon kepada yang terhormat majelis hakim dalam perkara Aquo untuk menyatakan gugatan Penggugat dinyatakan tidak dapat diterima (niet ontvankelijk verklaard);
2. Gugatan Penggugat Adalah Gugatan Yang Kabur (*Obscuur libel*)
 - a. Mohon Perhatian Majelis Hakim Yang Mulia bahwa apa yang digugat oleh Penggugat dalam perkara *aquo* ("Dengan ini mengajukan Gugatan terhadap : PT.SAWIT KALTIM LESTARI") adalah Gugatan yang tidak jelas alias kabur terhadap pihak Tergugat.
 - Identitas Tergugat Berdasarkan Akta Pendirian Nomor 19 Tanggal 09Maret 2024 yang diterbitkan oleh Notaris Yani Indrawaty Wibawa S.H., dan pengesahan oleh Kementerian Hukum dan Hak Asasi Manusia Dirjend Administrasi Hukum Umum sesuai Pasal 1 nama Perseroan Terbatas adalah PT. SAWIT KALTIM LESTARI yang berkedudukan di Business Park Kebon Jeruk Kencana Tower LT9. Jl.Raya Meruya Ilir No.88 Jakarta Barat.

Halaman 9 dari 29 Putusan Nomor 42/Pdt.Sus-PHI/2024/PN Smr



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

- b. Sehingga berdasarkan uraian yang tergugat sampaikan secara jelas dengan *Legal Formal* dengan ini memohon kepada Majelis supaya Menolak Gugatan Penggugat untuk seluruhnya atau setidaknya menyatakan gugatan tidak dapat diterima (*Niet Ontvankelijk Verklaard*).

DALAM POKOK PERKARA

1. Bahwa semua yang Tergugat kemukakan pada bagian Eksepsi diatas adalah merupakan satu kesatuan yang tidak terpisahkan dengan bagian Pokok Perkara ini.
2. Bahwa Tergugat tidak akan menanggapi dalil-dalil Penggugat pada Gugatan yang tidak berkaitan dengan Objek Perkara dan yang tidak berhubungan dengan Tergugat.
3. Bahwa Tergugat berprinsip kepada asas hukum "*Lex posterior derogat legi priori*" menyatakan bahwa hukum yang terbaru (*lex posterior*) mengesampingkan hukum yang lama (*lex prior*) sehingga Tergugat menolak seluruh dalil-dalil gugatan perselisihan hubungan industrial Penggugat tertanggal 26 Agustus 2024 kecuali hal-hal yang secara tegas-tegas diakui dan dibenarkan oleh Tergugat dalam persidangan;
4. Bahwa apa yang dinyatakan oleh Penggugat di dalam gugatannya pada halaman 3 Poin 6, 7, 8 dan 9 merupakan pernyataan yang menyesatkan karena Penggugat telah memahami hak dan kewajiban dari seorang Pekerja untuk mentaati Peraturan Perusahaan, khususnya yang mengatur mutasi, promosi, dan demosi merupakan kewenangan manajemen perusahaan;
5. Bahwa pernyataan Penggugat pada halaman 2 poin 1 dan 2 adalah tidak benar karena secara faktanya berdasarkan dokumen sisten AKSES dan SAP database Penggugat dengan Nomor Induk Pegawai 10115040803 TMK tanggal 26 April tahun 2025 dan terjadi perubahan kedua dengan Nomor Induk Pegawai 70118030298 dan berakhir masa kerja secara sistem non aktif tanggal 29 Oktober 2020 (masa kerja 5 tahun 6 bulan).
6. Bahwa apa yang dinyatakan oleh Penggugat di dalam gugatannya pada halaman 2 poin 4 dan 5 merupakan pernyataan yang menyesatkan karena Tergugat menerima dan mengangkat Penggugat menjadi pekerja berdasarkan dokumen biodata pekerja yang dilengkapi dengan syarat syarat menjadi pekerja untuk kepentingan pemberian Upah dan Jaminan sosial baik BPJS Tenaga kerja maupun BPJS Kesehatan yang menjadi kewajiban Tergugat.
7. Bahwa apa yang dinyatakan oleh Penggugat di dalam gugatannya pada halaman 3 poin 10, 11, dan 12 adalah hal yang menyesatkan didalam penafsiran pelanggaran terhadap aturan, sehingga Tergugat menindak

Halaman 10 dari 29 Putusan Nomor 42/Pdt.Sus-PHI/2024/PN Smr

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)



Penggugat dengan pelanggaran Mangkir Tidak hadir ditempat kerja yang baru sejak tanggal 16 September 2020 dan telah dipanggil secara patut dan tertulis sebanyak 2 kali berdasarkan surat panggilan 1 (satu) tanggal 27 Oktober 2020 dan surat panggilan 2 (dua) tanggal 30 Oktober 2024 (dokumen terlampir);

8. Terhadap faktanya Penggugat secara sah telah melanggar ketentuan Mangkir tidak masuk kerja tanpa keterangan tertulis yang dilengkapi dengan bukti yang sah ditempat kerja yang baru sehingga Penggugat dinilai Mangkir dan Tergugat telah memanggil Penggugat secara patut dan sah sesuai UU No.13 tahun 2003 Pasal 168 ayat (1,2,3) Jo UU 11 Tahun 2020 Jo Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 35 Tahun 2021 Pasal 36 huruf (J)

Pekerja/Buruh mangkir selama 5 (lima) hari kerja atau lebih berturut-turut tanpa keterangan secara tertulis yang dilengkapi dengan bukti yang sah dan telah dipanggil oleh Pengusaha 2 (dua) kali secara patut dan tertulis; dalam kenyataannya Penggugat tidak pernah memberikan keterangan tertulis dengan bukti yang sah sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) pada hari pertama pekerja/buruh masuk bekerja.

9. Bahwa apa yang dinyatakan oleh Penggugat di dalam gugatannya pada halaman 5 poin 16 adalah hal yang tidak benar Tergugat tetap beritikad baik hanya saja pada saat jadwal panggilan mediasi Tergugat beterpatan ada kegiatan mendadak di kantor dan kondisi operasional saat itu sangat terbatas dengan jarak tempuh yang jauh juga jalan yang rusak parah akan tetapi Tergugat sudah menyampaikan juga kepada Distransnaker untuk tidak dapat menghadiri pertemuan mediasi tersebut.
10. Sesuai dengan regulasi yang berlaku saat ini, Tergugat telah melaksanakan kewajibannya untuk memanggil Penggugat secara patut namun Penggugat tidak dapat memberikan keterangan tertulis yang dilengkapi dengan bukti yang sah yang menjelaskan ketidakhadiran Penggugat sejak 16 september 2020 sampai dengan 30 Oktober 2020 dan dinyatakan Mangkir sehingga dikualifikasi mengundurkan diri.
11. Bahwa tuntutan Penggugat agar Tergugat harus membayar pesangon yang dimintakan Penggugat dengan rincian yang terdapat dalam gugatannya pada halaman 6 poin 20 dan 21 adalah sangat tidak beralasan dan tidak mempunyai dasar hukum sehingga permintaan pembayaran pesangon haruslah ditolak untuk seluruhnya. Akan tetapi Tergugat memahami bahwa Penggugat berhak menerima uang penggantian hak yang besarnya dan dalam pelaksanaannya diatur pada UU No. 13 tahun 2003 Pasal 168 ayat (1,2,3) Jo PP 35 Tahun 2021 Pasal 51.



12. Sesuai dengan tempus delicti yang telah Tergugat uraikan diatas, maka secara jelas dan nyata bahwa Penggugat tidak ada sedikit pun menunjukkan itikad baik untuk kembali menjalin hubungan kerja dengan Tergugat sebagaimana yang diamanatkan dalam peraturan dan perundang-undangan. Namun justru Penggugat menunjukkan resistensinya kepada Tergugat sehingga berdasarkan catatan Tergugat, bahwa Penggugat kembali melaksanakan tindakan indisipliner dan tidak ada upaya untuk memperbaiki sikap dan kinerjanya sebagai seorang pekerja yang mempunyai hubungan kerja dan kewajiban kepada Tergugat;
13. Bahwa permintaan Penggugat dalam gugatannya halaman 7 poin 22 mengenai Sita Jaminan (Conservatoir Beslag) adalah tidak memiliki dasar hukum yang cukup kuat dan terkesan mengada-ada karena tidak berkaitan dengan pokok perkara perselisihan hubungan industrial dan tidak jelas terhadap jenis harta bergerak dan tidak bergerak yang dimaksud Penggugat.
14. Bahwa permintaan Penggugat agar putusan dalam perkara ini dapat dijalankan dengan serta merta (uitvoerbaar bij voorrad) adalah tidak mempunyai dasar hukum sama sekali dan permintaan itu bertentangan dengan Surat Edaran Mahkamah Agung RI No.3 tahun 2000 tanggal 21 Juli 2000 tentang Putusan Serta Merta (uitvoerbaar bij voorraad) dan provisionil jo. Surat Edaran Mahkamah Agung RI No. 4 tahun 2001 tanggal 20 Agustus 2001 tentang Putusan Serta Merta (uitvoerbaar bij voorraad) dan provisionil;
15. Bahwa Penggugat sama sekali tidak ada dasar hukum yang cukup kuat dan jelas untuk menyatakan Tergugat telah melanggar ketentuan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan khususnya Pasal 151 ayat (3), Pasal 155 ayat (1), (2), (3) (UU 11/2020 Bab IV Tentang Ketenagakerjaan Pasal 81 ayat (43) "Pasal 155 dihapus") dan Pasal 161 ayat (1) (UU 11/2020 Bab IV Tentang Ketenagakerjaan Pasal 81 ayat (50) "Pasal 161 dihapus"), karena pemutusan hubungan kerja yang dilaksanakan Tergugat telah sesuai dengan ketentuan hukum yang berlaku serta memberi kesempatan kepada Penggugat untuk mempertimbangkan keputusannya untuk tidak bekerja lagi dan mengikuti ketentuan peraturan yang berlaku di PT SKL namun Penggugat tetap memilih untuk tidak mematuhi ketentuan tersebut.
Jadi jelas terlihat bahwa perbuatan Tergugat tidak memenuhi unsur-unsur tersebut diatas sehingga gugatan Penggugat haruslah ditolak seluruhnya.

Berdasarkan dalil-dalil yang telah diuraikan di atas, mohon kepada yang terhormat Ketua Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Samarinda untuk memberikan putusan sebagai berikut:

DALAM EKSEPSI :

Halaman 12 dari 29 Putusan Nomor 42/Pdt.Sus-PHI/2024/PN Smr



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

1. Mengabulkan eksepsi Tergugat untuk seluruhnya;
2. Menyatakan gugatan Penggugat adalah cacat hukum karenanya gugatan Penggugat tersebut tidak dapat diterima (niet onvankelijke verklaard);

DALAM POKOK PERKARA

1. Menolak gugatan Penggugat untuk seluruhnya;
2. Menyatakan bahwa gugatan Penggugat cacat hukum berdasarkan UU No.2 tahun 2004 Pasal 82 karena gugatan Penggugat melampaui batas waktu 1 tahun secara sah.
3. Menyatakan dan menetapkan Putus Hubungan Kerja antara Penggugat dan Tergugat tanggal 30 oktober 2020 dengan kualifikasi mengundurkan diri secara sah.
4. Membebaskan biaya perkara seluruhnya kepada Penggugat.

Demikianlah Jawaban ini disampaikan, atau Apabila Majelis Hakim berpendapat lain, mohon putusan yang seadil-adilnya (ex aequo et bono);

Menimbang bahwa selanjutnya Penggugat telah mengajukan replik dan Tergugat telah pula mengajukan duplik sebagaimana tercantum dalam berita acara;

Menimbang, bahwa untuk mempertahankan dalil-dalil Gugatannya, Penggugat telah mengajukan salinan dokumen-dokumen surat yang telah dibubuhi materai secukupnya, yakni bukti P-1 s/d P-6 telah diperlihatkan aslinya ternyata cocok, kecuali bukti P-3 dan P-6 adalah fotocopy dari fotocopy, bukti mana diberi tanda sebagai berikut:

- P-1 : Fotocopy sesuai dengan asli Tanda Terima Surat Permohonan PHK atas nama Tasik Komba tertanggal 16 Oktober 2020;
- P-2 : Fotocopy sesuai dengan asli Surat Panggilan II Nomor: 043/HRD-SKL/SP-II/X/20 kepada Sdr. Tasik Komba tertanggal 30 Oktober 2020;
- P-3 : Fotocopy dari fotocopy Surat Jawaban Anjuran atas nama Tasik Komba tertanggal 25 Januari 2021;
- P-4 : Fotocopy sesuai dengan asli Surat Dias Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Kutai Kartanegara Nomor: B-27/DISTRANSNAKER/PHIJSTK.II/567/01/2021 perihal: Anjuran tertanggal 12 Januari 2021;
- P-5 : Fotocopy sesuai dengan asli Risalah Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial atas Anjuran Mediator Hubungan Industrial Nomor: B-27/DISTRANSNAKER/PHIJSTK.II/567/01/2021 tanggal 12 Januari 2021;

Halaman 13 dari 29 Putusan Nomor 42/Pdt.Sus-PHI/2024/PN Smr



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

P-6 : Fotocopy dari fotocopy Peraturan Perusahaan PT Sawit Kaltim Lestari tahun 2023 – 2025;

Menimbang, bahwa selain mengajukan bukti tertulis, Penggugat juga mengajukan 2 (dua) orang saksi dalam persidangan yaitu BUNGA dan ZAINAB BAREK HINGAN yang dibawah sumpah pada pokoknya menerangkan sebagai berikut:

1. Saksi BUNGA :

- Bahwa saksi kenal dengan Penggugat
- Bahwa saksi kerja di perusahaan Tergugat (PT. Sawit Kaltim Lestari) sejak tahun 2010;
- Bahwa Penggugat bekerja di perusahaan Tergugat (PT. Sawit Kaltim Lestari);
- Bahwa Penggugat bekerja dengan status Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT);
- Bahwa Penggugat bekerja dari Tahun 2013 smpai dengan tahun 2020;
- Bahwa Penggugat dipekerjakan sebagai tenaga rawat;
- Bahwa Penggugat dipekerjakan 25 hari dalam satu bulan dan terkadang dipekerjakan pada hari Minggu jika pekerjaan sedang banyak;
- Bahwa sepengetahuan Penggugat upah Penggugat sekita 3 Jutaan;
- Bahwa sepengetahuan saksi Penggugat tidak bersedia dimutasi kerja. Penggugat akan di mutasi kerja dari tukang kebun di kantor Tergugat ke lapangan di Afdeling Bravo PT Sawit Kaltim Lestari;
- Bahwa sepengetahuan saksi ada masa percobaan 3 bulan.
- Bahwa Penggugat pernah tanda tangan kontrak kerja Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT);
- Bahwa Penggugat dilakukan pemutusan hubungan kerja oleh Tergugat (PT. Sawit Kaltim Lestari) karena Penggugat tidak melaksanakan Perintah mutasi kerja;

2. Saksi ZAINAB BAREK HINGAN :

- Bahwa saksi kenal dengan Penggugat
- Bahwa saksi kerja di perusahaan Tergugat (PT. Sawit Kaltim Lestari) sejak tahun 2011;
- Bahwa Penggugat bekerja di perusahaan Tergugat (PT. Sawit Kaltim Lestari);
- Bahwa Penggugat bekerja dengan status Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT);
- Bahwa Penggugat bekerja dari Tahun 2013 smpai dengan tahun 2020;
- Bahwa Penggugat dipekerjakan sebagai tenaga rawat;

Halaman 14 dari 29 Putusan Nomor 42/Pdt.Sus-PHI/2024/PN Smr



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

- Bahwa Penggugat dipekerjakan 25 hari dalam satu bulan dan terkadang dipekerjakan pada hari Minggu jika pekerjaan sedang banyak;
- Bahwa sepengetahuan Penggugat upah Penggugat sekitar 3 Jutaan;
- Bahwa sepengetahuan saksi Penggugat tidak bersedia dimutasi kerja. Penggugat akan di mutasi kerja dari tukang kebun di kantor Tergugat ke lapangan di Afdeling Bravo PT Sawit Kaltim Lestari;
- Bahwa sepengetahuan saksi ada masa percobaan 3 bulan.
- Bahwa Penggugat pernah tanda tangan kontrak kerja Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT);
- Bahwa Penggugat dilakukan pemutusan hubungan kerja oleh Tergugat (PT. Sawit Kaltim Lestari) karena Penggugat tidak melaksanakan Perintah mutasi kerja;

Menimbang, bahwa untuk meneguhkan sangkalannya Tergugat telah mengajukan salinan dokumen-dokumen surat yang telah dibubuhi materai secukupnya, yakni bukti T-1 s/d T-5 tanpa diperlihatkan aslinya, bukti T-1, T-2 dan T-5 adalah fotocopy dari print, sedangkan bukti T-3 dan T-4 adalah fotocopy dari fotocopy, bukti mana diberi tanda sebagai berikut:

- T-1 : Fotocopy dari print sistem database akses dan SAP;
- T-2 : Fotocopy dari print absensi berdasarkan sistem akses dan SAP;
- T-3 : Fotocopy dari fotocopy Surat Nomor: 041/HRD-SKL/SP-1/X/20 perihal Panggilan I tertanggal 27 Oktober 2020 dan Surat Nomor: 043/HRD-SKL/SP-II/X/20 perihal Panggilan I tertanggal 30 Oktober 2020;
- T-4 : Fotocopy dari fotocopy Tanda Terima Surat Permohonan PHK atas nama Tasik Komba tertanggal 16 Oktober 2020;
- T-5 : Fotocopy dari print Slip Upah/Gaji atas nama Tasik Tomba periode September 2020;

Menimbang, bahwa Tergugat hanya mengajukan bukti surat dan tidak mengajukan saksi;

Menimbang, bahwa selanjutnya Penggugat telah mengajukan kesimpulannya tertanggal 29 Oktober 2024 sedangkan Tergugat mengajukan kesimpulannya tertanggal 30 Oktober 2024;

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

Halaman 15 dari 29 Putusan Nomor 42/Pdt.Sus-PHI/2024/PN Smr

Disclaimer

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



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

TENTANG PERTIMBANGAN HUKUM

DALAM EKSEPSI

Menimbang bahwa Tergugat dalam jawabannya telah mengemukakan eksepsi yang pada pokoknya sebagai berikut:

1. Gugatan Penggugat tidak memenuhi syarat formal alias cacat formal
 - a. Bahwa Tergugat menolak gugatan Penggugat yang menyatakan proses Mutasi tidak sesuai prosedur dan ada unsur kesengajaan karena upaya melakukan efisiensi itu tidak benar, karena sesuai Peraturan Perusahaan (PP tahun 2023-2025) PT.SAWIT KALTIM LESTARI BAB II Hubungan Kerja Pasal 10 ayat 1 dan 2 tentang Mutasi Pekerja dan Pemberitahuan PHK karena Mangkir juga berdasarkan PP 35 tahun 2021 Pasal 36 huruf J sudah dijalankan dengan benar oleh Tergugat.
 - b. Bahwa oleh karena gugatan Penggugat yang menyatakan proses Mutasi tidak sesuai prosedur dan ada unsur kesengajaan untuk melakukan Efisiensi itu tidak benar untuk itu mohon kepada yang terhormat majelis hakim dalam perkara Aquo untuk menyatakan gugatan Penggugat dinyatakan tidak dapat diterima (niet ontvankelijk verklaard);
2. Gugatan Penggugat Adalah Gugatan Yang Kabur (*Obscuur libel*)
 - a. Mohon Perhatian Majelis Hakim Yang Mulia bahwa apa yang digugat oleh Penggugat dalam perkara *aquo* ("Dengan ini mengajukan Gugatan terhadap : PT.SAWIT KALTIM LESTARI") adalah Gugatan yang tidak jelas alias kabur terhadap pihak Tergugat.
 - Identitas Tergugat Berdasarkan Akta Pendirian Nomor 19 Tanggal 09Maret 2024 yang diterbitkan oleh Notaris Yani Indrawaty Wibawa S.H., dan pengesahan oleh Kementerian Hukum dan Hak Asasi Manusia Dirjend Administrasi Hukum Umum sesuai Pasal 1 nama Perseroan Terbatas adalah PT. SAWIT KALTIM LESTARI yang berkedudukan di Business Park Kebon Jeruk Kencana Tower LT9. Jl.Raya Meruya Ilir No.88 Jakarta Barat.
 - b. Sehingga berdasarkan uraian yang tergugat sampaikan secara jelas dengan *Legal Formal* dengan ini memohon kepada Majelis supaya Menolak Gugatan Penggugat untuk seluruhnya atau setidaknya menyatakan gugatan tidak dapat diterima (Niet Ontvankelijk Verklaard).



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Menimbang, bahwa atas eksepsi Tergugat yang demikian, dengan tegas Penggugat menolaknya, dalam Repliknya pada pokoknya menyatakan sebagai berikut:

1. Bahwa Penggugat Menolak dengan tegas dan tidak sependapat dengan seluruh dalil-dalil dalam Eksepsi Jawaban Tergugat;
2. Eksepsi Tergugat mengandung cacat hukum, tidak sah karena ternyata Eksepsi jawaban Tergugat yang diupload di sistem e-court Pengadilan Negeri Samarinda belum ditandatangani oleh Kuasa Tergugat, sehingga dokumen yang belum ditandatangani menjadi tidak sah karena tidak memiliki legal standing.
3. Eksepsi Tergugat tidak memiliki landasan dan dasar hukum yang jelas, tidak mengajukan dasar hukum tertentu yang bersifat konkret dan nyata yang dapat menjelaskan secara rinci bahwa gugatan Penggugat tidak memenuhi syarat formil alias cacat hukum serta Kabur (Obscur libel).
4. Bahwa eksepsi Tergugat pada halaman 1 dan halaman 2 kabur dan tidak jelas karena Tergugat menyatakan dalam Eksepsinya bahwa "Gugatan Penggugat cacat formil namun Tergugat tidak menjelaskan dibagian mana gugatan Penggugat yang mengandung cacat formil"
5. Bahwa Pasal 5 (lima), jo Pasal 14 ayat (1) Undang-Undang No 2 Tahun 2004 Tentang Perselisihan Hubungan Industrial menyebutkan; "
 - Pasal 5 berbunyi; "Dalam Hal penyelesaian melalui konsiliasi atau mediasi tidak mencapai kesepakatan, maka salah satu pihak dapat mengajukan gugatan kepada Pengadilan Hubungan Industrial";
 - Pasal 14 ayat (1) berbunyi "Dalam hal anjuran tertulis sebagaimana sebagaimana dimaksud dalam Pasal 13 ayat (2) huruf (a) ditolak oleh salah satu pihak maka Para Pihak atau salah satu Pihak dapat melanjutkan penyelesaian perselisihan ke Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri setempat";
6. Bahwa dikarenakan Penggugat menolak anjuran Nomor : B-27/DISTRANSNAKER/PHIJSTK.II/567//2021. tanggal 12 Januari 2021 yang dikeluarkan oleh Dinas Transmigrasi Dan Tenaga Kerja Kabupaten Kutai Kartanegara, maka Penggugat mengajukan Gugatan Perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja pada Pengadilan Negeri Samarinda;

Bahwa oleh karena eksepsi Tergugat tidak memiliki landasan hukum yang kuat, yang bersifat konkret, tidak jelas dan kabur, bertentangan satu sama lainnya, salah dan keliru secara hukum, Eksepsi Tergugat hanya menunjukkan formalitas saja serta menunjukkan ketidakprofesionalan dan kekurangpahaman Kuasa Tergugat tentang hukum Acara Perdata yang sebenarnya serta peraturan-peraturan yang berlaku

Halaman 17 dari 29 Putusan Nomor 42/Pdt.Sus-PHI/2024/PN Smr



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

dan terkesan Amatiran maka patut dan berdasarkan hukum bagi Majelis untuk wajib hukumnya mengesampingkan eksepsi dari Tergugat;

Menimbang, bahwa atas Replik Penggugat yang demikian, dengan tegas Tergugat menolaknya, dalam Duplik pada pokoknya Tergugat menyatakan sebagai berikut:

1. Bahwa Tergugat tetap pada dalil-dalil semula sebagaimana yang telah disampaikan dalam Jawaban Gugatan pada perkara A *quo* tertanggal 19 September 2024 dan menolak seluruh dalil-dalil yang dikemukakan oleh Penggugat kecuali hal-hal yang diakui secara tegas oleh Tergugat.
2. Bahwa dengan tidak dibantahnya dalil Tergugat pada Jawaban Gugatan maka menurut hukum pembuktian sepanjang terkait dengan dalil Tergugat yang tidak dibantah tersebut merupakan suatu pengakuan Penggugat sehingga dalil Tergugat pada Jawaban Gugatan terbukti dengan sempurna
3. Bahwa apa yang disampaikan Penggugat dalam Eksepsi merupakan pernyataan yang menyesatkan dan Penggugat terkesan tidak memahami Pihak-Pihak yang bisa mewakili Perusahaan di Pengadilan Hubungan Industrial, secara jelas organisasi pengusaha yang telah mempunyai nomor bukti pencatatan dapat bertindak sebagai kuasa hukum untuk beracara di Pengadilan Hubungan Industrial untuk mewakili anggotanya dalam menyelesaikan perselisihan industrial. (Vide Pasal 87 UU No. 2 tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial jo Pasal 25 ayat 1 huruf b UU No. 21 tahun 2000 tentang Serikat Pekerja/Serikat Buruh)
4. Bahwa apa yang disampaikan Penggugat dalam Eksepsinya bertindak melampaui Yuridiksinya untuk memeriksa dan memutuskan legal standing Kuasa Penggugat dengan menyatakan dalam eksepsinya "*Terkesan Amatiran.....Wajib Hukumnya.....*" perlu dipertanyakan kembali kepada Penggugat terhadap "wajib hukum" dan aturan atau perundang-undangan yang mana dimaksud dalam "ocehan" Penggugat, sehingga sesuai dengan ketentuan hukum acara, sebagaimana hal tersebut Majelis hakim dalam memeriksa dan mengadili perkara A *Quo* harus menyatakan Penggugat tidak berwenang untuk memutus dan menyimpulkan kapasitas Kuasa mewakili Tergugat karena telah melampaui yuridiksi karena kapasitas Penggugat hanya sebagai Penggugat

Bahwa berdasarkan dalil dalil diatas maka Gugatan dan Replik Penggugat di atas haruslah ditolak untuk seluruhnya (Niet Ontvankelijke Verklaard)

Halaman 18 dari 29 Putusan Nomor 42/Pdt.Sus-PHI/2024/PN Smr



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Menimbang, bahwa terhadap eksepsi Tergugat, Majelis Hakim mempertimbangkan sebagai berikut:

Eksepsi Eksepsi tentang Gugatan Penggugat tidak memenuhi syarat formal alias cacat formal

Menimbang, bahwa berdasarkan alasan Tergugat mengajukan Eksepsi tentang Gugatan Penggugat tidak memenuhi syarat formal alias cacat formal adalah Tergugat menolak gugatan Penggugat yang menyatakan proses Mutasi tidak sesuai prosedur dan ada unsur kesengajaan karena upaya melakukan efisiensi itu tidak benar, karena sesuai Peraturan Perusahaan (PP tahun 2023-2025) PT.SAWIT KALTIM LESTARI BAB II Hubungan Kerja Pasal 10 ayat 1 dan 2 tentang Mutasi Pekerja dan Pemberitahuan PHK karena Mangkir juga berdasarkan PP 35 tahun 2021 Pasal 36 huruf J sudah dijalankan dengan benar oleh Tergugat.

Menimbang bahwa setelah Majelis Hakim memeriksa alasan diajukanya eksepsi Gugatan Penggugat cacat hukum Majelis Hakim berpendapat alasan eksepsi Tergugat telah menyangkut pokok perkara sehingga sudah masuk didalam pembahasan pokok perkara dan oleh karena itu telah cukup alasan majelis hakim menyatakan atas eksepsi Tergugat tentang Gugatan Penggugat tidak memenuhi syarat formal alias cacat formal, tidak dapat diterima;

Eksepsi Gugatan Penggugat kabur

Menimbang, bahwa berdasarkan alasan Tergugat mengajukan eksepsi Eksepsi Gugatan Penggugat kabur Adalah Identitas Tergugat Berdasarkan Akta Pendirian Nomor 19 Tanggal 09 Maret 2024 yang diterbitkan oleh Notaris Yani Indrawaty Wibawa S.H., dan pengesahan oleh Kementerian Hukum dan Hak Asasi Manusia Dirjend Administrasi Hukum Umum sesuai Pasal 1 nama Perseroan Terbatas adalah PT. SAWIT KALTIM LESTARI yang berkedudukan di Business Park Kebon Jeruk Kencana Tower LT9. Jl.Raya Meruya Ilir No.88 Jakarta Barat.

Menimbang bahwa setelah Majelis Hakim memeriksa alasan diajukanya eksepsi gugatan Penggugat kabur , maka Majelis Hakim setelah memeriksa berkas perkara aquo kemudian berpendapat identitas Tergugat yang ditulis di dalam gugatan Penggugat yaitu PT. SAWIT KALTIM LESTARI adalah sudah benar karena telah sesuai dengan nama yang tercantum di dalam Akta Pendirian Nomor 19 Tanggal 09 Maret 2024 yang diterbitkan oleh Notaris Yani Indrawaty Wibawa S.H., dan pengesahan oleh Kementerian Hukum dan Hak Asasi Manusia Dirjend Administrasi Hukum Umum sesuai Pasal 1 nama Perseroan Terbatas adalah PT. SAWIT KALTIM LESTARI sehingga telah cukup alasan bagi Majelis Hakim untuk menyatakan atas Eksepsi Tergugat tentang Gugatan Penggugat kabur tidak dapat diterima;

Halaman 19 dari 29 Putusan Nomor 42/Pdt.Sus-PHI/2024/PN Smr



DALAM POKOK PERKARA

Menimbang bahwa maksud dan tujuan Gugatan Penggugat dan Jawaban Tergugat adalah sebagaimana diuraikan dalam Duduk Perkara di atas;

Menimbang, bahwa dari fakta-fakta Hukum tersebut diatas, Gugatan dalam perkara ini merupakan Gugatan perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja sebagaimana dimaksudkan dalam Kewenangan Pengadilan Hubungan Industrial yang tertuang dalam Pasal 56 butir (a) dan (c) UU No. 2 tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, disamping itu Ketentuan mengenai adanya Hubungan Kerja antara Penggugat dengan Tergugat di wilayah Hukum Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Samarinda, sebagaimana dimaksud dalam Pasal 81 UU No. 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial telah terpenuhi, dan Ketentuan mengenai syarat lengkapnya Gugatan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 83 ayat 1 UU No. 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial yang mengisyaratkan Gugatan harus dilampiri Risalah Penyelesaian, juga telah terpenuhi, untuk mana Majelis menyatakan bahwa gugatan Penggugat telah memenuhi syarat Materiil dan Formil;

Menimbang, bahwa menurut asas Pembagian Beban Pembuktian sebagaimana termaktub dalam Pasal 283 Rbg *jo* Pasal 1865 KUH Perdata, Penggugat sebagai pihak yang mendalihkan adanya hak atau peristiwa dibebani kewajiban untuk membuktikan dalil-dalil gugatannya, sedangkan Pihak Tergugat berkewajiban untuk membuktikan bantahannya;

Menimbang, bahwa untuk mempertahankan dalil-dalil Gugatannya, Penggugat telah mengajukan salinan dokumen-dokumen surat yang telah dibubuhi materai secukupnya, yakni bukti P-1 s/d P-6 telah diperlihatkan aslinya ternyata cocok, kecuali bukti P-3 dan P-6 adalah fotocopy dari fotocopy;

Menimbang, bahwa selain mengajukan bukti tertulis, Penggugat juga mengajukan 2 (dua) orang saksi dalam persidangan yaitu BUNGA dan ZAINAB BAREK HINGAN;

Menimbang, bahwa untuk meneguhkan sangkalannya Tergugat telah mengajukan salinan dokumen-dokumen surat yang telah dibubuhi materai secukupnya, yakni bukti T-1 s/d T-5 tanpa diperlihatkan aslinya, bukti T-1, T-2 dan T-5 adalah fotocopy dari print, sedangkan bukti T-3 dan T-4 adalah fotocopy dari fotocopy;

Menimbang, bahwa Tergugat hanya mengajukan bukti surat dan tidak mengajukan saksi;



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Menimbang, bahwa terhadap alat bukti Penggugat maupun Tergugat dan Turut Tergugat yang akan diperiksa dan dipertimbangkan adalah alat bukti yang ada hubungannya dengan Pokok Perkara, sedangkan alat bukti lainnya dikesampingkan;

Menimbang, bahwa setelah mencermati gugatan Penggugat dihubungkan dengan Jawaban Tergugat atas gugatan tersebut, maka masalah Yuridis yang harus dijawab adalah :

- Apakah Penggugat berhak atas pembayaran kompensasi dan hak hak lainnya atas pengakhiran hubungan kerja dengan Tergugat;

Menimbang, bahwa dengan berlakunya Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan ,Undang - Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang - Undang Republik Indonesia Nomor 2 Tahun 2022 Tentang Cipta Kerja yang telah ditetapkan Menjadi Undang - Undang melalui Undang Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang - Undang Republik Indonesia Nomor 2 Tahun 2022 Tentang Cipta Kerja Menjadi Undang-Undang jungto Peraturan Pemerintah No. 35 Tahun 2021 Tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja Dan Waktu Istirahat, Dan Pemutusan Hubungan Kerja dan Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial serta Peraturan Perundang-undangan lainnya, maka Pemutusan Hubungan Kerja ini harus berdasarkan pada pasal-pasal yang mengatur tentang Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) sebagaimana dimaksud dalam Undang Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang - Undang Republik Indonesia Nomor 2 Tahun 2022 Tentang Cipta Kerja Menjadi Undang- Undang , Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 dan Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 serta peraturan perundang-undangan lainnya;

Menimbang, bahwa sebelum memeriksa dan mempertimbangkan tuntutan Penggugat, terlebih dahulu Majelis Hakim akan memeriksa status hubungan kerja antara Penggugat dan Tergugat dengan pertimbangan hukum sebagai berikut :

Menimbang, bahwa berdasarkan dalil gugatan Penggugat pada angka 1 yang menyatakan Penggugat merupakan pekerja di perusahaan Tergugat (IC. PT. Sawit Kaltim Lestari) dimana Penggugat telah bekerja sejak tahun 2013 hingga tanggal 15 September 2020, atau lebih kurang selama 7 tahun, dengan posisi terakhir bekerja sebagai tukang kebun dan menerima upah terakhir sebesar Rp.

Halaman 21 dari 29 Putusan Nomor 42/Pdt.Sus-PHI/2024/PN Smr



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

3.179.673,- (Tiga Juta seratus tujuh puluh sembilan ribu enam ratus tujuh puluh tiga rupiah)/ bulan.

Menimbang, bahwa berdasarkan dalil Jawaban Tergugat pada angka 5 yang menyatakan pernyataan Penggugat pada halaman 2 poin 1 dan 2 adalah tidak benar karena secara faktanya berdasarkan dokumen sisten AKSES dan SAP database Penggugat dengan Nomor Induk Pegawai 10115040803 TMK tanggal 26 April tahun 2025 dan terjadi perubahan kedua dengan Nomor Induk Pegawai 70118030298 dan berakhir masa kerja secara sistem non aktif tanggal 29 Oktober 2020 (masa kerja 5 tahun 6 bulan).

Menimbang, bahwa berdasarkan bukti T-1 berupa Fotocopy dari print sistem database akses dan SAP; Majelis Hakim menemukan fakta hukum dimana Penggugat diketahui mulai bekerja kepada Tergugat sejak tanggal 26 April 2015 sampai dengan tanggal 30 September 2018 dengan status Pekerja Harian Lepas dan kemudian pada tanggal 1 Maret 2018 sampai tanggal 29 Oktober 2020 bekerja pada Tergugat dengan status PKWT;

Menimbang, bahwa berdasarkan bukti P-9 berupa Fotocopy dari fotocopy Peraturan Perusahaan PT Sawit Kaltim Lestari tahun 2023 – 2025; pada pasal 6 dan pasal 7 yang menyebutkan bahwa :

Pasal 6 (masa percobaan)

1. *Perusahaan melakukan masa percobaan bagi pekerja baru paling lama 3 (tiga) bulan.*
2. *Selama masa percobaan baik perusahaan maupun pekerja berhak melakukan Pemutusan hubungan kerja dengan pemberitahuan minimal 7 (tujuh) hari sebelumnya dan tanpa mendapatkan kompensasi apapun.*
3. *Adapun masa percobaan harus diberitahukan secara tertulis kepada calon pekerja yang bersangkutan.*

pasal 7 (Pengangkatan Pekerja Tetap)

“ selama masa percobaan, setiap atasan langsung melakukan evaluasi terhadap pekerja baru setiap bulan. Apabila sudah memenuhi persyaratan, maka setelah bulan ke 3 (tiga), pekerja diangkat sebagai Pekerja Tetap dan masa percobaan yang telah dijalani dihitung sebagai masa kerja.

Menimbang, bahwa berdasarkan bukti P-6 berupa Fotocopy dari fotocopy Peraturan Perusahaan PT Sawit Kaltim Lestari tahun 2023 – 2025; pada pasal 6 dan pasal 7 ditemukan fakta hukum dimana Perusahaan milik Tergugat menerapkan masa percobaan bagi seluruh karyawannya tanpa terkecuali termasuk Penggugat dengan status Pekerja Harian Lepas sejak tahun 2015 dan kemudian berubah menjadi PKWT pada tahun 2018 ketika dihubungkan dengan pasal 12

Halaman 22 dari 29 Putusan Nomor 42/Pdt.Sus-PHI/2024/PN Smr



ayat (1) dan (2) Peraturan Pemerintah No 35 Tahun 2021 Tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, Dan Pemutusan Hubungan Kerja yang menyebutkan (1) *PKWT tidak dapat mensyaratkan adanya masa percobaan kerja. dan (2) Dalam hal disyaratkan masa percobaan kerja, masa percobaan kerja yang disyaratkan tersebut batal demi hukum dan masa kerja tetap dihitung* maka berdasarkan uraian diatas Majelis hakim berpendapat berdasarkan pasal 12 ayat (1) dan (2) Peraturan Pemerintah No 35 Tahun 2021 demi hukum status Penggugat harus berubah dari semula PKWT menjadi PKWTT dikarenakan masa percobaan tidak dapat dikenakan pada pekerja yang berstatus PKWT, sehingga telah cukup alasan bagi Majelis Hakim untuk menyatakan antara Penggugat dan Tergugat terikat dalam hubungan kerja berdasarkan Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT);

Menimbang, bahwa terhadap tuntutan Penggugat pada petitum angka 5 mengenai uang pesangon dan hak hak lainnya, Majelis Hakim akan memberikan pertimbangan hukumnya sebagai berikut:

Menimbang, bahwa berdasarkan dalil gugatan Penggugat pada angka 6, dan 7 yang menyebutkan Penggugat awalnya bekerja sebagai tukang kebun di kantor Tergugat kemudian pada tanggal 15 Agustus tahun 2020 Penggugat diberitahukan secara lisan bahwa akan di mutasi kerja dari tukang kebun di kantor Tergugat ke lapangan di Afdeling Bravo PT Sawit Kaltim Lestari. Dan atas penyampaian dari Tergugat tersebut Penggugat menolak dimutasi kerja karena pada waktu itu Penggugat belum menerima surat mutasi kerja. Dan oleh karena Penggugat belum menerima surat mutasi kerja dari Tergugat maka Penggugat pun masih tetap bekerja seperti biasa sebagai tukang kebun di kantor Tergugat di Afdeling Bravo.

Menimbang, bahwa berdasarkan dalil gugatan Penggugat pada angka ,8 dan 9 yang menyebutkan Oleh karena Penggugat tetap bekerja seperti biasa di kantor Tergugat Afdeling Bravo PT Sawit Kaltim Lestari, maka Tergugat pada tanggal tanggal 20 Agustus tahun 2020 menyuruh Penggugat pulang dengan alasan bahwa tidak ada yang akan membayar upah Penggugat kalau masih tetap bekerja di kantor Tergugat di Afdeling Bravo PT Sawit Kaltim Lestari.

Menimbang, bahwa berdasarkan dalil jawaban Tergugat pada angka 4 yang menyebutkan apa yang dinyatakan oleh Penggugat di dalam gugatannya pada halaman 3 Poin 6, 7, 8 dan 9 merupakan pernyataan yang menyesatkan karena Penggugat telah memahami hak dan kewajiban dari seorang Pekerja untuk mentaati Peraturan Perusahaan, khususnya yang mengatur mutasi, promosi, dan demosi merupakan kewenangan manajemen perusahaan;

Halaman 23 dari 29 Putusan Nomor 42/Pdt.Sus-PHI/2024/PN Smr



Menimbang, bahwa berdasarkan dalil jawaban Tergugat pada angka 7 yang menyebutkan apa yang dinyatakan oleh Penggugat di dalam gugatannya pada halaman 3 poin 10, 11, dan 12 adalah hal yang menyesatkan didalam penafsiran pelanggaran terhadap aturan, sehingga Tergugat menindak Penggugat dengan pelanggaran Mangkir Tidak hadir ditempat kerja yang baru sejak tanggal 16 September 2020 dan telah dipanggil secara patut dan tertulis sebanyak 2 kali berdasarkan surat panggilan 1 (satu) tanggal 27 Oktober 2020 dan surat panggilan 2 (dua) tanggal 30 Oktober 2024 (dokumen terlampir);

Menimbang, bahwa berdasarkan dalil gugatan Penggugat dan Jawaban Tergugat diatas ditemukan fakta hukum yang bersesuaian dimana Penggugat dan Tergugat sama sama menerangkan adanya perintah mutasi yang awalnya dilakukan secara lisan oleh Tergugat kepada Penggugat namun Penggugat tidak menjalankan mutasi yang diperintahkan oleh Tergugat setelah dilakukan pemanggilan secara patut dan tertulis sebanyak 2 kali berdasarkan surat panggilan 1 (satu) tanggal 27 Oktober 2020 dan surat panggilan 2 (dua) tanggal 30 Oktober 2024;

Menimbang, bahwa berdasarkan dalil jawaban Tergugat yang menyatakan telah melakukan pemanggilan secara patut dan tertulis sebanyak 2 kali berdasarkan surat panggilan 1 (satu) tanggal 27 Oktober 2020 dan surat panggilan 2 (dua) tanggal 30 Oktober 2024 sebagaimana bukti T- 3 dan T-4 namun demikian setelah Majelis Hakim memeriksa bukti bukti yang ada didalam persidangan , Majelis Hakim sama sekali tidak menemukan bukti berupa surat Mutasi kerja yang seharusnya menjadi dasar dari tindakan Tergugat 2 kali memanggil Penggugat sehingga dengan tidak adanya bukti berupa surat mutasi maka Majelis berpendapat kualifikasi mangkir tidak dapat dijadikan dasar pengakhiran hubungan Kerja dalam perkara aquo

Menimbang, bahwa berdasarkan fakta hukum diatas dan ketika dihubungkan dengan telah berubahnya status hubungan kerja Penggugat dan Tergugat menjadi PKWTT maka Majelis berpendapat oleh karena pada bulan September 2020 penggugat dan Tergugat sudah tidak lagi melaksanakan kewajibanya masing masing dan ketika Majelis memeriksa bukti bukti dalam persidangan dimana tidak ditemukan adanya pemutusan Hubungan kerja oleh Tergugat kepada Penggugat , maka demi adanya kepastian hukum menyangkut hubungan kerja antara Penggugat dan Tergugat maka telah cukup alasan bagi Majelis Hakim untuk menyatakan hubungan kerja antara Penggugat dan Tergugat berakhir pada tanggal 1 September 2020 dengan didasarkan pada pasal Pasal 43 ayat (2) Peraturan



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Pemerintah No. 35 Tahun 2021 Tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, Dan Pemutusan Hubungan Kerja yang berbunyi *Pengusaha dapat melakukan Pemutusan Hubungan Kerja terhadap Pekerja/Buruh karena alasan Perusahaan melakukan efisiensi untuk mencegah terjadinya kerugian maka Pekerja/Buruh berhak atas :*

- A. *Uang pesangon sebesar 1 (satu) kali ketentuan Pasal 40 ayat (2);*
- B. *Uang penghargaan masa kerja sebesar 1 (satu) kali ketentuan Pasal 40 ayat (3) dan*
- C. *Uang Penggantian hak sesuai ketentuan pasal 40 ayat (4);*

Menimbang, bahwa berdasarkan dalil jawaban Tergugat angka 5 yang menyatakan secara faktanya berdasarkan dokumen sisten AKSES dan SAP database Penggugat dengan Nomor Induk Pegawai 10115040803 TMK tanggal 26 April tahun 2025 dan terjadi perubahan kedua dengan Nomor Induk Pegawai 70118030298 dan berakhir masa kerja secara sistem non aktif tanggal 29 Oktober 2020 (masa kerja 5 tahun 6 bulan).

Menimbang, bahwa dengan tidak adanya bukti bukti di dalam persidangan maka perihal perhitungan sisa cuti tahunan yang belum diambil dan belum gugur maka majelis Hakim berpendapat atas uang penggantian hak sesuai Pasal 40 ayat 4 Peraturan Pemerintah Nomor 35 tahun 2021 tidak dapat diperhitungkan;

Menimbang, bahwa berdasarkan pertimbangan hukum diatas maka atas berakhirnya hubungan kerja antara Penggugat dan Tergugat maka Penggugat berhak atas hak haknya dengan rincian sebagai berikut :

Upah minimum Kabupaten Kutai Kartanegara sebesar Rp. 3.179.673,- (Tiga Juta seratus tujuh puluh sembilan ribu enam ratus tujuh puluh tiga rupiah)/ bulan.

Masa kerja 5 Tahun 6 bulan

- Pesangon : 6 bulan Upah x (UMK) Rp. 3.179.673,- = Rp. 19.078.038,-
- Uang Penghargaan Masa Kerja :
2 bulan upah x (UMK) = Rp. 3.179.673,- = Rp. 6.359.346,-
= Rp. 25.437.384,-

Jumlah keseluruhan adalah sebesar Rp 25.437.384,- (Terbilang : dua puluh lima juta empat ratus tiga puluh tujuh ribu tiga ratus delapan puluh empat rupiah);

Menimbang, bahwa terhadap tuntutan Penggugat mengenai petitum angka 3 agar menyatakan sah dan meletakkan sita jaminan (*Conservatoir beeslag*) maka Majelis Hakim akan memberikan pertimbangan hukumnya;

Menimbang, bahwa mengenai petitum agar menyatakan sah dan meletakkan sita jaminan (*Conservatoir beeslag*) terhadap aset Tergugat berupa 4 Hektar lahan

Halaman 25 dari 29 Putusan Nomor 42/Pdt.Sus-PHI/2024/PN Smr



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

perkebunan kelapa sawit milik Tergugat yang berlokasi di Desa Sabintulung, Kecamatan Muara Kaman Kabupaten Kutai Kartanegara, provinsi Kalimantan Timur, yang kemudian dapat dipanen oleh Penggugat hingga Tergugat dapat melaksanakan putusan perkara ini dengan baik, seketika dan sempurna.

Menimbang, bahwa berdasarkan fakta dalam persidangan terhadap permohonan Sita Jaminan Penggugat, tidak diajukan secara tertulis dan terperinci atas barang-barang milik Tergugat yang dimohonkan untuk dilaksanakan Sita Jaminan di dalam surat gugatan Penggugat;

Menimbang, bahwa berdasarkan uraian diatas dan fakta dalam persidangan dalam permohonan penyitaan jaminan (*conservatoir beslag*) oleh Penggugat terhadap barang-barang milik Tergugat tidak termuat dalam surat gugatan, maka Majelis Hakim memutuskan terhadap permohonan sita jaminan (*conservatoir beslag*) tidak dapat dikabulkan;

Menimbang, bahwa terhadap tuntutan Penggugat mengenai dwangsom pada petitum angka 4 Majelis Hakim akan memberikan pertimbangan hukumnya;

Menimbang, bahwa terhadap Petitum Penggugat agar Majelis Menghukum Tergugat membayar uang paksa (*dwangsom*) kepada Penggugat sebesar Rp. 1.000.000,- (satu juta rupiah Rupiah) untuk setiap hari secara tunai dan sekaligus terhitung sejak putusan perkara ini berkekuatan hukum tetap sampai Tergugat melaksanakan Putusan Perkara ini dengan baik, seketika dan sempurna; Majelis Hakim berpendapat bahwa dwangsom berkaitan dengan adanya wanprestasi karena pihak Tergugat tidak melaksanakan perbuatan apa yang telah diperjanjikan. Penerapan *dwangsom* (uang paksa) dalam hukum acara perdata berkaitan dengan amar putusan yang mesti dilaksanakan oleh pihak yang kalah dalam sengketa perdata terhadap putusan yang sudah mempunyai kekuatan hukum tetap (*in kracht van gewijsde*);

Menimbang, bahwa uang paksa (*dwangsom*) pada hakekatnya hanya bisa dijatuhkan terhadap putusan pengadilan yang berupa menghukum (*comdemnatoir*), ada dwangsom apabila ada perkara pokok yang gugatannya berkaitan dengan perjanjian yang sudah disepakati oleh para pihak dan dikabulkan oleh pengadilan. Tidak ada putusan dwangsom apabila tidak ada putusan pokok perkara terlebih dahulu yang berkekuatan hukum tetap;

Menimbang, bahwa berdasarkan uraian diatas dan fakta dalam persidangan dalam permohonan uang paksa (*dwangsom*) petitum gugatan Penggugat angka 10, maka Majelis Hakim memutuskan terhadap permohonan uang paksa (*dwangsom*) oleh Penggugat tidak dapat dikabulkan;

Halaman 26 dari 29 Putusan Nomor 42/Pdt.Sus-PHI/2024/PN Smr



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Menimbang, bahwa terhadap tuntutan Penggugat pada petitum angka 5 berupa putusan yang dapat dijalankan terlebih dahulu meskipun ada perlawanan, banding maupun kasasi (*uitvoerbaar bij voorraad*) maka Majelis Hakim akan memberikan pertimbangan hukumnya;

Menimbang, bahwa terhadap tuntutan Penggugat berupa putusan yang dapat dijalankan terlebih dahulu meskipun ada perlawanan, banding maupun kasasi (*uitvoerbaar bij voorraad*) maka Majelis Hakim berpendapat Pasal 191 ayat (1) RBG menjelaskan syarat-syarat yang harus dipenuhi hakim dapat menjatuhkan putusan serta merta, adalah gugatan didasarkan atas suatu alasan hak yang berbentuk akta otentik, gugatan didasarkan atas akta di bawah tangan yang diakui, dan putusan serta merta yang didasarkan pada putusan pengadilan yang mempunyai kekuatan hukum tetap sesuai SEMA No. 3 Tahun 2000, dan ketentuan Pasal 191 ayat (1) RBG, maka Majelis Hakim memutuskan terhadap tuntutan Penggugat berupa putusan yang dapat dijalankan terlebih dahulu meskipun ada perlawanan, banding maupun kasasi (*uitvoerbaar bij voorraad*) sehingga harus ditolak;

Menimbang, bahwa oleh karena gugatan Penggugat dikabulkan sebagian dan gugatan awal diketahui nilainya kurang dari Rp150.000.000,- (seratus lima puluh juta rupiah), maka berdasarkan ketentuan pasal 58 Undang-undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, biaya perkara yang timbul dalam perkara ini dibebankan kepada Negara yang nilainya sebagaimana tercantum dalam amar putusan;

Menimbang, bahwa gugatan penggugat dikabulkan sebagian, maka perlu ditambahkan amar putusan yang menolak gugatan Penggugat untuk selain dan selebihnya;

Memperhatikan ketentuan-ketentuan dalam pasal 283 Rbg, Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan yang telah diubah melalui Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 Tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 Tentang Cipta Kerja Menjadi Undang-Undang, Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial dan peraturan perundangan lain yang bersangkutan;

M E N G A D I L I :

DALAM EKSEPSI

Menyatakan eksepsi Tergugat tidak dapat diterima untuk seluruhnya;

DALAM POKOK PERKARA

1. Mengabulkan gugatan Penggugat untuk sebagian;

Halaman 27 dari 29 Putusan Nomor 42/Pdt.Sus-PHI/2024/PN Smr



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

- Menetapkan hubungan kerja Penggugat dengan Tergugat berakhir sejak tanggal 1 September 2020 dengan didasarkan pada Pasal 43 ayat 2 Peraturan Pemerintah Nomor 35 tahun 2021 Tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja Dan Waktu Istirahat, Dan Pemutusan Hubungan Kerja;
- Menghukum Tergugat untuk membayar secara tunai dan sekaligus hak-hak Penggugat dengan perhitungan sebagai berikut :

Masa kerja 5 Tahun 6 bulan

- Pesangon : 6 bulan Upah x (UMK) Rp. 3.179.673,- = Rp. 19.078.038,-
- Uang Penghargaan Masa Kerja :
2 bulan upah x (UMK) = Rp. 3.179.673,- = Rp. 6.359.346,-
= Rp. 25.437.384,-

Jumlah keseluruhan adalah sebesar Rp. 25.437.384,- (Terbilang : dua puluh lima juta empat ratus tiga puluh tujuh ribu tiga ratus delapan puluh empat rupiah);

- Menolak gugatan Penggugat untuk selain dan selebihnya;
- Membebaskan biaya perkara sebesar Rp 39.000,00 (tiga puluh sembilan ribu rupiah) kepada Negara;

Demikian diputuskan dalam rapat permusyawaratan Majelis Hakim Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Samarinda, pada Hari Jumat tanggal 8 November 2024 oleh kami Teopilus Patiung, S.H., M.H. sebagai Ketua Majelis dan M. Indra Prasetyo, S.H., CN., serta Jemain, S.H., M.H. masing-masing Hakim Ad Hoc sebagai Hakim Anggota, yang diucapkan dalam sidang yang terbuka untuk umum pada hari Kamis tanggal 14 November 2024 dengan dihadiri oleh Nur Fadilah Sari, S.H. sebagai Panitera Pengganti dan telah dikirim secara elektronik melalui sistem informasi pengadilan pada hari itu juga;

Hakim-Hakim Anggota,

TTD

M. Indra Prasetyo, S.H., CN.

TTD

Jemain, S.H., M.H.

Ketua Majelis,

TTD

Teopilus Patiung, S.H., M.H.

Panitera Pengganti,

TTD

Nur Fadilah Sari, S.H.

Halaman 28 dari 29 Putusan Nomor 42/Pdt.Sus-PHI/2024/PN Smr



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Perincian Biaya :

Biaya Panggilan : Rp 29.000,00

Materai : Rp 10.000,00 +

Jumlah : Rp 39.000,00 (Tiga puluh sembilan ribu rupiah)

Halaman 29 dari 29 Putusan Nomor 42/Pdt.Sus-PHI/2024/PN Smr

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)