



PUTUSAN

Nomor 108/Pdt.Sus-PHI/2022/PN.Plg.

DEMI KEADILAN BERDASARKAN KETUHANAN YANG MAHA ESA

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

KARTIKA BINTI WANCIK, Kewarganegaraan Indonesia, bertempat tinggal di Dusun II Tanjung Raya, Desa Tanjung Raya, Kecamatan Sanga Desa, Kabupaten Musi Banyuasin, Provinsi Sumatera Selatan, dalam hal ini memberikan kuasa kepada Zulfatah, S.H., dan Kawan-kawan adalah Advokat dari Lembaga Konsultasi dan Bantuan Hukum MUBA yang beralamat di Jalan Lingkar Randik RT 34 RW 02 LK III, Kelurahan Balai Agung, Kecamatan Sekayu, Kabupaten Musi Banyuasin, Provinsi Sumatera Selatan, berdasarkan Surat Kuasa Khusus tanggal 30 Juni 2022, selanjutnya disebut sebagai Penggugat;

Lawan:

PT PP LONDON SUMATRA INDONESIA TBK (LONSUM), perseroan berkedudukan di Jalan Veteran No 337/76, Kelurahan Kuto Batu, Kecamatan Ilir Timur II, Kota Palembang, Provinsi Sumatera Selatan, yang diwakili oleh Benny Tjoeng dan T. Eddy Hariyanto selaku Presiden Direktur dan Wakil Presiden Direktur II PT PP London Sumatra Indonesia Tbk, dalam hal ini memberikan kuasa kepada Agus Effendi, S.H., dan kawan-kawan adalah Advokat pada Kantor Hukum "A & A Law Firm", yang beralamat di Jalan Mayor Salim Batubara Nomor 2642 Kota Palembang, Provinsi Sumatera Selatan, berdasarkan Surat Kuasa Khusus tanggal 2 Agustus 2022, 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 gugatannya tanggal 4 Juli 2022, yang telah diterima dan didaftarkan di Kepaniteraan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Palembang tertanggal 20 Juli 2022 dibawah Registrasi

Halaman 1 dari 23 Putusan Nomor 108/Pdt.sus-PHI/2022/PN.Plg



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Nomor 108/Pdt.Sus-PHI/2022/PN.Plg., telah mengajukan hal-hal sebagai berikut :

1. Bahwa Penggugat adalah pekerja/buruh yang selama ini bekerja di PT. LONDON SUMATRA (PT. LONSUM) dengan rincian masa kerja pada tahun 2014 sampai dengan tahun 2021 dengan masa kerja kurang lebih 7 tahun 3 bulan;
2. Bahwa selama ini Penggugat bekerja dengan jabatan sebagai Karyawan Perawatan pada PT. LONDON SUMATRA (PT. LONSUM);
3. Bahwa selama bekerja pada PT. LONDON SUMATRA (PT. LONSUM) (Tergugat), Penggugat bekerja secara terus menerus dan tidak pernah terputus atau tidak pernah berhenti;
4. Bahwa Penggugat tidak memiliki SK Tertulis dan Penggugat telah bekerja 21 hari atau lebih selama 3 bulan berturut turut sejak awal bekerja;
5. Bahwa Penggugat menerima upah setiap bulannya dari Tergugat kurang lebih sebesar Rp. 2.000.000,- (Dua Juta Ribu Rupiah);
6. Bahwa Penggugat diminta Perusahaan untuk menandatangani Surat Pernyataan berakhir hubungan kerja dengan Perusahaan dan mendapatkan Uang Kompensasi tetapi pekerja menolak untuk tanda tangan;
7. Bahwa Pada tahun 2021 yang lalu, Tergugat telah melakukan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) secara sepihak tanpa adanya surat Pemutusan Hubungan Kerja dari Tergugat;
8. Bahwa dalam Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) tersebut tanpa adanya surat Pemutusan Hubungan Kerja dan tidak ada sedikitpun Penggugat menerima uang baik pesangon maupun kompensasi dari Pihak Tergugat;
9. Bahwa Upaya Penyelesaian Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) tersebut sebelumnya telah dilakukan dengan berbagai cara baik Penyelesaian secara Perundingan Bipartit telah ditempuh namun belum ada kata sepakat, dikarenakan Tergugat tidak mau menemui Penggugat Pemutusan Hubungan Kerja (PHK);
10. Bahwa oleh karena itu Penggugat telah membuat surat pengaduan kepada Dinas Tenaga kerja dan Transmigrasi Kabupaten Musi Banyuasin, agar dapat dipertemukan dengan Tergugat guna mendapatkan penyelesaian perselisihan tersebut;
11. Bahwa atas surat pengaduan tersebut, Dinas Tenaga kerja dan Transmigrasi Kabupaten Musi Banyuasin telah menggelar rapat mediasi pada tanggal 8 Juni 2022 antara karyawan yang dilakukan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) sepihak dengan Tergugat yang hanya diwakili oleh pihak yang tidak berkompoten dalam mengambil keputusan dan perusahaan tetap akan melakukan PHK dengan tidak memberikan uang pesangon;

Halaman 2 dari 23 Putusan Nomor 108/Pdt.sus-PHI/2022/PN.Plg



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

12. Bahwa dari hasil mediasi tidak mendapatkan kesepakatan dikarenakan pihak Tergugat tidak merubah kebijakan sedikitpun walaupun dalam mediasi tersebut pihak Dinas Tenaga kerja dan Transmigrasi Kabupaten Musi Banyuasin selaku mediator telah memberikan anjuran secara lisan kepada pihak Tergugat agar dapat melaksanakan ketentuan Peraturan Perundang-undangan tentang Pemutusan Hubungan Kerja (PHK);

13. Bahwa pada tanggal 8 Juni 2022, Dinas Tenaga kerja dan Transmigrasi Kabupaten Musi Banyuasin telah mengeluarkan Surat Anjuran Nomor: 565/657/IV/Nakertrans/2022;

14. Bahwa oleh karenanya, untuk memperjuangkan rasa keadilan dan kepastian hukum Penggugat mengajukan Gugatan Perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) dalam perkara *aquo* sesuai dengan ketentuan Undang-Undang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (vide UU RI No. 02 tahun 2004 tentang Pengadilan Hubungan Industrial);

15. Bahwa berdasarkan alasan-alasan di atas, maka jelas dan terang perbuatan Tergugat yang melakukan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) terhadap Penggugat secara sepihak dengan tidak memberikan uang pesangon kepada Penggugat bersama-sama karyawan / pekerja lainnya dengan sekarang adalah merupakan Pemutusan Hubungan Kerja secara sepihak terhadap Para Penggugat;

16. Bahwa Oleh karena itu, Pemutusan Hubungan Kerja yang dilakukan Tergugat terhadap Para Penggugat adalah *TIDAK SAH dan BATAL DEMI HUKUM* karena tanpa *PERUNDINGAN* dan tanpa *PENETAPAN* dari lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial, maka pemutusan hubungan kerja yang dilakukan oleh Tergugat kepada Penggugat telah bertentangan dengan ketentuan dalam Pasal 151 ayat (2) dan ayat (3) UU RI No. 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang menyatakan :

Ayat (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 yang bersangkutan tidak menjadi anggota serikat Penggugat/ serikat buruh;

Ayat (3) : Dalam hal perundingan sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) benar tidak menghasilkan persetujuan, pengusaha hanya dapat memutuskan hubungan kerja dengan Pekerja/Buruh setelah memperoleh penetapan dari lembaga penyelesaian hubungan industrial;

Halaman 3 dari 23 Putusan Nomor 108/Pdt.sus-PHI/2022/PN.Plg



17. Bahwa telah patut dan layak menurut hukum jika Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Palembang Kelas 1 A Khusus menyatakan Pemutusan Hubungan Kerja yang dilakukan oleh Tergugat kepada Penggugat adalah bertentangan dengan ketentuan UU RI No. 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan sehingga tidak sah atau batal demi hukum;

18. Bahwa PT. LONDON SUMATRA (PT. LONSUM) tidak membuat Perjanjian kerja tertulis terhadap Penggugat sehingga dinyatakan sebagai Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tentu (PKWTT) sesuai dengan Pasal 57 ayat (2) UU RI No. 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang berbunyi :

“Perjanjian kerja waktu tertentu yang dibuat tidak tertulis bertentangan dengan ketentuan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) dinyatakan sebagai Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tentu (PKWTT)”;

19. Bahwa Oleh karena status Penggugat sebagai PKWTT maka patut dan layak menurut hukum jika Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Palembang Kelas 1 A Khusus menghukum Tergugat untuk membayar Uang Pesangon sesuai dengan Pasal 43 Ayat (2) Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tentang PKWT, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat dan PHK dengan rincian dan perhitungan sebagai berikut :

a. Uang Pesangon	= 1 x 8 x	=Rp. 26.014.656,-
	Rp.3.251.832,-	
b. Uang Penghargaan	= 3 x Rp.3.251.832,-	=Rp. 9.755.496,-
Masa Kerja	TOTAL	Rp. 35.770.152,-

20. Bahwa oleh karena tindakan PHK sepihak sebagai bentuk pengurangan karyawan / pekerja yang dilakukan Tergugat terhadap Penggugat beserta karyawan lainnya mengakibatkan Penggugat tidak dapat bekerja seperti biasanya sehingga tidak memiliki penghasilan untuk membiayai dan menafkahi hidup keluarga masing-masing Penggugat. Maka sesuai dengan ketentuan Pasal 155 ayat (1), ayat (2) dan ayat (3) Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan maka Tergugat diwajibkan untuk membayar upah yang biasa diterima oleh Penggugat setiap bulannya;

21. Bahwa untuk menjamin dilaksanakan putusan ini nantinya oleh Tergugat maka Penggugat memohon kepada Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Palembang Kelas 1 A khusus untuk menghukum Tergugat membayar uang paksa (*dwangsom*) sebesar Rp. 1.000.000,- (satu juta rupiah) untuk setiap hari keterlambatan pelaksanaan putusan ini sejak diucapkan;



22. Bahwa oleh karena Gugatan Penggugat didasarkan kepada bukti-bukti hukum yang kuat dan tidak terbantahkan oleh Tergugat dan juga oleh karena Gugatan Penggugat adalah mengenai pekerjaan dan penghidupan bagi keluarga dari Penggugat, maka patut dan layak menurut hukum jika putusan atas Perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja ini dapat dilaksanakan secara serta merta meskipun ada upaya hukum kasasi dan peninjauan kembali serta perlawanan (*uit voerbaar bij voeraad*) ;

23. Bahwa oleh karena Gugatan Penggugat didasarkan kepada bukti-bukti yang kuat sesuai dengan ketentuan hukum yang berlaku dan tidak terbantahkan oleh Tergugat, maka patut dan layak menurut hukum jika Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Palembang kelas I A Khusus menghukum Tergugat untuk membayar segala biaya yang timbul dalam perkara ini;

Berdasarkan uraian tersebut diatas Penggugat dengan hormat memohon kepada Ketua Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Palembang kelas I A Khusus, berkenaan memanggil kedua belah pihak untuk duduk bersidang dalam suatu ruang sidang yang telah ditentukan dan mengambil putusan hakim yang amarnya sebagai berikut :

MENGADILI

1. Mengabulkan gugatan Penggugat untuk seluruhnya;
2. Menyatakan status hubungan kerja Penggugat dengan Tergugat adalah Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT);
3. Menyatakan perbuatan Tergugat yang melakukan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) terhadap Penggugat bersama sama karyawan / pekerja lainnya secara sepihak dengan tidak memberikan uang pesangon adalah merupakan PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA (PHK) SEPIHAK yang bertentangan dengan UU RI No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan sehingga TIDAK SAH dan BATAL DEMI HUKUM;
4. Menghukum Tergugat untuk membayar Uang Pesangon sesuai dengan Pasal 43 Ayat (2) Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tentang PKWT, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat dan PHK dengan rincian dan perhitungan sebagai berikut :

a.	Uang Pesangon	=	1 x 8 x		= Rp. 26.014.656,-
				Rp.3.251.832,-	
b.	Uang	=	3 x Rp.3.251.832,-		=Rp. 9.755.496,-
	Penghargaan		TOTAL		Rp. 35.770.152,-
	Masa Kerja				



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

5. Menghukum Tergugat untuk membayar uang paksa (dwangsom) kepada Penggugat sebesar Rp. 1.000.000,- (satu juta rupiah) untuk setiap hari keterlambatan pelaksanaan putusan ini sejak diucapkan;

6. Menetapkan putusan dapat dilaksanakan secara serta merta meskipun ada upaya hukum baik kasasi, peninjauan kembali maupun perlawanan atas putusan dalam perkara ini (*uit voer baar bij voorraad*);

7. Menghukum Tergugat untuk membayar segala biaya yang timbul dalam perkara ini;

Apabila Majelis Hakim yang mengadili dan memeriksa perkara ini berpendapat lain mohon putusan yang seadil-adilnya;

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

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

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

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

DALAM EKSEPSI

1. Bahwa gugatan Penggugat adalah *prematuur*, karena gugatan yang diajukan oleh Penggugat tersebut tidak memenuhi kriteria atau ketentuan sebagaimana diatur didalam *Undang-undang No. 2 tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial*;

Bahwa *Pasal 56 jo pasal 1 ayat (1) Undang-undang No. 2 tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial* secara jelas dan tegas telah mengatur tentang tugas dan kewenangan Pengadilan Hubungan Industrial, yaitu memeriksa dan mengadili suatu perkara yang terdapat unsur perselisihan hubungan industrial, baik karena adanya perselisihan mengenai hak, perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja dan perselisihan antara serikat pekerja/serikat buruh dalam suatu perusahaan;

Hal tersebut mengandung pengertian, bahwa syarat mutlak untuk dapat diajukannya suatu perkara ke Pengadilan Hubungan Industrial adalah jika memenuhi syarat yang diatur oleh undang-undang, yaitu jika terdapat perselisihan hubungan industrial, yaitu *perselisihan hak, perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja dan perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh dalam satu perusahaan*. Sedangkan berdasarkan

Halaman 6 dari 23 Putusan Nomor 108/Pdt.sus-PHI/2022/PN.Plg

Disclaimer

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



bukti dan fakta yang ada, senyatanya antara Penggugat dan Tergugat sama sekali tidak memiliki perselisihan sebagaimana dimaksud dalam *pasal 1 ayat (1) Undang-undang No. 2 tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial*, karena sampai dengan diajukannya gugatan a quo oleh Penggugat ke Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Palembang Kelas IA Khusus, antara Penggugat dan Tergugat masih memiliki dan menjalankan hubungan kerja berikut hak dan kewajiban yang masih dilakukan oleh Penggugat maupun Tergugat. Dengan kata lain, sampai dengan hari ini Penggugat masih bekerja dan menerima haknya sebagai Pekerja harian lepas;

Bahkan dalam rangka penyesuaian berlakunya peraturan perundangan yang berlaku, Penggugat yang selama ini bekerja tidak melebihi 21 (dua puluh satu) hari, telah sepakat untuk menandatangani Perjanjian Kerja Harian Lepas sebagaimana diatur dalam PP No. 35 tahun 2021 pasal 1;

Bahwa dengan telah ditandatanganinya Perjanjian Kerja Harian lepas No. 11/PKHL/SBE/X/2021 antara Penggugat dengan Tergugat tersebut, sekaligus membuktikan bahwa antara Penggugat dengan Tergugat, tidak memiliki perselisihan industrial, sehingga tidak ada alasan lagi bagi Penggugat untuk mengajukan gugatan a quo ke Pengadilan Hubungan Industrial;

Bahwa berdasarkan pertimbangan hukum tersebut diatas, Tergugat mohon pada Majelis Hakim yang mulia berkenan untuk *menolak atau setidaknya menyatakan tidak dapat menerima (niet ontvankelijk verklaard)* gugatan Penggugat tersebut;

II. DALAM POKOK PERKARA

1. Bahwa Tergugat dengan tegas menolak seluruh dalil-dalil gugatan Penggugat kecuali terhadap hal-hal yang dengan tegas-tegas diakui oleh Tergugat;
2. Bahwa segala sesuatu yang telah diuraikan pada Bagian Dalam Eksepsi tersebut di atas, mutatis-mutandis, merupakan satu-kesatuan yang tidak terpisahkan dengan uraian pada Bagian Dalam Pokok Perkara ini;
3. Bahwa Tergugat dengan ini sangat keberatan dan menolak dengan tegas dalil posita dari Penggugat sebagaimana dimaksud dalam posita angka 1, 2,3 dan 4, yang intinya mendalilkan Penggugat telah bekerja pada Tergugat terhitung sejak tahun 2010 secara terus menerus dan lebih dari 21 hari. Keberatan tersebut Tergugat sampaikan dengan alasan bahwa berdasarkan fakta dan data yang ada, berupa daftar hadir atau finger print, Penggugat baru bekerja pada tergugat yaitu terhitung sejak bulan *Januari 2014*, dengan

Halaman 7 dari 23 Putusan Nomor 108/Pdt.sus-PHI/2022/PN.Plg



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

volume kerja yang tidak tetap, serta waktu kerja yang kurang dari 21 (dua puluh satu) dari dalam 1 (satu) bulan, yaitu mulai dari 1 hari dan maksimal 20 hari dalam setiap bulannya, dengan perincian sebagai berikut :

Tahun 2014

Bekerja pada bulan

Januari (13 HK)

Februari (19 HK)

Maret (23 HK)

April (11 HK)

Mei (15 HK)

Juni (21 HK)

Juli (18 HK)

Agustus (10 HK)

September (15 HK)

Oktober (16 HK)

November (8 HK)

Desember (14 HK)

Bahwa fakta diatas sekaligus membuktikan bahwa hubungan kerja yang terjadi antara Penggugat dengan Tergugat adalah dengan status pekerja/buruh harian lepas bukan PKWTT. Hal tersebut semakin diperjelas dengan telah ditandatangani *Perjanjian Harian Lepas No. 22/PKHL/SBE/X/2021 (PKHL)* pada tanggal 04 Oktober 2021 antara Penggugat dengan Tergugat yang melanjutkan hubungan kerja yang ada antara Penggugat dengan Tergugat, dan sekaligus menjelaskan, menegaskan dan membenarkan hubungan kerja yang terjadi antara Penggugat dan Tergugat baik sebelum berlakunya Undang-undang cipta kerja sampai dengan saat ini adalah hubungan pekerjaan harian lepas sebagaimana dimaksud dalam *Pasal 2 dan 9 PKHL*;

4. Bahwa Tergugat dengan ini sangat keberatan dan menolak dengan tegas dalil posita dari Penggugat sebagaimana dimaksud dalam posita angka 5 karena sebagaimana dalil jawaban Tergugat pada angka 3 diatas telah

Halaman 8 dari 23 Putusan Nomor 108/Pdt.sus-PHI/2022/PN.Plg

Disclaimer

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



dijelaskan bahwa upah yang diberikan oleh Tergugat kepada Penggugat adalah hanya pada saat Penggugat bekerja dengan besaran upah yang tidak sama setiap bulannya karena dihitung berdasarkan hari kerja Penggugat sebagaimana diatur didalam *Pasal 10 ayat (1) Permenaker No. 100/2004*, dengan nilai upah terkecil yang pernah diterima Rp 564.000; pada bulan Mei 2020 dan maksimal Rp 2.928.000; pada bulan Desember 2020;

5. Bahwa Tergugat dengan ini sangat keberatan dan menolak dengan tegas dalil posita dari Penggugat sebagaimana dimaksud dalam posita angka 6, karena selain bukan Surat Pernyataan berakhir hubungan kerja yang diminta melainkan Surat Perjanjian Kerja Harian Lepas sebagai upaya penyesuaian atas peraturan perundangan yang berlaku dan sekaligus mempertegas hubungan kerja yang sudah dan sedang terjadi antara Penggugat dan Tergugat sebagaimana dalil jawaban pada angka 3 diatas, dalam hal ini Penggugat juga telah secara sadar dan penuh tanggung jawab telah menandatangani Perjanjian Kerja Harian Lepas dimaksud, dan bukan menolak sebagaimana dalil gugatan Penggugat;

6. Bahwa Tergugat dengan ini sangat keberatan dan menolak dengan tegas dalil posita dari Penggugat sebagaimana dimaksud dalam posita angka 7, karena senyatanya tidak pernah ada terjadinya Pemutusan Hubungan Kerja sepihak yang dilakukan oleh Tergugat terhadap Penggugat, terbukti sampai dengan saat ini Penggugat masih melaksanakan pekerjaan hariannya dan sekaligus masih menerima upah dari Tergugat atas pekerjaan harian yang dilakukan Penggugat;

7. Bahwa Tergugat dengan ini sangat keberatan dan menolak dengan tegas dalil posita dari Penggugat sebagaimana dimaksud dalam posita angka 8, 9, 10, 11, 12, 13, 14, 15 dan 20, karena secara fakta tidak pernah terjadi pemutusan hubungan kerja antara Penggugat dengan Tergugat sebagaimana dalil-dalil jawaban Tergugat diatas, sehingga tidak ada hal yang perlu diselesaikan antara Penggugat dengan Tergugat. Tergugat khawatir materi gugatan Penggugat tersebut adalah gugatan copy paste dari perkara lain yang melibatkan subjek hukum yang berbeda;

8. Bahwa Tergugat dengan ini sangat keberatan dan menolak dengan tegas dalil posita dari Penggugat sebagaimana dimaksud dalam posita angka 16, karena fakta hukumnya tidak pernah terjadi pemutusan hubungan kerja antara Penggugat dengan Tergugat, maka jelas secara sendirinya



perundingan dan penetapan sebagaimana dimaksud dalam dalil gugatan Penggugat tersebut tidak diperlukan dan tidak harus dilakukan;

9. Bahwa Tergugat dengan ini sangat keberatan dan menolak dengan tegas dalil posita dari Penggugat sebagaimana dimaksud dalam posita angka 17, karena selain gugatan tersebut tidak memenuhi unsur sebagaimana dimaksud dalam *pasal 1 ayat (1) Undang-undang No. 2 tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial* sebagaimana uraian dalam jawaban dalil eksepsi diatas dan tidak ada pemutusan hubungan kerja yang terjadi antara Penggugat dengan Tergugat, maka sudah sepatutnya Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Palembang Kelas IA Khusus menolak atau setidaknya tidak menerima gugatan Penggugat tersebut;

10. Bahwa Tergugat dengan ini sangat keberatan dan menolak dengan tegas dalil posita Penggugat sebagaimana dimaksud dalam posita angka 18, karena senyatanya antara Penggugat dan Tergugat sudah memiliki perjanjian kerja tertulis sebagaimana yang dimaksud dalam Perjanjian Kerja Harian Lepas No. 11/PKHL/SBE/X/2021;

11. Bahwa Tergugat dengan ini sangat keberatan dan menolak dengan tegas dalil posita Penggugat sebagaimana dimaksud dalam posita angka 19, karena dengan status Penggugat sebagai harian lepas, maka dalam hal nantinya terjadi pemutusan hubungan kerja yang normal, maka ketentuan yang berlaku bagi Penggugat adalah ketentuan sebagaimana diatur dalam pasal 64 Peraturan Pemerintah No. 35 tahun 2021 bukan pasal 42 ayat (2) sebagaimana dalil gugatan Penggugat;

12. Bahwa Tergugat dengan ini sangat keberatan dan menolak dengan tegas dalil petitum Penggugat sebagaimana dimaksud dalam posita angka 21, karena dalil tersebut tidak sesuai dengan hukum acara perdata, bahwa tuntutan *dwangsom* tidaklah dapat diberlakukan dalam hal pokok perkara yang juga berisikan tentang pembayaran sejumlah uang sebagaimana dimaksud dalam *yurisprudensi Mahkamah Agung No. 793 K/SIP/1972 tanggal 26 Februari 1973 (vide pasal 606a Rv)*. Sedangkan inti dari gugatan yang diajukan Penggugat tersebut adalah tentang permintaan pembayaran sejumlah uang, maka dengan pertimbangan yurisprudensi diatas, jelas *dwangsom* dalam hal tersebut tidak dapat dimintakan oleh Penggugat kepada Tergugat;

13. Bahwa Tergugat dengan ini sangat keberatan dan menolak dengan tegas dalil gugatan Penggugat sebagaimana dimaksud dalam posita angka 22,

Halaman 10 dari 23 Putusan Nomor 108/Pdt.sus-PHI/2022/PN.Plg



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

karena berdasarkan *Surat Edaran Mahkamah Agung (SEMA) No. 3 tahun 2000, putusan serta merta (uit voorbaar bijvoorgeraad)* hanya dapat dilakukan terhadap hal-hal yang mengandung alasan sebagai berikut :

- Gugatan didasarkan pada bukti surat autentik atau surat tulisan tangan (*handschrift*) yang tidak dibantah kebenaran tentang isi dan tanda tangannya, yang menurut Undang-undang tidak mempunyai kekuatan bukti;
- Gugatan tentang Hutang-Piutang yang jumlahnya sudah pasti dan tidak dibantah;
- Gugatan tentang sewa-menyewa tanah, rumah, gudang dan lain-lain, dimana hubungan sewa-menyewa sudah habis/lampau, atau penyewa terbukti melalaikan kewajibannya sebagai Penyewa yang beritikad baik;
- Pokok gugatan mengenai tuntutan pembagian harta perkawinan (*gono-gini*) setelah putusan mengenai gugatan cerai mempunyai kekuatan hukum tetap;
- Dikabulkannya gugatan Provisional, dengan pertimbangan agar hukum yang tegas dan jelas serta memenuhi Pasal 332 Rv;
- Gugatan berdasarkan yang telah memperoleh kekuatan hukum tetap (*in kracht van gewijsde*) dan mempunyai hubungan dengan pokok gugatan yang diajukan;
- Pokok sengketa mengenai *bezitsrecht*;
- Diharuskannya adanya pemberian jaminan yang nilainya sama dengan nilai barang/objek eksekusi, sehingga tidak menimbulkan kerugian pada pihak lain, apabila ternyata di kemudian hari dijatuhkan putusan yang membatalkan putusan Pengadilan Tingkat Pertama. Ketentuan ini ditegaskan lagi dengan dikeluarkannya SEMA No. 4 Tahun 2001 bahwa tanpa ada jaminan tersebut tidak boleh ada pelaksanaan putusan serta merta;

Sehingga, berdasarkan uraian tersebut diatas, maka jelas gugatan Penggugat tersebut tidak memenuhi kriteria sebagaimana diatur didalam *SEMA No. 3 tahun 2000 Jo SEMA No. 4 Tahun 2001*, dengan demikian sudah selayaknya jika Tergugat memohon kepada Majelis Hakim yang memeriksa perkara

Halaman 11 dari 23 Putusan Nomor 108/Pdt.sus-PHI/2022/PN.Plg



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

tersebut menyatakan dalil tersebut dinyatakan ditolak atau setidaknya dinyatakan tidak diterima (*niet ontvankelijk verklaard*);

Bahwa berdasarkan fakta-fakta yuridis yang terurai diatas, Tergugat dengan ini mohon dengan hormat agar Majelis Hakim Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Palembang kelas IA Khusus, berkenan untuk memutuskan :

I. Dalam Eksepsi :

1. Menerima Eksepsi Tergugat;
2. Menyatakan gugatan dari Penggugat tidak dapat diterima (*niet onvankelijke verklaard*);

II. Dalam Pokok Perkara

1. Menolak gugatan Penggugat untuk keseluruhan;
2. Menghukum Penggugat untuk membayar seluruh biaya perkara ini;

Atau, Jika Majelis Hakim yang memeriksa dan mengadili perkara ini berpendapat lain, maka Tergugat mohon dengan segala kerendahan hati agar berkenan untuk menjatuhkan putusan yang seadil-adilnya (*ex aequo et bono*);

Menimbang, bahwa selanjutnya Penggugat mengajukan reflik dan Tergugat juga mengajukan duplik masing-masing;

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

1. Fotokopi Surat Permohonan Perundingan Bipartit kepada Perusahaan Tergugat tanggal 21 Februari 2022, yang diberi tanda P-1.a;
2. Fotokopi Surat Permohonan Perundingan Bipartit kepada Perusahaan Tergugat tanggal 11 Maret 2022, yang diberi tanda P-1.b;
3. Fotokopi Risalah Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial tanggal 24 Mei 2022, yang diberi tanda P-2.a;
4. Fotokopi Anjuran Mediator HI pada Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi Kabupaten Musi Banyuasin Nomor: B.565/6577/IV/Nakertrans/2022 tanggal 8 Juni 2022, yang diberi tanda P-2.b;
5. Fotokopi Lampiran Anjuran Mediator HI pada Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi Kabupaten Musi Banyuasin Nomor: B.565/6577/IV/Nakertrans/2022 tanggal 8 Juni 2022, yang diberi tanda P-2.c;
6. Fotokopi Kartu BPJS Ketenagakerjaan atas nama Penggugat, yang diberi tanda P-3;
7. Fotokopi Blanko Surat Pernyataan Pengunduran Diri dari Perusahaan Tergugat, yang diberi tanda P-4.a;

Halaman 12 dari 23 Putusan Nomor 108/Pdt.sus-PHI/2022/PN.Plg

Disclaimer

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



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

8. Fotokopi Perhitungan Uang Kompensasi dari Perusahaan Tergugat, yang diberi tanda P-4.b;

9. Fotokopi Surat Perjanjian Kerja Harian Lepas dari Perusahaan Tergugat Nomor: 22/PKHL/SBE/X/2021, yang diberi tanda P-5;

Menimbang, bahwa untuk menguatkan dalil gugatannya, Penggugat telah pula mengajukan saksi atas nama Dodi, Herman, Musdalia, Dedi Basari dan Harmadi, yang memberikan keterangan pada pokoknya sebagai berikut:

1. Saksi Dodi

- Bahwa saksi kenal dengan Penggugat karena pernah menjadi Mandor di PT London Sumatra;
- Bahwa saksi masuk kerja sejak tahun 2005 dan berhenti pada akhir tahun 2019;
- Bahwa Penggugat tugasnya sebagai pekerja perawatan kebun;
- Bahwa saksi pernah menjadi atas Penggugat;
- Bahwa kalau dulu tidak ada perjanjian kerja;

2 Saksi Herman

- Bahwa saksi kenal dengan Penggugat karena sama-sama kerja sebagai tenaga perawatan di PT London Sumatra;
- Bahwa Penggugat bekerja sejak tahun 2014;
- Bahwa pada tahun 2013 hari kerja dalam sebulan lebih dari 21 hari;
- Bahwa saat ini hari kerja mentoknya 20 hari kerja dalam sebulan;
- Bahwa dari awal bekerja tidak ada perjanjian kerja dan baru tahun 2021 disuruh tanda tangan perjanjian kerja harian lepas;
- Bahwa saksi dan Penggugat pernah ditawarkan surat pernyataan untuk diberikan kompensasi 1 bulan gaji tetapi saksi tidak mau tanda tangan;
- Bahwa Penggugat sampai dengan saat ini masih kerja diperusahaan Tergugat dan belum pernah berhenti;
- Bahwa saksi juga masih bekerja;

3 Saksi Musdalia

- Bahwa saksi kenal dengan Penggugat karena sama-sama kerja sebagai tenaga perawatan di PT London Sumatra;
- Bahwa Penggugat bekerja sejak tahun 2014;
- Bahwa pada tahun 2013 hari kerja dalam sebulan lebih dari 21 hari;
- Bahwa saat ini hari kerja mentoknya 20 hari kerja dalam sebulan;
- Bahwa dari awal bekerja tidak ada perjanjian kerja dan baru tahun 2021 disuruh tanda tangan perjanjian kerja harian lepas;

Halaman 13 dari 23 Putusan Nomor 108/Pdt.sus-PHI/2022/PN.Plg



- Bahwa saksi dan Penggugat pernah ditawarkan surat pernyataan untuk diberikan kompensasi 1 bulan gaji tetapi saksi tidak mau tanda tangan;
- Bahwa Penggugat sampai dengan saat ini masih kerja diperusahaan Tergugat dan belum pernah berhenti;
- Bahwa saksi juga masih bekerja;

4 Saksi Dedi Basari

- Bahwa saksi bekerja pada Tergugat sejak tahun 2011 sebagai pekerja harian lepas dengan jabatan humas dan berhenti sejak januari 2022;
- Bahwa Penggugat juga sebagai pekerja harian lepas yang bekerja sebagai tenaga perawatan kebun;
- Bahwa Penggugat sampai saat ini masih bekerja di perusahaan;
- Bahwa dari awal bekerja tidak ada perjanjian kerja dan baru tahun 2021 disuruh tanda tangan perjanjian kerja harian lepas;
- Bahwa yang dituntut oleh Penggugat hak sebelum disuruh tanda tangan perjanjian kerja;

5 Saksi Harmadi

- Bahwa saksi kenal dengan Penggugat karena sama-sama bekerja di PT London Sumatra;
- Bahwa jabatan saksi sebagai Mandor 1 sedangkan Penggugat tenaga perawatan kebun;
- Bahwa saksi berhenti bekerja sejak awal tahun 2022;
- Bahwa dari awal bekerja tidak ada perjanjian kerja dan baru tahun 2021 disuruh tanda tangan perjanjian kerja harian lepas;
- Bahwa Penggugat pernah disuruh tanda tangan perjanjian kerja dan jika tidak tanda tangan maka tidak akan dipekerjakan lagi oleh perusahaan, akhirnya Penggugat tanda tangan;
- Bahwa Penggugat masih bekerja dan tidak pernah terputus sampai dengan saat ini;

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

1. Fotokopi Keputusan Menteri Hukum dan Hak Asasi Manusia RI No. AHU-0936385.AH.01.02.Tahun 2015 tentang Persetujuan Perubahan Anggaran Dasar Perseroan Terbatas PT Perusahaan Perkebunan London Sumatra Indonesia Tbk, yang diberi tanda T-1;



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

2. Fotokopi Akta Pernyataan Keputusan Rapat PT. Perusahaan Perkebunan London Sumatra Indonesia Tbk, Nomor : 132, tanggal 28 Mei 2019, yang diberi tanda T-2;
3. Fotokopi Penerimaan Pemberitahuan Perubahan data perseroan PT. Perusahaan Perkebunan London Sumatra Indonesia Tbk, Nomor : AHU-AH.01.03-0290910, tanggal 26 Juni 2019, yang diberi tanda T-3;
4. Fotokopi Keputusan Menteri Hukum dan Hak Asasi Manusia RI Nomor AHU-0033149.AH.01.02.Tahun 2019, tentang persetujuan perubahan anggaran dasar perseroan terbatas PT. Perusahaan Perkebunan London Sumatra Indonesia Tbk, yang diberi tanda T-4;
5. Fotokopi Lampiran Keputusan Menteri Hukum dan Hak Asasi Manusia RI Nomor AHU-0033149.AH.01.02. Tahun 2019, yang diberi tanda T-5;
6. Fotokopi Daftar Jumlah Hari Kerja Tahun 2014 atas nama Penggugat, yang diberi tanda T-6.1;
7. Fotokopi Hasil Finger Scan Tahun 2022 atas nama Penggugat, yang diberi tanda T-6.2;
8. Fotokopi Salary Slip Report Januari 2014, yang diberi tanda T-7.1;
9. Fotokopi Salary Slip Report Juli 2022, yang diberi tanda T-7.2;
10. Fotokopi Salary Slip Report Agustus 2022, yang diberi tanda T-7.3;
11. Fotokopi Perjanjian Kerja Harian Lepas atas nama Sarina Nomor: 22/PKHL/SBE/X/2021 tanggal 4 Oktober 2021, yang diberi tanda T-8;

Menimbang, bahwa untuk menguatkan dalil jawabannya, Tergugat telah pula mengajukan saksi atas Johan Laksamana Siregar dan Primavera Zona Putra, yang memberikan keterangan pada pokoknya sebagai berikut:

1. Saksi Johan Laksamana Siregar
 - Bahwa Penggugat benar bekerja di PT London Sumatra sebagai tenaga perawatan;
 - Bahwa jabatan saksi diperusahaan sebagai Field Assisten (asiten lapangan) yang bertugas membuat program kerja dan mengontrol pekerjaan dilapangan;
 - Bahwa saksi bekerja pada Tergugat sejak tahun 2016 dan ditugaskan di kebun saat ini sejak tahun 2021;
 - Bahwa Penggugat sampai dengan saat ini masih bekerja dan belum pernah diberhentikan oleh perusahaan;
2. Saksi Primavera Zona Putra
 - Bahwa saksi kenal secara administrasi dengan Penggugat sebagai teman kerja di PT London Sumatra;

Halaman 15 dari 23 Putusan Nomor 108/Pdt.sus-PHI/2022/PN.Plg



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

- Bahwa Penggugat sebagai Pekerja Harian Lepas (PHL) yang bertugas sebagai tenaga perawatan kebun;
- Bahwa saksi masuk kerja sejak 2014 namun ditugaskan ditempat saat ini sejak tahun 2017;
- Bahwa jabatan saksi sebagai Kasi Administrasi;
- Bahwa Penggugat bekerja kurang dari 21 hari dalam satu bulan;

Menimbang, bahwa selanjutnya Penggugat dan Tergugat mengajukan kesimpulannya masing-masing;

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

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

TENTANG PERTIMBANGAN HUKUM

DALAM EKSEPSI

Menimbang, bahwa Tergugat dalam jawabannya telah mengemukakan eksepsi yang pada pokoknya menyatakan gugatan Penggugat *premature* karena antara Penggugat dengan Tergugat sama sekali tidak memiliki perselisihan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 1 ayat (1) Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, dimana sampai dengan diajukannya gugatan *a quo* oleh Penggugat ke Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Palembang, Penggugat dan Tergugat masih memiliki dan menjalankan hubungan kerja berikut hak dan kewajiban masing-masing, dengan kata lain sampai hari ini Penggugat masih bekerja dan menerima haknya sebagai pekerja harian lepas;

Menimbang, bahwa terhadap eksepsi Tergugat tersebut, Penggugat telah menanggapi dalam Replik yang pada pokoknya menyatakan dalil eksepsi Tergugat adalah tidak benar dan mengada-ada karena berdasarkan risalah bipartite dan mediasi dengan jelas menerangkan adanya suatu perselisihan hubungan industrial antara Penggugat selaku Pekerja dengan Tergugat selaku Pengusaha, dimana Tergugat berupaya mengakhiri status PKWTT Penggugat secara sepihak untuk dialihkan menjadi status PKWT dengan tanpa memberikan hak-hak Penggugat yang telah bekerja selama bertahun-tahun sengan status PKWTT;

Menimbang, bahwa setelah memperhatikan dalil-dalil eksepsi Tergugat serta dalil bantahan Penggugat dalam Repliknya, maka terhadap eksepsi Tergugat Majelis Hakim akan mempertimbangkannya sebagai berikut;

Halaman 16 dari 23 Putusan Nomor 108/Pdt.sus-PHI/2022/PN.Plg

Disclaimer

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



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Menimbang, bahwa setelah meneliti dan mencermati dalil eksepsi Tergugat tersebut, dimana alasan eksepsi Tergugat menyatakan gugatan Penggugat *premature* karena tidak ada perselisihan hubungan industrial antara Penggugat dengan Tergugat yang mana Penggugat dan Tergugat masih memiliki dan menjalankan hubungan kerja berikut hak dan kewajiban masing-masing, dengan kata lain sampai hari ini Penggugat masih bekerja dan menerima haknya sebagai pekerja harian lepas;

Menimbang, bahwa untuk membuktikan apakah benar antara Penggugat dengan Tergugat masih terikat hubungan kerja dan tidak terdapat perselisihan hubungan industrial yang terjadi antara Penggugat dengan Tergugat, hal tersebut menurut Majelis Hakim merupakan bagian dari pokok perkara yang harus dibuktikan lebih lanjut dalam pembuktian, oleh karenanya eksepsi Tergugat tersebut tidak beralasan hukum sehingga haruslah ditolak;

DALAM POKOK PERKARA

Menimbang, bahwa maksud dan tujuan gugatan Penggugat pada pokoknya adalah mengenai terjadinya Pemutusan Hubungan Kerja Penggugat oleh Tergugat secara sepihak tanpa kesalahan dari Penggugat, dan oleh karena status karyawan Penggugat demi hukum berubah menjadi PKWTT, maka Penggugat menuntut hak-hak kompensasi pemutusan hubungan kerja berupa uang pesangon, uang pengahargaan masa kerja, dan uang penggantian hak serta hak-hak Penggugat lainnya;

Menimbang, bahwa Tergugat dalam jawabannya telah mengemukakan hal-hal yang pada pokoknya menyatakan bahwa hubungan kerja yang terjadi antara Penggugat dengan Tergugat adalah Pekerja Harian Lepas bukan PKWTT dan senyatanya tidak pernah terjadi pemutusan hubungan kerja sepihak yang dilakukan oleh Tergugat terhadap Penggugat, dimana sampai dengan saat ini Penggugat masih melaksanakan pekerjaan hariannya dan sekaligus masih menerima upah dari Tergugat;

Menimbang, bahwa dari dalil-dalil tersebut di atas, yang menjadi persengketaan antara kedua belah pihak dalam perkara a quo adalah mengenai status hubungan kerja antara Penggugat dengan Tergugat dan tindakan pemutusan hubungan kerja yang dilakukan oleh Tergugat terhadap Penggugat;

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

Halaman 17 dari 23 Putusan Nomor 108/Pdt.sus-PHI/2022/PN.Plg



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Menimbang, bahwa sebelum Majelis Hakim mempertimbangkan pokok perselisihan dalam perkara *a quo*, maka Majelis Hakim perlu mempertimbangkan terlebih dahulu mengenai kedudukan hukum masing-masing pihak, baik sebagai Penggugat maupun sebagai Tergugat yang berkaitan dengan status hubungan kerja diantara keduanya;

Menimbang, bahwa oleh karena pada dasarnya mengenai hubungan hukum antara Penggugat dengan Tergugat tidak terdapat bantahan dari Tergugat dalam jawabannya, sehingga telah dianggap terbukti antara Penggugat dengan Tergugat memiliki hubungan kerja dimana Penggugat benar sebagai pekerja dari perusahaan Tergugat, namun perihal kepastian status hubungan kerja diantara keduanya yang akan dipertimbangkan lebih lanjut mengenai status pekerja dari Penggugat apakah sebagai pekerja kontrak harian ataukah pekerja dengan status PKWTT/Pekerja Tetap dari Tergugat;

Menimbang, bahwa sesuai dengan dalil gugatan Penggugat yang pada pokoknya menyatakan Penggugat bekerja dengan Tergugat tanpa memiliki SK Tertulis atau perjanjian kerja dan telah bekerja 21 hari atau lebih selama 3 (tiga) bulan berturut-turut sejak awal bekerja;

Menimbang, bahwa berdasarkan Bukti P-5 yang selaras dengan Bukti T-8 berupa Surat Perjanjian Kerja Harian Lepas atas nama Penggugat, didapatkan fakta hukum bahwa antara Penggugat dengan Tergugat telah menandatangani perjanjian kerja harian lepas untuk pekerjaan perawatan dan pemeliharaan kebun kelapa sawit di perusahaan Tergugat dengan periode berlaku perjanjian kerja dari tanggal 4 Oktober 2021 sampai dengan tanggal 3 Oktober 2022;

Menimbang, bahwa berdasarkan bukti T-6.1 dan bukti T-6.2 berupa daftar jumlah hari kerja Penggugat untuk tahun 2014 dan Finger Scan List tahun 2022, dapat diketemukan sebuah fakta hukum absensi kehadiran Penggugat rata-rata dibawah 21 (dua puluh satu) hari kerja dalam setiap bulannya, sedangkan untuk absensi Penggugat di tahun-tahun yang lainnya tidak terdapat bukti yang relevan yang dapat dipertimbangkan;

Menimbang, bahwa berdasarkan keterangan Saksi Penggugat atas nama Herman dan Musdalia, yang menerangkan pada pokoknya:

- Bahwa Penggugat bekerja sejak Tahun 2014, dari awal bekerja Penggugat dan saksi tidak ada perjanjian kerja dan baru tahun 2021 disuruh tanda tangan perjanjian kerja harian lepas;
- Bahwa Penggugat dan saksi bekerja pada awal bekerja dalam sebulan lebih dari 21 hari kerja tetapi sekarang paling banyak 20 hari kerja dalam sebulan;

Menimbang, bahwa berdasarkan keterangan Saksi Tergugat atas nama

Halaman 18 dari 23 Putusan Nomor 108/Pdt.sus-PHI/2022/PN.Plg



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Primavera Zona Putra, yang menerangkan pada pokoknya bahwa Penggugat adalah pekerja harian lepas yang bekerja dibagian perawatan kebun dan berdasarkan absensi Penggugat bekerja kurang dari 21 (dua puluh satu) hari dalam 1 (satu) bulan;

Menimbang, bahwa berdasarkan uraian pertimbangan diatas, dapat disimpulkan bahwa benar Penggugat adalah Pekerja Harian Lepas diperusahaan Tergugat sejak tahun 2014, namun dari awal Penggugat bekerja tanpa ada perjanjian kerja secara tertulis dan baru di tahun 2021 dibuatkan surat perjanjian kerja harian lepas;

Menimbang, bahwa berdasarkan ketentuan Pasal 57 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketengakerjaan sebagaimana yang telah dirubah dengan Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja yang menyatakan "Perjanjian Kerja untuk waktu tertentu dibuat secara tertulis serta harus menggunakan Bahasa Indonesia dan huruf latin;

Menimbang, bahwa berdasarkan ketentuan Pasal 10 Ayat (3) dan Ayat (4) Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tentang PKWT, Alih Daya, Waktu kerja dan Waktu Istirahat dan Pemutusan Hubungan Kerja yang pada pokoknya menyatakan bahwa syarat perjanjian kerja harian lepas dilakukan dengan ketentuan pekerja bekerja kurang dari 21 (dua puluh satu) hari dalam 1 (satu) bulan dan berakibat hukum terhadap status hubungan kerja menjadi pekerja PKWTT dalam hal pekerja bekerja 21 (dua puluh satu) hari atau lebih selama 3 (tiga) bulan berturut-turut atau lebih;

Menimbang, bahwa berdasarkan uraian fakta pertimbangan diatas dan di hubungkan dengan ketentuan hukum tersebut, karena hubungan kerja antara Penggugat dengan Tergugat dari awal bekerja dilakukan secara lisan tanpa adanya perjanjian kerja secara tertulis meskipun Penggugat bekerja kurang dari 21 (dua puluh satu) hari dalam sebulan, maka Majelis Hakim berpendapat pelaksanaan pekerja harian lepas Penggugat bertentangan dengan ketentuan hukum sehingga berubah menjadi Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu atau Pekerja Tetap Tergugat sejak adanya hubungan kerja;

Menimbang, bahwa berdasarkan uraian pertimbangan hukum di atas, maka Majelis Hakim berkesimpulan petitum gugatan Penggugat pada angka 2 (dua) beralasan hukum untuk dikabulkan;

Menimbang, bahwa berikutnya akan dipertimbangkan mengenai tindakan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) Penggugat oleh Tergugat, dimana menurut Penggugat dilakukan secara sepihak tanpa kesalahan dari Penggugat, sedangkan menurut Tergugat tidak pernah terjadi pemutusan hubungan kerja sepihak yang dilakukan oleh Tergugat terhadap Penggugat;

Halaman 19 dari 23 Putusan Nomor 108/Pdt.sus-PHI/2022/PN.Plg



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Menimbang, bahwa sesuai dalil reflik Penggugat yang pada pokoknya menyatakan adanya upaya dari Tergugat untuk mengakhiri status hubungan kerja PKWTT Penggugat secara sepihak untuk dialihkan menjadi PKWT dengan tanpa memberikan hak-hak Penggugat berupa pesangon;

Menimbang, bahwa berdasarkan Bukti P-4.a dan Bukti P-4.b berupa Blanko Surat Pernyataan dan Perhitungan Kompensasi atas nama Penggugat, didapatkan fakta hukum bahwa Tergugat pernah memberikan surat pernyataan untuk ditandatangani oleh Penggugat yang isinya pada pokoknya menyatakan Penggugat menyetujui pengakhiran hubungan kerja per tanggal 4 Oktober 2021 dengan diberikan kompensasi sebesar Rp1.817.809,00;

Menimbang, bahwa sesuai keterangan Saksi Penggugat, yang pada pokoknya menerangkan:

- Bahwa saksi dan Penggugat pernah ditawarkan surat pernyataan pemutusan hubungan kerja dan diberikan kompensasi 1 bulan gaji tetapi saksi tidak mau tanda tangan;
- Bahwa Penggugat pernah disuruh tanda tangan perjanjian kerja dan jika tidak tanda tangan maka tidak akan dipekerjakan lagi oleh perusahaan, akhirnya Penggugat tanda tangan;

Menimbang, bahwa berdasarkan fakta-fakta hukum tersebut diatas, karena hubungan kerja antara Penggugat dengan Tergugat telah dinyatakan beralih dari harian lepas menjadi Perjanjian kerja Waktu Tidak Tertentu atau Pekerja Tetap sejak adanya hubungan kerja dan Tergugat pernah menawarkan surat pernyataan persetujuan pemutusan hubungan kerja dengan memberikan kompensasi 1 (satu) bulan gaji serta pertanggal 4 Oktober 2021 status hubungan kerja Penggugat dengan Tergugat dialihkan melalui Perjanjian Kerja Harian Lepas, maka Majelis Hakim berpendapat tindakan Tergugat tersebut dapat dimaknai sebagai pengakhiran hubungan kerja sepihak terhadap Penggugat sebagai Pekerja Tetap dan dilanjutkan kembali hubungan kerja sebagai Pekerja Harian Lepas;

Menimbang, bahwa berdasarkan uraian pertimbangan hukum di atas, maka terhadap petitum gugatan Penggugat pada angka 3 (tiga) beralasan hukum untuk dikabulkan;

Menimbang, bahwa oleh karena hubungan kerja Penggugat sebagai Pekerja Tetap telah diakhiri oleh Tergugat per tanggal 4 Oktober 2021, maka sesuai ketentuan Pasal 43 ayat (2) Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tentang PKWT, Alih Daya, Waktu kerja dan Waktu Istirahat dan Pemutusan Hubungan Kerja, Penggugat berhak atas uang pesangon dan uang penghargaan masa kerja, dengan perhitungan sebagai berikut:

Halaman 20 dari 23 Putusan Nomor 108/Pdt.sus-PHI/2022/PN.Plg



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Masa Kerja : 7 Tahun 3 bulan

UMK Muba 2021 : Rp3.251.821,00;

Perhitungan Kompensasi:

- Uang pesangon = $1 \times 8 \times \text{Rp}3.251.821,00 = \text{Rp}26.014.656,00$

- Uang Penghargaan Masa Kerja = $3 \times \text{Rp}3.251.821,00 = \text{Rp}9.755.496,00 +$

Jumlah = $\text{Rp}35.770.152,00$

Terbilang: (tiga puluh lima juta tujuh ratus tujuh puluh ribu seratus lima puluh dua rupiah);

Menimbang, bahwa berdasarkan uraian pertimbangan hukum di atas, maka terhadap petitum gugatan Penggugat pada angka 4 (empat) beralasan hukum untuk dikabulkan;

Menimbang, bahwa oleh karena gugatan Penggugat dalam perkara *a quo* menuntut pembayaran sejumlah uang, tidak terdapat tuntutan yang menghukum Tergugat untuk melakukan suatu perbuatan sebagaimana dimaksud Pasal 259 Rbg jo 606a Rv, maka Majelis Hakim berpendapat tuntutan Penggugat mengenai tuntutan pembayaran uang paksa (*Dwangsom*) sebagaimana petitum pada angka 5 (lima) beralasan hukum sehingga haruslah ditolak;

Menimbang bahwa berdasarkan Pasal 191 Rbg serta Surat Edaran Mahkamah Agung Republik Indonesia Nomor 03 Tahun 2000 tentang Putusan Serta Merta, oleh karena gugatan perkara *a quo* tidak adanya Akta Autentik dan tidak adanya pemberian jaminan yang sama nilainya dengan barang/objek yang dieksekusi, oleh karena itu terhadap tuntutan Penggugat yang menyatakan putusan dalam perkara *a quo* dapat dilaksanakan terlebih dahulu sekalipun ada upaya hukum lainnya (*uit voorbaar bijvoorraad*) oleh Tergugat, sebagaimana petitum pada angka 6 (enam) tidak beralasan hukum sehingga haruslah juga ditolak;

Menimbang, bahwa berdasarkan segala sesuatu yang telah dipertimbangkan di atas dan mengesampingkan bukti-bukti lainnya yang tidak relevan dengan perkara *a quo*, telah cukup alasan bagi Majelis Hakim untuk mengabulkan gugatan Penggugat untuk sebagian;

Menimbang, bahwa oleh karena nilai gugatan Penggugat kurang dari Rp150.000.000,00 (seratus lima puluh juta rupiah), maka biaya perkara dibebankan kepada Negara dengan jumlah biaya perkara yang akan ditetapkan dalam amar putusan ini;

Memperhatikan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Undang-Undang Nomor 11 tahun 2020 tentang Cipta Kerja, Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial dan pasal-pasal dari Peraturan Perundangan lain yang bersangkutan;

Halaman 21 dari 23 Putusan Nomor 108/Pdt.sus-PHI/2022/PN.Plg



MENGADILI :

DALAM EKSEPSI

Menolak eksepsi Tergugat tersebut;

DALAM POKOK PERKARA

1. Mengabulkan gugatan Penggugat untuk sebagian;
2. Menyatakan hubungan kerja antara Penggugat dengan Tergugat Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu atau Pekerja Tetap;
3. Menyatakan pemutusan hubungan kerja Penggugat oleh Tergugat sepihak tanpa kesalahan Penggugat;
4. Menyatakan hubungan kerja Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu antara Penggugat dengan Tergugat putus dan berakhir sejak tanggal 4 Oktober 2021;
5. Menghukum Tergugat untuk membayar kompensasi pemutusan hubungan kerja kepada Penggugat sejumlah Rp35.770.152,00 (tiga puluh lima juta tujuh ratus tujuh puluh ribu seratus lima puluh dua rupiah), dengan perincian sebagai berikut:

- Uang pesangon	=Rp26.014.656,00
- Uang Penghargaan Masa Kerja	=Rp9.755.496,00 +
Jumlah	=Rp35.770.152,00

6. Menolak gugatan Penggugat untuk selebihnya;
7. Membebankan biaya perkara kepada Negara yang hingga putusan ini diucapkan ditaksir sebesar Rp.150.000,00 (seratus lima puluh ribu rupiah)

Demikianlah diputuskan dalam Rapat Permusyawaratan Majelis Hakim Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Palembang pada hari Selasa tanggal 18 Oktober 2022 oleh Dr. Fahmiron, S.H.,M.H., selaku Ketua Majelis, Haryanto, S.H.,M.H. dan Tarsidi, S.H., M.H. selaku Hakim-Hakim Anggota, Putusan tersebut diucapkan dalam persidangan yang terbuka untuk umum pada hari Selasa tanggal 25 Oktober 2022 oleh Hakim Ketua Majelis tersebut dengan didampingi oleh Hakim-hakim Anggota, dihadiri oleh Mashur Mahmud, S.H. Panitera Pengganti, serta dihadiri oleh Kuasa Hukum Penggugat dan Kuasa Hukum Tergugat;

Hakim-Hakim Anggota

Hakim Ketua Majelis

Haryanto, S.H., M.H.

Dr. Fahmiron, S.H., M.H.



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Tarsidi, S.H., M.H.

Panitera Pengganti

Mashur Mahmud, S.H.

Rincian biaya perkara:

- | | |
|--------------|--|
| 1. Panggilan | :Rp 140.000,00- |
| 2. Meterai | :Rp 10,000.00 |
| Total | :Rp. 150.000,00 (seratus lima puluh ribu rupiah) |

Halaman 23 dari 23 Putusan Nomor 108/Pdt.sus-PHI/2022/PN.Plg

Disclaimer

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