



P U T U S A N

Nomor 21/Pdt.Sus-PHI/2023/PN. Ptk.

DEMI KEADILAN BERDASARKAN KETUHANAN YANG MAHA ESA

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

1. **NORHAYATI**, Berkewarganegaraan Indonesia, NIK 6108016501670001, Pekerjaan Petani/Pekebun, Alamat Dusun Sungai Durian, Rt -, Rw -, Desa Antan Rayan, Kecamatan Ngabang, Kabupaten Landak selanjutnya disebut sebagai

----- **PENGGUGAT I;**

2. **ANDREAS**, Berkewarganegaraan Indonesia, NIK 6108011009650002, Pekerjaan Petani/Pekebun, Alamat Dusun Sungai Durian, Rt -, Rw -, Desa Antan Rayan, Kecamatan Ngabang, Kabupaten Landak, selanjutnya disebut sebagai

----- **PENGGUGAT II;**

Dalam hal ini memberikan kuasa kepada **AMBROSIUS TUA PANJAITAN, S.H., DKK**, Advokat dari kantor Lembaga Bantuan Hukum (LBH) PASMAS KALBAR, beralamat di Jl Adisucipto Ruko BTN Teluk Mulus No. 7/8 Lantai 2 Kubu Raya. Berdasarkan surat kuasa (khusus) tertanggal 27 April 2023, bertindak secara bersama sama maupun sendiri-sendiri, selanjutnya disebut sebagai

----- **PARA**

PENGGUGAT;

LAWAN

PT PALMA ASRI SEJAHTERA, berkedudukan di Jalan Ahmad Yani II No 8 Kantor Pusat HPI Agro, Kecamatan Sungai Raya, Kabupaten Kubu Raya, Provinsi Kalimantan Barat, diwakili oleh KIAJAR RAJAGUKGUK dalam jabatannya selaku Direktur dalam hal ini memberikan kuasa kepada FREDERIKUS SUPARWOTO, RISMAN SITUMORANG, S.H. dan M. ALISON, Karyawan Tetap PT Palma Asri Sejahtera, berdasarkan surat kuasa khusus tanggal 30 Juni 2023, selanjutnya disebut sebagai

----- **TERGUGAT;**



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Pengadilan Hubungan Industrial tersebut;
Membaca berkas perkara beserta surat-surat yang bersangkutan;
Mendengar para pihak yang berperkara;
Memperhatikan bukti-bukti yang diajukan kedua belah pihak;

TENTANG DUDUKNYA PERKARA

Menimbang, bahwa para Penggugat dengan surat gugatan tertanggal tertanggal 22 Juni 2023 dengan dilampiri Anjuran dari Mediator Hubungan Industrial Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Kalimantan Barat, diterima dan didaftarkan di Kepaniteraan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Pontianak pada tanggal 23 Juni 2023 dalam Register Nomor 21/Pdt.Sus-PHI/2023/PN.Ptk, mengemukakan hal-hal, sebagai berikut:

1. Bahwa Penggugat I merupakan pekerja yang telah bekerja di tempat Tergugat (PT. PALMA ASRI SEJAHTERA) selama 12 tahun terhitung sejak 2010 sampai Maret 2022 sebagai karyawan perawatan dan Penggugat II merupakan pekerja yang telah bekerja di tempat Tergugat (PT. PALMA ASRI SEJAHTERA) selama 10 tahun terhitung sejak 2012 sampai Maret 2022 sebagai karyawan perawatan;
2. Bahwa selama bekerja ditempat Tergugat, para Penggugat bekerja secara terus-menerus, bekerja dengan baik dan tidak pernah mendapatkan peringatan ataupun teguran dari Tergugat (PT. PALMA ASRI SEJAHTERA);
3. Bahwa para Penggugat merupakan tulang punggung untuk menghidupi keluarga dan Penggugat tidak memiliki pekerjaan lain selain bekerja di tempat Pihak Tergugat (PT. PALMA ASRI SEJAHTERA);
4. Bahwa para Penggugat menerima Upah Pokok sebesar Rp. 2.582.000,- (dua juta lima ratus delapan puluh dua ribu rupiah) untuk setiap bulannya dari pihak Tergugat (PT. PALMA ASRI SEJAHTERA);
5. Bahwa para Penggugat bukan karyawan kontrak, dikarenakan para Penggugat telah bekerja 10 tahun lebih, dimana ketentuan yang menyatakan para Penggugat adalah karyawan kontrak tidak terpenuhi dan bertentangan dengan ketentuan Pasal 59 Ayat (4) UU RI No. 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang menyatakan:

Ayat (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;

Halaman 2 dari 32 halaman, Putusan Nomor 21/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Ptk



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

6. Bahwa berdasarkan ketentuan Pasal 4 Ayat (1) dan (2), Pasal 5 Ayat (1) dan (2), dan Pasal 15 Ayat (2) Keputusan Menteri Tenaga Kerja Dan Transmigrasi RI No Kep.100/MEN/VI/2004 tentang Ketentuan Pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu yang menyatakan:

Pasal 4.

Ayat (1) : Pekerjaan yang bersifat musiman adalah pekerjaan yang pelaksanaannya tergantung pada musim atau cuaca.

Ayat (2) : Perjanjian Kerja Waktu Tertentu yang dilakukan untuk pekerjaan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) hanya dapat dilakukan untuk satu jenis pekerjaan pada musim tertentu.

Pasal 5.

Ayat (1) : Pekerjaan-pekerjaan yang harus dilakukan untuk memenuhi pesanan atau target tertentu dapat dilakukan dengan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu sebagai pekerjaan musiman.

Ayat (2) : Perjanjian Kerja Waktu Tertentu yang dilakukan untuk pekerjaan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) hanya diberlakukan untuk pekerja/buruh yang melakukan pekerjaan tambahan.

Pasal 15.

Ayat (2) : Dalam hal Perjanjian Kerja Waktu Tertentu dibuat tidak memenuhi ketentuan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 4 ayat (2), atau Pasal 5 ayat (2), maka Perjanjian Kerja Waktu Tertentu berubah menjadi Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu sejak adanya hubungan kerja

7. Bahwa pada tanggal 25 Maret 2022 Tergugat (PT. PALMA ASRI SEJAHTERA) telah melakukan Pemutusan Hubungan Kerja terhadap para Penggugat dengan alasan bahwa telah memasuki usia pensiun dan tidak memungkinkan lagi untuk bekerja;
8. Bahwa karena para penggugat telah di putus hubungan kerjanya, Tergugat membuat surat perjanjian bersama pengakhiran hubungan kerja dengan menawarkan para penggugat tali asih 1 (satu) bulan gaji;
9. Bahwa dengan tawaran Tergugat tersebut para penggugat merasa jerih payah dan pengabdian selama bekerja di tempat Tergugat tidak dihargai sama sekali bahkan Tergugat tidak bersedia untuk memberikan apa yang menjadi hak-hak dari para Penggugat;
10. Bahwa oleh karena itu para Penggugat telah membuat laporan pengaduan kepada Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Landak guna mendapatkan penyelesaian perselisihan tersebut;

Halaman 3 dari 32 halaman, Putusan Nomor 21/Pdt.Sus-PHI/2023/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)



11. Bahwa Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Landak tidak memiliki Mediator sehingga melimpahkan laporan pengaduan tersebut ke Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Kalimantan Barat;
12. Bahwa berdasarkan anjuran dari Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi provinsi Kalimantan Barat, pihak Tergugat (PALMA ASRI SEJAHTERA) wajib membayar hak para Penggugat sesuai dengan ketentuan Undang-undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja dan sesuai pasal 56 Peraturan Pemerintah nomor 35 Tahun 2021 yang berbunyi "pengusaha dapat melakukan Pemutusan Hubungan Kerja terhadap Pekerja/Buruh berhak atas (a) uang pesangon sebesar 1,75 (satu koma tujuh puluh lima) kali ketentuan pasal 40 ayat 2, (b) uang penghargaan masa kerja sebesar 1 (satu) kali ketentuan pasal 40 ayat 2 dan (c) uang penggantian hak sesuai ketentuan pasal 40 ayat 4. Adapun Hak yang harus dibayarkan perusahaan (Tergugat) adalah sebagai berikut:
1. Penggugat I (NORHAYATI)
 - a. Uang Pesangon
$$1,75 \times 9 \text{ bulan} \times \text{Rp.2.582.000,-} = \text{Rp.40.666.500,-}$$
 - b. Uang Penghargaan masa kerja
$$4 \text{ bulan} \times \text{Rp.2.582.000,-} = \text{Rp.12.910.000,-}$$
 - c. Sisa cuti yang belum diambil
$$12/25 \times \text{Rp.2.582.000,-} = \text{Rp.1.239.360,-}$$
 - Total
$$= \text{Rp.54.815.860,-}$$
 2. Penggugat II (ANDREAS)
 - a. Uang Pesangon
$$1,75 \times 9 \text{ bulan} \times \text{Rp.2.582.000,-} = \text{Rp.40.666.500,-}$$
 - b. Uang Penghargaan masa kerja
$$4 \text{ bulan} \times \text{Rp.2.582.000,-} = \text{Rp.10.328.000,-}$$
 - c. Sisa cuti yang belum diambil
$$12/25 \times \text{Rp.2.582.500,-} = \text{Rp.1.239.360,-}$$
 - Total
$$= \text{Rp.52.233.860,-}$$
- Total keseluruhan yang harus dibayarkan kepada para Penggugat adalah : Rp.54.815.860,- + Rp.52.233.860,- = Rp.107.049.720,- (seratus tujuh juta empat puluh sembilan ribu tujuh ratus duapuluh rupiah).**
13. Bahwa oleh karena tindakan PHK sepihak yang dilakukan Tergugat terhadap Para Penggugat mengakibatkan Penggugat tidak dapat bekerja seperti biasanya sehingga tidak memiliki penghasilan untuk membiayai dan



menafkahi hidup keluarga masing-masing Para Penggugat. Maka sesuai dengan ketentuan Pasal 155 ayat (1), ayat (2) dan ayat (3) UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan maka Tergugat diwajibkan untuk membayar upah yang biasa diterima oleh Para Penggugat setiap bulannya ;

Akan tetapi Tergugat tidak mengindahkan sama sekali ketentuan Pasal 155 ayat (1), ayat (2) dan ayat (3) UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dengan tidak membayar upah selama putusan lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial berkekuatan hukum tetap tentang PHK dalam perkara *a quo*, maka dengan mengacu pada Putusan Mahkamah Konstitusi No. 37/PUU-IX/2011 tentang upah proses. **maka patut dan layak jika Perusahaan (ic. Tergugat) juga membayar upah Proses Penyelesaian kepada Penggugat yaitu selama 3 (tiga) Bulan gaji pokok berjalan dengan rincian perhitungan sebagai berikut;**

Upah selama proses sebanyak 3 bulan x Rp. 2.582.000,- = Rp.7.746.000,-

14. Bahwa selama ini Penggugat menunggu itikad baik dari Tergugat untuk melaksanakan sesuai dengan apa yang ada dianjurkan oleh Pemerintah melalui Dinas Ketenagakerjaan, namun hal tersebut tidak dilaksanakan oleh Tergugat sampai gugatan ini dilayangkan.
15. Bahwa berdasarkan Mediasi antara Penggugat dengan Tergugat tidak menemukan jalan keluar dalam penyelesaian perselisihan tersebut, oleh karena itu untuk memperjuangkan rasa keadilan dan kepastian hukum Penggugat mengajukan Gugatan Perselisihan Hubungan Pemutusan Hubungan Kerja dalam perkara *a quo* sesuai dengan ketentuan Undang-undang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.
16. Bahwa untuk menjamin dilaksanakannya putusan ini nantinya oleh Tergugat, maka Penggugat memohon kepada Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Pontianak untuk menghukum Tergugat membayar uang paksa (*dwangsom*) sebesar Rp. 1.000.000,- (satu juta rupiah) untuk setiap hari keterlambatan pelaksanaan putusan ini sejak diucapkan ;
17. 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 serta perlawanan (*uit voerbaar bij voeraad*) ;



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

18. 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 Pontianak 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 Pontianak, berkenaan memanggil kedua belah pihak untuk duduk bersidang dalam suatu ruangan sidang yang telah ditentukan dan mengambil putusan hakim yang amarnya sebagai berikut :

MENGADILI

1. Menerima dan mengabulkan Gugatan para Penggugat untuk seluruhnya ;
2. Menyatakan status hubungan kerja Penggugat dengan Tergugat adalah Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT);
3. Menyatakan Pemutusan Hubungan Kerja yang dilakukan oleh Tergugat bertentangan dengan UU No.13 Tahun 2003 jo Undang-undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja ;
4. Menetapkan Hubungan kerja antara Penggugat dan Tergugat Putus karena usia pensiun terhitung sejak ditetapkan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Pontianak ;
5. Menghukum Tergugat untuk membayarkan pesangon sesuai ketentuan Undang-undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja dan sesuai pasal 56 Peraturan Pemerintah nomor 35 Tahun 2021 yang berbunyi "pengusaha dapat melakukan Pemutusan Hubungan Kerja terhadap Pekerja/Buruh berhak atas (a) uang pesangon sebesar 1,75 (satu koma tujuh puluh lima) kali ketentuan pasal 40 ayat 2, (b) uang penghargaan masa kerja sebesar 1 (satu) kali ketentuan pasal 40 ayat 2 dan (c) uang penggantian hak sesuai ketentuan pasal 40 ayat 4. Adapun Hak yang harus dibayarkan perusahaan (Tergugat) adalah sebagai berikut :

A. Penggugat I (NORHAYATI)

a. Uang Pesangon

$1,75 \times 9 \text{ bulan} \times \text{Rp.2.582.000,-} = \text{Rp.40.666.500,-}$

b. Uang Penghargaan masa kerja

$4 \text{ bulan} \times \text{Rp.2.582.000,-} = \text{Rp.12.910.000,-}$

c. Sisa cuti yang belum diambil

$12/25 \times \text{Rp.2.582.000,-} = \text{Rp.1.239.360,-}$

Total $= \text{Rp.54.815.860,-}$

Halaman 6 dari 32 halaman, Putusan Nomor 21/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Ptk



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

B. Penggugat II (ANDREAS)

a. Uang Pesangon

$1,75 \times 9 \text{ bulan} \times \text{Rp.}2.582.000,- = \text{Rp.}40.666.500,-$

b. Uang Penghargaan masa kerja

$4 \text{ bulan} \times \text{Rp.}2.582.000,- = \text{Rp.}10.328.000,-$

c. Sisa cuti yang belum diambil

$12/25 \times \text{Rp.}2.582.500,- = \text{Rp.}1.239.360,-$

Total $= \text{Rp.}52.233.860,-$

Total keseluruhan yang harus dibayarkan kepada para Penggugat adalah :
 $\text{Rp.}54.815.860,- + \text{Rp.}52.233.860,- = \text{Rp.}107.049.720,-$ (seratus tujuh juta empat puluh sembilan ribu tujuh ratus duapuluh rupiah);

6. Menghukum Tergugat membayar upah Proses Penyelesaian kepada Penggugat yaitu selama 3 (tiga) Bulan gaji pokok berjalan dengan rincian perhitungan sebagai berikut;

Upah selama proses sebanyak 3 bulan $\times \text{Rp.} 2.582.000,- = \text{Rp.}7.746.000,-$;

7. 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;

8. 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 vooraad*);

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

Menimbang, bahwa pada hari persidangan yang telah ditentukan, para Penggugat dan Tergugat masing-masing telah hadir menghadap kuasanya sebagaimana tersebut di atas, dan atas kehadiran para pihak, Majelis Hakim kemudian telah mengupayakan perdamaian diantara para pihak namun tidak berhasil sehingga persidangan dilanjutkan dengan pembacaan surat gugatan yang isinya tetap dipertahankan oleh Penggugat;

Menimbang, bahwa terhadap gugatan tersebut Tergugat mengajukan jawaban, tertanggal 25 Juli 2023 pada pokoknya sebagai berikut:

A. DALAM EKSEPSI:

I. GUGATAN PREMATUR :

1. GUGATAN PHK A QUO PREMATUR KARENA PERSELISIHAN PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA (PHK) ANTARA PARA



**PENGUGAT DENGAN TERUGAT INI BELUM PERNAH
DILAKUKAN UPAYA PERUNDINGAN BIPARTIT**

2. Bahwa berdasarkan UU Penyelesaian PHI No. 2/2004 telah ditentukan tata cara penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, termasuk di dalamnya Perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja, yaitu **Wajib diselesaikan mengikuti urutan/tahapan upaya penyelesaian** yang dimulai dari berikut ini:

- **Perundingan Bipartit atau penyelesaian melalui bipartit**, sebagaimana diatur dalam Pasal 3 ayat (1) UU Penyelesaian PHI No. 2/2004, yang berbunyi sebagai berikut:
*"Perselisihan hubungan industrial **wajib** diupayakan penyelesaiannya **terlebih dahulu melalui perundingan bipartit** secara musyawarah untuk mencapai mufakat"*
- Ketentuan tersebut pun **dipertegas kembali** dalam Pasal 2 Peraturan Menteri Tenaga Kerja Dan Transmigrasi nomor: Per.31/Men/XII/2008 Tentang Pedoman Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Melalui Perundingan Bipartit ("**Permenaker No.31/2008**"), yang berbunyi sebagai berikut:
*"**Setiap** terjadi perselisihan hubungan industrial **wajib** dilakukan perundingan penyelesaian perselisihan **secara bipartit SEBELUM diselesaikan melalui mediasi atau konsiliasi maupun arbitrase.**"*
- Bahwa Pasal 1 ayat (10) UU Penyelesaian PHI No. 2/2004 memberikan definisi mengenai perundingan bipartite sebagai berikut:
*"**Perundingan bipartit** adalah **perundingan antara pekerja/buruh atau serikat pekerja/serikat buruh dengan pengusaha untuk menyelesaikan perselisihan hubungan industrial.**"*
- Lebih lanjut, Pasal 3 ayat (3) UU Penyelesaian PHI No. 2/2004 menentukan sebagai berikut:
*"Apabila dalam jangka waktu 30 (tiga puluh) hari sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) **salah satu pihak menolak untuk berunding atau telah melakukan perundingan tetapi tidak mencapai kesepakatan**, maka **perundingan bipartit dianggap gagal.**"*;



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

- Lebih lanjut lagi, Pasal 6 ayat (1) UU Penyelesaian PHI No. 2/2004 menentukan sebagai berikut:

"Setiap perundingan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 3 harus dibuat risalah yang ditandatangani oleh para pihak.";

- Tahap selanjutnya adalah **Perundingan Tripartit** di Dinas Tenaga Kerja (termasuk Mediasi Hubungan Industrial), yang **hanya dapat dilakukan APABILA PERUNDINGAN BIPARTIT GAGAL**. Hal tersebut diatur dalam Pasal 4 ayat (1) dan (2) UU Penyelesaian PHI No. 2/2004 yang berbunyi sebagai berikut:

"1. Dalam hal perundingan bipartit gagal sebagaimana di maksud dalam Pasal 3 ayat (3), maka salah satu atau kedua belah pihak mencatatkan perselisihannya kepada instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan setempat dengan melampirkan bukti bahwa upaya upaya penyelesaian melalui perundingan bipartit telah dilakukan.

"2. Apabila bukti-bukti sebagaimana dimaksud pada ayat (1) tidak dilampirkan, maka instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan mengembalikan berkas untuk dilengkapi paling lambat dalam waktu 7 (tujuh) hari kerja terhitung sejak tanggal diterimanya pengembalian berkas;";

- Kemudian, dalam hal Perundingan Tripartit di Dinas Tenaga Kerja tersebut **tidak menemukan kata sepakat**, maka Dinas Tenaga Kerja tersebut akan mengeluarkan Anjuran. Hal ini sebagaimana diatur dalam Pasal 13 ayat (2) UU Penyelesaian PHI No. 2/2004 yang berbunyi sebagai berikut:

"Dalam hal tidak tercapainya kesepakatan penyelesaian perselisihan hubungan industrial melalui mediasi, maka: a. Mediator mengeluarkan anjuran tertulis; ...";

- Selanjutnya, apabila alah satu pihak dan atau para pihak menolak Anjuran tersebut, maka salah satu pihak dan atau para pihak dapat melanjutkan perselisihan ke Pengadilan Hubungan Industrial. Hal ini sebagaimana diatur dalam Pasal 5 juncto Pasal 14 ayat (1) UU Penyelesaian PHI No. 2/2004 yang berbunyi sebagai berikut:

Pasal 5 UU Penyelesaian PHI No. 2/2004:

Halaman 9 dari 32 halaman, Putusan Nomor 21/Pdt.Sus-PHI/2023/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)



“Dalam hal penyelesaian melalui konsiliasi atau mediasi tidak mencapai kesepakatan, maka salah satu pihak dapat mengajukan gugatan ke Pengadilan Hubungan Industrial.”

Pasal 14 ayat (1) UU Penyelesaian PHI No. 2/2004:

“Dalam hal anjuran tertulis sebagaimana dimaksud dalam Pasal 13 ayat 13 ayat (2) huruf a ditolak oleh salah satu pihak atau para pihak, maka para pihak atau salah satu pihak dapat melanjutkan penyelesaian perselisihan ke Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri setempat”;

3. Bahwa sesuai dengan ketentuan UU No. 2/2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial sebagaimana tersebut di atas, maka jelaslah bahwa: **upaya penyelesaian secara bipartit (Perundingan Bipartit) bersifat MANDATORI atau WAJIB telah dilakukan/ dilaksanakan sebelum lanjut dilakukannya upaya penyelesaian ke tahap selanjutnya oleh para pihak**, yaitu upaya penyelesaian ke tahap/proses melalui Mediasi (Perundingan Tripartit), terlebih lagi ke tahap/proses pengajuan penyelesaian ke Pengadilan Hubungan Industrial. Selain itu, **setiap Perundingan Bipartit yang dilakukan pun HARUS/WAJIB dibuat Daftar Hadir dan Risalahnya yang ditandatangani oleh para pihak**;
4. Bahwa **FAKTA HUKUMNYA menunjukkan** bahwa upaya penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, in casu Perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja antara PARA PENGGUGAT dengan TERGUGAT ini, **BELUM PERNAH DILAKUKAN upaya penyelesaian secara bipartit (Perundingan Bipartit) oleh/antara PARA PENGGUGAT dengan TERGUGAT.**
5. Bahwa berdasarkan ugraian tersebut di atas, jelas terbukti bahwa Gugatan PHK *a quo* yang diajukan oleh PARA PENGGUGAT adalah **premature atau terlalu dini diajukan karena belum pernah dilakukan Upaya bipartit (Perundingan Bipartit) sebelumnya oleh/antara PARA PENGGUGAT dengan TERGUGAT.** Oleh karena itu sangat beralasan hukum apabila Majelis Hakim yang terhormat menyatakan Gugatan PHK *a quo* ditolak atau setidaknya tidaknya menyatakan Gugatan PHK *a quo* tidak dapat diterima (*niet onvankelijk verklaard*);



II. GUGATAN PARA PENGGUGAT TIDAK JELAS DAN KABUR (EXCEPTIO OBSCUR LIBEL)

1. Bahwa hingga saat ini TERGUGAT TIDAK PERNAH melakukan PHK atau menerbitkan Surat keputusan PHK terhadap PARA PENGGUGAT, akan tetapi faktanya PARA PENGGUGAT sudah tidak mask kerja dan sudah tidak bekerja lagi terhitung bulan Maret 2022 sehingga demikian PARA PENGGUGATdikualifikasikan mengundurkan diri, dan oleh karena itu tidak berhak atas Pesangon maupun hak-hak lainnya. Sehingga Pihak TERGUGAT Dalam Gugatan PHK *a quo* Tidak Jelas dan Kabur (*Obscur Libel*).

2. Gugatan PHK *a quo* tidak lengkap dan tidak jelas:

- PARA PENGGUGAT tidak menguraikan atau tidak mencantumkan dalam posisinya tanggal terjadinya PHK, surat PHK terhadap PARA PENGGUGAT dan siapa yang mengeluarkan surat PHK tersebut sehingga dengan demikian tidak memenuhi syarat suatu gugatan yang jelas dengan tanpa menyebutkan Surat PHK yang resmi dikeluarkan oleh Tergugat sehingga merugikan PARA PENGGUGAT, dimana atas surat PHK tersebut PARA PENGGUGAT di PHK dan tidak diberikan pesangon dan kemudian menuntut hak pesangon;
- Bahwa sebagaimana telah diuraikan oleh TERGUGAT dalam Bagian II Dalam Eksepsi di atas, bahwa TERGUGAT tidak melakukan PHK terhadap PARA PENGGUGAT, namun kemudian PARA PENGGUGAT pada Gugatan PHK *a quo* menuntut hak atas pensiun, sehingga tidak jelas dan kabur mengenai jenis Perselisihan Hubungan Industrial apa yang mendasari Gugatan *a quo*, apakah Gugatan diajukan karena adanya perselisihan PHK sebagaimana dimaksud dalam Pasal 2 huruf (d) Undang-Undang No. 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial ("UU Penyelesaian PHI No. 2/2004") ataukah karena adanya perselisihan hak sebagaimana dimaksud Pasal 2 huruf (a) UU Penyelesaian PHI No. 2/2004, mengingat kedua jenis perselisihan tersebut memiliki cara penyelesaian dan akibat hukum masing-masing berbeda satu dengan lainnya.

Pasal 2 UU Penyelesaian PHI No. 2 /2004:

"Jenis Perselisihan Hubungan Industrial meliputi:

Halaman 11 dari 32 halaman, Putusan Nomor 21/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Ptk



- a. Perselisihan hak;
- b. Perselisihan kepentingan;
- c. Perselisihan pemutusan hubungan kerja; dan
- d. Perselisihan antara serikat pekerja/serikat buruh hanya dalam satu perusahaan.”

Pasal 1 ayat (2) UU Penyelesaian PHI No. 2/2004

“Perselisihan hak adalah perselisihan yang timbul karena tidak dipenuhinya hak, akibat adanya perbedaan pelaksanaan atau penafsiran terhadap ketentuan peraturan perundangundangan, perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja Bersama”.

Pasal 1 ayat (4) UU Penyelesaian PHI No. 2/2004:

“Perselisihan pemutusan hubungan kerja adalah perselisihan yang timbul karena tidak adanya kesesuaian pendapat mengenai pengakhiran hubungan kerja yang dilakukan oleh salah satu pihak.”,

Ketidakjelasan mengenai:

- a) jenis perselisihan hubungan industrial dalam Posita Gugatan PHK a quo berdampak pada ketidak-jelasan mengenai dasar hukum mana yang harus di gunakan dalam Upaya penyelesaian Gugatan PHK a quo, apakah menggunakan dasar hukum penyelesaian perselisihan PHK atau menggunakan dasar hukum penyelesaian perselisihan Hak;
 - b) selanjutnya, ketidak-jelasan mengenai bukti telah terjadinya PHK dan tanggal terjadinya PHK juga berdampak pada ketidak-jelasan mengenai dasar hukum mana yang akan digunakan, apakah tunduk pada Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 Tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja Dan Waktu Istirahat Dan Pemutusan Hubungan Kerja sebagaimana disebutkan pada angka 8 dan 14 halaman 3 dan 4 Gugatan PHK a quo (**yang baru berlaku sejak tanggal 2 Februari 2021**), ataukah tunduk pada peraturan sebelumnya.
3. Bahwa Posita Gugatan PHK a quo menunjukkan ketidaksesuaian antara fakta dengan dasar hukum yang mendasari Gugatan. Posita Gugatan PHK a quo tidak ada korelasinya antara dalil yang satu dengan yang lain, dan tidak saling mendukung serta tidak



menjelaskan tentang duduk perkara secara sistematis sehingga terkesan sangat dipaksakan.

4. Bahwa berdasarkan hal-hal tersebut diatas maka gugatan PARA PENGGUGAT kabur karena tidak lengkap menguraikan secara lengkap perbuatan Tergugat sehingga terjadi gugatan PARA PENGGUGAT dan oleh karena itu sudah sepatutnya Gugatan PARA PENGGUGAT harus dinyatakan tidak dapat diterima.
5. Bahwa dengan demikian, maka Gugatan PHK a quo tidak jelas dan tidak tertentu (*een duidelijke en bepaalde conclusie*) sebagaimana dalam menyusun Gugatan yang baik dan sempurna sehingga menyebabkan Gugatan PHK a quo menjadi tidak jelas dan kabur (*obscuur libel*), dan oleh karenanya TERGUGAT mohon kepada Majelis Hakim yang memeriksa dan mengadili perkara ini untuk menolak gugatan PARA PENGGUGAT, atau setidaknya menyatakan gugatan PARA PENGGUGAT tidak dapat diterima (*niet onvakelijk verklaard*).

DENGAN DEMIKIAN, berdasarkan eksepsi-eksepsi tersebut di atas, yaitu terkait dengan **Eksepsi Gugatan Prematur dan Eksepsi Gugatan Tidak Jelas, Tidak Cermat Dan Tidak Lengkap (Excepsi Obscuur Libel)** sudah benar menurut hukum, maka TERGUGAT mohon kepada Majelis Hakim yang terhormat dalam perkara *a quo* agar menerima dan mengabulkan seluruh Eksepsi yang diajukan oleh TERGUGAT dengan menyatakan bahwa gugatan PARA PENGGUGAT tidak dapat diterima (*niet onvakelijk verklaard*).

B. DALAM KONVENSI / POKOK PERKARA:

1. Bahwa hal-hal yang telah diuraikan dalam bagian Dalam Eksepsi tersebut di atas, TERGUGAT mohon agar dianggap sebagai bagian yang integral dan tidak terpisahkan dengan bagian Dalam Pokok Perkara ini.
2. TERGUGAT menolak dengan tegas seluruh dalil PARA PENGGUGAT di dalam Gugatan Perselisihan PHK *a quo*, kecuali yang diakui secara tegas kebenarannya oleh TERGUGAT;
3. Bahwa PARA PENGGUGAT dalam gugatannya tidak mencantumkan dengan jelas Usia/Umur dari PARA PENGGUGAT;
4. Bahwa PARA PENGGUGAT dalam gugatannya pada pokoknya menuntut hak Pesangon Pensiun;



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

5. Bahwa tuntutan Pesangon dengan Hak Pensiun hanya dapat dilakukan jika PARA PENGGUGAT telah mencapai usia Pensiun sesuai dengan ketentuan Peraturan Perusahaan dan Peraturan Ketenagakerjaan yang berlaku;
6. Bahwa PARA PENGGUGAT dalam gugatannya tidak mencantumkan dengan jelas tanggal lahir dari PARA PENGGUGAT, sehingga tidak diketahui dengan benar usia/umur sebenarnya dari PARA PENGGUGAT apakah benar sudah mencapai usia pensiun sesuai dengan Peraturan Perusahaan dan Peraturan Ketenagakerjaan yang berlaku, maka dengan demikian alasan PARA PENGGUGAT bahwa TERGUGAT melakukan PHK kepada PARA PENGGUGAT tidak berdasar hukum dan tidak dan atau tidak terbukti secara hukum, maka gugatan PARA PENGGUGAT harus dinyatakan ditolak untuk seluruhnya;
7. Bahwa tidak benar hubungan kerja antara PARA PENGGUGAT dan TERGUGAT sebagai Pekerja Tetap, akan tetapi yang benar bahwa hubungan kerja antara PARA PENGGUGAT dan TERGUGAT adalah sebagai Pekerja Harian Lepas (Pekerja Harian), yang dipekerjakan dan ditempatkan oleh Tergugat sebagai Pekerja Harian Borongan Panen, Perawatan dan Semprot, dimana semua jenis pekerjaan tersebut sifatnya adalah musiman, tidak tetap dan berubah-ubah setiap waktu atau sifatnya sementara, dan PARA PENGGUGAT bekerja pada TERGUGAT tidak melebihi 20 (dua puluh) hari kerja dalam 1 (satu) bulan;
8. Bahwa oleh karena status hubungan kerja antara PARA PENGGUGAT dan TERGUGAT adalah Pekerja Harian, maka Tergugat tidak pernah memerintahkan PARA PENGGUGAT untuk bekerja melebihi 20 (dua puluh) hari dalam sebulan, akan tetapi TERGUGAT memberikan kebebasan kepada PARA PENGGUGAT kapan masuk dan tidak masuk kerja sesuai dengan kemauan dan kesadaran sendiri dari PARA PENGGUGAT;
9. Bahwa Tergugat dalam mempekerjakan PARA PENGGUGAT sebagai Pekerja Harian sebagaimana tersebut diatas sudah sesuai dengan peraturan ketenagakerjaan yang berlaku, yaitu Pasal 59 UU No. 6 Tahun 2023 Tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang No. 2 Tahun 2022 Tentang Cipta Kerja Menjadi

Halaman 14 dari 32 halaman, Putusan Nomor 21/Pdt.Sus-PHI/2023/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)



Undang-Undang dan Pasal 5, pasal 7 PP No. 35 Tahun 2021 Tentang PKWT, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat dan PHK;

10. Bahwa oleh karena Hubungan Kerja antara PARA PENGGUGAT dan TERGUGAT adalah sebagai Pekerja Harian Lepas, maka PARA PENGGUGAT tidak berhak atas Pesnagon Penisun;
11. Bahwa tidak benar Tanggal Masuk Kerja (TMK) dan besarnya upah PARA PENGGUGAT sebagaimana jyang disebutkan pada nagka "1" gugatan PARA PENGGUGAT, akan tetapi yang benar Tanggal Masuk Kerja (TMK) dan Upah Terakhir PARA PENGGUGAT adalah sebagaimana yang TERGUGAT uraikan dibawah ini, yaitu:

No	Nama Lengkap	Tanggal Masuk Kerja	Tanggal Berhenti Kerja	Masa Kerja	Upah Terakhir
1	Norhayati	01/12/2017	23/03/2023	5 Thn, 3 Bln	2.582.000
2	Andreas	01/12/2017	23/03/2022	5 Thn, 3 Bln	2.582.000

13. Bahwa **PARA PENGGUGAT mulai masuk bekerja pada perusahaan TERGUGAT dengan status Pekerja Harian terhitung mulai kerja (TMK) pada tanggal 01 Desember 2017**, dan selanjutnya dengan peraturan ketenagakerjaan yang berlaku, TERGUGAT berkewajiban untuk segera mendaftarkan Nama-nama Pekerja Harian Lepas (PHL) tersebut menjadi Peserta BPJS Ketenagakerjaan terhitung tanggal 01 Desember 2017, sehingga dengan demikian **masa kerja para TERGUGAT sampai dengan berhenti bekerja (dengan TMK: 01 Desember 2017 sampai dengan tanggal 23 Maret 2022) adalah selama 5 (lima) tahun dan 3 (tiga) bulan;**
14. Bahwa TERGUGAT tidak pernah melakukan Pemutusan Hubungan Kerja kepada PARA PENGGUGAT dengan alasan Pensiun ataupun dengan alasan lainnya, karena sampai dengan saat sekarang ini TERGUGAT tidak pernah menerbitkan Surat Keputusan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) kepada PARA PENGGUGAT, akan tetapi yang benar bahwa **PARA PENGGUGAT sendiri yang tidak masuk kerja sejak tanggal 13 Maret 2023 sampai dengan saat sekarang ini, karena faktanya PARA PENGGUGAT sendiri sudah bekerja ditempat lain, baik itu di sawah ataupun diladang mereka sendiri**



atau disekitar desa dan kecamatan dimana PARA PENGGUGAT bertempat tinggal;

15. Bahwa sesuai dengan ketentuan Pasal 10 PP No. 35 Tahun 2021 Tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja menyebutkan bahwa Pekerja Harian Lepas status hubungan kerjanya sama dengan hubungan kerja dengan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT);
16. Bahwa seandainya pun benar (*quod non*) terjadi PHK, maka seharusnya tunduk pada ketentuan Pasal 15 dan 16 PP No. 35 Tahun 2021 Tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja menyebutkan bahwa Pekerja Harian Lepas yang apabila hubungan kerjanya berakhir maka kepadanya diberikan Uang Kompensasi secara Proporsional terhitung mulai berlakunya UU Cipta Kerja yaitu terhitung tanggal 02 Pebruari 2021 sampai dengan saat Pekerja berhenti bekerja;
17. Bahwa oleh karena berlakunya UU Cipta Kerja tanggal 02 Pebruari 2021, sedangkan Para TERGUGAT berhenti bekerja tanggal 25 Maret 2022, maka masa kerja PARA PENGGUGAT akan dihitung berdasarkan tanggal berlakunya undang-undang tersebut yaitu sejak tanggal 02 Pebruari 2021 sampai dengan tanggal 25 Maret 2022 adalah selama 13 (tiga belas) bulan atau selama 1(satu) tahun dan 1(satu) bulan;
18. Bahwa berdasarkan alasan-alasan tersebut diatas maka gugatan PARA PENGGUGAT pada angka "1-18" tidak terbukti, sehingga tuntutan PARA PENGGUGAT terkait dengan hak pesangon pensiun maupun hak-hak lainnya pada petitum PARA PENGGUGAT angka 2, 3, dan 4 tidak terbukti dan oleh karena itu haruslah dinyatakan ditolak;
19. Bahwa oleh karena PARA PENGGUGAT tidak dapat membuktikan dalil-dalil gugatannya, akan tetapi sebaliknya TERGUGAT dapat membuktikan dalil-dalil bantahannya, bahwa **TERGUGAT tidak pernah melakukan PHK kepada PARA PENGGUGAT** dengan alasan apapun juga dan atau melarang PARA PENGGUGAT untuk bekerja seperti biasa, akan tetapi PARA PENGGUGAT sendirilah yang tidak masuk kerja atas kehendak sendiri terhitung bulan Maret 2022 sehingga dikualifikasikan sebagai mangkir kerja, dan sesuai dengan ketentuan Pasal 93 UUK No. 13/2003, maka berlaku ketentuan "no work o pay" (upah tidak dibayar apabila pekerja/buruh tidak melakukan pekerjaan), **sehingga dengan demikian tuntutan PARA PENGGUGAT pada**



petitum No. 5 dan 6 untuk mendapatkan Pesangon pensiun dan Upah Proses selama tidak bekerja selama 3(tiga) bulan, sangat mengada-ada dan tidak berdasar hukum, dan oleh karena itu haruslah dinyatakan ditolak;

20. Bahwa dengan demikian TERGUGAT menolak dengan tegas seluruh tuntutan pesangon dan Upah Proses dan *terkait dwangsom (Uang Paksa)* dan tuntutan biaya perkara yang timbul dalam perkara ini, adalah tidak beralasan hukum yang diajukan oleh PARA PENGGUGAT sebagaimana dalam Gugatan PHK a quo, karena tuntutan PARA PENGGUGAT tersebut sangat tidak berdasarkan hukum, bersifat mengada-ada, kerugian yang tidak dirinci dan semena-mena serta tidak didukung oleh alat-alat bukti yang sah menurut hukum serta dilandasi oleh itikad buruk dan motif untuk mencari keuntungan finansial secara tidak etik;
21. Bahwa berdasarkan uraian tersebut di atas, dalil-dalil bantahan TERGUGAT jelas terbukti dan tidak terbantahkan lagi, sehingga bahwa tuntutan pembayaran Pesangon Pensiun dan hak-hak lainnya yang dimohonkan oleh PARA PENGGUGAT ini sangat tidak berdasarkan hukum sama sekali, oleh karena itu sudah sepatutnya dan selayaknya apabila Majelis Hakim yang terhormat menolak seluruh tuntutan yang diajukan oleh PARA PENGGUGAT;

C. DALAM REKONVENSİ:

1. Bahwa dalam Reonvensi ini PARA PENGGUGAT dan KONVENSİ, selanjutnya disebut PARA TERGUGAT REKONVENSİ, dan TERGUGAT DALAM KONVENSİ, selanjutnya disebut PENGGUGAT REKONVENSİ;
2. bahwa semua dalil-dalil jawaban PENGGUGAT REKONVENSİ baik DALAM EKSEPSİ maupun DALAM KONVENSİ/POKOK PERKARA dianggap telah termuat dalam jawaban REKONVENSİ ini sehingga tidak perlu diulangi lagi;
3. Bahwa sebagaimana yang PENGGUGAT REKONVENSİ uraikan dalam Eksepsi maupun dalam KONVENSİ/POKOK PERKARA diatas bahwa PENGGUGAT REKONVENSİ tidak pernah melakukan Pemutusan Hubungan Kerja kepada PARA TERGUGAT REKONVENSİ dengan alasan Pensiun ataupun dengan alasan lainnya, karena sampai dengan saat sekarang ini PENGGUGAT REKONVENSİ tidak pernah menerbitkan Surat Keputusan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK)



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

- kepada PARA TERGUGAT REKONVENSİ, dan PENGGUGAT REKONVENSİ masih sangat membutuhkan PARA TERGUGAT REKONVENSİ untuk bekerja kembali seperti biasa;
4. Bahwa dalam gugatannya PARA TERGUGAT REKONVENSİ tidak menyebutkan dengan jelas tanggal lahir PARA TERGUGAT REKONVENSİ dan atau tidak menjelaskan usia sesungguhnya dari PARA TERGUGAT REKONVENSİ, maka sangat mustahil dapat diketahui dengan jelas usia PARA TERGUGAT REKONVENSİ apakah sudah mencapai usia pensiun atau belum, sehingga tuntutan pesangon pensiun dari PARA TERGUGAT REKONVENSİ tidak berdasar hukum dan mengada-ada, dan oleh sebab itu maka PARA TERGUGAT REKONVENSİ sepatutnya dipekerjakan kembali seperti biasa dan jabatan semula;
 5. Bahwa sesuai dengan pasal Permenaker No. 2 tahun 1995 tentang Usia Pensiun Normal Dan Batas Usia Pensiun Maksimum bagi Peserta Peraturan Dana Pensiun, menyatakan bahwa ***"usia pensiun normal bagi karyawan swasta adalah 55 tahun, apabila pada usia tersebut karyawan tetap bekerja maka batas maksimum usia pensiun adalah 60 tahun"***;
 6. Bahwa sesuai dengan Pasal 15 Peraturan Pemerintah No. 45 tahun 2015 Tentang penyelenggaraan Jaminan pensiun menyatakan: ***"Batas usia pensiun ditetapkan pada usia 56 tahun, batas ini akan bertambah terus 1 tahun setiap 3 tahun dan berikutnya sampai karyawan mencapai usia 65 tahun". Maka berdasarkan ketentuan tersebut Batas Usia Pensiun pekerja pada tahun 2022 adalah 65 tahun (enam puluh lima) tahun atau setidaknya-tidaknya mencapai usia 58 (lima puluh delapan) tahun;***
 7. Bahwa ternyata PARA TERGUGAT REKONVENSİ dalam gugatannya tidak menyebutkan dengan jelas tanggal lahir PARA TERGUGAT REKONVENSİ dan tidak menjelaskan berapa usia sesungguhnya dari PARA TERGUGAT REKONVENSİ, maka dengan demikian usia PARA TERGUGAT REKONVENSİ masih belum mencapai usia pensiun sesuai ketentuan tersebut diatas karena belum mencapai usia 60 tahun atau setidaknya-tidaknya berusia 58 tahun;
 8. Bahwa oleh karena usia PARA TERGUGAT REKONVENSİ belum mencapai usia pensiun, maka tuntutan PARA TERGUGAT REKONVENSİ terkait pesangon peniun sangat mengada-ada dan

Halaman 18 dari 32 halaman, Putusan Nomor 21/Pdt.Sus-PHI/2023/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)



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

tidak berdasar hukum, sementara PARA TERGUGAT REKONVENSI dan pada kenyataannya masih dalam kondisi fit, sehat dan bugar dan masih sangat mampu untuk bekerja kembali seperti biasa, terlebih lagi PENGGUGAT REKONVENSI masih sangat menginginkan agar PARA TERGUGAT REKONVENSI tetap bekerja kembali seperti biasa;

9. Bahwa sesuai dengan ketentuan Pasal 151 ayat (1) UU No. 6 Tahun 2023 Tentang Penetapan PP No. 2 Tahun 2022 Tentang Cipta Kerja menjadi Undang-Undang, menyebutkan dengan tegas bahwa "Pengusaha, Pekerja/Buruh, Serikat Pekerja/Serikat Buruh dan Pemerintah harus mengupayakan agar tidak terjadi PHK", sedangkan PENGGUGAT REKONVENSI sendiri tidak menginginkan terjadinya PHK dan masih sangat mengharapkan agar PARA TERGUGAT REKONVENSI dapat bekerja kembali seperti biasa demi kelangsungan hidup PARA TERGUGAT REKONVENSI dan keluarganya;
10. Bahwa sesuai dengan alasan-alasan hukum tersebut diatas, maka kami mohon kepada yang terhormat Majelis Hakim yang memeriksa dan mengadili perkara ini agar mempekerjakan kembali PARA TERGUGAT REONVENSI seperti biasa;

BERDASARKAN DALIL-DALIL yang telah diuraikan di atas, maka TERGUGAT mohon kepada Yang Terhormat Majelis Hakim Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Pontianak yang memeriksa dan mengadili perkara ini untuk memberikan putusan sebagai yang amarnya berbunyi berikut:

A. DALAM EKSEPSI:

1. Menerima Eksepsi TERGUGAT Untuk Seluruhnya;
2. Menyatakan Gugatan PARA PENGGUGAT tidak dapat diterima (Niet Onvankelijke Verklaard/NO);
3. Menetapkan ongkos Perkara dibebankan kepada PARA PENGGUGAT;

B. DALAM KONVENSI/POKOK PERKARA:

1. Menolak gugatan PARA PENGGUGAT untuk seluruhnya;
2. Menyatakan putus hubungan Kerja antara PARA PENGGUGAT dan TERGUGAT terhitung tanggal 23 Maret 2022;
3. Menghukum PARA PENGGUGAT untuk membayar seluruh biaya perkara yang timbul;

C. DALAM REKONVENSI:

1. Menolak gugatan PARA TERGUGAT REKONVENSI untuk seluruhnya;

Halaman 19 dari 32 halaman, Putusan Nomor 21/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Ptk



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

2. Mengabulkan gugatan Rekonvensi TERGUGAT REKONVENSI untuk seluruhnya;
3. Mempekerjakan kembali PARA TERGUGAT REKONVENSI seperti biasa pada posisi dan jabatan yang sama seperti semula;
4. Membebankan Ongkos Perkara dalam Eksepsi, Kompensi maupun Rekonvensi untuk seluruhnya kepada TERGUGAT REKONVENSI;

Atau apabila Majelis Hakim yang terhormat berpendapat lain, kami mohon putusan yang seadil-adilnya (*et aequo et bono*).

Menimbang, bahwa atas kesempatan yang diberikan oleh Majelis Hakim dalam persidangan para Penggugat dan Tergugat tidak mengajukan replik maupun duplik, sehingga oleh Majelis Hakim para pihak dianggap telah melepaskan hak-haknya;

Menimbang, bahwa untuk membuktikan kebenaran dalil-dalil gugatannya para Penggugat telah mengajukan alat bukti surat tertanggal 01 Agustus 2023, berupa:

1. Fotocopy Surat Perjanjian Bersama Pengakhiran Hubungan Kerja Penggugat I yang dikeluarkan oleh Tergugat dan Belum di tandatangani Penggugat I, selanjutnya diberi tanda P.1-1;
2. Fotocopy Surat Berita Acara Serah Terima Uang Tali Asih Penggugat I yang dikeluarkan oleh Tergugat dan Belum di Tandatangani penggugat I, selanjutnya diberi tanda P.1-2;
3. Fotocopy Surat Kwitansi Uang Tali Asih Penggugat I yang dikeluarkan oleh Tergugat dan Belum di Tandatangani penggugat I, selanjutnya diberi tanda P.1-3;
4. Fotocopy Anjuran dari Dinas Tenaga kerja Dan Transmigrasi Provinsi Kalimantan Barat Penggugat I, selanjutnya diberi tanda P.1-4;
5. Fotocopy Surat Perjanjian Bersama Pengakhiran Hubungan Kerja Penggugat II yang dikeluarkan oleh Tergugat dan Belum di tandatangani Penggugat II, selanjutnya diberi tanda P.2-1;
6. Fotocopy Surat Berita Acara Serah Terima Uang Tali Asih Penggugat II yang dikeluarkan oleh Tergugat dan Belum di Tandatangani penggugat II, selanjutnya diberi tanda P.2-2;
7. Surat Kwitansi Uang Tali Asih Penggugat II yang dikeluarkan oleh Tergugat dan Belum di Tandatangani penggugat II, selanjutnya diberi tanda P.2-3;
8. Fotocopy Anjuran dari Dinas Tenaga kerja Dan Transmigrasi Provinsi Kalimantan Barat Penggugat II, selanjutnya diberi tanda P.2-;

Halaman 20 dari 32 halaman, Putusan Nomor 21/Pdt.Sus-PHI/2023/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)



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Menimbang, terhadap alat bukti surat bertanda P.1-1 s/d P.2- telah dibubuhi meterai cukup dan telah dicocokkan dengan asli atau salinannya;

Menimbang, bahwa untuk mempertahankan dalil gugatannya, para Penggugat mengajukan 1 (satu) orang saksi yang bernama **OSE** yang telah memberikan keterangan dalam persidangan dibawah sumpah menurut agamnya dan menerangkan hal-hal yang pada pokoknya, sebagai berikut:

- Bahwa saksi kenal dengan para Penggugat karena pernah sama-sama bekerja di perusahaan Tergugat yaitu PT Palma Asri Sejahtera pada tahun 2015 dan berhenti bekerja pada tahun 2019;
- Bahwa setahu saksi Penggugat I (Norhayati) masuk bekerja di PT Palma Asri Sejahtera pada tahun 2010, dan Penggugat II (Andreas) tahun 2012;
- Bahwa pada saat awal masuk bekerja para Penggugat tidak secara otomatis didaftarkan ke BPJS Ketenagakerjaan;
- Bahwa setahu saksi pada saat para Penggugat bekerja masih menggunakan absensi manual;
- Bahwa para Penggugat sehari-harinya bekerja mulai jam 07.00 Wib s/d jam 14.00 Wib;
- Bahwa para Penggugat masuk bekerja setiap hari untuk 1 (satu) bulan penuh;
- Bahwa para Penggugat menerima gaji dari Tergugat tanpa disertai slip gaji;
- Bahwa para Penggugat diberhentikan oleh Tergugat disebabkan karena sudah memasuki usia pensiun;
- Bahwa para Penggugat akan diberikan uang tali asih oleh Tergugat sebesar Rp 2.500.000,00 (dua juta lima ratus ribu rupiah), tetapi ditolak oleh para Penggugat;

Menimbang, bahwa untuk menguatkan dalil-dalil sangkalannya Tergugat telah mengajukan alat-alat bukti surat tertanggal 1 Agustsu 2023, berupa:

1. Fotocopy Kartu digital BPJS Ketenagakerjaan atas nama Norhayati, selanjutnya diberi tanda T-1;
2. Fotocopy Kartu digital BPJS Ketenagakerjaan atas nama Andreas, selanjutnya diberi tanda T-2;
3. Fotocopy Daftar Absensi Buku Kerja Mandor (Bkm) Nama: NORHAYATI, NIK: 16000237, Pekerjaan Harian Lepas, TKL Pemeliharaan TMK: 01 Des 2017, selanjutnya diberi tanda T-3;

Halaman 21 dari 32 halaman, Putusan Nomor 21/Pdt.Sus-PHI/2023/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)



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

4. Fotocopy Daftar Absensi Buku Kerja Mandor (Bkm), Nama: ANDREAS, NIK: 16000107, Pekerjaan Harian Lepas, TKL Pemeliharaan TMK: 01 Des 2017, selanjutnya diberi tanda T-4;

Menimbang, bahwa terhadap alat bukti surat bertanda T-1 s/d T-4 kesemuanya telah dibubuhi meterai cukup dan telah dicocokkan dengan asli atau salinannya;

Menimbang, bahwa atas kesempatan yang diberikan oleh Majelis Hakim dalam persidangan Tergugat tidak mengajukan alat bukti saksi sehingga oleh Majelis Hakim dianggap Tergugat telah melepaskan hak-haknya;

Menimbang, bahwa selanjutnya di persidangan para Penggugat menyatakan tetap pada dalil gugatan dan pembuktiannya, sedangkan Tergugat menyatakan tetap pada dalil bantahan dan pembuktiannya, serta mohon putusan;

Menimbang, bahwa untuk mempersingkat uraian putusan ini, maka segala sesuatu yang belum termuat dalam putusan ini akan menunjuk pada Berita Acara Persidangan serta haruslah dianggap telah termuat secara lengkap dalam putusan ini sebagai bagian yang tidak terpisahkan dengan putusan ini;

Menimbang, bahwa pada kesempatan terakhir di persidangan sebelum menjatuhkan putusan, Majelis Hakim memberikan himbauan dan saran kepada kedua belah pihak berperkara untuk berdamai namun kedua belah pihak berperkara menegaskan bahwa upaya damai tidak dimungkinkan lagi dan memohon agar perselisihan *a quo* diselesaikan melalui putusan Majelis Hakim;

TENTANG PERTIMBANGAN HUKUM

DALAM KONVENSI

DALAM EKSEPSI

Menimbang, bahwa Tergugat melalui Kuasa Hukumnya telah mengajukan eksepsi dalam surat jawaban yang pada pokoknya mengemukakan pendapat bahwa gugatan para Penggugat Prematur dan juga gugatan para Penggugat tidak jelas dan kabur *Obscur Libel*;

Menimbang, bahwa terhadap gugatan para Penggugat Prematur, menurut Tergugat bahwa upaya penyelesaian perselisihan hubungan industrial antara para Penggugat dengan Tergugat belum pernah dilakukan upaya penyelesaian secara bipartit, karena itu terlalu dini (prematur) karena belum

Halaman 22 dari 32 halaman, Putusan Nomor 21/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Ptk



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

pernah dilakukan upaya bipartit, sehingga sudah sepatutnya gugatan para Penggugat ditolak atau setidaknya tidak dapat diterima;

Menimbang, bahwa dengan mencermati lampiran gugatan para Penggugat berupa risalah mediasi yang diterbitkan oleh Mediator Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Kalimantan Barat tertanggal 14 Februari 2023, maka menurut Majelis Hakim karena pasal 83 Undang-Undang No. 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial yang berlaku sebagai hukum acara tidak mengatur mengenai kedudukan hukum lembaga bipartit dalam pengajuan gugatan, sedangkan undang-undang hanya mensyaratkan adanya risalah atau anjuran mediator, karenanya eksepsi Tergugat tersebut tidak berlandaskan hukum dan harus dinyatakan **tidak dapat diterima**.

Menimbang, bahwa selanjutnya eksepsi Tergugat yang menyatakan gugatan para Penggugat tidak jelas dan kabur, dimana para Penggugat sejak Maret 2022 sudah tidak pernah masuk kerja dan dikualifikan mengundurkan diri disamping itu selama ini Tergugat tidak pernah melakukan PHK atau menerbitkan surat PHK karena itu gugatan para Penggugat terkait pesangon dan hak lainnya menjadi tidak jelas dan kabur mengenai jenis perselisihannya sehingga sudah sepatutnya gugatan para Penggugat ditolak atau setidaknya tidak dapat diterima;

Menimbang, bahwa terhadap eksepsi Tergugat tersebut, maka menurut Majelis Hakim sepanjang terkait dengan obyek gugatan para Penggugat serta hak-hak yang menjadi tuntutan para Penggugat setelah berakhirnya hubungan kerja hal tersebut sudah menyangkut pokok perkara yang perlu pembuktian lebih lanjut sehingga nantinya akan dipertimbangkan dalam putusan akhir, karenanya eksepsi Tergugat tersebut tidak berlandaskan pada hukum dan harus dinyatakan **tidak dapat diterima**;

DALAM POKOK PERKARA

Menimbang, bahwa maksud dan tujuan gugatan para Penggugat pada pokoknya adalah sebagaimana terurai di atas;

Menimbang, bahwa oleh karena gugatan para Penggugat telah disangkal oleh Tergugat, maka Majelis Hakim menetapkan beban pembuktian kepada para pihak, dimana para Penggugat diwajibkan membuktikan dalil-dalil gugatannya, sedangkan Tergugat diwajibkan membuktikan dalil-dalil bantahannya, sebagaimana dimaksud dalam ketentuan Pasal 283 Rbg jo Pasal 1865 KUH-Perdata;

Halaman 23 dari 32 halaman, Putusan Nomor 21/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Ptk



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Menimbang, bahwa dalam surat gugatannya tertanggal 22 Juni 2023 para Penggugat pada pokoknya sebagaimana tertuang dalam dalil-dalil gugatan menyatakan sebagai berikut:

1. Bahwa Tergugat telah melakukan pemutusan hubungan kerja kepada para Penggugat dengan alasan para Penggugat telah memasuki usia pensiun dan tidak mungkin lagi untuk bekerja;
2. Bahwa Tergugat menawarkan tali asih kepada para Penggugat 1 (satu) bulan gaji, namun ditolak oleh para Penggugat karena jerih payah dan pengabdianya selama ini tidak dihargai;
3. Bahwa karena itu para Penggugat menuntut kepada Tergugat hak-haknya karena telah memasuki usia pensiun tersebut seluruhnya sebesar Rp 107.049.720,00 (seratus tujuh juta empat puluh sembilan ribu tujuh ratus dua puluh rupiah) dan uang proses sebesar Rp 7.746.000,00 (tujuh juta tujuh ratus empat puluh enam ribu rupiah);

Menimbang, bahwa di dalam surat jawabannya tertanggal 23 Juni 2023, Tergugat telah membantah dalil-dalil gugatan para Penggugat yang pada pokoknya sebagai berikut:

1. Bahwa Tergugat tidak pernah melakukan pemutusan hubungan kerja kepada para Penggugat dengan alasan pensiun ataupun alasan lainnya, melainkan Para Penggugat sendirilah yang tidak masuk kerja sejak 23 Maret 2023 sampai sekarang ini sehingga dikualifikasikan mangkir, karena itu Tergugat tidak pernah menerbitkan surat keputusan pemutusan hubungan kerja terhadap para Penggugat;
2. Bahwa status hubungan kerja antara para Penggugat dengan Tergugat adalah pekerja harian lepas, karena itu para Penggugat tidak berhak atas uang pesangon pensiun;
3. Bahwa karena para Penggugat sebagai pekerja harian lepas maka sesuai ketentuan PP 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja, para Penggugat diberikan uang kompensasi secara proposioanal sejak tanggal 02 Februari 2021 sesuai berlakunya UU Cipta Kerja sampai para Penggugat berhenti bekerja;

Menimbang, bahwa untuk menguatkan dalil-dalil gugatannya para Penggugat telah mengajukan 8 (delapan) bukti surat yang telah diberi tanda P-1 sampai dengan P-- dan surat-surat bukti tersebut telah dicocokkan/ ditunjukkan dengan aslinya dan atau foto copy atau salinannya, telah dibubuhi meterai secukupnya, telah dinazegel, telah dicatat dan didaftarkan dalam

Halaman 24 dari 32 halaman, Putusan Nomor 21/Pdt.Sus-PHI/2023/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)



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

register yang diperuntukkan untuk itu, sehingga oleh Majelis Hakim surat-surat bukti tersebut dapat diterima sebagai alat bukti dalam perkara ini;

Menimbang, bahwa atas kesempatan yang diberikan oleh Majelis Hakim dalam persidangan untuk mempertahankan dalil gugatannya, para Penggugat selain mengajukan alat bukti surat juga mengajukan alat bukti 1 (satu) orang saksi yang bernama Ose;

Menimbang, bahwa untuk mendukung dalil-dalil bantahannya Tergugat telah mengajukan 4 (empat) bukti surat yang telah diberi tanda T-1 sampai dengan T-4 dan surat-surat bukti tersebut telah dicocokkan/ ditunjukkan dengan aslinya dan atau foto copy atau salinannya, telah dibubuhi meterai secukupnya, telah dinazegel, telah dicatat dan didaftarkan dalam register yang diperuntukkan untuk itu, sehingga oleh Majelis Hakim surat-surat bukti tersebut dapat diterima sebagai alat bukti dalam perkara ini;

Menimbang, bahwa atas kesempatan yang diberikan oleh Majelis Hakim dalam persidangan Tergugat tidak mengajukan alat bukti saksi untuk mempertahankan bantahannya, sehingga dianggap melepaskan haknya;

Menimbang, bahwa dari jawab-jawab antara para Penggugat dan Tergugat, Majelis Hakim menemukan fakta-fakta yang diakui atau setidaknya tidak disangkal oleh para pihak sebagai fakta tetap yang terbukti dalam perkara ini, yaitu:

1. Bahwa benar para Penggugat adalah pekerja yang bekerja pada Tergugat yaitu PT Palma Asri Sejahtera beralamat di Jalan Ahmad Yani II No. 8 Kantor Pusat HPI Agro, Kecamatan Sungai Raya, Kabupaten Kubu Raya, Kalimantan Barat;
2. Bahwa benar antara para Penggugat dengan Tergugat telah berakhir hubungan kerjanya dan para Penggugat belum menerima uang kompensasi dari Tergugat;
3. Bahwa benar antara para Penggugat dengan Tergugat telah dilakukan upaya perundingan tetapi tidak tercapai kesepakatan, maka diterbitkan Anjuran oleh Mediator Hubungan Industrial Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Provinsi Kalimantan Barat;

Menimbang, bahwa setelah mencermati secara seksama gugatan para Penggugat dan jawaban Tergugat, maka yang masih menjadi masalah dan harus dibuktikan adalah **apakah benar putusannya hubungan kerja antara para Penggugat dengan Tergugat disebabkan karena pensiun ataukah mangkir?;**

Halaman 25 dari 32 halaman, Putusan Nomor 21/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Ptk



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Menimbang, bahwa sebelum memeriksa dan mempertimbangkan substansi pokok perkara, Majelis Hakim akan mempertimbangkan terlebih dahulu mengenai jenis perselisihan yang relevan dengan perkara *a quo*;

Menimbang, bahwa sesuai bukti surat P.1-4 dan P.2-4 berupa Anjuran yang diterbitkan oleh Mediator Hubungan Industrial Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Provinsi Kalimantan Barat, maka Majelis Hakim berkesimpulan bahwa obyek perselisihan *a quo* mengenai Perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK), dengan demikian proses perkara *a quo* tunduk pada ketentuan Pasal 56 huruf c Undang-Undang No. 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial;

Menimbang, bahwa kemudian Majelis Hakim akan mempertimbangkan status hubungan kerja antara Penggugat dengan Tergugat;

Menimbang, bahwa untuk mengadili gugatan perselisihan hubungan industrial harus dipastikan terlebih dahulu kedudukan hukum para pihak berupa hubungan kerja yang didasarkan pada perjanjian kerja sebagaimana dimaksud Pasal 50 Undang-Undang No. 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang menyebutkan bahwa "*Hubungan Kerja terjadi karena adanya perjanjian kerja antara pengusaha dan pekerja/buruh*";

Menimbang, bahwa sesuai bukti surat P.1-1, P.2-4 berupa Anjuran, bukti surat T-3, T-4 berupa Daftar Absensi dan bukti-bukti surat lainnya yang masih terkait dengan perkara *a quo*, Majelis Hakim berpendapat bahwa antara para Penggugat dengan Tergugat terdapat hubungan kerja berdasarkan pada Perjanjian Kerja Waktu Tertentu dengan status sebagai Pekerja Harian Lepas dimana Tergugat merupakan perusahaan tempat para Penggugat tercatat sebagai Pekerja, karena itu kedudukan para pihak dalam perkara *a quo* telah didasarkan pada hukum dan hubungan kerja yang sah;

Menimbang, bahwa terkait dengan status para Penggugat sebagai Karyawan Harian Lepas, karena jenis pekerjaannya tersebut bersifat tetap, bukan musiman, dan berlangsung lama lebih dari 5 (lima) tahun sebagaimana keterangan saksi Ose dalam persidangan yang menyatakan bahwa Penggugat I masuk bekerja sejak tahun 2010 dan Penggugat II tahun 2012, karenanya menurut Majelis Hakim status hubungan kerja antara para Penggugat dan Tergugat demi hukum berubah menjadi Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu atau Tetap dan bertentangan dengan Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan Jo Undang-Undang No. 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja, karenanya petitum angka 2 dan 3 gugatan para Penggugat berlandaskan pada hukum dan harus dinyatakan **dikabulkan**;

Halaman 26 dari 32 halaman, Putusan Nomor 21/Pdt.Sus-PHI/2023/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)



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Menimbang, bahwa selanjutnya menurut para Penggugat perselisihan perkara *a quo* berawal dari tindakan Tergugat melakukan pemutusan hubungan kerja terhadap para Penggugat dengan alasan para Penggugat telah memasuki usia pensiun dan tidak memungkinkan lagi untuk bekerja, kemudian Tergugat membuat surat perjanjian bersama pengakhiran hubungan kerja dengan menawarkan tali asih 1 (satu) kali bulan gaji, namun ditolak oleh para Penggugat karena merasa jerih payah dan pengabdianya tidak dihargai bahkan Tergugat tidak mau memberikan hak-haknya berupa uang pensiun yang harus diterima oleh para Penggugat sesuai ketentuan Undang-Undang Cipta Kerja dan Pasal 56 PP No. 35 Tahun 2021 tentang Pejanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, Dan Pemutusan Hubungan Kerja

Menimbang, bahwa Tergugat dalam jawabannya pada pokoknya menyatakan bahwa Tergugat tidak pernah melakukan pemutusan hubungan kerja kepada para Penggugat dengan alasan pensiun ataupun alasan lainnya, akan tetapi para Penggugat sendirilah yang tidak masuk kerja sejak tanggal 23 Maret 2022 sampai sekarang, disamping itu para Penggugat sebagai Pekerja Harian Lepas tidak berhak atas pesangon pensiun;

Menimbang, bahwa pada dasarnya hukum ketenagakerjaan dan/atau undang-undang cipta kerja (klaster ketenagakerjaan) telah mengatur hubungan kerja antara pekerja/buruh dengan pengusaha telah memuat hak dan kewajiban dari para pihak, pengertian hak dan kewajiban selalu bersifat timbal balik antara satu dengan yang lain, hak pekerja/buruh merupakan kewajiban pengusaha begitu juga sebaliknya;

Menimbang, bahwa untuk membangun hubungan kerja yang baik yaitu terciptanya hubungan yang harmonis, dinamis dan berkeadilan diperlukan pemenuhan hak-hak normatif pekerja/buruh sebagai proteksi terhadap upaya eksploitasi terhadap pekerja yang memiliki potensi untuk muncul dan berkembang dalam kondisi dimana para pihak kurang atau tidak memahami hak-hak normatif tersebut;

Menimbang, bahwa salah satu perlindungan terhadap pekerja adalah perlindungan kompensasi baik berupa uang pesangon, uang penghargaan masa kerja dan uang penggantian hak setelah berakhirnya hubungan kerja sebagaimana diatur di dalam Pasal 156 ayat (1) Undang-Undang No. 6 Tahun 2023 Tentang Penetapan Perpu No. 2 Tahun 2022 Tentang Cipta Kerja menjadi Undang-Undang, yang menyebutkan bahwa "*Dalam hal terjadi Pemutusan*

Halaman 27 dari 32 halaman, Putusan Nomor 21/Pdt.Sus-PHI/2023/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)



Hubungan Kerja, Pengusaha wajib membayar uang pesangon dan/atau uang penghargaan masa kerja dan uang penggantian hak yang seharusnya diterima”;

Menimbang, bahwa Pemutusan Hubungan Kerja merupakan pengakhiran hubungan kerja karena suatu hal tertentu yang mengakibatkan berakhirnya hak dan kewajiban antara pekerja/buruh dan pengusaha sebagaimana dimaksud Pasal 1 angka 25 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan. Hal ini dapat terjadi antara lain disebabkan karena pekerja mencapai usia pensiun atau melakukan kesalahan/pelanggaran yang kesemuanya itu telah ditetapkan atau diatur melalui peraturan perusahaan, perjanjian kerja bersama atau perjanjian kerja;

Menimbang, bahwa sesuai bukti surat P.1-1 dan P.2-1 berupa Perjanjian Bersama Pengakhiran Hubungan Kerja di dalam perjanjian kerja tersebut ternyata terdapat ketentuan yang pada pokoknya menyebutkan bahwa “mengingat PIHAK KEDUA telah mencapai usia sebagaimana dimaksud di atas, ...”, kemudian sesuai bukti surat P.1-4 dan P.2-4 berupa Anjuran terdapat pula kewajiban pengusaha untuk membayar pesangon karena pensiun sesuai pasal 56 PP 35 Tahun 2021, sehingga Majelis Hakim berkesimpulan bahwa putusnya hubungan kerja antara para Penggugat dengan Tergugat bukan disebabkan karena mangkirnya para Penggugat melainkan karena sudah mencapai usia pensiun, karenanya petitum angka 4 gugatan para Penggugat berlandaskan pada hukum dan harus dinyatakan **dikabulkan**;

Menimbang, bahwa oleh karena putusnya hubungan kerja para Penggugat disebabkan karena usia pensiun, maka Majelis Hakim beralasan untuk dan karenanya dalam pengakhiran hubungan kerja ini berdasarkan Pasal 56 Peraturan Pemerintah No. 35 tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja Dan Waktu Istirahat, Dan Pemutusan Hubungan Kerja, mewajibkan Tergugat untuk membayar kompensasi kepada Penggugat berupa uang pesangon sebesar 1,75 (satu koma tujuh puluh lima) kali ketentuan Pasal 40 ayat (2), uang penghargaan masa kerja sebesar 1 (satu) kali ketentuan Pasal 40 ayat (3), dan uang penggantian hak sesuai ketentuan Pasal 40 ayat (3);

Menimbang, bahwa sebelum mempertimbangkan hak-hak para Penggugat akibat berakhirnya hubungan kerja tersebut, Majelis Hakim akan mempertimbangkan terlebih dahulu terkait masa kerja para Penggugat

Menimbang, bahwa terkait masa kerja para Penggugat sesuai keterangan saksi Ose dalam persidangan dan bukti surat P.1-4 dan P.2-4 berupa Anjuran, dalam pertimbangan hukum dan kesimpulan mediator



menyebutkan bahwa Norhayati (Penggugat I) telah bekerja dari tahun 2010 s.d. Maret 2022 (masa kerja keseluruhan 12 tahun) dan Andreas (Penggugat II) telah bekerja dari tahun 2012 s.d. Maret 2022 (masa kerja keseluruhan 10 tahun);

Menimbang, bahwa atas bukti-bukti dan fakta persidangan tersebut Majelis Hakim berkesimpulan masa kerja para Penggugat masing-masing adalah Penggugat I: 12 tahun dan Penggugat II: 10 tahun;

Menimbang, bahwa dengan masa kerja tersebut dan upah yang diterima para Penggugat sebesar Rp 2.582.000,00 (dua juta lima ratus delapan puluh dua ribu rupiah)/bulan, para Penggugat memperoleh hak-haknya akibat putusannya hubungan kerja tersebut seluruhnya sebesar **Rp 107.049,720, 00** (*seratus ratus tujuh juta empat puluh sembilan ribu tujuh ratus dua puluh rupiah*), dengan rincian masing-masing Penggugat, sebagai berikut:

- Penggugat I:

- a. U. Pesangon $1,75 \times 9 \times \text{Rp } 2.582.000,00$ = Rp 40.666.500,00
- b. U. Penghargaan Masa kerja $4 \times \text{Rp } 2.582.000,00$ = Rp 12.910.000,00
- c. Cuti yang belum diambil $12/25 \times \text{Rp } 2.582.000,00$ = Rp 1.239.360,00
- Jumlah = Rp 54.815.860,00

- Penggugat II:

- a. U. Pesangon $1,75 \times 9 \times \text{Rp } 2.582.000,00$ = Rp 40.666.500,00
- b. U. Penghargaan Masa kerja $4 \times \text{Rp } 2.582.000,00$ = Rp 10.328.000,00
- c. Cuti yang belum diambil $12/25 \times \text{Rp } 2.582.000,00$ = Rp 1.239.360,00
- Jumlah = Rp 52.233.860,00

Menimbang, bahwa dengan demikian berdasarkan pertimbangan tersebut di atas, maka petitum angka 5 gugatan para Penggugat telah berlandaskan pada hukum sehingga patut dan harus dinyatakan **dikabulkan**;

Menimbang, bahwa kemudian menyangkut tuntutan upah proses, menurut Majelis Hakim disebabkan karena adanya perubahan status hubungan kerja para Penggugat demi hukum menjadi hubungan kerja waktu tidak tertentu (tetap), maka sesuai rumusan hasil rapat pleno kamar perdata khusus SEMA Nomor 3 Tahun 2018, tanggal 16 November 2018, para Penggugat tidak berhak atas upah proses, karenanya petitum angka 6 gugatan para Penggugat tersebut harus dinyatakan **ditolak**;

Menimbang, bahwa terhadap petitum angka 7 gugatan para Penggugat yang menyatakan menghukum Tergugat untuk membayar uang paksa (*dwangsom*) kepada Penggugat sebesar Rp 1.000.000,00 (*satu juta rupiah*) setiap hari keterlambatan pelaksanaan putusan ini sejak diucapkan, Majelis



Hakim berpendapat sesuai ketentuan Pasal 606 Rv Jo Putusan Mahkamah Agung No. 2331 K/Pdt/2008, tanggal 23 Juli 2009 menyatakan bahwa penghukuman pembayaran sejumlah uang tidak dapat dikenakan uang paksa (*dwangsom*), karena itu petitum angka 7 gugatan para Penggugat tidak beralasan hukum dan karenanya harus dinyatakan **ditolak**;

Menimbang, bahwa terhadap petitum angka 8 gugatan para Penggugat yang menyatakan 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 vooraad*), menurut pendapat Majelis Hakim dengan memperhatikan ketentuan Pasal 191 Rbg dan SEMA No. 3 tahun 2000 Jo SEMA No. 4 tahun 2001, sehingga tidak terdapat alasan mendesak untuk melaksanakan putusan, karenanya harus dinyatakan **ditolak**;

Menimbang, bahwa berdasarkan keseluruhan uraian pertimbangan tersebut di atas maka Majelis Hakim patut dan cukup beralasan untuk menyatakan **mengabulkan gugatan para Penggugat untuk sebagian dan menolak gugatan untuk selain dan selebihnya**;

DALAM REKONPENSİ

Menimbang, bahwa oleh karena gugatan rekonpensi yang diajukan Penggugat rekonpensi disampaikan bersamaan dengan jawaban tertulis dan isi gugatannya telah memenuhi syarat sebagai gugatan rekonpensi menurut ketentuan Pasal 158 Rbg serta mempunyai keterkaitan dengan materi pokok dalam perkara *a quo* maka gugatan rekonpensi patut dipertimbangkan dengan mendudukkan para Penggugat Konpensi sebagai Tergugat Rekonpensi dan Tergugat Konpensi sebagai Penggugat Rekonpensi;

Menimbang, bahwa oleh karena sifat gugatan dalam rekonpensi merupakan assesoir dan kongruen dengan gugatan dalam konpensi, maka secara mutatis mutandis segala hal ikhwal yang telah dipertimbangkan dalam konpensi menjadi pertimbangan dalam rekonpensi;

Menimbang, bahwa oleh karena dalil pokok gugatan konpensi telah dinyatakan terbukti dan dikabulkan, maka dengan mengambil alih semua pertimbangan hukum dalam konpensi secara analogy maka menjadi suatu kepatutan secara normatif bagi Majelis Hakim untuk menyatakan bahwa dalil gugatan rekonpensi tidak terbukti dan menolak seluruh gugatan Penggugat Rekonpensi/Tergugat Konpensi;

DALAM KONPENSİ/REKONPENSİ

Halaman 30 dari 32 halaman, Putusan Nomor 21/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Ptk



Menimbang, bahwa oleh karena gugatan dalam konvensi telah dinyatakan dikabulkan untuk sebagian sedangkan gugatan dalam rekonvensi telah dinyatakan ditolak maka secara hukum Tergugat Konvensi/Penggugat Rekonvensi berada sebagai pihak yang harus dihukum membayar seluruh biaya yang timbul dalam perkara ini, namun karena nilai gugatan para Penggugat Konvensi dibawah Rp150.000.000,- (seratus lima puluh juta rupiah), maka sesuai Pasal 58 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, biaya yang timbul dalam perkara ini dibebankan kepada negara;

Menimbang, bahwa selanjutnya terhadap alat - alat bukti yang diajukan oleh Para Pihak dalam perkara *a quo*, sepanjang alat bukti tersebut tidak disebutkan dan dipertimbangkan dalam uraian putusan, maka secara *mutatis mutandis* alat bukti tersebut patut untuk dinyatakan tidak relevan dan dikesampingkan serta tidak perlu dipertimbangkan lebih lanjut;

Memperhatikan, Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 2 tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 6 Tahun 2023 Tentang Penetapan Perpu Nomor 2 Tahun 2022 Tentang Cipta Kerja (Klaster Ketenagakerjaan) maupun peraturan perundang-undangan lain yang berhubungan dengan perkara ini;

MENGADILI

DALAM KONPENSI

DALAM EKSEPSI

- Menyatakan eksepsi Tergugat tidak dapat diterima;

DALAM POKOK PERKARA

1. Mengabulkan gugatan para Penggugat untuk sebagian;
2. Menyatakan putus hubungan kerja antara para Penggugat dengan Tergugat karena alasan pensiun;
3. Menghukum Tergugat untuk membayar hak para Penggugat secara tunai dan sekaligus berupa uang pesangon dan uang penghargaan masa kerja seluruhnya sebesar **Rp 107.049,720, 00** (seratus ratus tujuh juta empat puluh sembilan ribu tujuh ratus dua puluh rupiah), dengan rincian masing-masing Penggugat, sebagai berikut:



- Penggugat I:
 - a. U. Pesangon 1,75 x 9 x Rp 2.582.000,00 = Rp 40.666.500,00
 - b. U. Penghargaan Masa kerja 4 x Rp 2.582.000,00 = Rp 12.910.000,00
 - c. Cuti yang belum diambil 12/25 x Rp 2.582.000,00 = Rp 1.239.360,00
 - Jumlah = Rp 54.815.860,00
 - Penggugat II:
 - a. U. Pesangon 1,75 x 9 x Rp 2.582.000,00 = Rp 40.666.500,00
 - b. U. Penghargaan Masa kerja 4 x Rp 2.582.000,00 = Rp 10.328.000,00
 - c. Cuti yang belum diambil 12/25 x Rp 2.582.000,00 = Rp 1.239.360,00
 - Jumlah = Rp 52.233.860,00
4. Menolak gugatan para Penggugat untuk selain dan selebihnya.

DALAM REKONPENSI

- Menolak gugatan Penggugat Rekonpensi/Tergugat Konpensi;

DALAM KONPENSI DAN REKONPENSI

- Membebaskan seluruh biaya yang timbul dalam perkara ini kepada negara

Demikian diputuskan dalam sidang permusyawaratan Majelis Hakim Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Pontianak pada hari Selasa, tanggal 22 Agustus 2023 oleh kami **Joko Waluyo, S.H.,Sp.Not., M.M.** sebagai Hakim Ketua Majelis, **Agus Susianto, S.H., M.H. dan Herianto Sinaga, S.H.** Hakim Ad Hoc Hubungan Industrial, masing-masing sebagai Hakim Anggota. Putusan mana diucapkan dalam sidang yang terbuka untuk umum pada hari Selasa, tanggal 29 Agustus 2023, oleh Hakim Ketua Majelis tersebut dengan didampingi oleh Hakim-Hakim Anggota, dibantu oleh A r i, S.H. Panitera Pengganti Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri tersebut serta dihadiri kuasa hukum para Penggugat dan kuasa hukum Tergugat.

Hakim-hakim Anggota :

Hakim Ketua,

Agus Susianto, S.H.,M.H.

Joko Waluyo, S.H.,Sp.Not., M.M.

Herianto Sinaga, S.H.



Panitera Pengganti,

A r i, S.H.