



PUTUSAN

Nomor 5/Pdt.Sus-PHI/2021/PN.Ptk

DEMI KEADILAN BERDASARKAN KETUHANAN YANG MAHA ESA

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

- 1. IKAL als ONGEK**, beralamat di Desa Batu Ampar Jl. H. Bujang Atim Gg. Kalsari Kecamatan Batu Ampar Kabupaten Kubu Raya;;
sebagai Penggugat -1;
- 2. DEDI**, beralamat di Jl. H. Bujang Atim Gg. Kalsari Kecamatan Batu Ampar Kabupaten Kubu Raya;
sebagai Penggugat- 2;
Dalam hal ini memberikan kuasa kepada: **Dr. Drs. Frans Sisu Wuwur, SH, MA, Videlis Mustahir, SH**, dan **Sy. M. Ridho Rizki Maulufi Alkadrie, SH., MH**, Advokat/ Penasihat Hukum pada Kantor Lembaga Bantuan Hukum Reclassering Indonesia; Beralamat Kantor: di Jalan Nawawi Hasan Nomor: 562 Jeruju Kelurahan Sungai Beliuang Kecamatan Pontianak Barat Kota Pontianak. berdasarkan Surat Kuasa Khusus Nomor: 01/S.HI.1/BH-RI/2021 Tanggal 02 Oktober 2020;
Selanjutnya disebut sebagai **PARA PENGGUGAT ;**

L a w a n

PT. BINA SILVA NUSA (Perkebunan) yang beralamat di Jl. Arteri Supadio, Komplek Villa Ceria Lestari No.1 Kabupaten Kubu raya; yang diwakili oleh **Ateng Surya Sanjaya** selaku Direktur Utama dalam hal ini memberikan kuasa kepada **Santoso, SH**, Advokat, Pengacara / Penasehat Hukum yang berkantor di Jl. Adisucipto No. 309 kode pos 78124 Pontianak berdasarkan Surat Kuasa Khusus tertanggal 18 Februari 2021;
Selanjutnya disebut sebagai **TERGUGAT ;**

Pengadilan Hubungan Industrial Pada Pengadilan Negeri Pontianak;
Setelah membaca berkas perkara beserta surat-surat yang bersangkutan;
Setelah mendengar kedua belah pihak yang berperkara;
Setelah mendengar keterangan saksi di depan persidangan;

TENTANG DUDUK PERKARA

Menimbang, bahwa para Penggugat dengan Surat Gugatan tertanggal 22 Januari 2021 yang dilampiri anjuran penyelesaian perselisihan hubungan industrial,



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

yang diterima dan didaftarkan di Kepaniteraan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Pontianak pada tanggal 25 Januari 2021 dalam Register Nomor: 5/Pdt.Sus-PHI/2021/PN.Ptk, telah mengajukan gugatan sebagai berikut :

1. Bahwa Para Penggugat, mulai bekerja dengan Tergugat dengan Rincian Sebagai Berikut :

- Ikal als Onge; mulai bekerja awal Agustus 2014, Upah Rp.97.320,- Perhari; dengan masa kerja selama enam (6) tahun sampai tanggal 20 September 2020; dan menerima upah terakhir / gaji pokok yang dibayarkan pada bulan Agustus 2020; sejumlah 31 hari kerja sebesar Rp.3.016.920,- (Tiga juta Enambelas ribu Sembilan Ratus Dua Puluh Rupiah)

- Dedi; mulai bekerja awal agustus 2015, Upah Rp.97.320,- Per hari; dengan masa kerja selama enam (5) tahun sampai tanggal 20 september 2020; dan menerima upah terakhir / gaji pokok yang dibayarkan pada bulan agustus 2020; sejumlah 31 hari kerja sebesar Rp.3.016.920,- (tiga juta enambelas ribu sembilan ratus dua puluh rupiah)

2. Bahwa Tergugat Yakni PT. Bina Silva Nusa melakukan Pemutusan hubungan Kerja (PHK) dengan Para Penggugat dikarenakan "*Tidak adanya bahan baku dan terhentinya aktivitas Produksi Perusahaan*"; sesuai dengan surat Nomor : 90/BSN-HTI/IX/2020 dan surat nomor: 90/BSN-HTI/IX/2020 tertanggal 25 september 2020; yang di keluarkan oleh Tergugat kepada Para Penggugat;

3. Bahwa berdasarkan Posita 2 (Dua) tersebut diatas Para Penggugat selaku pekerja merasa sangat kecewa dan sakit hati serta dirugikan dan tidak dapat menerima tindakan dari Tergugat / PT. Bina Silva Nusa, bahwasannya hal yang dikatakan oleh Tergugat tersebut bukanlah alasannya sebenarnya dari pemutusan hubungan kerja melainkan Tergugat telah melakukan Merger (peralihan) terhadap PT. Sumitomo, yang mana Para penggugat tidak ikut dipindahkan kedalam perusahaan baru yang dibentuk kedua perusahaan tersebut, maka sudah sepatutnya dan selayaknya Penggugat seharusnya dalam hal ini mendapatkan seluruh hak-haknya, atas tindakan dari Tergugat / PT. Bina Silva Nusa, berdasarkan Undang-undang No.13 Tahun 2003, Tentang TenagaKerjaan dan Undang-undang Nomor 11 Tahun 2020 Cipta Kerja.

4. Bahwa sebelum Gugatan ini diajukan, pada Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Pontianak, Penggugat telah berulang kali melakukan upaya *Mediasi* atau Pertemuan dengan pihak Tergugat sejak pemutusan Hubungan Kerja (PHK) dilayangkan oleh Tergugat untuk Penggugat namun Pertemuan tersebut tidak mendapatkan hasil yang jelas. Sehingga Penggugat mengadukan permasalahannya ke Kantor Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Pemerintah Kabupaten Kubu Raya Provinsi Kalimantan Barat dan diterima serta ditindaklanjuti oleh kepala Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Pemerintah Kabupaten Kubu Raya Provinsi Kalimantan Barat, sesuai surat Penggugat tanggal 06 Oktober 2020 dengan Perihal Permohonan bantuan penyelesaian perselisihan Hubungan Industrial antara Penggugat dengan Tergugat untuk dimediasi dan atas pengaduan tersebut telah ditindaklanjuti oleh Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Pemerintah Kabupaten Kubu Raya Provinsi Kalimantan Barat, sesuai dengan surat panggilan untuk melakukan perundingan Bipartit, dan untuk dimediasi dengan surat panggilan mediasi Nomor: 560/1882/Disnakertrans-D tanggal 08 Oktober 2020, Panggilan Mediasi Nomor: 560/1952/Disnakertrans-D tanggal 19 Oktober 2020, dan telah dilaksanakan Mediasi, namun tidak tercapai kata kesepakatan;

5. Bahwa antara Penggugat/selaku pekerja dan Tergugat/selaku pemberi pekerja tidak tercapai Kesepakatan, maka berdasarkan pada point 4 (lima) tersebut, Dinas Tenaga kerja dan Transmigrasi Pemerintah Kabupaten Kubu Raya Provinsi Kalimantan Barat, selaku Mediator Hubungan Industrial, telah menerbitkan surat Anjuran untuk Penggugat Ikal Als Onge dan Dedi, Surat Anjuran Nomor: 560/2182/Disnakertrans-D tanggal 24 Nopember 2020, Bahwa sejak dikeluarnya Surat Anjuran tersebut juga tidak mendapat tanggapan dari Tergugat, maka Penggugat mengajukan Gugatan ke Pengadilan Hubungan Industrial Pada Pengadilan Negeri Pontianak.

6. Bahwa berdasarkan uraian pada posita 5 dan 5 tersebut diatas, tindakan Tergugat yang tidak menyelesaikan terlebih dahulu kewajibannya terhadap Penggugat dengan berpedoman pada Undang-undang Nomor: 13 Tahun 2003 para Penggugat berhak mendapat uang pesangon sebesar 1 (satu) kali ketentuan pasal 156 ayat (2), uang penghargaan masa kerja sebesar 1 (satu) kali ketentuan pasal 156 ayat (3) uang pengganti hak sesuai ketentuan pasal 156 ayat (4) uang Pisah dan pasal 162 ayat (3) dan ayat (4) adalah jelas dan nyata bertentangan dengan hukum yang berlaku; maka Tergugat wajib hukumnya untuk memenuhi semua hak-hak Para Penggugat adalah sebagai berikut:

Untuk Penggugat ;

6.1. Penggugat-I A.N. Ikal Als Onge :

- a. ang Pesangon : $2 \times 7 \times (\text{Rp.}97.320,- \times 30) \dots\dots = \text{Rp.}35.035.200,-;$
- b. Uang Penghargaan masa kerja: $3 \times (\text{Rp.}97.320,- \times 30) = \text{Rp.}5.839.200,-;$
- c. Uang Pengganti hak;
 - Penggantian Perumahan serta pengobatan dan perawatan;
 $15 \% \times (\text{Rp.}35.035.200,- + \text{Rp.}5.839.200,-): \dots = \text{Rp.}6.131.160,-;$
 - Upah proses selama 6 bulan $\times \text{Rp.}2.596.000,- \dots = \text{Rp.}12.067.680,-;$



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Total / Jumlah hak yang harus diterima Penggugat adalah sebesar Rp.59.073.240,- (Lima Puluh Sembilan juta Tujuh Puluh Tiga ribu dua ratus Empat Puluh Rupiah)

6.2. Penggugat II A.N. Dedi

a. Uang Pesangon : $2 \times 7 \times (\text{Rp. } 97.320,- \times 30) \dots\dots\dots = \text{Rp.40.874.000,-};$

b. Uang Penghargaan masa kerja : $3 \times (\text{Rp.97.320,-} \times 30) = \text{Rp.8.758.000,-};$

c. Uang Pengganti hak;

- Penggantian Perumahan serta pengobatan dan perawatan:

$15 \% \times (\text{Rp.40.874.000} + \text{Rp.8.758.000}) \dots\dots\dots = \text{Rp.7.444.980,-};$

- Upah proses selama 6 bulan $\times \text{Rp.2.596.000,-} \dots = \text{Rp.12.067.680,-};$

Total/Jumlah hak yang harus diterima Penggugat adalah sebesar :

Rp.69.145.860,- (enam puluh sembilan juta seratus empat puluh lima ribu delapan ratus enam puluh rupiah);

7. Bahwa oleh karena gugatan ini didasarkan atas bukti-bukti yang kuat dan tidak dapat disangkal oleh Tergugat, maka mohon agar putusan dapat dilaksanakan terlebih dahulu (uitvoerbaar bijvooraad) meskipun ada upaya hukum kasasi dari Tergugat;

8. Berdasarkan alasan-alasan yang telah diuraikan diatas, maka Penggugat mohon kepada Bapak Ketua Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Pontianak cq Bapak Majelis Hakim yang memeriksa dan mengadili perkara ini untuk memanggil para pihak yang bersengketa untuk hadir pada suatu persidangan yang ditetapkan, dan agar berkenan memutuskan dengan amarnya sebagai berikut:

1. Mengabulkan Gugatan Penggugat untuk seluruhnya;
2. Menyatakan Tergugat telah melakukan PHK secara sepihak terhadap Penggugat dan secara hukum telah melanggar Undang-undang No: 13 tahun 2003 Tentang Tenaga kerjaan;
3. Menghukum Tergugat untuk membayar hak-hak Penggugat secara tunai dan sekaligus berupa; Uang Pesangon, Uang Penghargaan Masa Kerja, dan uang pengganti hak Perumahan serta Pengobatan dan perawaatan, uang pisah dan uang tunggu selama proses untuk Para Penggugat adalah sebagai berikut:

3.1. Penggugat - I A.N. Ikal Als Onge :

a. Uang Pesangon: $2 \times 7 \times (\text{Rp.97.320,-} \times 30) \dots\dots\dots = \text{Rp.35.035.200,-};$



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

b. Uang Penghargaan masa kerja: $3 \times (\text{Rp.}97.320,- \times 30) = \text{Rp.}5.839.200,-$

c. Uang Pengganti hak;

- Penggantian Perumahan serta pengobatan dan perawatan :
 $15 \% \times (\text{Rp.}35.035.200 + \text{Rp.}5.839.200); \dots = \text{Rp.}6.131.160,-;$

- Upah proses selama 6 bulan $\times \text{Rp.}2.596.000,-$
 $\dots = \text{Rp.}12.067.680,-;$

Total/Jumlah hak yang harus diterima Penggugat adalah sebesar Rp.59.073.240,- (Lima Puluh Sembilan juta Tujuh Puluh Tiga ribu dua ratus Empat Puluh Rupiah.).

3.2. Penggugat - II A.N. Dedi :

a. Uang Pesangon: $2 \times 7 \times (\text{Rp.}97.320,- \times 30) \dots = \text{Rp.}40.874.000;$

b. Uang Penghargaan masa kerja: $3 \times (\text{Rp.}97.320,- \times 30) = \text{Rp.}8.758.000;$

c. Uang Pengganti hak;

- Penggantian Perumahan serta pengobatan dan perawatan :

$15 \% \times (\text{Rp.}40.874.000 + \text{Rp.}8.758.000); \dots = \text{Rp.}7.444.980;$

- Upah proses selama 6 bulan $\times \text{Rp.}2.596.000,- \dots = \text{Rp.}12.067.680;$

Total / Jumlah hak yang harus diterima Penggugat adalah sebesar Rp.42.281.800,- (empat puluh dua juta dua ratus delapan puluh satu ribu delapan ratus ribu rupiah);

4. Menyatakan putusan dalam perkara ini dapat dilaksanakan terlebih dahulu meskipun ada upaya hukum verset maupun kasasi dari Tergugat ;

5. Menghukum Tergugat membayar biaya yang timbul dalam perkara ini;

ATAU: Jika Majelis Hakim berpendapat lain, mohon putusan yang adil dan benar menurut hukum (ex aequo et bono);

Menimbang, bahwa pada hari persidangan yang telah ditentukan, untuk para Penggugat menghadap principal sendiri dan Tergugat menghadap Kuasanya sebagaimana tersebut di atas;

Menimbang, bahwa Majelis Hakim telah mengupayakan perdamaian diantara para pihak ;

Menimbang, bahwa oleh karena upaya perdamaian tidak berhasil, pemeriksaan perkara dilanjutkan dengan pembacaan surat gugatan yang isinya tetap dipertahankan oleh para Penggugat;

Menimbang, bahwa terhadap gugatan para Penggugat tersebut pihak Tergugat memberikan jawaban pada pokoknya sebagai berikut :

DALAM EKSEPSI.

Bahwa surat gugatan Penggugat mengandung cacat hukum, karena anjuran perkara a quo mengandung cacat hukum.



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Bahwa berdasarkan pasal 3 ayat 1 UU No.2 Th.2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial mewajibkan dilakukannya perundingan Bipartit, tentunya perundingan yang semaksimal mungkin Agar dapat dihasilkan suatu anjuran atau penyelesaian yang adil berdasarkan ketentuan hukum yang berlaku. Akan tetapi Mediator Hubungan Industrial pada Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Kubu Raya, langsung memanggil dan memeriksa dan menghadiri persidangan Mediasi.

Bahwa selanjutnya pihak Tergugat tidak diberikan kesempatan/waktu untuk melengkapi dan menyerahkan berkas yang dibutuhkan termasuk data data karyawan aquo, kebetulan yang datang waktu mediasi bukanlah petugas yang biasanya mengurus penyelesaian karyawan. Tetapi hanya karyawan biasa. Karena petugas yang biasa menyelesaikan tersebut sedang menjalani rapid tes virus covid 19. Waktu untuk melengkapi berkas tidak diberikan, pihak mediator tetap melanjutkan sidang sidang mediasinya dengan data apa adanya termasuk hanya mendengarkan keterangan sepihak pekerja saja Hingga mengeluarkan Anjuran / Risalah yang mengandung permasalahan tentang status pekerja, tanpa meninjau bagaimana Perjanjian Kerja dsb. Jelas hal ini mempunyai cacat hukum.

Maka berdasarkan ketentuan pasal 3 ayat (1) UU PPHI terhadap Mediasi atau Anjuran / Risalah Mediator yang dilampirkan didalam Gugatan Penggugat adalah juga mengandung Cacat hukum, karenanya berdasarkan ketentuan pasal 83 ayat (1) UU PPHI adalah sangat beralasan Hukum, Surat Gugatan Penggugat tersebut sebaiknya dikembalikan kepada Penggugat saja;

DALAM POKOK PERKARA.

1. Bahwa Tergugat menolak seluruh dalil-dalil gugatan Penggugat, kecuali apa yang secara tegas diakui kebenarannya.
2. Bahwa sebelum memasuki pembahasan selanjutnya, perlu kiranya Tergugat jelaskan hal-hal yang berkaitan dengan status atau hubungan kerja kedua orang Penggugat ini yakni sebagai berikut :
 - a. Penggugat I bernama Ikal alias Ongek sejak Tahun 2015 merupakan karyawan harian lepas yang bekerja pada PT. Bina Silva Nusa selaku penjaga malam, dengan dasar Perjanjian Kerja yang pertama Tahun 2015 upah yang pertama Rp.63.200,- Surat Perjanjian Kerja (SPK) dibuat dengan rentang waktu 3 – 4 bulan, menyesuaikan dengan pekerjaan dilapangan hingga ke Perjanjian Kerja yang terakhir Tahun 2020 dengan upah sebesar Rp.97.320,- / hari Dan tidak melebihi dari (7) tujuh jam kerja. Dalam sehari. Perjanjian Kerja yang terakhir berakhir pada Tahun 2020. Namun karena Perusahaan mengalami kesulitan atau terhentinya proses aktivitas produksi, dilain sisi Perjanjian Kerja Penggugat ini pun juga berakhir masa berlakunya, namun Tergugat memberikan bantuan terhadap yang bersangkutan agar dapat bekerja kembali sebagai Tenaga Kerja harian lepas pada PT. Bina Ovivari Semesta Unit Industri Arang-Bunbun.



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Sebagai mana surat Panggilan Mutasi Kerja No.90/BSN-HTI/VII/2018. Dengan upah pokok sama dengan sebelumnya Tetapi Penggugat tidak bersedia;

b. Penggugat II bernama Dedi Sejak Th.2015 juga merupakan karyawan harian lepas yang bekerja pada PT. Bina Silva Nusa Unit Hutan Tanaman (HTI) selaku Dokking Divisi, Perjanjian Kerjanya yang Pertama dibuat Th.2015. Perjanjian Kerja Penggugat-II ini juga dibuat *dengan rentang waktu 3 – 4 bulan*, menyesuaikan dengan kebutuhan pekerjaan dilapangan. Namun karena Perusahaan mengalami kesulitan atau terhentinya proses aktivitas produksi SPK nya tidak diperpanjang dan SPK yang terakhir dibuat Th.2020, juga sudah tidak berlaku lagi karena berakhir pada Th.2020, namun pada situasi pandemi sekarang ini, Tergugat berniat bantu Penggugat II agar selanjutnya dapat bekerja lagi, tapi di PT. Bina Ovipari Semesta Unit Industri arang BunBun dengan upah pokok sama dengan sebelumnya, maka Tergugat terbitkanlah surat Panggilan Mutasi Kerja No.09/BSN.HTI/XII/2020 Namun tidak ada tanggapan dari Penggugat.

3. Bahwa terhadap posita 1 gugatan Penggugat, Tergugat nyatakan hal itu tidak benar, yang betul adalah sdr. Ikal als Ongek mulai bekerja sejak Th 2015 dengan upah perhari Rp.63.200,- Upah dibayarkan sesuai dengan prinsip no work no pay dan tidak termasuk hari Minggu. Baru kemudian pada Tahun 2020 yang bersangkutan mengalami perubahan upah dari menjadi Rp.97.320,-

Karena mereka adalah karyawan harian lepas jadi upah tidak diperhitungkan satu bulan full, karena pada hari Minggu mereka libur. Hubungan kerja dengan pihak Tergugat berdasarkan Surat Perjanjian Kerja berlaku hanya dalam rentang waktu 3 – 4 bulan, menyesuaikan dengan keadaan pekerjaan di lapangan..

4. Bahwa terhadap posita 2 gugatan, dengan tegas Tergugat nyatakan walaupun Perusahaan sedang mengalami kesulitan dengan terhentinya aktivitas Produksi karena berbagai persoalan ditengah pandemi virus c.19 seperti sekarang ini, karena mempertimbangkan segi kemanusiaan dan hubungan baik. Walaupun Surat Perjanjian Kerja nya telah habis, Pihak Tergugat masih berniat baik *membantu dengan mempekerjakan* kembali kedua karyawan kami ini, namun tidak ditempat semula tetapi di Unit Usaha PT. Bina Ovipari Semesta unit Industri Arang – Bunbun, karena aktivitas di tempat lama sudah tidak ada. Namun para Penggugat Ongek dan Dedi tidak bersedia ke tempat yang baru, tanpa adanya alasan. Jadi bisa dikatakan kedua Penggugat ini tidak berminat dengan bantuan yang Tergugat berikan. Selain itu, Tergugat tidak dapat dikatakan mem PHK secara sepihak, Mengapa ? karena Perjanjian Kerjanya keduanya sudah berakhir dan tidak diperpanjang, tetapi tergugat hanya memberikan bantuan buat keduanya, dengan pertimbangan kemanusiaan ditengah kondisi seperti sekarang ini dari pada mereka menganggur.



.Bahwa setelah Tergugat menunggu jawaban dari keduanya, masih juga belum ada jawaban, hingga dilayangkan lah surat Panggilan Mutasi Kerja secara resmi kepada keduanya, masih juga tidak ada tanggapan. Ya sudah berarti mereka berdua yang tidak mau, Tergugat hanya sebatas membantu, tidak unsur tekanan atau paksaan. Dengan demikian Tergugat tidak mempunyai hubungan hukum lagi dengan kedua Penggugat.

Bahwa dengan mendasarkan pada Perjanjian kerja yang sudah habis dan tidak diperpanjang lagi, dan tidak bersedianya kedua Karyawan kami ini dibantu untuk kembali bekerja ke tempat yang lain maka Tergugat mengartikannya kalau Penggugat sudah mendapat pekerjaan ditempat lain yang lebih baik, dan sebagai ucapan terima kasih Tergugat, Tergugat akan memberikan uang kebijaksanaan atau tali asih saja buat keduanya.

. Terhadap sdr. Dedi, Perjanjian kerja dibuat dalam rentang waktu 3 – 4 bulan menyesuaikan keadaan pekerjaan dilapangan, dan berakhir pada Tahun 2020, karena situasi dan keadaan sekarang.Perjanjian Kerjanya tidak diperpanjang lagi, maka dari itu Tergugat secara hukum tidak berkewajiban membayar segala tuntutan yang diajukan, melainkan hanya memberikan uang kebijakan, bukan seperti apa yang di anjurkan oleh Pihak Mediator Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Kubu Raya .

Bahwa mengacu pada kesimpulan Mediator Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Kubu Raya, yang secara sepihak menyatakan kalau Pihak Perusahaan PT. Bina Silva Nusa (BSN) waktu itu tidak dapat menunjukkan bukti Pencatatan PKWT atas nama Ongek dan Dedi adalah suatu tindakan gegabah dan Keliru dan dianggap tidak cermat. Pihak Perusahaan selama ini selalu mengikuti aturan Pemerintah, kebetulan yang datang mewakili waktu itu karyawan yang kurang mengerti, karena karyawan yang biasa melakukan pekerjaan ini, sedang menjalani rapid test.

Bahwa untuk selanjutnya berkaitan dengan pencatatan PKWT atas nama kedua karyawan kami ini akan kami buktikan dipersidangan nanti. Bahwa begitu juga memperhatikan kesimpulan mediator mengenai Holding Company yakni dengan adanya 2 perusahaan dalam 1 group, yang kemudian diartikan terdapat 2 entitas hukum yang berbeda, bukanlah persoalan yang besar, sepanjang karyawannya mempunyai etiked baik.

Bahwa karena situasi seperti sekarang ini, banyak perusahaan terimbas dengan dampak virus covid 19, demi kelangsungan hidup keluarga sangat wajar dan memungkinkan seseorang atau badan hukum melakukan langkah langkah penyelamatan ekonomi, dsb.

5.Bahwa pada posita 3 gugatan, Tergugat dikatakan melakukan Merger terhadap PT. Sumitomo menggambarkan kepada kita semua bahwa Penggugat tidak paham, atau tidak mengerti dimana ditengah mewabahnya virus covid 19 ini, banyak sector usaha yang menjadi korban, hal ini juga diakui pemerintah bahkan dunia,



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

tidak terkecuali PT. Bina Silva Nusa (BSN), maka dari itu pihak Tergugat mengambil langkah langkah Penyelamatan Perusahaan dan itu Hak setiap Perusahaan. Tentu nya melalui mekanisme yang benar .

Berkaitan dengan telah berakhirnya surat Perjanjian Kerja kedua Penggugat dihubungkan dengan tidak adanya lagi aktivitas pekerjaan, Tergugat ada menerbitkan surat Pemberitahuan kepada Ongek dan Dedi, mengenai situasi sekarang ini, jadi kalau mau masih bekerja, Tergugat akan bantu tapi ke PT. Bina Ovipari Semesta unit Industri Arang – Bunbun, karena aktivitas di tempat lama sudah tidak ada. Namun para Penggugat Ongek dan Dedi tidak bersedia ke tempat yang baru tanpa adanya alasan yang jelas.

6. Bahwa untuk posita 4 gugatan Penggugat, karena kita menyadari dasar hukum Perjanjian kerja mereka berdua (ongek dan dedi) ini adalah berlaku dalam waktu 3 – 4 bulan saja dan dapat digolongkan kedalam PKWT, selain itu upah mereka dibayarkan berdasarkan No work no pay, jadi bila tidak melakukan pekerjaan maka tidak ada pembayaran. Bukan dihitung selama sebulan full termasuk hari Minggu. Karena terhadap mereka belum pernah ada pengangkatan karyawan tetap. Hanya si Ongek saja yang baru diangkat, itupun baru Tahun 2020 yang lalu. Lagi pula Perjanjian kerjanya juga sudah berakhir.

Maka disini lah letak persoalannya mengapa Mediasi itu tidak berhasil, selain itu pihak Mediator tidak cermat dalam memberikan kesimpulan/anjuran.

7. Bahwa Dalam posita 5 perihal Anjuran dari Mediator Tergugat sangat tidak sependapat karena perhitungannya mempunyai cacat hukum.

8. Bahwa posita 6 Tergugat keberatan menyelesaikan dengan Perhitungan satu kali ketentuan pasal 156 ayat 2, Penghargaan masa kerja satu kali ketentuan pasal 156 ayat 3, uang pengganti hak sesuai ketentuan pasal 156 ayat 4, uang pisah dan pasal 162 ayat 3 dan 4. Karena pihak Tergugat sebelumnya telah melakukan langkah langkah sesuai Hukum, yakni karena situasi seperti sekarang ini, tidak memungkinkan Tergugat memperpanjang SPK kedua Penggugat, maka dari itu Tergugat ada menyampaikan surat pemberitahuan mengenai keadaan Tergugat dan Selanjutnya Tergugat tidak perlu mengeluarkan surat PHK karena Surat Perjanjian Kerja kedua Penggugat juga sudah berakhir.

, *Memperhatikan Pasal 6 Batalnya Perjanjian Kerja didalam SPK yang pernah dibuat antara Tergugat dan Penggugat, menyatakan hubungan kerja para pihak batal demi hukum apabila: Point D Tidak lagi diperpanjang Surat Perjanjian Kerja Harian oleh kedua belah pihak - Point E Apabila Perjanjian ini batal atau berakhir, pihak kedua (dalam hal ini Penggugat) tidak menuntut ganti rugi dalam bentuk apapun dari pihak Pertama (dalam hal ini Tergugat).*

9. Bahwa terhadap posita 7 gugatan Penggugat, Permintaan agar putusan perkara ini dapat dijalankan terlebih dahulu (uit voorbar bij voorraad) adalah tidak mempunyai dasar hukum yang kuat, dan permintaan ini bertentangan dengan surat Edaran



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Mahkamah Agung RI no.3 Th.2000 tanggal 21 Juli 2000 tentang putusan serta merta dan provisional jo. Surat edaran Mahkamah Agung RI. No.4 Th. 2001 tanggal 20 Agustus 2001 tentang putusan serta merta dan provisional maka dari itu harus ditolak .

10. Bahwa demikian juga dalil dalil / tuntutan lainnya yang diajukan oleh kedua Penggugat atas nama Ongek dan Dedi adalah tidak berdasarkan hukum karenanya haruslah ditolak.

Bahwa berdasarkan uraian dalil-dalil Tergugat diatas, maka surat Gugatan kedua Penggugat atas nama Ongek dan Dedi haruslah ditolak atau tidak dapat diterima seluruhnya.

DALAM REKONVENSİ

1. Bahwa dalil-dalil pada bagian Konvensi diatas secara mutatis mutandis adalah juga dalil-dalil Penggugat Rekonvensi pada bagian rekonvensi ini .
2. Bahwa adalah benar Kedua Tergugat Rekonvensi atas nama Ongek dan Dedi telah berakhir Surat Perjanjian Kerjanya (SPK) hanya berlaku dengan rentang waktu 3 – 4 bulan) dan Perjanjian Kerja yang Terakhir tidak diperpanjang lagi. Maka Tergugat secara Hukum tidak mempunyai hubungan Hukum lagi, dengan kedua Tergugat Rekonvensi sehingga tidak ada dasar hukumnya jika Penggugat Rekonvensi diminta untuk membayar tuntutan kedua Tergugat aquo.
3. Bahwa oleh karena terbukti Kedua Tergugat Rekonvensi Perjanjian Kerja nya telah berakhir, maka Penggugat Rekonvensi Mohon kepada Yang Mulia Majelis Hakim yang memeriksa perkara ini untuk menyatakan: Bahwa surat Perjanjian Kerja yang terakhir Tahun 2020. yang pernah dibuat dan ditanda tangani antara Tergugat Rekonvensi dan Penggugat Rekonvensi adalah surat Perjanjian Kerja yang sah dan menjadi dasar Hukum bagi yang membuatnya.

Selain itu surat Panggilan Mutasi Kerja yang dikeluarkan oleh Penggugat Rekonvensi karena alasan kemanusiaan atau menjaga hubungan baik yang bernomor : No.090/BSN-HTI/XII/2020 untuk sdr. Ongek tanggal 15 Nember 2020, No.091/BSN-HTI/XII/2020 untuk sdr. Dedi tertanggal 15 Nopember 2020 Adalah sah menurut Hukum, dan bersifat biasa sama seperti kebanyakan surat pemberitahuan lainnya.

DALAM KONVENSİ DAN REKONVENSİ

Berdasarkan dalil-dalil tergugat konvensi/Penggggat Rekonvensi, yang telah diuraikan sebelumnya, mohon kepada yang Mulia Majelis Hakim PHI pada Pengadilan Negeri Pontianak memutuskan :

Dalam Konvensi

Dalam Eksepsi

1. Mengabulkan Eksepsi Tergugat tersebut.
2. Mengembalikan Gugatan Penggugat ke Penggugat.
3. Menyatakan gugatan cacat hukum dan tidak dapat diterima.



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

DALAM POKOK PERKARA

Menolak gugatan Penggugat seluruhnya

Dalam Rekonpensi

1. Mengabulkan gugatan rekonpensi dari Penggugat Rekonpensi untuk seluruhnya;
2. Menyatakan Surat Perjanjian Kerja yang terakhir Tahun 2020 atas nama Ongek dan atas nama Dedi adalah sah menurut Hukum.
3. Menyatakan surat Pemanggilan Mutasi kerja nomor: No.090/BSN-HTI/XII/2020 tanggal 15 Nember 2020 untuk sdr. Ongek No.091/BSN-HTI/XII/2020 tertanggal 15 Nopember 2020 untuk sdr. Dedi tidak menyalahi aturan Hukum;
4. Menyatakan secara Hukum, Penggugat Rekonpensi tidak berkewajiban membayar ganti rugi dalam bentuk apapun kepada kedua Tergugat Rekonpensi termasuk Pesangon beserta turunannya. Mengacu pada Surat Perjanjian Kerja yang terakhir yakni pada pasal 5 huruf D dan E;

Dalam Kompensi dan Rekonpensi

Menetapkan biaya sesuai ketentuan Atau bila mana Yang Mulia Majelis Hakim berpendapat lain, mohonlah keadilannya.

Menimbang, bahwa terhadap Jawaban Tergugat tersebut, pihak para Penggugat telah mengajukan Replik tertanggal 25 Maret 2021 dan selanjutnya Tergugat telah pula mengajukan Duplik tertanggal 1 April 2021 yang selengkapnya termuat atau terlampir dalam Berita Acara Persidangan;

Menimbang, bahwa ternyata Tergugat dalam Dupliknya telah mengemukakan Eksepsi Kompetensi Absolut, yang pada hakekatnya mendalilkan sebagai berikut: Bahwa kewenangan untuk mengadili berada di wilayah hukum Mempawah, dengan alasan bahwa para Penggugat telah memproses permasalahan ini pada Disnaker Kabupaten Mempawah;

Menimbang, bahwa dengan berdasarkan pada ketentuan Pasal 162 RBg, maka pada prinsipnya akan terlebih dahulu dipertimbangkan dan diputuskan Eksepsi Kompetensi Absolut ini dalam bentuk Putusan Sela sebelum melanjutkan proses persidangan pada tahap pembuktian terhadap pokok sengketa;

Menimbang, bahwa untuk membuktikan kebenaran dalil-dalil gugatannya para Penggugat telah mengajukan bukti surat yang bermeterai cukup dan sudah dilegalisir dan diberi tanda bukti P-1 sampai dengan P-8 sebagai berikut:

1. Foto copy Kartu Keluarga Nomor: 6108011909080019 dengan identitas pada nomor tiga (3) A.N. ONGE yang dikeluarkan oleh Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kabupaten Landak tanggal 26-09-2017;
Foto kopi kartu tanda penduduk (KTP) NIK: 610801017990047 A.N. IKAL yang dikeluarkan oleh Kepala dinas Kependudukan Kabupaten LANDAK Provinsi Kalimantan Barat tanggal 16-05-2017;



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Foto kopi kartu Tanda Penduduk (KTP) NIK: 6112051106940002 A.N. DEDI yang dikeluarkan oleh Kepala dinas Kependudukan Kabupaten Kubu Raya Provinsi Kalimantan Barat tanggal 20-10-2012, diberi tanda P-1;

2. Foto copy Surat Perjanjian Kerja Harian (SPK) dengan nomor: 276/BSN-HTI/IX/2015 yang dibuat dan ditandatangani oleh Ateng Surya Sandjaya selaku Direktur Operasional PT. Bina Ovivari Semesta bersama Ikal Ongek Selaku Pekerja Pada PT. Bina Silva Nusa yang dibuat tertanggal 12 september 2015, diberi tanda bukti P-2;

3. Foto copy Surat Perjanjian Kerja Harian (SPK) dengan nomor: 132/Tetap/BSN-HTI/VI/2019 atas Revisi I Dari SPK tgl. 29 Desember 2018 yang dibuat dan ditandatangani oleh Ateng Surya Sandjaya selaku Direktur Utama PT. Bina Silva Nusa bersama Ikal Ongek Selaku Pekerja Pada PT. Bina Silva Nusa yang dibuat tertanggal 01 Juni 2019. diberi tanda bukti P-3;

4. Foto copy Surat Perjanjian Kerja Harian (SPK) dengan nomor: 012 /SPK/BSN-HTI/III/2018 yang dibuat dan ditandatangani oleh Ateng Sandjaya selaku Direktur Utama PT. Bina Silva Nusa Bersama Dedi Selaku Pekerja Pada PT. Bina Silva Nusa yang dibuat tertanggal 14 maret 2018, diberi tanda bukti P-4;

5. Foto copy Slip Upah Harian atas nama Ongek dengan Nomor Induk Pegawai : 0028010115 yang dikeluarkan oleh PT. Bina Silva Nusa; tertanggal 31 juli 2020 dengan penghasilan bersih sebesar Rp.2.968.260.- diberi tanda bukti P-5;

6. Foto copy Slip Upah Harian atas nama DEDI dengan Nomor Induk Pegawai: 220220814 yang dikeluarkan oleh PT. Bina Silva Nusa tertanggal 30 juli 2020 dengan penghasilan bersih sebesar Rp.2.676.300.-, Slip Upah Harian atas nama DEDI dengan Jabatan terakhir sebagai Harian Tetap yang dikeluarkan oleh PT. Bina Silva Nusa tertanggal 31 Maret 2020 dengan penghasilan bersih sebesar Rp.2.765.834,40.-, diberi tanda bukti P-6;

7. Foto copy Surat Pemutusan Hubungan Kerja para Penggugat Nomor: 91/BSN-HTI/IX/2020 dan Nomor: 90/BSN-HTI/IX/2020 tertanggal 25 September 2020 yang Dikeluarkan dan ditandatangani oleh Ateng Surya Sandjaya selaku Direktur Utama PT. Bina Silva Nusa; diberi tanda bukti P-7;

8. Foto copy Surat Anjuran Disnakertrans Kabupaten Kubu Raya Nomor : 560/1703/Disnakertrans-D tertanggal 28 Agustus 2020 yang dibuat dan di tanda tangani oleh Mediator Hubungan industrial bernama Diana Puspitaningrum, SH, MIL, Mengetahui Kepala dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Kabupaten Kubu Raya atas nama Drs. Heri Supriyanto, MSi; diberi tanda bukti P-8;

Menimbang, bahwa para Penggugat dalam persidangan telah menyatakan tidak mengajukan saksi untuk mempertahankan dalil gugatannya;

Menimbang, bahwa untuk membuktikan kebenaran dalil-dalil bantahannya, pihak Tergugat telah mengajukan alat bukti surat yang bermeterai cukup dan sudah dilegalisir dan diberi tanda bukti T-1 sampai dengan T-7 sebagai berikut:

Halaman 12 dari 28 hal Perkara No.5/Pdt.Sus-PHI/2021/PN.Ptk.

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)



1. Foto copy Surat Tanda Bukti Pencatatan karyawan harian lepas, PT. BSN termasuk kedua Penggugat oleh Disnaker Kubu Raya, diberi tanda bukti T-1;
2. Foto copy Bukti Surat Perjanjian Kerja atas nama DEDI yang telah dicatatkan di Disnaker Kab.Kubu Raya, dimulai sejak 22 Agustus 2015 hingga 14 Maret 2018 sesuai Pasal 6 Surat Perjanjian Kerja dengan masa berlaku 4 bulan, diberi tanda bukti T-2;
3. Foto copy Surat Perjanjian Kerja atas nama ONGEK yang telah dicatatkan di Disnaker Kab. Kubu Raya dimulai sejak 12 September 2015 hingga 12 Januari 2019 dengan masa berlaku 4 bulan, diberi tanda bukti T-3;
4. Foto copy Surat Pemberitahuan No.91/BSN-HTI/IX/2020 kepada Penggugat atas nama Dedi, tentang keadaan Perusahaan Tergugat yang tidak memungkinkan lagi melakukan aktivitas produksi karena tak ada bahan baku sebagai tindak lanjut SPK No.012/SPK/BSN-HTI/III/2018 yang telah berakhir masa berlakunya, diberi tanda bukti T-4;
5. Foto copy Surat Panggilan Mutasi Kerja kepada sdr. Dedi ke PT. Bina Ovivari Semesta Unit Industri Arang Bunbun terhitung sejak tanggal 20 Nopember 2020, diberi tanda bukti T-5;
6. Foto copy Surat Pemberitahuan No.91/BSN-HTI/IX/2020 kepada Penggugat atas nama Ongek, tentang keadaan Perusahaan Tergugat yang tidak memungkinkan lagi melakukan aktivitas produksi karena tak ada bahan baku sebagai tindak lanjut SPK No.132/SPK/BSN-HTI/VI/2019 yang telah berakhir masa berlakunya, diberi tanda bukti T-6;
7. Foto copy Surat Panggilan Mutasi Kerja kepada sdr. Ongek ke PT. Bina Ovivari Semesta Unit Industri Arang Bunbun terhitung sejak tanggal 20 Nopember 2020, diberi tanda bukti T-7;

Menimbang, bahwa untuk mendukung bantahannya, pihak Tergugat telah mengajukan satu orang saksi bernama **IYENG** yang telah memberikan keterangan dipersidangan dengan dibawah sumpah menurut agamanya yang pada pokoknya menerangkan sebagai berikut:

- Bahwa saksi kenal dengan para Penggugat karena saksi pernah bekera di tempat Tergugat;
- Bahwa ditempat kerja Tergugat ada dua jenis surat perjanjian kerja yaitu harian dengan kontrak dan bulanan dengan kontrak dan tetap;
- Bahwa perjanjian kerja menyesuaikan dengan kebutuhan di lapangan;
- Bahwa karena sulitnya menuju lokasi kerja, maka kendaraan menuju lokasi kerja di koordinasikan oleh Tergugat;
- Bahwa tenaga kerja harian disesuaikan dengan kebutuhan di lapangan;
- Karyawan yang sudah habis masa kontrak kerjanya bisa dilanjut tergantung dengan status karyawan tersebut;
- Karyawan bisa dipindahkan ke bagian lain;



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

- Bahwa untuk gaji tidak ada masalah karena berdasarkan UMR tapi diberikan dengan hitungan harian;
- Bahwa para Penggugat bekerja di kebun akasia hutan tanaman industry
- Bahwa selesai kontrak tergantung statusnya, harian atau bulanan, jika PKWT bisa dilanjut atau tidak dilanjutkan.

Menimbang, bahwa selanjutnya pihak para Penggugat maupun pihak Tergugat telah mengajukan Kesimpulannya masing-masing pada tanggal 10 Juni 2021 sebagaimana selengkapnyanya termuat dalam Berita Acara Persidangan;

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;

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

TENTANG PERTIMBANGAN HUKUM

DALAM EKSEPSI

Menimbang, bahwa maksud dan tujuan gugatan Penggugat adalah sebagaimana telah terurai dalam duduk perkara tersebut diatas;

Menimbang, bahwa terhadap dalil-dalil pihak Penggugat tersebut, Tergugat juga telah mengajukan eksepsi kompetensi absolut yang pada pokoknya menyatakan sebagai berikut: Bahwa kewenangan untuk mengadili berada di wilayah hukum Mempawah, dengan alasan bahwa para Penggugat telah memproses permasalahan ini pada Disnaker Kabupaten Mempawah;

Menimbang, bahwa terhadap eksepsi Tergugat mengenai Kompetensi Absolut Majelis Hakim telah mencermati secara seksama dan mengeluarkan Putusan Sela pada hari Kamis, tanggal 8 April 2021, yang amarnya sebagai berikut :

1. Menolak Eksepsi Tergugat tersebut;
2. Menyatakan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Pontianak berwenang memeriksa dan mengadili perkara ini;
3. Memerintahkan kedua belah pihak yang berperkara untuk melanjutkan proses pemeriksaan persidangan perkara ini ;
4. Menanggihkan pembebanan biaya perkara hingga pada Putusan Akhir.

Menimbang, bahwa terhadap eksepsi Tergugat dalam jawabannya yang pada pokoknya mendalilkan bahwa gugatan Penggugat mengandung cacat hukum, karena anjuran perkara aquo mengandung cacat hukum dengan alasan :



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

1. Mediator Hubungan Industrial pada Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Kubu Raya, langsung memanggil dan memeriksa dan menghadiri persidangan Mediasi.
2. Bahwa selanjutnya pihak Tergugat tidak diberikan kesempatan/waktu untuk melengkapi dan menyerahkan berkas yang dibutuhkan termasuk data data karyawan aquo, kebetulan yang datang waktu mediasi bukanlah petugas yang biasanya mengurus penyelesaian karyawan. Tetapi hanya karyawan biasa. Karena petugas yang biasa menyelesaikan tersebut sedang menjalani rapid tes virus covid 19. Waktu untuk melengkapi berkas tidak diberikan, pihak mediator tetap melanjutkan sidang mediasinya dengan data apa adanya termasuk hanya mendengarkan keterangan sepihak pekerja saja Hingg mengeluarkan Anjuran / Risalah yang mengandung permasalahan tentang status pekerja, tanpa meninjau bagaimana Perjanjian Kerja dsb. Jelas hal ini mempunyai cacat hukum.
3. Maka berdasarkan ketentuan pasal 3 ayat 1 UU PPHI terhadap Mediasi atau Anjuran / Risalah Mediator yang dilampirkan didalam Gugatan Penggugat adalah juga mengandung cacat hukum, karenanya berdasarkan ketentuan pasal 83 ayat (1) UU PPHI adalah sangat beralasan Hukum,

Menimbang, bahwa terhadap eksepsi Tergugat yang mendalilkan gugatan Penggugat mengandung cacat hukum, karena anjuran perkara a quo mengandung cacat hukum, Majelis Hakim berpendapat bahwa berdasarkan ketentuan pada pasal 83 Undang-undang No. 2 tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Kerja telah mengatur bahwa: (1) Pengajuan gugatan yang tidak dilampiri risalah penyelesaian melalui mediasi atau konsiliasi, maka hakim Pengadilan Hubungan Industrial wajib mengembalikan gugatan kepada penggugat. (2) Hakim berkewajiban memeriksa isi gugatan dan bila terdapat kekurangan, hakim meminta penggugat untuk menyempurnakan gugatannya.

Menimbang, bahwa perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja antara para Penggugat dengan Tergugat sebelum diajukan ke Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Pontianak para pihak telah terlebih dahulu menyelesaikan perselisihan tersebut melalui proses perundingan mediasi pada Kantor Dinas Sosial dan Tenaga Kerja Sungai Raya Kabupaten Kubu Raya dan sebagai bukti adanya proses mediasi tersebut mediator telah menerbitkan Anjuran penyelesaian perselisihan hubungan industrial dengan Nomor: 560 / 2182 / Disnakertrans - D tertanggal 24 Nofember 2020, dan surat anjuran tersebut telah dilampirkan pada saat para Penggugat mengajukan gugatan a quo;

Menimbang, bahwa memperhatikan syarat-syarat kelengkapan pengajuan gugatan didalam berkas perkara a quo, Majelis Hakim menemukan fakta bahwa di dalam surat gugatan para Penggugat telah di lampirkan surat anjuran penyelesaian perselisihan dari mediator kantor Dinas Sosial dan Tenaga Kerja Sungai Raya Kabupaten Kubu Raya, dengan Nomor: 560/2182/Disnakertrans-D tertanggal 24



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Nofember 2020, sehingga pengajuan gugatan perselisihan hubungan industrial telah sesuai dengan Pasal 83 ayat (1) Undang-undang No. 2 tahun 2004, dengan demikian gugatan para Penggugat secara formil dinyatakan dapat diterima;

Menimbang, bahwa dengan telah terpenuhinya syarat formil pengajuan gugatan perselisihan hubungan industrial oleh para Penggugat dan Majelis Hakim telah menyatakan gugatan dapat diterima maka telah cukup alasan bagi Majelis Hakim untuk menyatakan eksepsi Tergugat tidak dapat diterima;

Menimbang, bahwa berdasarkan pertimbangan tersebut diatas, selanjutnya Majelis Hakim akan menilai dan mempertimbangkan materi dalam pokok perkara;

DALAM POKOK PERKARA

DALAM KONVENSI

Menimbang, bahwa maksud dan tujuan gugatan para Penggugat adalah sebagaimana telah terurai dalam duduk perkara tersebut diatas;

Menimbang, bahwa yang menjadi persengketaan antara kedua belah pihak adalah mengenai Gugatan Perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja dan para Penggugat menuntut hak-haknya yang belum dibayar antara lain;

1. Uang Pesangon
2. Uang Penghargaan Masa Kerja
3. Uang Penggantian Perumahan dan Pengobatan;
4. Upah Selama Dalam Proses Pemutusan Hubungan Kerja;

Menimbang, bahwa berdasarkan hal tersebut di atas maka Majelis Hakim perlu mempertimbangkan terlebih dahulu hal-hal sebagai berikut:

Menimbang, bahwa berdasarkan Pasal 163 HIR/283 R.Bg para Penggugat berkewajiban untuk membuktikan hal tersebut di atas;

Menimbang, bahwa para Penggugat untuk menguatkan dalilnya telah mengajukan alat bukti surat sebanyak 8 (delapan) surat yang diberi tanda bukti P-1 sampai dengan P-8;

Menimbang, bahwa alat bukti surat yang diajukan pihak para Penggugat tersebut telah dibubuhi materai cukup dan telah diteliti ternyata sesuai dengan aslinya, sehingga keseluruhannya secara formil dapat diterima dan telah memenuhi syarat sebagai suatu alat bukti yang sah;

Menimbang, bahwa Tergugat untuk menguatkan dalil sangkalannya telah mengajukan alat bukti surat sebanyak 7 (tujuh) surat yang diberi tanda bukti T-I sampai dengan T-7;

Menimbang, bahwa alat bukti surat yang diajukan pihak Tergugat tersebut telah dibubuhi materai cukup dan telah diteliti ternyata sesuai dengan aslinya, sehingga keseluruhannya secara formil dapat diterima dan telah memenuhi syarat sebagai suatu alat bukti yang sah;



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Menimbang, bahwa berdasarkan alat bukti yang disampaikan oleh para pihak dalam persidangan, Majelis Hakim menemukan fakta-fakta hukum antara lain:

1. Bahwa para Penggugat adalah pekerja di Perusahaan PT. Bina Silva Nusa.
2. Bahwa antara para Penggugat dengan Tergugat telah terjadi Hubungan Kerja;
3. Bahwa upah terakhir Penggugat-1 (ikal als Onge) sebesar Rp.97.320,- perhari;
4. Bahwa upah terakhir Penggugat-2 (Dedi) sebesar Rp.97.320,- perhari;

Menimbang, bahwa berdasarkan alat bukti yang diajukan oleh para pihak sebagaimana tersebut di atas dalam kaitannya satu sama lain yang ternyata bersesuaian, Majelis Hakim berpendapat sebagai berikut;

Menimbang, bahwa berdasarkan pada Ketentuan umum pasal 1 angka 14 Undang-undang No. 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan yang menegaskan bahwa; *"Perjanjian kerja adalah perjanjian antara pekerja/buruh dengan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat kerja, hak, dan kewajiban para pihak;*

Menimbang, bahwa berdasarkan pada Ketentuan umum pasal 1 angka 15 Undang-undang No. 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan yang mengatur bahwa; *"Hubungan kerja adalah hubungan antara pengusaha dengan pekerja / buruh berdasarkan perjanjian kerja, yang mempunyai unsur pekerjaan, upah dan perintah";*

Menimbang, bahwa berdasarkan pada Pasal 50 Undang-undang No.13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan yang menyatakan bahwa; *"Hubungan kerja terjadi karena adanya perjanjian kerja antara pengusaha dan pekerja/buruh";*

Menimbang, bahwa berdasarkan pada Pasal 51 Undang-undang No.13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan yang mengatur bahwa; *(1) Perjanjian kerja dibuat secara tertulis atau lisan. (2) Perjanjian kerja yang dipersyaratkan secara tertulis dilaksanakan sesuai dengan peraturan perundang undangan yang berlaku.*

Menimbang, bahwa berdasarkan pada ayat (1) Pasal 52 Undang-undang No.13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan yang menegaskan bahwa; *"Perjanjian kerja dibuat atas dasar: a. kesepakatan kedua belah pihak; b. kemampuan atau kecakapan melakukan perbuatan hukum; c. adanya pekerjaan yang diperjanjikan; dan d. pekerjaan yang diperjanjikan tidak bertentangan dengan ketertiban umum, kesucilaan, dan peraturan perundang undangan yang berlaku".*

Menimbang, bahwa berdasarkan ketentuan Pasal 56 Undang-undang No. 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang menyatakan bahwa: *(1) perjanjian kerja dibuat untuk waktu tertentu atau untuk waktu tidak tertentu, (2) perjanjian untuk waktu tidak tertentu sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) didasarkan atas: a. jangka waktu, atau b. selesainya suatu pekerjaan tertentu;*

Menimbang, bahwa berdasarkan ketentuan Pasal 59 Undang-undang No. 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang mengatur bahwa :

(1) Perjanjian kerja untuk waktu tertentu hanya dapat dibuat untuk pekerjaan tertentu yang menurut jenis dan sifat atau kegiatan pekerjaannya akan selesai dalam waktu tertentu, yaitu: a. pekerjaan yang sekali selesai atau yang sementara



sifatnya; b. pekerjaan yang diperkirakan penyelesaiannya dalam waktu yang tidak terlalu lama dan paling lama 3 (tiga) tahun; c. pekerjaan yang bersifat musiman; atau d. pekerjaan yang berhubungan dengan produk baru, kegiatan baru, atau produk tambahan yang masih dalam percobaan atau penjajakan.

- (2) Perjanjian kerja untuk waktu tertentu tidak dapat diadakan untuk pekerjaan yang bersifat tetap.
- (3) Perjanjian kerja untuk waktu tertentu dapat diperpanjang atau diperbaharui.
- (4) Perjanjian kerja waktu tertentu yang didasarkan atas jangka waktu tertentu dapat diadakan untuk paling lama 2 (dua) tahun dan hanya boleh diperpanjang 1 (satu) kali untuk jangka waktu paling lama 1 (satu) tahun.
- (5) Pengusaha yang bermaksud memperpanjang perjanjian kerja waktu tertentu tersebut, paling lama 7 (tujuh) hari sebelum perjanjian kerja waktu tertentu berakhir telah memberitahukan maksudnya secara tertulis kepada pekerja/ buruh yang bersangkutan.
- (6) Pembaruan perjanjian kerja waktu tertentu hanya dapat diadakan setelah melebihi masa tenggang waktu 30 (tiga puluh) hari berakhirnya perjanjian kerja waktu tertentu yang lama, pembaruan perjanjian kerja waktu tertentu ini hanya boleh dilakukan 1 (satu) kali dan paling lama 2 (dua) tahun;
- (7) Perjanjian kerja untuk waktu tertentu yang tidak memenuhi ketentuan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1), ayat (2), ayat (4), ayat (5), dan ayat (6) maka demi hukum menjadi perjanjian kerja waktu tidak tertentu.
- (8) Hal-hal lain yang belum diatur dalam Pasal ini akan diatur lebih lanjut dengan Keputusan Menteri.

- Menimbang, bahwa berdasarkan pada ketentuan Pasal 3 Kepmenakertrans RI Nomor: Kep.100/Men/2004 tentang Ketentuan Pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu yang mengatur bahwa: (1) PKWT untuk pekerjaan yang sekali selesai atau sementara sifatnya adalah PKWT yang didasarkan atas selesainya pekerjaan tertentu. (2) PKWT sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) dibuat untuk paling lama 3 (tiga) tahun. (3) Dalam hal pekerjaan tertentu yang diperjanjikan dalam PKWT sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) dapat diselesaikan lebih cepat dari yang diperjanjikan maka PKWT tersebut putus demi hukum pada saat selesainya pekerjaan. (4) Dalam PKWT yang didasarkan atas selesainya pekerjaan tertentu harus dicantumkan batasan suatu pekerjaan dinyatakan selesai.

Menimbang, bahwa dalam Pasal 4 Kepmenakertrans RI Nomor: Kep100/Men/2004 tentang Ketentuan Pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu yang mengatur bahwa: Pekerjaan yang bersifat musiman adalah pekerjaan yang pelaksanaannya tergantung pada musim atau cuaca. (2) PKWT yang dilakukan untuk pekerjaan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) hanya dapat dilakukan untuk satu jenis pekerjaan pada musim tertentu;



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Menimbang, bahwa berdasarkan pada peraturan perundang-undangan sebagaimana tersebut di atas maka Majelis Hakim mempertimbangkan sebagai berikut;

Menimbang, bahwa berdasarkan pada alat bukti surat para Penggugat yang diberi tanda bukti P-2, P-3, P-4, P-5, P-6, P-7, dan P-8, yang bersesuaian dengan bukti T-1, T-2, T-3, T-4, T-5, T-6 dan T-7, maka majelis hakim berpendapat hubungan kerja yang terjadi antara Penggugat dengan Tergugat telah memenuhi unsur adanya perintah, adanya pekerjaan dan adanya upah yang diberikan oleh Tergugat kepada para Penggugat;

Menimbang, bahwa berdasarkan pada alat bukti surat para Penggugat yang diberi tanda bukti P-2, P-3, P-4, P-5, P-6, P-7, T-1, T-2 dan T-3 telah membuktikan hubungan kerja antara Penggugat dengan Tergugat terhitung sejak tahun 2015 sampai dengan tahun 2020 sebagai Penjaga Malam dan Dokking dengan menerima upah terakhir sebesar Rp.97.320,- perhari;

Menimbang, bahwa berdasarkan ketentuan Pasal 59 ayat (1) UU No. 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, PKWT hanya dapat dibuat untuk pekerjaan tertentu yang menurut jenis dan sifat dan kegiatan pekerjaannya akan selesai dalam waktu tertentu yaitu pekerjaan yang sekali selesai atau yang menurut jenis dan sifatnya, pekerjaan yang diperkirakan penyelesaiannya dalam waktu yang tidak terlalu lama dan paling lama 3 tahun, pekerjaan yang sifatnya musiman atau pekerjaan yang berhubungan dengan produk baru, kegiatan baru atau produk tambahan yang masih dalam percobaan atau penjajagan, sementara itu jenis pekerjaan yang diperjanjikan antara para Penggugat dengan Tergugat adalah Penjaga Malam dan Dokking yang pada kenyataan pekerjaan tersebut adalah pekerjaan yang tidak tergantung musim dan pekerjaan tersebut ada secara terus menerus di tempat Tergugat, dimana hubungan kerja para Penggugat dengan Tergugat telah terjadi sejak tahun 2015 sampai tahun 2020, hal ini didasarkan pada jawaban Tergugat pada poin 2 (dua) dan alat bukti surat yang bertanda P-2, P-3, P-4, P-5, P-6, P-7 dan P-8 yang bersesuaian dengan bukti surat Tergugat yang bertanda T-1, T-2, T-3, T-4, T-5, T-6 dan T-7;

Menimbang, bahwa selanjutnya dalam Pasal 59 ayat (4) dan ayat (6) Undang-undang No. 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan yang menegaskan bahwa: perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT) dapat diadakan paling lama 2 tahun dan hanya boleh diperpanjang 1 kali untuk jangka waktu 1 tahun dan pembaharuan PKWT hanya boleh dilakukan 1 kali dan paling lama 2 tahun, sedangkan para Penggugat telah bekerja di tempat Tergugat lebih dari 2 tahun sehingga masa kerja para Penggugat selama 5 tahun, hal ini terdapat pada alat bukti yang bertanda P-2, P-3, P-4, P-5, P-6, P-7 dan P-8 yang bersesuaian dengan bukti surat Tergugat yang bertanda T-1, T-2, T-3, T-4, T-5, T-6 dan T-7;

Menimbang, bahwa sesuai dengan ketentuan Pasal 59 ayat (5) dan ayat (6) Undang-undang No. 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan yang menjelaskan



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

bahwa: (5) Pengusaha yang bermaksud memperpanjang perjanjian kerja waktu tertentu tersebut, paling lama 7 (tujuh) hari sebelum perjanjian kerja waktu tertentu berakhir telah memberitahukan maksudnya secara tertulis kepada pekerja/buruh yang bersangkutan. (6) Pembaruan perjanjian kerja waktu tertentu hanya dapat diadakan setelah melebihi masa tenggang waktu 30 (tiga puluh) hari berakhirnya perjanjian kerja waktu tertentu yang lama, pembaruan perjanjian kerja waktu tertentu ini hanya boleh dilakukan 1 (satu) kali dan paling lama 2 (dua) tahun.

Menimbang, bahwa dengan berdasarkan pada ketentuan Pasal 59 ayat (5) dan ayat (6) Undang-undang No. 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan sebagaimana tersebut di atas, Majelis Hakim telah mencermati Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) yang dibuat oleh para Penggugat dengan Tergugat telah dilakukan secara terus menerus selama 5 (lima) tahun tanpa ada jeda waktu, hal ini terdapat dalam alat bukti surat yang bertanda P-3 dan P-4 yang bersesuaian dengan alat bukti surat Tergugat yang diberi tanda T-2 dan T-3;

Menimbang, bahwa Bahwa berdasarkan pada surat keputusan Menteri Tenaga Kerja RI Nomor: Kep.100/Men/2004 tentang Ketentuan Pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu merupakan aturan pelaksanaan pasal 59 ayat (8) Undang-undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan dimana ketentuan buruh harian lepas merupakan bagian dari Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT), sehingga syarat dan ketentuan mengikuti PKWT;

Menimbang, bahwa berdasarkan pada ketentuan pasal 10 Kepmenakertrans RI Nomor: Kep.100/Men/2004 tentang Ketentuan Pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu yang mengatur bahwa: (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 atau 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.

Menimbang, bahwa berdasarkan pada alat bukti surat yang diberi tanda bukti P-5 yang menjelaskan bahwa upah terakhir yang diterima oleh Penggugat-1 (Ongek) pada bulan Juli 2020 sebesar Rp.97.320,- x 31 hari dengan jumlah: Rp.3.016.920,- (tiga juta enam belas ribu sembilan ratus dua puluh rupiah);

Menimbang, bahwa berdasarkan pada alat bukti surat yang diberi tanda bukti P-6 yang menjelaskan bahwa upah terakhir yang diterima oleh Penggugat-2 (Dedi) pada bulan Maret 2020 sebesar Rp.97.320,- x 29 hari dengan jumlah: Rp.2.822.280,- (dua juta delapan ratus dua puluh dua ribu dua ratus delapan puluh rupiah) dan upah pada bulan Juni 2020 sebesar: Rp.97.320,- x 28 hari dengan jumlah: Rp.2.724.960,- (dua juta tujuh ratus dua puluh empat ribu sembilan ratus enam puluh rupiah);



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Menimbang, bahwa berdasarkan pada ketentuan pasal 10 ayat (3)

Kepmenakertrans RI Nomor: Kep.100/Men/2004 tentang Ketentuan Pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu yang mengatur bahwa (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, maka berdasarkan pada alat bukti surat yang bertanda P-5 dan P-6 telah menunjukkan adanya pelanggaran yang dilakukan oleh Tergugat, sehingga perjanjian kerja harian lepas yang dibuat oleh Tergugat kepada para Penggugat berubah menjadi PKWTT;*

Menimbang, bahwa sesuai dengan ketentuan Pasal 59 ayat (7) Undang-undang No. 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dijelaskan bahwa : Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) yang tidak memenuhi ketentuan sebagaimana dimaksud ayat (1), (2), (4), (5) dan (6) maka demi hukum menjadi Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT) oleh karena jenis pekerjaan yang diperjanjikan antara para Penggugat dengan Tergugat adalah Penjaga Malam dan Dokking yang mana pekerjaan tersebut ada secara terus menerus, sehingga jenis dan sifat pekerjaan tersebut tidak memenuhi syarat untuk dilakukan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) yang dibuat oleh para Penggugat dengan Tergugat, disamping itu perjanjian kerja antara para Penggugat dengan Tergugat telah dilakukan secara terus menerus tanpa ada jeda waktu dan dilakukan lebih dari 2 tahun, maka berdasarkan ketentuan Pasal 59 ayat (7) Undang-undang No. 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan maka demi hukum menjadi Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT), dengan demikian status para Penggugat berubah menjadi pekerja tetap;

Menimbang, bahwa dengan tidak terpenuhinya syarat substantive pada pasal 59 Undang-undang No. 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, maka perjanjian kerja waktu tertentu terhadap para Penggugat batal demi hukum dan berubah menjadi perjanjian kerja waktu tidak tertentu, dengan demikian maka status para Penggugat dalam hubungan kerja dengan sendirinya berubah menjadi pekerja tetap;

Menimbang, bahwa berdasarkan pada Pasal 1 angka 25 Undang-Undang No.13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan yang menyatakan bahwa; "*Pemutusan hubungan kerja adalah pengakhiran hubungan kerja karena suatu hal tertentu yang mengakibatkan berakhirnya hak dan kewajiban antara pekerja / buruh dan pengusaha*".

Menimbang, bahwa berdasarkan pada Pasal 151 Undang-undang No.13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan yang menyatakan bahwa; (1) *Pengusaha, pekerja/buruh, serikat pekerja/serikat buruh dan pemerintah dengan segala upaya harus mengusahakan agar jangan terjadi pemutusan hubungan kerja. (2) Dalam hal segala upaya telah dilakukan, tetapi pemutusan hubungan kerja tidak dapat dihindari, maka maksud pemutusan hubungan kerja wajib dirundingkan oleh pengusaha dan serikat pekerja/serikat buruh atau dengan pekerja/buruh apabila pekerja/buruh yang bersangkutan tidak menjadi anggota serikat pekerja/serikat buruh. (3) Dalam hal*



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

perundingan sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) benar-benar tidak menghasilkan persetujuan, pengusaha hanya dapat memutuskan hubungan kerja dengan pekerja / buruh setelah memperoleh penetapan dari lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial.

Menimbang, bahwa berdasarkan pada Pasal 155 Undang-undang No.13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan yang menyatakan bahwa; (1) *Pemutusan hubungan kerja tanpa penetapan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 151 ayat (3) batal demi hukum. (2) Selama putusan lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial belum ditetapkan, baik pengusaha maupun pekerja/buruh harus tetap melaksanakan segala kewajibannya.*

Menimbang, bahwa berdasarkan pada Pasal 164 Undang-undang No.13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan yang menyatakan bahwa;

- (1). Pengusaha dapat melakukan pemutusan hubungan kerja terhadap pekerja/buruh karena perusahaan tutup yang disebabkan perusahaan mengalami kerugian secara terus menerus selama 2 (dua) tahun, atau keadaan memaksa (force majeure), dengan ketentuan pekerja/buruh berhak atas uang pesangon sebesar 1 (satu) kali ketentuan Pasal 156 ayat (2) uang penghargaan masa kerja sebesar 1 (satu) kali ketentuan Pasal 156 ayat (3) dan uang penggantian hak sesuai ketentuan Pasal 156 ayat (4).
- (2) Kerugian perusahaan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) harus dibuktikan dengan laporan keuangan 2 (dua) tahun terakhir yang telah diaudit oleh akuntan publik.
- (3) Pengusaha dapat melakukan pemutusan hubungan kerja terhadap pekerja/buruh karena perusahaan tutup bukan karena mengalami kerugian 2 (dua) tahun berturut-turut atau bukan karena keadaan memaksa (force majeure) tetapi perusahaan melakukan efisiensi, dengan ketentuan pekerja/buruh berhak atas uang pesangon sebesar 2 (dua) kali ketentuan Pasal 156 ayat (2), uang penghargaan masa kerja sebesar 1 (satu) kali ketentuan Pasal 156 ayat (3) dan uang penggantian hak sesuai ketentuan Pasal 156 ayat (4).

Menimbang, bahwa berdasarkan pada pengakuan Tergugat dalam jawabannya pada point 2 (dua) dan diperkuat dengan alat bukti surat Tergugat yang diberi tanda bukti T-4 dan T-6 yang bersesuaian dengan bukti P-7 telah menunjukkan adanya Pemutusan Hubungan Kerja yang dilakukan oleh Tergugat kepada para Penggugat dengan alasan terhentinya aktifitas produksi serta tidak ada bahan baku terhitung sejak tanggal 25 September 2020;

Menimbang, bahwa berdasarkan pada Pasal 164 ayat (3) Undang-undang No.13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan serta alat bukti surat yang disampaikan dalam persidangan sudah cukup alasan bagi Majelis Hakim untuk menyatakan bahwa *pemutusan hubungan kerja terhadap para Penggugat karena Tergugat melakukan efisiensi, dengan demikian para Penggugat berhak atas uang pesangon*



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

sebesar 2 (dua) kali ketentuan Pasal 156 ayat (2), uang penghargaan masa kerja sebesar 1 (satu) kali ketentuan Pasal 156 ayat (3) dan uang penggantian hak sesuai ketentuan Pasal 156 ayat (4);

Menimbang, bahwa berdasarkan pada Pasal 34 Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Npmor: 78 tahun 2015 tentang Pengupahan yang menyatakan bahwa: Komponen Upah yang digunakan sebagai dasar perhitungan uang pesangon terdiri atas: a. Upah pokok dan b. tunjangan tetap yang diberikan kepada Pekerja/Buruh dan keluarganya, termasuk harga pembelian dari catu yang diberikan kepada Pekerja/Buruh secara cuma-cuma, yang apabila catu harus dibayar Pekerja/Buruh dengan subsidi, maka sebagai Upah dianggap selisih antara harga pembelian dengan harga yang harus dibayar oleh Pekerja/Buruh. (2) Dalam hal Pengusaha memberikan Upah tanpa tunjangan, dasar perhitungan uang pesangon dihitung dari besarnya Upah yang diterima Pekerja/Buruh.

Menimbang, bahwa berdasarkan pada Pasal Pasal 35 Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Npmor: 78 tahun 2015 tentang Pengupahan yang mengatur bahwa : Upah untuk pembayaran pesangon sebagaimana dimaksud dalam Pasal 34 ayat (1) dan ayat (2) diberikan dengan ketentuan: a. dalam hal penghasilan Pekerja/Buruh dibayarkan atas dasar perhitungan harian, maka penghasilan sebulan adalah sama dengan 30 (tiga puluh) kali penghasilan sehari; b.dalam hal Upah Pekerja/Buruh dibayarkan atas dasar perhitungan satuan hasil, potongan/borongon atau komisi,penghasilan sehari adalah sama dengan pendapatan rata-rata per hari selama 12 (dua belas) bulan terakhir, dengan ketentuan tidak boleh kurang dari ketentuan Upah minimum provinsi atau kabupaten/kota; atau c. dalam hal pekerjaan tergantung pada keadaan cuaca dan Upahnya didasarkan pada Upah borongan, maka perhitungan Upah sebulan dihitung dari Upah rata-rata 12 (dua belas) bulan terakhir

Menimbang, bahwa berdasarkan pada alat bukti yang disampaikan dalam persidangan dan ketentuan peraturan perundang-undangan sebagaimana tersebut di atas maka Majelis Hakim berpendapat sebagai berikut:

Menimbang, bahwa berdasarkan pertimbangan tersebut di atas petitum angka 2 (dua) yang menyatakan Tergugat telah melakukan PHK secara sepihak terhadap Penggugat dan secara hukum telah melanggar Undang-undang No: 13 tahun 2003.Tentang Tenaga kerjaan, maka Majelis Hakim berpendapat Tergugat telah melakukan pelanggaran terhadap ketentuan Pasal 155 dan Pasal 164 ayat (3) Undang-undang No. 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan, dengan demikian petitum angka 2 (dua) beralasan hukum untuk dapat dikabulkan;

Menimbang, bahwa selanjutnya mengenai petitum angka 3 (tiga) yang menyatakan menghukum Tergugat untuk membayar hak-hak para Penggugat secara tunai dan sekaligus berupa; Uang Pesangon, Uang Penghargaan Masa Kerja, dan



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

uang pengganti hak Perumahan serta Pengobatan dan perawatan, uang pisah dan uang tunggu selama proses untuk Para Penggugat adalah sebagai berikut:

4.1. Penggugat- I, (Ikal Als Onge);

a. Uang Pesangon: $2 \times 7 \times (\text{Rp.}97.320,- \times 30) \dots\dots\dots = \text{Rp.}35.035.200,-;$

b. Uang Penghargaan masa kerja: $3 \times (\text{Rp.}97.320,- \times 30) \dots\dots\dots = \text{Rp.}5.839.200,-;$

c. Uang Pengganti hak;

- Penggantian Perumahan serta pengobatan dan perawatan;

$15 \% \times (\text{Rp.}35.035.200 + \text{Rp.}5.839.200); \dots\dots\dots = \text{Rp.}6.131.160,-;$

- Upah proses selama 6 bulan $\times \text{Rp.}2.596.000,- \dots\dots\dots = \text{Rp.}12.067.680,-;$

Total / Jumlah hak yang harus diterima Penggugat-1 adalah sebesar Rp.59.073.240,- (Lima Puluh Sembilan juta Tujuh Puluh Tiga ribu dua ratus Empat Puluh Rupiah).

4.2. Penggugat -II. (Dedi);

a. Uang Pesangon: $2 \times 7 \times (\text{Rp.} 97.320,- \times 30) \dots\dots\dots = \text{Rp.}40.874.000,-;$

b. Uang Penghargaan masa kerja: $3 \times (\text{Rp.}97.320,- \times 30) \dots\dots\dots = \text{Rp.}8.758.000,-;$

c. Uang Pengganti hak;

- Penggantian Perumahan serta pengobatan dan perawatan;

$15 \% \times (\text{Rp.}40.874.000 + \text{Rp.}8.758.000); \dots\dots\dots = \text{Rp.}7.444.980,-;$

- Upah proses selama 6 bulan $\times \text{Rp.}2.596.000,- \dots\dots\dots = \text{Rp.}12.067.680,-;$

Total / Jumlah hak yang harus diterima Penggugat-2 adalah sebesar :

Rp.42.281.800,- (empat puluh dua juta dua ratus delapan puluh satu ribu delapan ratus ribu rupiah);

Majelis Hakim memberikan pertimbangan hukum sebagai berikut:

- Bahwa putusannya hubungan kerja antara para Penggugat dengan Tergugat dikarenakan Tergugat melakukan efisiensi, maka sudah sepatutnya Majelis Hakim menghukum Tergugat untuk membayar kompensasi PHK kepada para Penggugat uang pesangon sebesar 2 (dua) kali ketentuan Pasal 156 ayat (2), uang penghargaan masa kerja sebesar 1 (satu) kali ketentuan Pasal 156 ayat (3) dan uang penggantian hak sesuai ketentuan Pasal 156 ayat (4) :
- Bahwa sesuai ketentuan pada Pasal 157 ayat (1) Undang-undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang mengatur bahwa: Komponen upah yang digunakan sebagai dasar perhitungan uang pesangon, uang penghargaan masa kerja, dan uang penggantian hak yang seharusnya diterima yang tertunda, terdiri atas upah pokok dan segala macam bentuk tunjangan yang bersifat tetap yang diberikan kepada pekerja/buruh dan keluarganya, dan berdasarkan pada



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Pasal 35 huruf (a) Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor: 78 tahun 2015 tentang Pengupahan yang mengatur bahwa : Upah untuk pembayaran pesangon sebagaimana dimaksud dalam Pasal 34 ayat (1) dan ayat (2) diberikan dengan ketentuan: a. dalam hal penghasilan Pekerja/Buruh dibayarkan atas dasar perhitungan harian, maka penghasilan sebulan adalah sama dengan 30 (tiga puluh) kali penghasilan sehari; dengan berdasarkan alat bukti surat yang bertanda P-5 dan P-6 tentang Slip Gaji milik para Penggugat yang dikeluarkan oleh Tergugat telah menjelaskan bahwa upah terakhir yang diterima oleh para Penggugat sebesar Rp.97.320,- perhari, maka yang menjadi dasar perhitungan upah dalam perkara a quo adalah sebesar: Rp.97.320,- x 30 hari = Rp.2.919.600,- (dua juta sembilan ratus sembilan belas ribu enam ratus rupiah);

- Bahwa uang penghargaan masa kerja yang dimohonkan oleh para Penggugat sebesar 3 (tiga) bulan upah menurut ketentuan Pasal 156 ayat (3) Undang-undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, menurut Majelis Hakim diberikan 2 (dua) bulan upah;
- Bahwa mengenai uang penggantian Perumahan dan kesehatan sebesar 15 % dari jumlah uang pesangon dan uang penghargaan masa kerja, menurut Majelis Hakim dikabulkan dengan perhitungan yang sudah disesuaikan;
- Bahwa mengenai upah proses 6 (enam) bulan menurut Majelis Hakim dengan berdasarkan surat edaran Mahkamah Agung Republik Indonesia Nomor: 3 tahun 2018 tertanggal 16 November 2018 tentang pemberlakuan rumusan hasil rapat pleno kamar Mahkamah Agung tahun 2018 sebagai pedoman pelaksanaan tugas bagi pengadilan terkait rumusan kamar perdata khusus Pengadilan hubungan Industrial pada huruf B point (1) yang mengatur tentang Hak pekerja atas upah proses disebutkan: Dalam hal terjadi perubahan perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT) menjadi perjanjian kerja waktu tidak tertentu (PKWTT), pekerja tidak berhak atas upah proses apa bila terjadi Pemutusan Hubungan Kerja, dengan demikian maka petitum angka 3 (tiga) beralasan hukum untuk tidak dapat dikabulkan;
- Menimbang, bahwa berdasarkan pendapat dan pertimbangan yang dikemukakan diatas, maka mengenai petitum angka 3 (tiga) yaitu menghukum Tergugat untuk membayar Uang Pesangon dua kali ketentuan Pasal 156 ayat (2), Uang Penghargaan Masa Kerja sesuai dengan ketentuan Pasal 156 ayat (3), dan Uang Penggantian Hak sesuai Pasal 156 ayat (4) Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan serta Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor : 37/PUU/IX/2011 tertanggal 19 September 2011 tentang Upah Proses dan beberapa tambahan lainnya kepada Penggugat-1 sebesar Rp.59.073.240,- (Lima Puluh Sembilan juta Tujuh Puluh Tiga ribu dua ratus Empat Puluh Rupiah) dan Penggugat-2 sebesar : Rp.42.281.800,- (empat puluh dua juta dua ratus



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

delapan puluh satu ribu delapan ratus ribu rupiah), beralasan hukum untuk dikabulkan sebagian dengan perhitungan sebagai berikut:

1). Penggugat - I (Ikal Als Onge) :

a. Uang Pesangon: $2 \times 6 \times \text{Rp.2.919.600,-}$ = Rp.35.035.200,-;

b. Uang Penghargaan masa kerja: $2 \times \text{Rp.2.919.600,-}$ = Rp.5.839.200,-;

c. Uang Pengganti hak;

- Penggantian Perumahan serta pengobatan dan perawatan;

$16 \% \times \text{Rp.40.874.400,-}$ = Rp.6.131.160,-;

Jumlah = **Rp.47.005.560,-**

(empat puluh tujuh juta lima ribu lima ratus enam puluh rupiah)

2). Penggugat - 2 (Dedi) ;

a. Uang Pesangon: $2 \times 6 \times \text{Rp.2.919.600,-}$ = Rp.35.035.200,-;

b. Uang Penghargaan masa kerja: $2 \times \text{Rp.2.919.600,-}$ = Rp.5.839.200,-;

c. Uang Pengganti hak;

Penggantian Perumahan serta pengobatan dan perawatan;

$15 \% \times \text{Rp.40.874.400,-}$ = Rp.6.131.160,-;

Jumlah = **Rp.47.005.560,-**

(empat puluh tujuh juta lima ribu lima ratus enam puluh rupiah)

Menimbang, bahwa selanjutnya mengenai petitum angka 4 (empat) yang menyatakan putusan dalam perkara ini dapat dilaksanakan terlebih dahulu, meskipun ada upaya hukum verset maupun kasasi dari Tergugat, Majelis Hakim berpendapat oleh karena tidak terdapat alasan mendesak untuk segera melaksanakan putusan ini, dengan memperhatikan Pasal 56 huruf a UU No. 13 Tahun 2003, maka gugatan para Penggugat pada petitum angka 6 (enam) beralasan hukum untuk tidak dapat dikabulkan;

Menimbang, bahwa berdasarkan segala sesuatu yang telah di pertimbangkan diatas dan tanpa perlu lagi mempertimbangkan bukti-bukti lainnya telah cukup alasan bagi Majelis Hakim untuk menyatakan mengabulkan gugatan para Penggugat untuk sebagian dan menolak selain dan selebihnya;

DALAM REKONVENSİ

Menimbang, bahwa materi yang diuraikan dalam rekonvensi adalah sebagaimana tersebut di atas;

Menimbang, bahwa setelah Majelis Hakim Mencermati pokok sengketa dalam rekonvensi adalah inheren dengan konvensi maka menjadi kepatutan hukum bagi Majelis Hakim untuk mendudukkan Penggugat dalam konvensi menjadi Tergugat dalam rekonvensi serta mendudukkan Tergugat dalam konvensi sebagai Penggugat dalam rekonvensi;



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Menimbang, bahwa oleh karena dalam konvensi Majelis Hakim telah menyatakan gugatan dikabulkan sebagian, maka dengan mengambil alih segala pertimbangan hukum dalam konvensi secara mutatis mutandis, terutama terhadap dikabulkannya tuntutan pokok gugatan konvensi, menjadi suatu kepatutan hukum bagi Majelis Hakim untuk menolak gugatan rekonvensi yang diajukan oleh Penggugat rekonvensi;

Menimbang, bahwa terhadap alat bukti surat yang diajukan oleh para pihak dalam persidangan, setelah Majelis Hakim mempelajari keseluruhan bukti-bukti tersebut, maka terhadap bukti-bukti surat yang disampaikan para pihak yang tidak dipertimbangkan, secara mutatis mutandis, Majelis Hakim menyatakan bukti-bukti surat tersebut tidak lagi memiliki relevansi dengan pokok perkara a quo sehingga patut untuk dikesampingkan;

DALAM KONVENSI DAN REKONVENSI

Menimbang, bahwa oleh karena gugatan para Penggugat dalam Konvensi dikabulkan sebagian dan Tergugat berada di pihak yang kalah maka Tergugat harus dihukum untuk membayar biaya perkara yang timbul dalam perkara a quo;

Menimbang, bahwa oleh karena gugatan para Penggugat dikabulkan sebagian dan nilai gugatan para Penggugat dibawah Rp.150.000.000,- (seratus lima puluh juta rupiah), maka sesuai ketentuan pasal 58 Undang-undang Republik Indonesia Nomor 2 tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, biaya yang timbul dalam perkara ini dibebankan kepada negara sebesar: **Rp.260.000,-** (dua ratus enam puluh ribu rupiah);

Memperhatikan Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan Undang-undangan Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial dan peraturan-peraturan lain yang bersangkutan.

MENGADILI :

DALAM EKSEPSI

Menyatakan Eksepsi Tergugat tidak dapat diterima.

DALAM POKOK PERKARA

DALAM KONVENSI

1. Mengabulkan gugatan para Penggugat untuk sebagian ;
2. Menyatakan tindakan Tergugat yang melakukan PHK terhadap para Penggugat tanpa penetapan dari lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial.
bertentangan dengan ketentuan Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan ;



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

3. Menyatakan putus hubungan kerja antara para Penggugat dengan Tergugat karena Pemutusan Hubungan Kerja dengan alasan Efisiensi sejak putusan ini dibacakan;

4. Menghukum Tergugat untuk membayar hak-hak para Penggugat secara tunai dan sekaligus dengan perincian sebagai berikut:

1). Penggugat - I (Ikal Als Onge) :

a. Uang Pesangon: $2 \times 6 \times \text{Rp.2.919.600,-}$ = **Rp.35.035.200,-**;

b. Uang Penghargaan masa kerja: $2 \times \text{Rp.2.919.600,-}$ = **Rp.5.839.200,-**;

c. Uang Pengganti hak;

- Penggantian Perumahan serta pengobatan dan perawatan;

$17 \% \times \text{Rp.40.874.400,-}$ = **Rp.6.131.160,-**;

Jumlah = **Rp.47.005.560,-**

(empat puluh tujuh juta lima ribu lima ratus enam puluh rupiah)

2). Penggugat - 2 (Dedi) ;

a. Uang Pesangon: $2 \times 6 \times \text{Rp.2.919.600,-}$ = **Rp.35.035.200,-**;

b. Uang Penghargaan masa kerja: $2 \times \text{Rp.2.919.600,-}$ = **Rp.5.839.200,-**;

c. Uang Pengganti hak;

Penggantian Perumahan serta pengobatan dan perawatan;

$15 \% \times \text{Rp.40.874.400,-}$ = **Rp.6.131.160,-**;

Jumlah = **Rp.47.005.560,-**

(empat puluh tujuh juta lima ribu lima ratus enam puluh rupiah)

5. Menolak gugatan para Penggugat untuk selain dan selebihnya;

DALAM REKONVENSI

Menolak Gugatan Rekonvensi

DALAM KONVENSI DAN REKONVENSI

Membebankan biaya perkara yang timbul dari perkara ini kepada Negara sebesar : **Rp.260.000,-** (dua ratus enam puluh ribu rupiah);

Demikian diputuskan dalam sidang permusyawaratan Majelis Hakim Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Pontianak, pada hari Kamis, tanggal 20 Juni 2021 oleh kami, R.P.B. Sitoroes, S.H., M.H, sebagai Hakim Ketua, Siti Umi Akhirokh, S.H., M.H., dan Prana Jaya, SH, masing - masing Hakim Ad-Hoc sebagai Hakim Anggota, yang ditunjuk berdasarkan Surat Penetapan Ketua Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Pontianak Nomor: 5/Pdt.Sus-PHI/2021/PN.Ptk tanggal 25 Januari 2021, putusan tersebut diucapkan pada hari Kamis, tanggal 24 Juni 2021 diucapkan dalam persidangan terbuka untuk umum oleh Hakim Ketua dengan didampingi para Hakim Anggota tersebut, dibantu



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

oleh Irene Relawati, SH Panitera Pengganti serta dihadiri oleh Kuasa para Penggugat tanpa dihadiri oleh Kuasa Tergugat;

Hakim-hakim Anggota,

Hakim Ketua

Siti Umi Akhirokh, S.H., M.H.

R.P.B. Sitoroes, S.H., M.H,

Prana Jaya, S.H.

Panitera Pengganti.

Irene Relawati, S.H,

Perincian biaya :

1. Materai..... Rp. 10.000,-
 2. Panggilan Rp.250.000,-
- Jumlah **Rp. 260.000,-**

(dua ratus enam puluh ribu rupiah);