



P U T U S A N

Nomor 23/Pdt.Sus-PHI/2020/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:

LUKMAN, Kewarganegaraan Indonesia, bertempat tinggal di Jalan PS Ing Kenayan RT/RW 025/09 Kelurahan Karang Anyar Kecamatan Gandus Kota Palembang, dalam hal ini memberikan kuasa kepada M Parulian, S.H., dan kawan-kawan adalah Advokat dan Paralegal kantor hukum Parulian Siagian dan rekan yang berkantor di Jalan Suka Senang Nomor 150 RT/RW 03/01 Kelurahan Sukarami Kecamatan Sukarami Kota Palembang, berdasarkan Surat Kuasa Khusus tanggal 3 Desember 2019, yang telah di register di Kepaniteraan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Palembang Nomor 417/SK/2020/PHI.PLG. tertanggal 4 Maret 2020, selanjutnya disebut sebagai Penggugat;

LAWAN

PT PANCA SAMUDERA SIMPATI, perseroan berkedudukan di Jalan PS Ing Kenayan Nomor 1368 Kelurahan Karang Anyar Kecamatan Gandus Kota Palembang yang diwakili oleh Johan Mualim selaku Direktur Utama, dalam hal ini memberikan kuasa kepada Supendi, S.H.,M.H., adalah Advokat pada kantor hukum Supendi, S.H.,M.H., dan Rekan, berkantor di Jalan Suka Bangun II Komplek Arisma Sejahtera Blok G Nomor 15A RT/TW 088/008 Kelurahan Suka Jaya Kecamatan Sukarami Kota Palembang, berdasarkan Surat Kuasa Khusus tanggal 19 Maret 2020 yang telah di register di Kepaniteraan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Palembang Nomor

Halaman 1 dari 16, Putusan Nomor 23/Pdt.Sus-PHI/2020/PN.Plg.



589/SK/2020/PHI.PLG tertanggal 7 April 2020,
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 2 Maret 2020, yang telah diterima dan didaftarkan di Kepaniteraan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Palembang tertanggal 4 Maret 2020 dibawah Registrasi Nomor 23/Pdt.Sus-PHI/2020/PN.Plg., telah mengajukan hal-hal sebagai berikut :

1. Bahwa Penggugat telah bekerja pada perusahaan Tergugat PT. PANCA SAMUDERA SIMPATI sejak bulan Oktober 2014, sebagai pekerja harian bagian dengan upah terakhir sebesar Rp. 731.000 (tujuh ratus tiga puluh satu ribu) per-minggu atau sebesar Rp. 2.924.000 (dua Juta sembilan ratus dua puluh ribu rupiah) per-bulannya ;
2. Bahwa selama bekerja pada Tergugat, Penggugat selalu menjalankan tugas dan kewajibannya dengan baik dan tidak pernah melakukan suatu kesalahan yang merugikan Tergugat ;
3. Bahwa Penggugat selama bekerja di perusahaan Tergugat, tidak diikutkan dalam Program Jaminan Sosial (Jaminan Kecelakaan Kerja, Jaminan Kematian dan Jaminan Hari Tua), yang merupakan kewajiban dari Tergugat selaku pemberi kerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 15 ayat (1) UU No. 24/2011 tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial/BPJS yang berbunyi : "Pemberi Kerja secara bertahap wajib mendaftarkan dirinya dan Pekerjaannya sesuai dengan Program Jaminan Sosial yang diikuti" ;
4. Bahwa berdasarkan ketentuan didalam Peraturan Pemerintah RI No. 46/2015 tentang Badan Penyelenggaran Program Jaminan Hari Tua (JHT), yang berbunyi:

Pasal 2 ayat (1) : "Setiap Pemberi Kerja selain penyelenggara negara wajib mendaftarkan dirinya dan pekerjaannya dalam program JHT kepada Bpjs Ketenagakerjaan sesuai penahapan Kepesertaan".

Pasal 16 : "Besarnya JHT bagi peserta penerima upah yang bekerja pada pemberi kerja selain penyelenggara Negara ayat (1) "iuran JHT bagi peserta penerima upah yang bekerja pada pemberi kerja selain penyelenggara negara sebesar 5,7% dari upah dengan ketentuan :

Halaman 2 dari 16, Putusan Nomor 23/Pdt.Sus-PHI/2020/PN.Plg.



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

- a. 2% (dua persen) ditanggung oleh pekerja, dan ;
- b. 3,7% (tiga koma tujuh persen) ditanggung oleh pemberi kerja ;

Pasal 28 : "Dalam hal pemberi kerja selain penyelenggara negara belum mengikutsertakan pekerjanya dalam program JHT, pemberi kerja selain penyelenggara wajib membayar manfaat JHT yang menjadi kewajibannya sesuai dengan ketentuan dalam peraturan pemerintah ini".

5. Bahwa secara tiba-tiba tanpa pemberitahuan dan tanpa perundingan terlebih dahulu, terhitung sejak tanggal 30 November 2019, Penggugat telah Diputuskan Hubungan Kerjanya dan sudah tidak dipekerjakan oleh Tergugat tanpa prosedur sebagaimana yang telah diatur dalam UU No. 13/2003 tentang Ketenagakerjaan dan Penggugat tidak diberikan hak-haknya oleh Tergugat ;
6. Bahwa oleh karena itu Penggugat setelah berkonsultasi dengan kuasanya telah membuat laporan pengaduan ke Dinas Tenaga Kerja Kota Palembang, guna mendapatkan penyelesaian perselisihan tersebut;
7. Bahwa akan tetapi laporan pengaduan oleh Penggugat tidak dapat diselesaikan oleh kedua belah pihak di depan mediator pada perundingan mediasi, sehingga Kepala Dinas Tenaga Kerja Kota Palembang mengeluarkan Surat Anjuran dengan Nomor : 560/177.a/Disnaker/2020 tanggal 5 Februari 2020;
8. Bahwa oleh karenanya, untuk memperjuangkan rasa keadilan dan kepastian hukum Penggugat mengajukan Gugatan Perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja dalam perkara aquo sesuai dengan ketentuan UU Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (vide UU RI No. 02/2004 tentang Pengadilan Hubungan Industrial);
9. Bahwa berdasarkan alasan-alasan di atas, maka jelas dan terang perbuatan Tergugat yang melakukan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) terhadap Penggugat secara sepihak kepada Penggugat sejak bulan November 2019 sampai dengan sekarang adalah merupakan Pemutusan Hubungan Kerja secara sepihak terhadap Penggugat;
Oleh karena itu, Pemutusan Hubungan Kerja yang dilakukan Tergugat terhadap 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) & ayat (3) UU RI No. 13/2003 tentang Ketenagakerjaan yang menyatakan:
Ayat (2) : Dalam hal segala upaya telah dilakukan, tetapi pemutusan hubungan kerja tidak dapat dihindari, maka maksud pemutusan hubungan

Halaman 3 dari 16, Putusan Nomor 23/Pdt.Sus-PHI/2020/PN.Plg.



kerja wajib dirundingkan oleh pengusaha dan serikat pekerja/serikat buruh atau dengan Pekerja/Buruh yang bersangkutan tidak menjadi anggota serikat pekerja/ 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.

10. Bahwa oleh karena itu, patut dan layak menurut hukum jika Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Palembang menyatakan Pemutusan Hubungan Kerja yang dilakukan oleh Tergugat kepada Penggugat adalah bertentangan dengan ketentuan UU RI No. 13/2003 tentang Ketenagakerjaan sehingga tidak sah atau batal demi hukum ;
11. Bahwa oleh karena itu juga, patut dan layak menurut hukum jika Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Palembang menghukum Tergugat untuk membayar Uang Pesangon sebesar 2 (dua) kali ketentuan Pasal 156 ayat (2), Uang Penghargaan Masa Kerja sesuai Pasal 156 ayat (3) dan Uang Pengganti Hak sebesar 15 % sesuai Pasal 156 ayat (4) UU RI No. 13/2003 tentang Ketenagakerjaan, dengan dasar perhitungan upah sebesar Rp. 2.924.000 (dua juta sembilan ratus dua puluh empat ribu rupiah), dengan rincian perhitungan Penggugat sebagai berikut :

Masa kerja 5 Tahun 1 Bulan

· Uang Pesangon 2 X 6 X Rp. 2.924.000 = Rp. 35.088.000
· Uang Penghargaan Masa Kerja 2 X Rp. 2.924.000 = Rp. 5.848.000
· Uang Penggantian Hak 15% X Rp. 40.936.000 = Rp. 6.140.400

+

Jumlah Keseluruhan = Rp. 47.076.400

12. Bahwa oleh karena perbuatan Tergugat yang tidak memberikan Jaminan Hari Tua (JHT) kepada Penggugat, sebagaimana dalil Penggugat pada poin 3, sangatlah berdasarkan hukum apabila Pengadilan Hubungan Industrial menghukum Tergugat untuk membayarkan Uang Jaminan hari Tua (JHT) kepada Penggugat sebesar 3,7 % dari upah minimum yang harus diterima Penggugat untuk Program Jaminan Hari Tua (JHT) terhitung sejak Penggugat bekerja di perusahaan Tergugat, dengan perhitungan sebagai berikut :

No	Periode		Iuran JHT Pengusaha	UMP Sumsel	Kekurangan Pembayaran/bulan
1	01 Oktober 2014 s/d 01 Desember 2014	3 bln	3,7 %	Rp .1.850.000,-	Rp. 205.350,-
2	01 Januari 2015 s/d 01 Desember 2015	12 bln	3,7 %	Rp.2.053.000,-	Rp. 915.532,-
3	01 Januari 2016 s/d	12 bln	3,7 %	Rp. 2.294.000,-	Rp. 1.018.536,-



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

	01 Desember 2016				
4	01 Januari 2017 s/d 01 Desember 2017	12 bln	3,7 %	Rp. 2.484.000,-	Rp. 1.102.896,-
5	01 Januari 2018 s/d 01 Desember 2018	12 bln	3,7 %	Rp.2.730.000,-	Rp. 1.212.120,-
6	01 Januari 2019 s/d 01 Oktober 2019	10 bln	3,7 %	Rp. 2.917.000,-	Rp. 1.079.290,-
Total pembayaran Jaminan Sosial					Rp. 5.533.924,-
Terbilang : (lima juta lima ratus tiga puluh tiga ribu sembilan ratus dua puluh empat rupiah)					

13. Bahwa oleh karena tindakan PHK sepihak yang dilakukan Tergugat terhadap Penggugat mengakibatkan Penggugat tidak dapat bekerja seperti biasanya sehingga tidak memiliki penghasilan untuk membiayai dan menafkahi hidup keluarga Penggugat. Maka sesuai dengan ketentuan Pasal 155 ayat (1), ayat (2) dan ayat (3) UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan maka Tergugat diwajib untuk membayar upah yang biasa diterima oleh 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 Tergugat juga membayar upah Proses Penyelesaian kepada Penggugat terhitung sejak Bulan November 2019 sampai dengan perkara a quo memiliki kekuatan hukum tetap ;

14. 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*) ;

Bahwa berdasarkan uraian tersebut diatas Penggugat mohon kepada Ketua Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Palembang, berkenaan memanggil kedua belah pihak untuk duduk bersidang dalam suatu ruang sidang yang telah ditentukan dan mengambil putusan hakim yang amarnya sebagai berikut:

-- MENGADILI :--

Halaman 5 dari 16, Putusan Nomor 23/Pdt.Sus-PHI/2020/PN.Plg.



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

1. Mengabulkan gugatan Penggugat untuk seluruhnya ;
2. Menyatakan perbuatan Tergugat yang melakukan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) terhadap Penggugat secara sepihak dengan tidak memberikan upah kepada Penggugat sejak bulan November 2019, serta tidak memberikan pesangon yang layak sampai dengan sekarang adalah merupakan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) sepihak yang bertentangan dengan UU RI No. 13/2003 Tentang Ketenagakerjaan sehingga tidak sah dan batal demi hukum ;
3. Menghukum Tergugat untuk membayar Uang Pesangon sebesar 2 (dua) kali ketentuan Pasal 156 ayat (2), Uang Penghargaan Masa Kerja sesuai Pasal 156 ayat (3) dan Uang Pengganti Hak sebesar 15 % sesuai Pasal 156 ayat (4) UU RI No. 13/2003 tentang Ketenagakerjaan, dengan dasar perhitungan upah sebesar Rp. 2.924.000 (dua juta sembilan ratus dua puluh empat ribu rupiah), dengan rincian perhitungan Penggugat sebagai berikut :
Masa kerja 5 Tahun 1 Bulan
· Uang Pesangon 2 X 6 X Rp. 2.924.000 = Rp. 35.088.000
· Uang Penghargaan Masa Kerja 2 X Rp. 2.924.000 = Rp. 5.848.000
· Uang Penggantian Hak 15% X Rp. 40.936.000 = Rp. 6.140.400
+
Jumlah Keseluruhan = Rp. 47.076.400
4. Menghukum Tergugat untuk membayarkan Uang Jaminan sosial kepada Penggugat sebesar 3,7 % dari upah minimum yang harus diterima Penggugat untuk Program Jaminan Hari Tua terhitung sejak Penggugat bekerja di perusahaan Tergugat, dengan perhitungan sebagai berikut :

No	Periode		Iuran JHT Pengusaha	UMP Sumsel	Kekurangan Pembayaran/bulan
1	01 Oktober 2014 s/d 01 Desember 2014	3 bln	3,7 %	Rp .1.850.000,-	Rp. 205.350,-
2	01 Januari 2015 s/d 01 Desember 2015	12 bln	3,7 %	Rp.2.053.000,-	Rp. 915.532,-
3	01 Januari 2016 s/d 01 Desember 2016	12 bln	3,7 %	Rp. 2.294.000,-	Rp. 1.018.536,-
4	01 Januari 2017 s/d 01 Desember 2017	12 bln	3,7 %	Rp. 2.484.000,-	Rp. 1.102.896,-
5	01 Januari 2018 s/d 01 Desember 2018	12 bln	3,7 %	Rp.2.730.000,-	Rp. 1.212.120,-
6	01 Januari 2019 s/d 01 Oktober 2019	10 bln	3,7 %	Rp. 2.917.000,-	Rp. 1.079.290,-
Total pembayaran Jaminan Sosial					Rp. 5.533.924,-
Terbilang : (lima juta lima ratus tiga puluh tiga ribu sembilan ratus dua puluh empat rupiah)					

Halaman 6 dari 16, Putusan Nomor 23/Pdt.Sus-PHI/2020/PN.Plg.



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

5. Menghukum Tergugat untuk membayar Upah Proses Penyelesaian Perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja kepada masing-masing Para Penggugat Proses Penyelesaian kepada Penggugat terhitung sejak Bulan November 2019 sampai dengan perkara a quo memiliki kekuatan hukum tetap ;
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 vooraad*).

Atau, 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 :

A. DALAM EKSEPSI

1. Bahwa berdasarkan gugatan yang diajukan oleh Penggugat tanggal 02 Maret 2020, dengan ini Tergugat menyatakan menolak dengan tegas seluruh dalil-dalil yang diajukan oleh penggugat kecuali terhadap hal-hal yang diakui kebenarannya oleh tergugat.
2. Bahwa Penggugat tidak mempunyai kualitas hukum untuk mengajukan gugatan aquo kepada Tergugat perihal Pemutusan Hubungan Kerja di Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Palembang atau Penggugat tidak berhak untuk menggugat karena Penggugat tidak memiliki hubungan Kerja dengan Tergugat baik tertulis maupun tidak tertulis atau Tergugat tidak pernah mempekerjakan Penggugat diperusahaan Tergugat hal tersebut terbukti tidak ada nama Penggugat didalam daftar nama Pekerja diperusahaan Tergugat dan nama Penggugat juga tidak ada didalam daftar nama pekerja yang menerima gaji dari Tergugat, hal tersebut telah bersesuaian sebagaimana disampaikan oleh M. Yahya Harahap, S.H., di dalam bukunya yang berjudul Hukum Acara Perdata (hal. 111-136), mengatakan bahwa yang bertindak sebagai penggugat harus orang yang benar-benar memiliki

Halaman 7 dari 16, Putusan Nomor 23/Pdt.Sus-PHI/2020/PN.Plg.



kedudukan dan kapasitas yang tepat menurut hukum. Keliru dan salah bertindak sebagai penggugat mengakibatkan gugatan mengandung cacat formil. Cacat formil yang timbul atas kekeliruan atau kesalahan bertindak sebagai penggugat inilah yang dikatakan sebagai error in persona, maka berdasarkan hal tersebut terhadap gugatan Penggugat haruslah ditolak seluruhnya.

Bahwa berdasarkan uraian diatas, dengan ini Tergugat memohon kepada Majelis Hakim Yang Memeriksa dan Mengadili Perkara ini untuk menerima eksepsi dari Tergugat dan menolak gugatan Penggugat untuk seluruhnya atau setidaknya menyatakan gugatan Penggugat tidak dapat diterima (*Niet-Ontvankelijke verklaard*);

B. DALAM POKOK PERKARA

1. Bahwa dalil-dalil Eksepsi sebagaimana tersebut diatas merupakan satu kesatuan yang tidak terpisahkan dengan dalil-dalil dalam pokok perkara ini;
2. Bahwa Tergugat menolak seluruh dalil yang dikemukakan oleh Penggugat, kecuali yang secara tegas-tegas diakui kebenarannya oleh Tergugat;
3. Bahwa dalil Gugatan Penggugat pada angka 1 (satu) dan angka 2 (dua) adalah suatu dalil yang tidak benar karena faktanya Penggugat tidak memiliki hubungan Kerja dengan Tergugat baik tertulis maupun tidak tertulis dan atau Tergugat tidak pernah mempekerjakan Penggugat diperusahaan Tergugat hal tersebut terbukti setelah Tergugat melihat data-data pekerja yang ada diperusahaan Tergugat ternyata tidak ada nama Penggugat didalam daftar nama pekerja diperusahaan Tergugat tersebut dan nama Penggugat juga tidak ada didalam daftar nama orang yang menerima gaji dari Tergugat, sedangkan Tergugat juga tidak pernah memberikan perintah untuk bekerja kepada Penggugat dan apalagi didalam gugatannya Penggugat tidak menyebutkan jabatan apa pekerjaan yang diakui oleh Penggugat tersebut diperusahaan Tergugat, sehingga dalam hal ini membuktikan Penggugat tidak memiliki hubungan hukum dengan Tergugat terkait hubungan kerja sehingga dalam hal ini Penggugat tidak mempunyai kualitas hukum untuk menggugat Tergugat di Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Palembang Klas IA Khusus perihal hak-hak sebagai pekerja dan perihal hak-hak akibat Pemutusan Hubungan Kerja, hal tersebut telah bersesuaian



sebagaimana tersebut dalam Pasal 1 angka 3, angka 4 dan angka 15 yang berbunyi yaitu sebagai berikut :

Pasal 1 angka 3 berbunyi :

Pekerja/buruh adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain.

Pasal 1 angka 4 berbunyi :

Pemberi kerja adalah orang perseorangan, pengusaha, badan hukum, atau badan-badan lainnya yang mempekerjakan tenaga kerja dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain.

Pasal 1 angka 15 berbunyi :

Hubungan kerja adalah hubungan antara pengusaha dengan pekerja/buruh berdasarkan perjanjian kerja, yang mempunyai unsur pekerjaan, upah, dan perintah.

Bahwa berdasarkan aturan tersebut diatas apabila dikaitkan dengan fakta hukum yang terjadi terbukti antara Penggugat dan Tergugat tidak memiliki hubungan hukum dalam pekerjaan hal tersebut diperkuat selama proses Bipartit pada Dinas Tenaga Kerja Kota Palembang tidak ada satu bukti pun secara tertulis mengenai dalilnya tersebut meskipun telah diminta secara patut maka dalam hal ini membuktikan dalil gugatan Penggugat tersebut adalah tidak benar dan hanya mengada-ada saja sehingga patutlah untuk ditolak seluruhnya terhadap dalil gugatan Penggugat dimaksud.

4. Bahwa dalil gugatan Penggugat pada angka 3(tiga) dan angka 4(empat) adalah suatu dalil yang tidak benar dan diduga hanya mengada-ada saja sehingga patutlah untuk ditolak seluruhnya dikarenakan antara Penggugat dan Tergugat tidak memiliki hubungan hukum dalam pekerjaan dimana terbukti Penggugat tidak memiliki hubungan Kerja dengan Tergugat baik tertulis maupun tidak tertulis dan Tergugat juga tidak pernah memberikan perintah kepada Penggugat untuk melakukan pekerjaan tertentu dan Penggugat juga tidak pernah memberikan upah kepada Tergugat untuk melakukan suatu pekerjaan tertentu sehingga terhadap penuntutan Penggugat atas Program Jaminan Sosial (Jaminan Kecelakaan Kerja, Jaminan Kematian dan Jaminan Hari Tua) kepada Tergugat hal tersebut adalah suatu dalil yang tidak berdasarkan hukum, Karena jelas tersebut dalam UU Nomor 24 Tahun 2011 tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial/BPJS dan berdasarkan Peraturan Pemerintah RI Nomor 46/2015 tentang Penyelenggaraan program Jaminan Hari Tua dimana sangat jelas didalam aturan-aturan tersebut



yang berkewajiban mendapatkan program dimaksud adalah Pemberi Kerja yang tentunya dengan suatu ketentuan yang berlaku dan dikarenakan terbukti Tergugat tidak memiliki hubungan hukum dengan Penggugat terkait hubungan Pekerjaan sebagaimana tersebut diatas maka sudah berdasarkan hukum terhadap dalil gugatan Penggugat tersebut untuk ditolak seluruhnya karena tidak berdasarkan hukum.

5. Bahwa dalil gugatan Penggugat pada angka 5(lima), angka 6(enam), angka (7), angka 8 (delapan), angka 9 (Sembilan), angka 10 (sepuluh), angka 11 (sebelas), angka 12 (dua belas), angka 13 (tiga belas) dan angka 14 (empat belas) adalah suatu dalil penuntutan yang tidak berdasarkan hukum karena sebagaimana yang telah Tergugat sampaikan pada angka 3 (tiga) dan angka (empat) diatas dimana terbukti antara Penggugat dan Tergugat tidak memiliki hubungan hukum perihal pekerjaan dimana Penggugat tidak memiliki hubungan Kerja dengan Tergugat baik tertulis maupun tidak tertulis dan atau Penggugat tidak pernah melakukan pekerjaan atas perintah Tergugat dan kemudian Tergugat tidak juga pernah memberikan upah/gaji kepada Penggugat terkait persoalan pekerjaan maka dalam hal ini membuktikan semua penuntutan Penggugat didalam dalil gugatannya baik berupa hak-hak pekerja harian yang menurut pengakuan Penggugat belum diberikan dan maupu penuntutan Penggugat terkait pengakuannya atas pemutusan hubungan kerja yang dilakukan oleh Tergugat adalah suatu dalil pengakuan yang sepihak dan pengakuan tersebut tidaklah berdasarkan hukum dan mengenai tidak adanya hubungan hukum tersebut juga diperkuat sebagaimana anjuran Dinas tenaga Kerja Kota Palembang yang pada pokoknya menyatakan dalam anjurannya dikarenakan Penggugat tidak memberikan suatu bukti tertulis mengenai adanya hubungan hukum antara Penggugat dan Tergugat perihal pekerjaan maka dalam hal ini membuktikan jika hubungan kerja antara Penggugat dan Tergugat tidak terbukti, maka terhadap dalil gugatan Penggugat tersebut patutlah untuk ditolak seluruhnya;

Berdasarkan dalil-dalil tersebut diatas sudah sepatutnya apabila Majelis Hakim yang memeriksa dan mengadili perkara ini berkenan memberikan putusan dengan amar sebagai berikut :

A. DALAM EKSEPSI

1. Menerima Eksepsi Tergugat untuk seluruhnya;
2. Menyatakan gugatan Penggugat tidak dapat diterima.



B. DALAM POKOK PERKARA

1. Menolak gugatan Penggugat untuk seluruhnya;
2. Membebankan biaya perkara sesuai dengan ketentuan hukum yang berlaku.

“Atau apabila Majelis Hakim berpendapat lain mohon Putusan yang seadil-adilnya (*ex aequo et bono*)”

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

Menimbang bahwa atas kesempatan yang diberikan Majelis Hakim, Penggugat tidak mengajukan bukti surat;

a Menimbang bahwa untuk menguatkan dalil gugatannya, Penggugat telah pula mengajukan saksi Murdi yang memberikan keterangan pada pokoknya sebagai berikut:

- Bahwa saksi kenal dengan Penggugat karena rumah bertetangga;
- Bahwa saksi pernah dagang di depan pintu gerbang perusahaan;
- Bahwa saksi tidak tahu jabatan dari Penggugat;
- Bahwa infonya Penggugat sebagai tenaga bersih-bersih palet;
- Bahwa infonya upah Penggugat Rp.800,000,00.;
- Bahwa mengetahui Penggugat berhenti bekerja info dari mandor;
- Bahwa saksi tidak setiap hari tahu Penggugat bekerja atau tidak, cuma sering lihat disaat saksi berdagang;

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

1. Bukti T-1 : fotokopi absensi tanggal 16 Oktober 2019 karyawan PT Panca samudera Simpati;
2. Bukti T-2 : fotokopi absensi tanggal 17 Oktober 2019 karyawan PT Panca samudera Simpati;
3. Bukti T-3 : fotokopi absensi tanggal 18 Oktober 2019 karyawan PT Panca samudera Simpati;
4. Bukti T-4 : fotokopi absensi tanggal 19 Oktober 2019 karyawan PT Panca samudera Simpati;

Menimbang bahwa untuk menguatkan dalil jawabannya, Tergugat telah pula mengajukan saksi Johan yang memberikan keterangan pada pokoknya sebagai berikut:

- Bahwa saksi sebagai karyawan Tergugat;
- Bahwa jabatan saksi sebagai HRD;



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

- Bahwa perusahaan Tergugat bisnisnya dibidang pengelolaan karet;
- Bahwa selama ini tidak ada tuntutan dari pekerja yang bernama lukman;
- Bahwa Penggugat bukan Pekerja Tergugat karena tidak ada Pekerja atas nama Lukman;
- Bahwa kebiasaan rekrutmen karyawan di perusahaan dilakukan training 3 bulan dan bila kondisinya bagus diangkat menjadi karyawan tetap;
- Bahwa tiap karyawan baru dengan proses melamar ke perusahaan;
- Bahwa setiap karyawan diberikan seragam kerja berlogo nama perusahaan;
- Bahwa setipa karyawan didaftarkan BPJS kesehatan dan ketenagakerjaan;
- Bahwa rekrutmen karyawan pelaksananya langsung oleh perusahaan;
- Bahwa seorang mandor tidak boleh rekrut karyawan tanpa seizin perusahaan;
- Bahwa untuk gaji karyawan di bayarkan langsung oleh bagian keuangan diperusahaan;

b Menimbang bahwa selanjutnya para pihak telah mengajukan kesimpulannya masing-masing tanggal 7 Juli 2020;

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

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

TENTANG PERTIMBANGAN HUKUM

DALAM EKSEPSI

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

- bahwa Penggugat tidak memiliki kualitas hukum untuk mengajukan gugatan *Aquo* atau penggugat tidak berhak untuk menggugat karena Penggugat tidak memiliki hubungan kerja dengan Tergugat atau Tergugat tidak pernah mempekerjakan Penggugat diperusahaan Tergugat karena tidak ada didaftar nama-nama pekerja diperusahaan Tergugat;

Halaman 12 dari 16, Putusan Nomor 23/Pdt.Sus-PHI/2020/PN.Plg.



Menimbang bahwa terhadap eksepsi Tergugat, Penggugat telah menanggapinya sebagai berikut;

- bahwa dalil Tergugat mengada-ada dan tidak berdasar, Tergugat hanya melakukan penilaian subjektif dan tidak memahami serta tidak menegerti faktanya Penggugat telah bekerja diperusahaan Tergugat yang akan dibuktikan dalam proses persidangan;

Menimbang bahwa terhadap eksepsi Tergugat tersebut, Majelis Hakim mempertimbangkannya sebagai berikut;

Menimbang bahwa setelah menelaah pokok eksepsi dari Tergugat diketahui pokok eksepsi dari Tergugat terkait dengan kepastian status hubungan kerja, maka menurut Majelis Hakim hal itu merupakan menyangkut materi pokok perkara, oleh karenanya akan dipertimbangkan bersamaan dengan pokok perkara;

Menimbang bahwa berdasarkan pertimbangan tersebut di atas, Majelis Hakim berpendapat bahwa eksepsi Tergugat tidak beralasan sehingga sudah seharusnya ditolak;

DALAM POKOK PERKARA

Menimbang bahwa maksud dan tujuan gugatan Penggugat yang pada pokoknya adalah mengenai perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) hal mana Penggugat di PHK oleh Tergugat pada tanggal 30 Maret 2019 dan tidak dipekerjakan lagi tanpa prosedur ketentuan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan;

Menimbang bahwa Tergugat dalam jawabannya telah mengemukakan hal-hal yang pada pokoknya Penggugat tidak memiliki hubungan kerja dengan Tergugat, Tergugat tidak pernah mempekerjakan Penggugat diperusahaan Tergugat, tidak ada nama Penggugat terdaftar pada nama-nama karyawan yang mendapatkan gaji dari Tergugat, Tergugat tidak pernah memberikan perintah untuk bekerja kepada Penggugat, dan didalam gugatan Penggugat tidak menyebutkan jabatan dari Penggugat;

Menimbang bahwa yang menjadi pokok persengketaan antara kedua belah pihak yakni mengenai kepastian status hubungan kerja antara Penggugat dengan Tergugat apakah benar menurut hukum Penggugat sebagai pekerja/karyawan dari Tergugat;

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



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

diwajibkan membuktikan dalil bantahannya;

Menimbang bahwa atas kesempatan yang diberikan Penggugat menyatakan tidak mengajukan bukti surat akan tetapi mengajukan 1 (satu) orang saksi;

Menimbang bahwa merujuk ketentuan hukum Pasal 1 angka 15 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan berbunyi: "Hubungan kerja adalah hubungan antara pengusaha dengan pekerja/buruh berdasarkan perjanjian kerja, yang mempunyai unsur pekerjaan, upah, dan perintah";

Menimbang bahwa berdasarkan keterangan saksi Murdi yang menerangkan pada pokoknya saksi hanya sebagai pedagang didepan pintu gerbang perusahaan Tergugat, saksi tidak tahu pasti jabatan dari Penggugat, tidak tahu pasti pekerjaan yang dilakukan Penggugat didalam perusahaan karena hanya sesekali saja melihat terlintas di halaman depan perusahaan disaat saksi berdagang;

Menimbang bahwa sedangkan berdasarkan keterangan saksi Johan yang bekerja sebagai HRD di perusahaan Tergugat menerangkan yang pada pokoknya tidak ada pekerja/karyawan atas nama Lukman, tidak pula pernah ada tuntutan dari pekerja atasnama tersebut ke perusahaan, sedangkan rekrut karyawan di perusahaan dilakukan oleh perusahaan langsung dan diperusahaan Tergugat tidak terdapat karyawan dengan status BHL (buruh harian lepas), sistem rekrutmen karyawan/pekerja setelah dinyatakan lulus di training selama 3 bulan jika kondisinya bagus maka diangkat menjadi karyawan tetap;

Menimbang bahwa memperhatikan bukti T-1 sampai dengan bukti T-4 berupa absensi karyawan/pekerja diperusahaan Tergugat, dari bukti tersebut diketahui dari nama-nama karyawan tersebut tidak terdapat pekerja atas nama Lukman *incasu* perkara *a quo*;

Menimbang bahwa berdasarkan keterangan saksi dan bukti surat tersebut di atas, Majelis Hakim berkesimpulan tidak terdapat bukti-bukti yang menguatkan sehingga membuktikan dalil tuntutan gugatan Penggugat, dengan demikian Penggugat gagal membuktikan dalil-dalil gugatannya;

Menimbang bahwa oleh karena Penggugat gagal membuktikan perihal adanya hubungan kerja dengan Tergugat, maka selanjutnya terhadap dalil mengenai perselisihan pemutusan hubungan kerja (PHK) tidak relevan lagi untuk dipertimbangkan;

Halaman 14 dari 16, Putusan Nomor 23/Pdt.Sus-PHI/2020/PN.Plg.



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Menimbang bahwa berdasarkan uraian pertimbangan tersebut diatas tuntutan gugatan Penggugat tidak beralasan hukum, sehingga sudah seharusnya ditolak;

Menimbang bahwa oleh karena Penggugat telah terbukti tidak memiliki hubungan kerja dengan Tergugat, sehingga terhadap tuntutan Penggugat mengenai pembayaran uang upah proses dan pelaksanaan *uit voer baar bij vooraad* (putusan serta merta) tidak beralasan hukum dan sudah seharusnya 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 menolak gugatan Penggugat untuk seluruhnya;

Menimbang bahwa oleh karena gugatan Penggugat ditolak maka seharusnya Penggugat dihukum untuk membayar biaya perkara, namun karena nilai gugatan Penggugat kurang dari Rp150.000.000,00 (seratus lima puluh juta rupiah), maka biaya perkara dibebankan kepada Negara yang jumlahnya akan ditetapkan dalam amar putusan ini;

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

MENGADILI :

DALAM EKSEPSI

Menolak eksepsi Tergugat tersebut;

DALAM POKOK PERKARA

1. Menolak gugatan Penggugat untuk seluruhnya;
2. Membebankan seluruh biaya yang timbul dalam perkara ini kepada Negara sebesar Rp. 146.000.00 (seratus empat puluh enam ribu rupiah);

Demikianlah diputuskan dalam Rapat Permusyawaratan Majelis Hakim Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Palembang pada hari Selasa tanggal 7 Juli 2020 oleh Kami Hotnar Simarmata, 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 14 Juli 2020 oleh Hakim Ketua Majelis tersebut dengan didampingi oleh Hakim-hakim Anggota, dibantu oleh Hj

Halaman 15 dari 16, Putusan Nomor 23/Pdt.Sus-PHI/2020/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

Lismawati,S.H., M.H., Panitera Pengganti, dihadiri oleh Kuasa Hukum
Penggugat dan dihadiri Kuasa Hukum Tergugat;

Hakim-Hakim Anggota

Hakim Ketua Majelis

Haryanto, S.H., M.H.

Hotnar Simarmata ,S.H., M.H

Tarsidi, S.H., M.H.

Panitera Pengganti

Hj. Lismawati,S.H., M.H.

Rincian biaya perkara:

1. Panggilan	:	Rp 140.000,00,-
2. Materai	:	Rp 6.000.00,- +
Total	:	Rp. 146.000.00 (seratus empat puluh enam ribu rupiah);