



PUTUSAN

Nomor 28/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:

DAHLIA, Umur : 48 tahun, Pekerjaan : Mengurus Rumah Tangga, Alamat :
Dusun Pancuran RT.008/RW.000 Kelurahan Alur Bandung
Kecamatan Teluk Batang Kabupaten Kayong Utara (Istri)

SYAHLIHIN, Umur : 30 tahun, Pekerjaan : Swasta, Alamat : Dusun Pancuran
RT.008/RW.000 Kelurahan Alur Bandung Kecamatan Teluk
Batang Kabupaten Kayong Utara (Anak)

selaku ahli waris Istri dan anak dari Alm. Roslan berdasarkan kutipan Akta Kematian Nomor 611 KM-22032024-003 yang dikeluarkan Dinas Pencatatan Sipil Kabupaten Kayong Utara, dalam hal ini memberikan kuasa kepada Butje Hukanala, Pengurus / Ketua DPC Federasi Serikat Buruh Kehutanan, Industri Umum, Perakayuan, Pertanian dan Perkebunan (DPC Federasi HUKATAN) Kabupaten Kubu Raya, beralamat Jl Adisucipto Komplek Green Royal Residence Blok B-25 Desa Teluk Kapuas Kecamatan Sungai Raya Kabupaten Kubu Raya berdasarkan Surat Kuasa Khusus tertanggal 15 Maret 2024, selanjutnya disebut sebagai **PENGGUGAT**

lawan

PT.FAJAR SAUDARA LESTARI, beralamat di Jalan W.R.Supratman No.42
Kelurahan Benua Melayu Darat, Kota Pontianak Provinsi
Kalimantan Barat, yang diwakili oleh Iskandar,S.H., dalam
kapasitas dan jabatannya selaku HR & GA HO Dept.Head,
Wahyu Imanuel, dalam kapasitas dan jabatannya selaku HR
& HO Assistant, Muhammad Fuad, dalam kapasitas dan
jabatannya selaku HR & HO Assistant, yang kesemuanya
adalah Pekerja atau Karyawan PT. Fajar Saudara Lestari
beralamat di Kantor PT. Fajar Saudara Lestari Jalan W.R

Hal. 1 dari 37 hal.putusan No.28/Pdt.Sus-PHI/2024PN Ptk



Supratman No.42 Pontianak, berdasarkan Surat Kuasa Khusus tertanggal 5 Agustus 2024, selanjutnya disebut sebagai **TERGUGAT**

Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Pontianak;
Setelah membaca surat-surat dalam perkara ini;
Setelah mendengar kedua belah pihak yang berperkara;

TENTANG DUDUK PERKARA

Menimbang bahwa Penggugat dengan Surat Gugatan tanggal 22 Juli 2024 yang dilampiri anjuran atau risalah penyelesaian, yang diterima dan didaftarkan di Kapaniteraan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Pontianak pada Tanggal 24 Juli 2024 dalam Register Nomor 28/Pdt.Sus-PHI/2024/PN.Ptk, telah mengajukan gugatan sebagai berikut :

Adapun duduk perkara Perselisihan Hubungan Industrial diantara kami adalah sebagai berikut:

1. Bahwa Almarhum ROSLAN mulai bekerja di perusahaan PT. FAJAR SAUDARA LESTARI sejak tanggal 05 April 2018 sampai dengan tanggal 26 Desember 2023 meninggal dunia dengan masa kerja 5 Tahun 9 Bulan dan bekerja dibagian Perawatan kelapa Sawit dan menerima upah terakhir sebesar Rp. 2.646.876;/bulan (Dua juta enam ratus empat puluh enam ribu delapan ratus tujuh puluh enam rupiah);
2. Bahwa pada tanggal 26 Desember 2023 ROSLAN meninggal dunia (almarhum) berdasarkan Surat Pernyataan Ahli Waris tertanggal 13 Maret 2024, dan Surat Pencatatan Sipil Kabupaten Kayong Utara akta kematian Nomor : 6111-KM-22032024-0003 tertanggal 22 Maret 2024;
3. Bahwa pada tanggal 28 Maret 2024 ahli waris melalui penerima kuasa menyuruh Direktur PT. FAJAR SAUDARA LESTARI perihal mohon pembayaran uang pesangon almarhum ROSLAN dan pada tanggal 03 April 2024 pihak perusahaan Tergugat PT. FAJAR SAUDARA LESTARI membuat Surat Undangan Bipartit dengan Surat nomor : 064/MI/HR&GA-HD/IV/2024 kepada BUTJE HUKUNALA sebagai penerima kuasa ahli waris untuk hadir dalam pertemuan Bipartit antara pihak perusahaan dengan pihak ahli waris pada tanggal 05 april 2024 waktu pukul 13.30 sampai selesai ditempat gedung Graha

Hal. 2 dari 37 hal.putusan No.28/Pdt.Sus-PHI/2024PN Ptk



- Fajar Jl. W.R. Supratman No.42 Pontianak para pihak hadir namun tidak mencapai kata sepakat penyelesaian.
4. Bahwa pada tanggal 26 April 2024 para pihak bersepakat untuk membuat Risalah Bipartit dan ditandatangani oleh para pihak untuk ditindaklanjuti ke tingkat Tripartit melalui Dinas Transmigrasi dan Tenaga Kerja Kabupaten Kubu Raya.
 5. Bahwa pada tanggal 07 Mei 2024 ahli waris melalui penerima kuasa membuat Surat Permohonan Pencatatan Perselisihan Hubungan Industrial kepada Dinas Transmigrasi dan Tenaga Kerja kabupaten Kubu Raya dengan Surat Nomor : 20/DPC/HUKATAN/V/2024.
 6. Bahwa pada tanggal 17 Mei 2024 mediator Dinas Transmigrasi dan Tenaga Kerja Kabupaten Kubu Raya memanggil para pihak untuk hadir dalam sidang klarifikasi dengan Surat nomor : 500.15.15.1/482/DISTRANSNAKER-D pada tanggal 21 Mei 2024 pukul 13.00 WIB bertempat diruangan Mediasi Distransnaker Kabupaten Kubu Raya dan bertemu dengan VIARA ARENDA, S.M (medioator HI) dimana para pihak hadir untuk memberikan keterangan.
 7. Bahwa pada tanggal 12 Juni 2024 mediator Dinas Transmigrasi dan Tenaga Kerja Kabupaten Kubu Raya membuat Surat nomor : 500.15.15.1/559/DISTRANSNAKER-D sifat : biasa lamp : - Hal : sidang mediasi untuk menghadirkan para pihak untuk hadir dalam sidang mediasi pada hari/tanggal Jumat, 14 Juni 2024 Pukul 10.00 WIB tempat ruang mediasi Distransnaker Kabupaten Kubu Raya bertemu dengan : VIARA ARENDA, S.M (mediator HI) agenda : untuk mediasi permasalahan dan kelengkapan data perselisihan para pihak hadir tapi tidak mencapai kata kesepakatan penyelesaian.
 8. Bahwa Pihak ahli waris menuntut Tergugat PT. FAJAR SAUDARA LESTARI untuk membayar uang pesangon almarhum ROSLAN sesuai ketentuan pasal 166 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang ketenagakerjaan jo Pasal 57 ayat (1) Huruf a, b, dan c Peraturan Pemerintah RI Nomor : 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja.
 9. Bahwa pada tanggal 27 Juni 2024 mediator Dinas Transmigrasi dan Tenaga Kerja Kabupaten Kubu Raya mengeluarkan Anjuran kepada para pihak dengan
Hal. 3 dari 37 hal.putusan No.28/Pdt.Sus-PHI/2024/PN Ptk

h

4



Surat Nomor : 500.15.15.2/605/DISTRANSNAKER-D PT. FAJAR SAUDARA LESTARI agar membayar uang pesangon dan kompensasi kepada ahli waris almarhu, ROSLAN sebagai berikut :

UANG PESANGON

- | | |
|--|---|
| 1 Masa Kerja 2018 (1 tahun) | 2 x 2 x Rp. 98.809-, x = Rp. 11.857.080-,
30 hari |
| 2 Penggantian Perumahan serta pengobatan dan perawatan | 15% x Rp. = Rp. 1.778.550-,
11.857.080-, |
| Total | = Rp. 13.635.630-, |
| 3 Masa Kerja 2019 (1 Tahun) | 2 x 2 x Rp. 106.761-, x = Rp. 12.811.320-,
30 hari |
| 4 Penggantian Perumahan serta pengobatan dan perawatan | 15% x Rp. = Rp. 1.921.698-,
12.811.320-, |
| Total | = Rp. 14.733.018-, |
| 5 Masa Kerja 2021 (1 Tahun) | 2 x 2 x Rp. 116.436-, x = Rp. 13.972.320-,
30 hari |

UANG KOMPENSASI

- | | |
|--|--|
| 1 Masa Kerja Januari s.d Februari 2022 | 2/12 x Rp. 2.467.630 = Rp. 411.271-,
(UMK tahun 2022) |
| 2 Masa Kerja Juli s.d Agustus 2022 | 2/12 x Rp. 2.467.630 = Rp. 411.271-,
(UMK tahun 2022) |
| 3 Masa Kerja Maret s.d Desember 2023 | 10/12 x Rp. = Rp. 2.205.739-,
2.646.878-, (UMK
Tahun 2023) |

Hal. 4 dari 37 hal.putusan No.28/Pdt.Sus-PHI/2024/PN Ptk



JUMLAH

= Rp. 45.369.241,-

1. Jumlah keseluruhan yang haru diterima senilai **Rp. 45.369.241,- (Empat puluh lima juta tiga ratus enam puluh sembilan ribu dua ratus empat puluh satu rupiah).**
 2. Agar kedua belah pihak memberikan jawaban atas anjuran tersebut secara tertulis yang isinya menerima atau menolak selambat-lambatnya dalam jangka waktu 10 (sepuluh) hari kerja setelah menerima Surat Anjuran ini dan bagi pihak yang tidak memberikan jawaban maka dianggap menolak anjuran.
 3. Apabila salah satu pihak atau para pihak menolak anjuran maka salah satu pihak atau para pihak dapat melanjutkan penyelesaian perselisihan hubungan industrial ini ke Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Pontianak.
10. Bahwa oleh karena gugatan Penggugat berdasarkan bukti yang kuat dan tidak dapat disangkal lagi oleh Tergugat, maka Penggugat mohon supaya Putusan dapat dilaksanakan terlebih dahulu meskipun ada upaya hukum Verzet Banding maupun Kasasi dari Tergugat.
11. Berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Undang-Undang Nomor 6 tahun 2003 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang nomor 2 Tahun 2022 tentang cipta kerja menjadi undang-undang dan peraturan Pemerintah RI Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja dan alasan-alasan tersbut diatas Penggugat mohon kepada Ketua Pengadilan Industrial cq Majelis Hakim yang memeriksa dan mengadili perkara ini kiranya memutuskan dengan amar sebagai berikut :
1. Mengabulkan Gugatan Penggugat untuk seluruhnya.
 2. Menyatakan Tergugat tidak membayar hak almarhum ROSLAN kepada ahli waris melanggar Undang-Undang Nomor : 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan, Undang Nomor 6 tahun 2003 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang nomor 2 Tahun 2022 tentang cipta kerja menjadi undang-undang dan peraturan Pemerintah RI

Hal. 5 dari 37 hal.putusan No.28/Pdt.Sus-PHI/2024/PN Ptk



Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja;

3. Dalam hal Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) atas diri Penggugat almarhum ROSLAN yang diwakili ahli waris harus dilaksanakan maka menghukum Tergugat untuk membayar hak Penggugat almarhum ROSLAN kepada ahli waris berupa uang pesangon, uang penghargaan masa kerja, Perumahan serta pengobatan dan perawatan, kompensasi penggantian hak cuti, secara tunai dan sekaligus apa yang menjadi hak Penggugat alarhum ROSLAN kepada ahli waris. Sebagai berikut :

1	Uang Pesangon	2 x 6 x Rp. 2.646.876	= Rp. 31.762.536
2	Uang Penghargaan Masa Kerja	1 x 2 x Rp. 2.646.876	= Rp. 8.251.932
3	Perumahan serta pengobatan dan perawatan	15% x Rp. 37.056.292	= Rp. 5.558.430
4	Penggantian Hak Cuti	12/25 x Rp. 2.646.876	= Rp. 1.270.501
5	Uang Kompensasi		= Rp. 3.028.273
JUMLAH			= Rp. 46.913.496

(Empat puluh enam juta sembilan ratus tiga belas ribu empat ratus sembilan puluh enam rupiah)

4. Menghukum Tergugat untuk membayar biaya yang timbul dalam perkara ini jika Majelis Hakim berpendapat lain mohon Putusan yang adil dan benar menurut Hukum (*ex aequo et bono*).

Demikian Gugatan ini kami ajukan atas perhatian dan perkenan Ketua Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Pontianak cq Majelis Hakim yang memeriksa, mengadili dan memutuskan perkara ini diucapkan terimakasih.

Menimbang bahwa pada hari persidangan yang telah ditentukan, untuk Pengugat diwakili oleh kuasanya Butje Hukunala dan Tergugat diwakili oleh

Hal. 6 dari 37 hal.putusan No.28/Pdt.Sus-PHI/2024PN Ptk



kuasanya Iskandar,S.H, Wahyu Imanuel dan Muhammad Fuad 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 kepada Tergugat diminta persetujuan untuk melaksanakan persidangan secara elektronik;

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

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

Menimbang bahwa terhadap gugatan Pengugat tersebut Tergugat mengajukan Jawaban sebagai berikut;

I. DALAM EKSEPSI

1. Eksepsi Tidak Jelas/Kabur (*Exceptio Obscur Libel*);

1.1. Ambiguitas (kerancuan) Jumlah Penerima Kuasa

Bahwa pada halaman 1 (satu) dalam Gugatan Penggugat menampilkan Butje Hukunala seorang diri selaku Penerima Kuasa dengan kuasa untuk "*bertindak baik secara bersama-sama maupun sendiri-sendiri*". Ketika hanya ada satu Penerima Kuasa, penggunaan frasa "*bertindak baik secara bersama-sama maupun sendiri-sendiri*" menjadi ambigu karena tidak ada pihak lain yang akan bertindak bersama-sama. Frasa ini harusnya digunakan dalam konteks di mana ada lebih dari satu Penerima Kuasa, dan mereka dapat bertindak baik secara kolektif maupun individual. Penggunaan frasa *a quo* juga bisa menimbulkan kebingungan dalam praktik Kuasa yang dijalankan.

Frasa tersebut juga membuka ruang abu-abu atau membuka potensi akan adanya praktik **Hak Substitusi yang Tidak Jelas**. Dengan adanya frasa "*bertindak sendiri-sendiri*" ini bisa memberi kesan bahwa Penerima Kuasa mungkin memiliki hak untuk melibatkan pihak lain (substitusi) **tanpa persetujuan lebih lanjut dari Pemberi Kuasa**. Namun, dalam konteks dimana penerima kuasa hanya satu orang, ini bisa menimbulkan kesalahpahaman tentang siapa yang berwenang untuk bertindak dan

Hal. 7 dari 37 hal.putusan No.28/Pdt.Sus-PHI/2024/PN Ptk



apakah penerima kuasa memiliki hak substitusi secara implisit (tersembunyi);

Penggunaan frasa “bersama-sama maupun sendiri-sendiri” secara analogis bertentangan dengan ketentuan yang sudah ditetapkan dalam SEMA (Surat Edaran Mahkamah Agung) Nomor 7 Tahun 2012 yang berbunyi: “Di dalam surat kuasa harus disebutkan secara lengkap dan jelas pihak pemberi kuasa, pihak penerima kuasa dan pokok sengketa.

Penyebutan dan kawan-kawan sebagai pengganti penyebutan para pihak, menjadikan surat kuasa tidak jelas dan tidak dapat diterima. Ketentuan ini berlaku juga untuk surat kuasa khusus yang diberikan secara lisan”. Karena sama-sama membuka ruang Hak Substitusi yang kabur/tidak jelas.

Bahwa pada saat Sidang Agenda Pembacaan Gugatan, Tergugat sudah menyampaikan terkait hal ini, namun Hakim berpendapat yang pada intinya bahwa frasa/redaksi/kalimat tersebut meskipun secara harfiah keliru, namun lumrah, baku, atau umum digunakan di persidangan. Tergugat tetap kokoh pada pendirian bahwa Gugatan tersebut seyogyanya diperbaiki, karena sesuatu yang dianggap baku atau lumrah tidak boleh secara terus-menerus mendapat justifikasi atau pembenaran, Pengadilan tidak boleh terus-menerus melanggengkan teks yang tidak berkesesuaian dengan konteks.

1.2. Tidak Memuat Dasar Hukum (*Rechts Gronden*)

Bahwa formulasi Gugatan Penggugat kabur/tidak jelas karena hanya berisi uraian-uraian kejadian yang bersifat kronologis, sama sekali tidak menyentuh/menampilkan dasar-dasar gugatan.

Padahal isi surat gugatan atau syarat materiil surat gugatan mengacu pada Pasal 8 ayat (3) Rv. Di antara komponen yang harus dimuat dalam Gugatan adalah **Dasar Gugatan atau *Fundamentum Petendi* atau *Posita***. Dasar gugatan atau posita berisi dalil-dalil konkret tentang adanya hubungan hukum yang merupakan dasar-dasar dan alasan-alasan dari gugatan. Posita terdiri dari dua bagian, yaitu:

a. bagian yang menguraikan kejadian atau peristiwanya (*feitelijke gronden*); dan

Hal. 8 dari 37 hal. putusan No.28/Pdt.Sus-PHI/2024/PN Ptk



b. bagian yang menguraikan tentang dasar hukumnya (*rechts gronden*) sebagai uraian tentang adanya hak atau hubungan hukum yang menjadi dasar yuridis gugatan.

Sedangkan Gugatan Penggugat hanya menguraikan kejadian atau peristiwanya (*feitelijke gronden*), hal itu hanya memenuhi poin abjad a saja, tidak memenuhi ketentuan poin b yang mengharuskan adanya dasar hukum (*rechts gronden*);

Oleh karenanya Posita dalam Gugatan Penggugat tidak berdasar, sehingga dapat dianggap kabur/tidak jelas (***Exceptio Obscur Libel***), atas dasar itu sepatutnya Gugatan Penggugat ditolak (***Niet Ontvankelijke Verklaard/N.O.***).

Bahwa meskipun pada bagian akhir terdapat pasal yang disampaikan, namun pasal *a quo* sudah tidak relevan dan tidak dapat diimplementasikan, sebab bertentangan dengan asas penerapan hukum "*Lex posterior derogat legi priori*", asas yang menyatakan bahwa hukum yang terbaru (*lex posterior*) mengesampingkan hukum yang lama (*lex prior*).

2. Eksepsi Diskualifikator (***Exceptie Disqualifikatoire***);

2.1. Butje Hukunala Tidak Memiliki Kapasitas Sebagai Penerima Kuasa dari Penggugat (Sdri. Dahliya & Sdr. Syahlihin)

Bahwa menurut ketentuan Surat Edaran Mahkamah Agung Nomor 7 Tahun 2012 Tentang Rumusan Hukum Hasil Rapat Pleno Kamar Mahkamah Agung sebagai pedoman pelaksana Tugas bagi Pengadilan, yang berhak menerima kuasa dari Pekerja yang ingin mengajukan gugatan dalam perkara PHI yaitu;

- (1) ***Pengurus dari serikat pekerja/serikat buruh yang tercatat pada instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan pada perusahaan yang bersangkutan, dimana Pekerja/buruh tersebut menjadi anggotanya dibuktikan dengan kartu tanda anggota;***
- (2) ***atau Pengurus Federasi serikat pekerja/buruh yang merupakan gabungan serikat pekerja / serikat buruh yang terbentuk pada perusahaan.***

Hal. 9 dari 37 hal. putusan No.28/Pdt.Sus-PHI/2024PN Ptk



Oleh karenanya, Butje Hukunala yang berasal dari Organisasi Serikat Buruh, Kehutanan, Industri Umum, Perikanan, Pertanian, dan Perkebunan dengan jabatan Ketua DPC FSB Hukatan Kabupaten Kubu Raya tidak berhak menjadi Penerima Kuasa Sdr. Dahliya & Sdr. Syahlihin, dengan alasan-alasan sebagai berikut:

Tidak Memenuhi Ketentuan Pertama:

- Bahwa sejauh ini yang dapat ditunjukkan oleh Penerima Kuasa adalah keanggotaan Alm. Roslan sebagai anggota federasi, *in casu* sebagai anggota DPC FSB (Federasi Serikat Buruh) HUKATAN Kabupaten Kubu Raya, bukan anggota serikat pekerja/buruh, padahal menurut ketentuannya mengharuskan pekerja/buruh tersebut merupakan anggota dari serikat pekerja/buruh, sebagaimana ketentuan pertama: *“Pekerja/buruh tersebut menjadi anggotanya (anggota serikat pekerja/buruh)”* oleh karenanya pula tidak memenuhi ketentuan pertama;
- Mengingat Penerima Kuasa merupakan pengurus DPC FSB (Federasi Serikat Buruh) HUKATAN Kabupaten Kubu Raya, walaupun Penerima Kuasa dapat menunjukkan Kartu Tanda Anggota a.n. Roslan, hal itu tetap tidak memenuhi ketentuan pertama karena DPC FSB (Federasi Serikat Buruh) HUKATAN merupakan Federasi bukan Serikat Buruh/Pekerja, sehingga juga tidak memenuhi ketentuan pertama;

Tidak Memenuhi Ketentuan Kedua:

- Bahwa definisi dari federasi dan konfederasi serikat pekerja/serikat buruh berdasarkan **UU No. 21/2000 Undang-Undang No. 21 Tahun 2000** tentang Serikat Pekerja/Serikat Buruh adalah ***“Federasi serikat pekerja/serikat buruh adalah gabungan serikat pekerja/serikat buruh.”*** Perlu dibuktikan jumlah serikat pekerja/buruh yang tergabung dalam DPC FSB (Federasi Serikat Buruh) HUKATAN;
- Bahwa perlu ditunjukkan pula di perusahaan mana FSB (Federasi Serikat Buruh) HUKATAN terbentuk;
- Bahwa PT Fajar Saudara Lestari perusahaan dimana Alm. Roslan Bekerja tidak pernah menjadi bagian dari anggota Federasi Serikat Buruh Kehutanan, Perikanan, dan Pertanian Serikat Buruh Sejahtera

Hal. 10 dari 37 hal.putusan No.28/Pdt.Sus-PHI/2024/PN Ptk



Indonesia disingkat FSB HUKATAN SBSI. Dengan demikian FSB HUKATAN SBSI tidak dapat memenuhi ketentuan kedua;

- Bahwa dapat dipastikan Bahwa FSB HUKATAN SBSI bukan merupakan gabungan serikat pekerja / serikat buruh yang terbentuk pada perusahaan PT Fajar Saudara Lestari.

Bahwa pada pertemuan Bipartit tanggal 4 Maret 2024 yang hadir menemui Tergugat adalah Ahli Waris a.n. Syahlihin, dikarenakan tidak tercapai kesepakatan ahli waris memberi kuasa kepada Butje Hukunala dari FSB Hukatan SBSI, tentunya hal ini menunjukkan secara nyata bahwa Alm. Roslan belum bergabung pada Serikat Buruh manapun.

Menurut Tergugat Penerima Kuasa (Butje Hukunala) terindikasi (patut diduga) melakukan berbagai upaya-upaya muslihat untuk menunjukkan keanggotaan Alm. Roslan dalam FSB HUKATAN SBSI, pasca Alm. Roslan meninggal dunia tiba-tiba menjadi anggota FSB HUKATAN SBSI, dan sejak awal Penerima Kuasa (Butje Hukunala) tidak dapat menunjukkan kepada Tergugat tentang keabsahaan keanggotaan Alm. Roslan sebagai anggota serikatnya, tidak ada kartu anggota, daftar keanggotaan, dan pencatatan serikat buruh pada Dinas Tenaga kerja terkait;

Bahwa hal demikian itu memiliki implikasi hukum, di antaranya:

➤ **Keabsahan Perbuatan Hukum**

Prinsip Umum Hukum Perdata: Menurut prinsip umum dalam hukum perdata, seseorang yang telah meninggal dunia tidak lagi memiliki kapasitas hukum untuk melakukan perbuatan hukum. Dengan demikian, tindakan untuk membuat kartu anggota serikat pekerja bagi seseorang yang telah meninggal tidak memiliki dasar hukum yang sah karena orang yang telah meninggal tidak dapat lagi menjadi subjek hukum.

➤ **Keabsahan Keanggotaan dalam Serikat Pekerja**

Pasal 104 Ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan: *pekerja/buruh memiliki hak untuk membentuk dan menjadi anggota serikat pekerja.* Namun, keanggotaan serikat pekerja

Hal. 11 dari 37 hal. putusan No.28/Pdt.Sus-PHI/2024/PN Ptk



adalah hak yang melekat pada pekerja selama mereka hidup dan bekerja. Dengan kematian pekerja, hak tersebut secara otomatis gugur;

- **Potensi Penipuan atau Penyalahgunaan Wewenang**
 - ❖ **Tindak Pidana Pemalsuan (Pasal 263 KUHP):** Jika kartu anggota tersebut dibuat untuk tujuan menipu atau memalsukan data anggota serikat, atau mencari keuntungan, tindakan ini bisa dianggap sebagai pemalsuan dokumen menurut Pasal 263 Kitab Undang-Undang Hukum Pidana (KUHP). Ini bisa terjadi jika kartu anggota tersebut digunakan untuk mengklaim hak atau keuntungan yang sebenarnya tidak sah;
 - ❖ **Penyalahgunaan Wewenang:** Pengurus serikat pekerja yang dengan sengaja membuat kartu anggota untuk seseorang yang telah meninggal bisa dianggap melakukan penyalahgunaan wewenang, karena tindakan tersebut tidak sesuai dengan tugas dan tanggung jawab mereka untuk mewakili kepentingan anggota yang sah.

Mengurus gugatan di Pengadilan Hubungan Industrial (PHI) untuk seorang pekerja yang sudah meninggal dunia adalah tindakan yang sah dan diakui oleh hukum. Namun, menggunakan kartu anggota serikat pekerja yang dibuat setelah kematian pekerja sebagai **cara untuk mewakili pekerja dalam gugatan PHI tidak dapat dijadikan justifikasi untuk tindakan pemalsuan tersebut.**

2.2. Penerima Kuasa (Butje Hukunala) Bukan Penggugat

Dalam Gugatan Penggugat, Penerima Kuasa (Butje Hukunala) memosisikan diri sebagai Penggugat sebagai mana yang tertera dalam Gugatan Penggugat pada halaman 1 (satu) "*Bertindak baik secara bersama-sama maupun sendiri-sendiri berdasarkan Surat Kuasa Khusus tertanggal 15 Maret 2024 sebagai Penggugat*", hal demikian sangat keliru dan berakibat fatal, sebab keberadaan Kuasa Hukum (Penerima Kuasa) tidak mengambil/menempati posisi Penggugat, melainkan hanya mewakili kepentingan penggugat atau bertindak atas nama Penggugat berdasarkan surat kuasa yang diberikan oleh Penggugat;

Hal. 12 dari 37 hal.putusan No.28/Pdt.Sus-PHI/2024PN Ptk



Oleh karenanya, dalam konteks gugatan yang diwakili oleh kuasa hukum, **yang berstatus sebagai Penggugat tetaplah Pemberi Kuasa**, sementara Kuasa Hukum atau Penerima Kuasa hanya bertindak sebagai perwakilan hukum Penggugat. Sebagaimana Pasal 1792 KUH Perdata: *Pemberi Kuasa merupakan pelimpahan perwakilan atau mewakili yang Penerima Kuasa bertindak mewakili Pemberi Kuasa. Dengan pemberian kuasa, maka pihak **Pemberi Kuasa merupakan pihak materil atau Prinsipil, sedangkan pihak penerima kuasa adalah pihak formil;***

Oleh karenanya Gugatan tersebut patut dieksepsi sebagai **Diskualifikator (Exceptir Disqualifikatoire)**, sebab yang seharusnya diposisikan sebagai penggugat adalah Dahliya & Syahlihin selaku Ahli Waris Alm. Roslan, bukan Butje Hukunala yang merupakan Kuasa Hukumnya. Mengingat, menurut Pasal 833 KUHP: *Ketika seseorang meninggal dunia, seluruh hak dan kewajibannya beralih kepada ahli warisnya. Dalam hal harta kekayaan, ahli waris menggantikan kedudukan pewaris;*

Sebagai bahan Pertimbangan kami sampaikan Yurisprudensi beberapa putusan yang relevan:

- Putusan Nomor: 11/G/2015/PTUN-BL: *“Menimbang, bahwa oleh karena Eksepsi Tergugat tentang Diskualifikator (Penggugat tidak memiliki kualitas dan kapasitas untuk mengajukan gugatan) dinyatakan **diterima**, maka Majelis Hakim tidak akan mempertimbangkan lebih lanjut mengenai Pokok Perkara dan terhadap materi gugatan Penggugat dinyatakan tidak diterima”;*
- Putusan Nomor Nomor: 11/G/2015/PTUN-BL *“Menimbang bahwa berdasarkan pertimbangan tersebut di atas, maka terhadap Eksepsi Tergugat mengenai Diskualifikator (Penggugat tidak memiliki kualitas dan kapasitas untuk mengajukan gugatan) beralasan hukum dan oleh karenanya dapat diterima. Menimbang, bahwa oleh karena Eksepsi Tergugat mengenai Diskualifikator (Penggugat tidak memiliki kualitas dan kapasitas untuk mengajukan gugatan) diterima oleh Majelis Hakim, maka untuk Eksepsi-Eksepsi Tergugat, Tergugat II Intervensi I dan*

Hal. 13 dari 37 hal. putusan No.28/Pdt.Sus-PHI/2024PM Ptk



Tergugat II Intervensi II lainnya tidak perlu Majelis Hakim pertimbangkan lagi”;

Eksepsi diskualifikator (*disqualificatoire exceptie*) yaitu eksepsi yang diajukan oleh Tergugat atau kuasanya atas surat gugatan pihak Penggugat atau kuasanya karena mereka tidak mempunyai kualitas/kedudukan untuk mengajukan gugatan;

Dengan demikian seyogianya Gugatan tersebut dieksepsi sebagai **Diskualifikator (Exceptir Disqualifikatoire)**, karena Penerima Kuasa tidak memenuhi ketentuan untuk menjadi Penerima Kuasa/Kuasa Hukum dari Pemberi Kuasa.

Bahwa perihal kualifikasi dan kapasitas Penerima kuasa adalah hal yang paling dasar dan krusial dalam suatu perkara peradilan. Semestinya lembaga Pengadilan tidak boleh sampai kecolongan dan meloloskan pihak yang tidak memiliki legalitas dan kapasitas sebagai Penerima Kuasa. Namun sayangnya seringkali Lembaga Pengadilan mengabaikan hal ini dengan alasan **kemanusiaan, ketidakberdayaan, dan keawaman** pekerja/buruh. Tanpa mempertimbangkan kepastian hukum (*Legal certainty*) yang berlaku dan harus diutamakan. Perusahaan juga sering dianggap sebagai sebuah entitas *super power* dan superior yang seringkali mendapat stigma semena-mena atau sewenang-wenang terhadap karyawan yang dianggap inferior. Padahal secara *de facto* banyak Perusahaan dirugikan secara materiil dan immateriil oleh oknum-oknum karyawan yang bertindak curang dalam menjalankan pekerjaan/jabatannya di sebuah perusahaan. Oleh karenanya, perlu mengedepankan kepastian hukum, sebelum mempertimbangkan perbedaan/kesenjangan kemampuan antara Perusahaan dan Karyawan. Perusahaan dan karyawan sama-sama Subyek Hukum yang masing-masing memiliki hak dan kepentingan, sudah semestinya diperlukan adil dan setara;

Bahwa berdasarkan penjelasan di atas, maka dapat disimpulkan Gugatan Penggugat yang diajukan ke Pengadilan Hubungan Industrial Pengadilan Negeri Pontianak dengan Nomor: No.28/Pdt.Sus-PHI/2024/PN Ptk tanggal

Hal. 14 dari 37 hal.putusan No.28/Pdt.Sus-PHI/2024PN Ptk



24 Juli 2024 adalah sudah sepatutnya menurut hukum **Gugatan Penggugat dinyatakan ditolak atau setidaknya tidak dapat diterima (*Niet Omvankelijke Verklaard/N.O.*)**.

II. DALAM POKOK PERKARA

1. Bahwa Tergugat menolak dengan tegas seluruh dalil yang disampaikan oleh Penggugat kecuali hal-hal yang diakui kebenarannya oleh Tergugat;
2. Menanggapi posita angka 1 (satu) dalam Gugatan Penggugat kami jawab dengan dalil-dalil dan alasan hukum (*legal reasoning*) sebagai berikut:
 - 2.1. Bahwa memang benar Alm. Roslan (Tidak menggunakan istilah "Penggugat" karena yang berstatus sebagai Penggugat adalah Sdri. Dahliya & Sdr. Syahlihin selaku Ahli Waris Alm. Roslan) pernah bekerja di PT Fajar Saudara Lestari, dan meninggal pada tanggal 26 Desember 2023. Bekerja di bagian perawatan Kebun Kelapa Sawit. Status Kepegawaian Alm. Roslan di PT Fajar Saudara Lestari adalah sebagai Karyawan/Buruh Harian Lepas yang diikat dengan PKHL (Perjanjian Kerja Harian Lepas);
 - 2.2. Bahwa masa kerja Alm. Roslan selama terdaftar dengan PKHL tidak dapat diakumulasikan/dijumlahkan secara terus-menerus atau berlanjut ke dalam satuan waktu jumlah tahunan, sebagaimana pernyataan Penggugat yaitu "5 Tahun 9 Bulan", karena pada dasarnya pengertian jangka waktu dalam PKHL sesuai ketentuan adalah harian atau harian lepas, selama hubungan kerja harian lepas dengan PKHL berlangsung, upah Pekerja/Buruh dibayar berdasarkan kehadirannya bekerja, sebaliknya apabila Pekerja/Buruh tidak hadir bekerja maka upahnya tidak dibayar sehingga tidak terjadi unsur hubungan kerja berupa : upah, perintah, dan pekerjaan, dan masa kehadiran Pekerja/Buruh bekerja yang demikian selama sebulannya atau lebih adalah terlepas, terputus-putus, atau tidak terus-menerus. Oleh karenanya masa kerja yang terputus-putus, terpisah-pisah, dan lepas tidak dapat diartikan sebagai masa kerja yang terjadi secara berkelanjutan atau kontinu.
3. Bahwa benar posita angka 2 (dua) dalam Gugatan Penggugat mengenai kematian Alm. Roslan, adanya Surat Pernyataan Ahli Waris dan Surat

Hal. 15 dari 37 hal.putusan No.28/Pdt.Sus-PHI/2024/PN Ptk

✓

↓



Pencatatan Sipil Kabupaten Kayong Utara Akta Kematian Nomor: 6111-KM-22032024-0003 22 Maret 2024, hal ini pula yang menjadi dasar Putusnya Hubungan Kerja sebab Meninggal dunia sebagaimana ketentuan Pasal 36 Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 35 Tahun 2021 huruf (o): Pemutusan Hubungan Kerja dapat terjadi karena alasan: o. Pekerja/ Buruh meninggal dunia;

4. Menanggapi posita angka 3 (tiga) dalam Gugatan Penggugat, Tergugat jawab dengan dalil-dalil dan alasan hukum (*legal reasoning*) sebagai berikut :

4.1 Bahwa benar telah dilakukan upaya bipartit pada 5 April 2024, yang menandakan bahwa ada iktikad baik dari PT Fajar Saudara Lestari untuk menyelesaikan permasalahan, namun upaya *a quo* tidak mencapai mufakat;

4.2 Bahwa Pesangon yang dimohonkan oleh Penggugat kepada Tergugat (PT. Fajar Saudara Lestari) harus ditolak karena melihat dan menimbang Status Kepegawian Alm. Roslan di PT. Fajar Saudara Lestari adalah sebagai Karyawan Harian Lepas (KHL) / Buruh Harian lepas (BHL) dengan PKHL (Perjanjian Kerja Harian Lepas), merujuk pada :

- Status Pihak Pekerja Alm. Roslan sebagai buruh harian lepas (BHL) telah dicatitkan ke Dinas Transmigrasi dan Tenaga Kerja Kabupaten Kubu Raya;
- Surat Keterangan Kematian Nomor: 474.3/14/2023/PEM yang dikeluarkan oleh Kantor Desa Tanjung Harapan Kecamatan Batu Ampar Kabupaten Kubu Raya dalam keterangan pekerjaan juga tertulis/tercatat sebagai Karyawan Harian Lepas.

4.3 Bahwa Kriteria/Karakteristik Perkerja/Buruh Harian Lepas Menurut Hukum merujuk pada Pasal 10 Peraturan Pemerintah nomor 35 tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat dan Pemutusan Hubungan Kerja yaitu :

- *PKWT yang dapat dilaksanakan terhadap pekerjaan tertentu lainnya yang jenis dan sifat atau kegiatannya bersifat tidak tetap sebagaimana dimaksud dalam Pasal 5 ayat (3) berupa pekerjaan tertentu yang berubah-ubah dalam hal waktu dan volume pekerjaan serta pembayaran upah Pekerja/Buruh berdasarkan kehadiran;*

Hal. 16 dari 37 hal.putusan No.28/Pdt.Sus-PHI/2024/PN Ptk



- PKWT sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dapat dilakukan dengan Perjanjian Kerja harian;
- Perjanjian Kerja harian sebagaimana dimaksud pada ayat (2) dilakukan dengan ketentuan Pekerja/Buruh bekerja kurang dari 21 (dua puluh satu) hari dalam 1 (satu) bulan;
- Dalam hal Pekerja/Buruh bekerja 21 (dua puluh satu) hari atau lebih selama 3 (tiga) bulan berturut-turut atau lebih maka Perjanjian Kerja harian sebagaimana dimaksud pada ayat (2) menjadi tidak berlaku dan Hubungan Kerja antara Pengusaha dengan Pekerja/Buruh demi hukum berubah berdasarkan PKWTT.

Dari ketentuan tersebut di atas, karakteristik Pekerjaan Harian Lepas dapat kami ringkas sebagai berikut :

- Pekerjaan tertentu
- Jenis dan sifat pekerjaan tidak tetap
- Waktu dan volume pekerjaan berubah-ubah
- Pembayaran atas pekerjaan berdasarkan kehadiran
- Masa kerja kurang dari 21 hari dalam 1 bulan

4.4 Sementara Fakta Lapangan (*de facto*) Pekerjaan Alm. Roslan menunjukkan layaknya Pekerja/Buruh Harian Lepas:

- Hari Kerja Alm. Roslan di PT Fajar Saudara Lestari Tidak Mencapai 21 Hari. Berdasarkan data transaksi finger print absensi yang kredibel serta validitasnya terjamin dan dapat dipertanggungjawabkan, berdasarkan data transaksi finger print, rata-rata kehadiran berkerja Alm. Roslan dari Bulan Juni tahun 2018 sampai dengan Bulan Desember tahun 2023 adalah **14.3 hari** dalam sebulan;
- Bahwa status kepegawaian Alm. Roslan adalah karyawan harian lepas dan berkerja sebagai tenaga perawatan, pekerjaan yang dilaksanakan bukanlah pekerjaan utama/pokok, melainkan pekerjaan penunjang yang bahkan dapat dikerjakan oleh pihak luar Perusahaan;
- Bahwa pada intinya tidak ada larangan bagi PT Fajar Saudara Lestari untuk mempekerjakan Alm. Roslan yang tugas pokok dan fungsinya (TUPOKSI) sebagai **Perawat Kebun Kelapa Sawit** sebagai Karyawan

Hal. 17 dari 37 hal.putusan No.28/Pdt.Sus-PHI/2024/PN Ptk



Harian Lepas yang dalam beberapa hal terdapat persamaan dengan Pekerja Alih Daya, seperti:

- ❖ Hubungan Kerja yang Tidak Tetap;
- ❖ Perjanjian Kerja yang Bersifat Sementara;
- ❖ Tidak Berhak atas Pesangon dari Perusahaan Pengguna;
- ❖ Keterbatasan Hak-Hak Pekerja;
- ❖ Fleksibilitas bagi Perusahaan.

Bahwa selama ini Alm. Roslan digaji/dibayar berdasarkan kehadiran;

Bahwa upah yang dibayar berdasarkan kehadiran dibuktikan dengan jumlah pendapatan atau gaji Alm. Roslan yang dinamis, tentatif, atau berubah-ubah;

Dari uraian fakta-fakta hukum di atas, terbukti bahwa Alm. Roslan status kepegawaiannya di PT. Fajar Saudara Lestari adalah sebagai Karyawan Harian Lepas dan berkerja sebagai tenaga perawatan

Bahwa benar telah dilakukan upaya bipartit pada 5 April 2024, yang menandakan bahwa ada iktikad baik dari PT Fajar Saudara Lestari untuk menyelesaikan permasalahan, namun upaya *a quo* tidak mencapai mufakat;

Bahwa Pesangon yang dimohonkan oleh Penggugat kepada Tergugat (PT. Fajar Saudara Lestari) harus ditolak karena melihat dan menimbang Status Kepegawian Alm. Roslan di PT. Fajar Saudara Lestari adalah sebagai Karyawan Harian Lepas (KHL) / Buruh Harian lepas (BHL) dengan PKHL (Perjanjian Kerja Harian Lepas), merujuk pada :

- Status Pihak Pekerja Alm. Roslan sebagai buruh harian lepas (BHL) telah dicatatkan ke Dinas Transmigrasi dan Tenaga Kerja Kabupaten Kubu Raya:
- Surat Keterangan Kematian Nomor: 474.3/14/2023/PEM yang dikeluarkan oleh Kantor Desa Tanjung Harapan Kecamatan Batu Ampar Kabupaten Kubu Raya dalam keterangan pekerjaan juga tertulis/tercatat sebagai Karyawan Harian Lepas.

1.1. Bahwa Kriteria/Karakteristik Perkerja/Buruh Harian Lepas Menurut Hukum merujuk pada Pasal 10 Peraturan Pemerintah nomor 35 tahun 2021

Hal. 18 dari 37 hal.putusan No.28/Pdt.Sus-PHI/2024/PN Ptk



tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat dan Pemutusan Hubungan Kerja yaitu :

- PKWT yang dapat dilaksanakan terhadap pekerjaan tertentu lainnya yang jenis dan sifat atau kegiatannya bersifat tidak tetap sebagaimana dimaksud dalam Pasal 5 ayat (3) berupa pekerjaan tertentu yang berubah-ubah dalam hal waktu dan volume pekerjaan serta pembayaran upah Pekerja/Buruh berdasarkan kehadiran;
- PKWT sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dapat dilakukan dengan Perjanjian Kerja harian;
- Perjanjian Kerja harian sebagaimana dimaksud pada ayat (2) dilakukan dengan ketentuan Pekerja/Buruh bekerja kurang dari 21 (dua puluh satu) hari dalam 1 (satu) bulan;
- Dalam hal Pekerja/Buruh bekerja 21 (dua puluh satu) hari atau lebih selama 3 (tiga) bulan berturut-turut atau lebih maka Perjanjian Kerja harian sebagaimana dimaksud pada ayat (2) menjadi tidak berlaku dan Hubungan Kerja antara Pengusaha dengan Pekerja/Buruh demi hukum berubah berdasarkan PKWTT.

Dari ketentuan tersebut di atas, karakteristik Pekerjaan Harian Lepas dapat kami ringkas sebagai berikut :

- Pekerjaan tertentu
- Jenis dan sifat pekerjaan tidak tetap
- Waktu dan volume pekerjaan berubah-ubah
- Pembayaran atas pekerjaan berdasarkan kehadiran
- Masa kerja kurang dari 21 hari dalam 1 bulan

1.2. Sementara Fakta Lapangan (*de facto*) Pekerjaan Alm. Roslan menunjukkan layaknya Pekerja/Buruh Harian Lepas:

- Hari Kerja Alm. Roslan di PT Fajar Saudara Lestari Tidak Mencapai 21 Hari. Berdasarkan data transaksi finger print absensi yang kredibel serta validitasnya terjamin dan dapat dipertanggungjawabkan, berdasarkan data transaksi finger print, rata-rata kehadiran berkerja Alm. Roslan dari Bulan Juni tahun 2018 sampai dengan Bulan Desember tahun 2023 adalah **14.3 hari** dalam sebulan;

Hal. 19 dari 37 hal.putusan No.28/Pdt.Sus-PHI/2024/PN Ptk



- Bahwa status kepegawaian Alm. Roslan adalah karyawan harian lepas dan berkerja sebagai tenaga perawatan, pekerjaan yang dilaksanakan bukanlah pekerjaan utama/pokok, melainkan pekerjaan penunjang yang bahkan dapat dikerjakan oleh pihak luar Perusahaan;
- Bahwa pada intinya tidak ada larangan bagi PT Fajar Saudara Lestari untuk mempekerjakan Alm. Roslan yang tugas pokok dan fungsinya (TUPOKSI) sebagai **Perawat Kebun Kelapa Sawit** sebagai Karyawan Harian Lepas yang dalam beberapa hal terdapat persamaan dengan Pekerja Alih Daya, seperti:
 - ❖ Hubungan Kerja yang Tidak Tetap;
 - ❖ Perjanjian Kerja yang Bersifat Sementara;
 - ❖ Tidak Berhak atas Pesangon dari Perusahaan Pengguna;
 - ❖ Keterbatasan Hak-Hak Pekerja;
 - ❖ Fleksibilitas bagi Perusahaan.
- Bahwa selama ini Alm. Roslan digaji/dibayar berdasarkan kehadiran;
- Bahwa upah yang dibayar berdasarkan kehadiran dibuktikan dengan jumlah pendapatan atau gaji Alm. Roslan yang dinamis, tentatif, atau berubah-ubah;

5. Dari uraian fakta-fakta hukum di atas, terbukti bahwa Alm. Roslan status kepegawaiannya di PT. Fajar Saudara Lestari adalah sebagai Karyawan Harian Lepas dan berkerja sebagai tenaga perawatan

Bahwa menanggapi posita angka 5 (lima) dalam Gugatan Penggugat kami jawab dengan dalil-dalil dan alasan hukum (*legal reasoning*) sebagai berikut:

6.1. Bahwa Penggugat (Sdri. Dahliya & Sdr. Syahlihin) memberi kuasa Kepada Butje Hukunala (Penerima Kuasa), padahal Butje Hukunala tidak memenuhi ketentuan Surat Ederan Mahkamah Agung Nomor 7 Tahun 2012 Tentang Rumusan Hukum Hasil Rapat Pleno Kamar Mahkamah Agung sebagai pedoman pelaksana Tugas bagi Pengadilan, yang berhak menerima kuasa dari Pekerja yang ingin mengajukan gugatan dalam perkara PHI yaitu;

- Pengurus dari serikat pekerja/serikat buruh yang tercatat pada instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan pada perusahaan yang bersangkutan, dimana Pekerja/buruh tersebut menjadi anggotanya dibuktikan dengan kartu tanda anggota;

Hal. 20 dari 37 hal. putusan No.28/Pdt.Sus-PHI/2024/PN Ptk



- atau Pengurus Federasi serikat pekerja/buruh yang merupakan gabungan serikat pekerja / serikat buruh yang terbentuk pada perusahaan.

Sedangkan Butje Hukunala yang berasal dari Organisasi Serikat Buruh, Kehutanan, Industri Umum, Perkayuan, Pertanian, dan Perkebunan dengan jabatan Ketua DPC FSB Hukatan Kabupaten Kubu Raya tidak memenuhi ketentuan tersebut di atas, dengan alasan-alasan sebagai berikut :

Tidak Memenuhi Ketentuan Pertama :

- Bahwa sejauh ini yang dapat ditunjukkan oleh Penerima Kuasa adalah keanggotaan Alm. Roslan sebagai anggota federasi, in casu sebagai anggota DPC FSB (Federasi Serikat Buruh) HUKATAN Kabupaten Kubu Raya, bukan anggota serikat pekerja/buruh, padahal menurut ketentuannya mengharuskan pekerja/buruh tersebut merupakan anggota dari serikat pekerja/buruh, sebagaimana ketentuan pertama: "Pekerja/buruh tersebut menjadi anggotanya (anggota serikat pekerja/buruh)" oleh karenanya tidak memenuhi ketentuan pertama;
- Mengingat Penerima Kuasa merupakan pengurus DPC FSB (Federasi Serikat Buruh) HUKATAN Kabupaten Kubu Raya, walaupun Penerima Kuasa dapat menunjukkan Kartu Tanda Anggota a.n. Roslan, hal itu tetap tidak memenuhi ketentuan pertama karena DPC FSB (Federasi Serikat Buruh) HUKATAN merupakan Federasi bukan Serikat Buruh/Pekerja, sehingga juga tidak memenuhi ketentuan pertama;

Tidak Memenuhi Ketentuan Kedua:

- Bahwa definisi dari federasi dan konfederasi serikat pekerja/serikat buruh berdasarkan UU No. 21/2000 Undang-Undang No. 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja/Serikat Buruh adalah "Federasi serikat pekerja/serikat buruh adalah gabungan serikat pekerja/serikat buruh." Perlu dibuktikan jumlah serikat pekerja/buruh yang tergabung dalam DPC FSB (Federasi Serikat Buruh) HUKATAN;
- Bahwa perlu ditunjukkan pula di perusahaan mana FSB (Federasi Serikat Buruh) HUKATAN terbentuk;
- Bahwa PT Fajar Saudara Lestari perusahaan dimana Alm. Roslan Bekerja tidak pernah menjadi bagian dari anggota Federasi Serikat Buruh Kehutanan,

Hal. 21 dari 37 hal.putusan No.28/Pdt.Sus-PHI/2024/PN Ptk



Perkayuan, dan Pertanian Serikat Buruh Sejahtera Indonesia disingkat FSB HUKATAN SBSI. Dengan demikian FSB HUKATAN SBSI tidak dapat memenuhi ketentuan kedua;

- Bahwa dapat dipastikan Bahwa FSB HUKATAN SBSI bukan merupakan gabungan serikat pekerja / serikat buruh yang terbentuk pada perusahaan PT Fajar Saudara Lestari;

6.2. Bahwa tindakan hukum yang dilakukan oleh pihak yang tidak memiliki kapasitas seharusnya tidak boleh diakomodir oleh Dinas Transmigrasi dan Tenaga Kerja dan Lembaga Pengadilan demi mendukung tercapainya kepastian hukum yang berlaku;

6.3. Padahal hukum acara perdata telah memberi alternatif lain bagi Ahli Waris untuk mengurus sendiri perkara a quo, sebagaimana Penjelasan Atas Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial pada bagian Penjelasan Umum Angka 2. Menyatakan: "Pihak yang berperkara adalah pekerja/buruh secara perseorangan maupun organisasi serikat pekerja/serikat buruh dengan pengusaha atau organisasi pengusaha. Pihak yang berperkara dapat juga terjadi antara serikat pekerja/serikat buruh dengan serikat pekerja/serikat buruh lain dalam satu perusahaan.";

Dalam hal Pekerja meninggal dunia kepentingannya dapat diwakili oleh Ahli Waris, sebagaimana ketentuan Pasal 834 KUHPperdata;

6.4. Namun sayangnya Penggugat tidak cukup percaya diri untuk mengurus persoalan ini sendiri, dan justru menyerahkan persoalan ini pada pihak lain yang tidak memiliki kapasitas dan legalitas yang sah, serta patut diduga memanfaatkan kondisi dan situasi demi keuntungan sendiri.

6. Bahwa memang benar posita angka 6 (enam) dalam Gugatan Penggugat mengenai adanya panggilan dari Mediator Dinas Transmigrasi dan Tenaga Kerja Kabupaten Kubu Raya untuk hadir dalam sidang klarifikasi dengan surat nomor 500.15.15.1./482/DISTRANSNAKER-D pada tanggal 21 Mei 2024 di ruangan Mediasi Distransnaker Kabupaten Kubu Raya bertemu dengan Sdri. Viara Arenda, S.M. (Mediator H.I.);

Hal. 22 dari 37 hal. putusan No.28/Pdt.Sus-PHI/2024/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)



7. Bahwa memang benar posita angka 7 (tujuh) dalam Gugatan Penggugat, telah terlaksana Upaya Mediasi Tripartit, semua pihak hadir, tidak mencapai mufakat, namun setidaknya hal tersebut sudah membuktikan bahwa PT Fajar Saudara Lestari memiliki iktikad baik untuk menyelesaikan permasalahan, hanya saja tuntutan yang diminta oleh Penggugat tidak sesuai dengan hak yang semestinya diterima;
8. Menanggapi posita angka 8 (delapan) dalam Gugatan Penggugat kami jawab dengan dalil-dalil dan alasan hukum (*legal reasoning*) sebagai berikut:
- 9.1 Bahwa tindakan yang dilakukan oleh Ahli Waris Alm. Roslan adalah tidak benar dan tidak berlandaskan hukum, karena status kepegawaian Alm. Roslan di PT. Fajar Saudara Lestari adalah sebagai Karyawan harian Lepas (KHL) dengan PKHL (Perjanjian Kerja Harian lepas);
- 9.2 Berdasarkan ketentuan Pasal 36 huruf o Peraturan Pemerintah nomor 35 tahun 2021 yang menyatakan "*Pemutusan hubungan kerja karena alasan pekerja/buruh meninggal dunia*";
- 9.3 Bahwa pada prinsipnya pihak Tergugat dalam mempekerjakan para pekerja sudah sesuai dengan pasal 10 Peraturan Pemerintah nomor 35 tahun 2021 tentang Peijanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Keija dan Waktu Istirahat dan Pemutusan Hubungan Kerja yaitu:
- *PKWT yang dapat dilaksanakan terhadap pekerjaan tertentu lainnya yang jenis dan sifat atau kegiatannya bersifat tidak tetap sebagaimana dimaksud dalam Pasal 5 ayat (3) berupa pekerjaan tertentu yang berubah-ubah dalam hal waktu dan volume pekerjaan serta pembayaran upah Pekerja/Buruh berdasarkan kehadiran;*
 - *PKWT sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dapat dilakukan dengan Perjanjian Kerja harian;*
 - *Perjanjian Kerja harian sebagaimana dimaksud pada ayat (2) dilakukan dengan ketentuan Pekerja/Buruh bekerja kurang dari 21 (duapuluh satu) hari dalam 1 (satu) bulan;*
 - *Dalam hal Pekerja/Buruh bekerja 21 (duapuluh satu) hari atau lebih selama 3 (tiga) bulan berturut-turut atau lebih maka Perjanjian Kerja harian sebagaimana dimaksud pada ayat (2) menjadi tidak berlaku dan*

Hal. 23 dari 37 hal.putusan No.28/Pdt.Sus-PHI/2024/PN Ptk



Hubungan Kerja antara Pengusaha dengan Pekerja/Buruh demi hukum berubah berdasarkan PKWTT.

9. Menanggapi posita angka 9 (sembilan) dalam Gugatan Penggugat kami jawab dengan dalil-dalil dan alasan hukum (*legal reasoning*) sebagai berikut:
 - 10.1. Bahwa Dinas Transmigrasi & Tenaga kerja Kubu Raya yang menganjurkan pembayaran uang pesangon tidak berdasarkan hukum, terlalu dangkal dalam membuat konklusi dalam anjuran yang berbunyi agar Tergugat membayarkan Uang Pesangon dan Uang Kompensasi kepada Penggugat, yang artinya Mediator menilai dan menyimpulkan bahwa status kepegawaiannya Alm. Roslan adalah Karyawan dengan Perjanjian Kerja dengan Waktu Tidak Tertentu, padahal fakta-fakta yang terungkap saat mediasi Tripartit tidak dapat menunjukkan bukti-bukti bahwa Alm. Roslan adalah Karyawan dengan PKWTT;
 - 10.2. Bahwa berdasarkan ketentuan hukum yang berlaku, Pekerja Harian Lepas (PHL) adalah pekerja yang dipekerjakan untuk waktu tertentu tanpa adanya jaminan keterusannya. **Pekerja Harian Lepas hanya berhak atas upah sesuai dengan hari kerja yang dilaksanakan. Tidak ada ketentuan yang mengatur hak atas uang pesangon bagi Pekerja Harian Lepas yang berakhir hubungan kerjanya, baik karena meninggal dunia ataupun sebab lainnya.**
11. Menanggapi posita angka 10 (sepuluh) dalam Gugatan Penggugat kami jawab dengan dalil-dalil dan alasan hukum (*legal reasoning*) sebagai berikut:
 - 11.1. Bahwa Penggugat keliru dalam menggunakan frasa/istilah “Verzet Banding”, karena upaya tersebut tidak dikenal dan diakomodir dalam Hukum Acara apapun di Indonesia, khususnya dalam Perkara Hubungan Industrial, kecuali jika frasa tersebut dipisah yang masing-masing memiliki pengertian dan konteks tersendiri;
 - 11.2. Bahwa Penggugat barangkali kurang paham mengenai hukum acara Peradilan Hubungan Industrial yang tidak mengakomodir persidangan tahap Banding, melainkan langsung ke tahap Kasasi. Meskipun ini bukanlah substansi, namun perlu untuk diketahui, sebagaimana bunyi Penjelasan Atas Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Nomor 10. “Untuk

Hal. 24 dari 37 hal.putusan No.28/Pdt.Sus-PHI/2024/PN Ptk



menjamin penyelesaian yang cepat, tepat, adil dan murah, penyelesaian perselisihan hubungan industrial melalui Pengadilan Hubungan Industrial yang berada pada lingkungan peradilan umum dibatasi proses dan tahapannya dengan tidak membuka kesempatan untuk mengajukan upaya banding ke Pengadilan Tinggi.”;

- 11.3. Bahwa terlampau dini dan prematur pernyataan Penggugat yang menyatakan bahwa Gugatan Penggugat “kuat dan tidak dapat disangkal”, bahwa tahap persidangan masih panjang untuk melihat fakta-fakta yang terungkap di persidangan.
12. Bahwa Tergugat telah mendaftarkan Alm. Roslan pada program Jaminan Kecelakaan Kerja dan Kematian sesuai dengan Undang-undang Nomor 44 tahun 2015 tentang Penyelenggaraan Program Jaminan Kecelakaan Kerja dan Kematian;
13. Bahwa dalam mempekerjakan Karyawan/Buruh Harian Lepas PT. Fajar Saudara Lestari dalam beberapa situasi lebih mengedepankan fleksibilitas terhadap kehendak dan kondisi pekerja di lapangan, berhubung lokasi perkebunan PT. Fajar Saudara Lestari diapit laut dan sungai sehingga mata pencaharian utama/pokok warga lokalnya adalah nelayan, bahkan adapula yang memiliki lahan kebun pribadi. Tak jarang apabila mata pencaharian utama/pokok warga setempat tidak dapat dilaksanakan karena cuaca buruk (bagi nelayan) sehingga tidak dapat melaut atau bagi petani mengalami gagal panen sehingga pada masa tertentu tidak mendapat pemasukan, untuk mencukupi kebutuhan pokok sehari-hari warga lokal mencari penghasilan di PT. Fajar Saudara Lestari sebagai Pekerja Harian Lepas sebagai yang notabene adalah sebagai pekerjaan sampingan, apabila cuaca sudah membaik (bagi nelayan) maka Pekerjaan sebagai Pekerja Harian Lepas di PT. Fajar Saudara Lestari akan ditinggalkan sementara waktu dan hal ini terjadi secara terus menerus dan berkesinambungan, ini merupakan kebijakan fleksibilitas yang diberikan perusahaan PT. Fajar Saudara Lestari kepada warga lokal.

Oleh karenanya Tergugat menolerir dan tidak mengikat buruh secara ketat dan saklek. Dalam kerangka hukum ketenagakerjaan dan teori ekonomi tenaga kerja, pekerja harian lepas tidak dapat diperlakukan sama dengan pekerja kontrak atau

Hal. 25 dari 37 hal. putusan No.28/Pdt.Sus-PHI/2024/PN Ptk



pekerja tetap. Perbedaan esensial ini dapat dianalisis melalui beberapa dimensi penting, termasuk karakteristik hubungan kerja, status pekerjaan, dan preferensi ekonomi pekerja;

- Karakteristik Hubungan Kerja (*Employment Relationship*):

Pekerja harian lepas, atau yang dikenal dengan istilah casual workers atau daily laborers, bekerja berdasarkan kebutuhan harian yang bersifat sporadis dan tidak terikat pada durasi tertentu. Menurut Pasal 59 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, hubungan kerja pekerja kontrak, yang dikenal sebagai Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT), memiliki sifat yang sementara tetapi tetap diatur dalam kontrak dengan durasi tertentu dan tanggung jawab yang jelas. Sebaliknya, pekerja tetap, berdasarkan Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT), memiliki status pekerjaan yang berkelanjutan dengan hak dan kewajiban yang lebih kompleks, termasuk hak atas jaminan sosial, pensiun, dan perlindungan tenaga kerja lainnya.

- Status Pekerjaan (*Job Status*):

Pekerja harian lepas sering kali memanfaatkan fleksibilitas dalam pekerjaan ini sebagai side job atau pekerjaan tambahan. Ini sering kali terjadi karena mereka memiliki pekerjaan utama yang menjadi sumber pendapatan pokok, seperti pekerjaan di sektor informal, misalnya nelayan, petani, atau pekerja mikro lainnya. Secara sosiologis, pekerjaan utama ini memberikan jaminan ekonomi yang lebih stabil, sedangkan pekerjaan harian lepas bersifat kontingensi atau contingent employment, yang lebih dipandang sebagai sarana untuk memperoleh pendapatan tambahan tanpa komitmen jangka panjang.

- Preferensi Ekonomi (*Economic Preferences*):

Dalam teori pilihan rasional (*rational choice theory*), pekerja memilih pekerjaan berdasarkan **preferensi individu terhadap risiko, stabilitas pendapatan, dan kebebasan waktu**. Pekerja harian lepas memilih jenis pekerjaan ini **karena fleksibilitasnya yang tinggi** dan ketidakadanya komitmen jangka panjang. Dalam konteks ini, pekerja harian lepas cenderung menolak status pekerja kontrak atau tetap karena hal tersebut akan mengurangi fleksibilitas

Hal. 26 dari 37 hal.putusan No.28/Pdt.Sus-PHI/2024/PN/Ptk



mereka dan menambah beban komitmen **jangka panjang yang tidak sesuai dengan preferensi ekonomi mereka;**

- Kesepakatan Kerja dan Implikasi Hukum (*Contractual Agreement and Legal Implications*):

Pekerja harian lepas tidak terikat pada *binding contract* dengan pemberi kerja, yang menciptakan hubungan kerja yang lebih longgar dan informal. Hal ini berbeda dengan pekerja kontrak yang memiliki *legal binding* terhadap kontrak kerja, di mana pelanggaran terhadap kesepakatan tersebut dapat menimbulkan implikasi hukum. Pekerja tetap, di sisi lain, memiliki *indefinite employment agreement* yang memberikan hak-hak kerja yang lebih luas.

Kesimpulan:

Dengan mempertimbangkan analisis yuridis dan ekonomis di atas, jelas bahwa pekerja harian lepas tidak dapat diperlakukan sebagai pekerja kontrak atau tetap. Pekerja harian lepas memilih pekerjaan ini karena sifatnya yang fleksibel dan tidak mengikat, yang memungkinkan mereka untuk tetap menjalankan pekerjaan utama yang lebih stabil dan menjadi prioritas ekonomi mereka. Upaya untuk menyamakan status mereka dengan pekerja kontrak atau tetap akan mengabaikan perbedaan fundamental dalam karakteristik pekerjaan, preferensi ekonomi, dan implikasi hukum yang berlaku.

Bahwa berdasarkan hal-hal yang telah Tergugat uraikan, maka kami pada akhirnya memohon kepada Ketua Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Pontianak Majelis Hakim yang memeriksa, mengadili, dan memutus perkara register nomor: 28/Pdt.Sus-PHI/2024/PN Ptk; dengan amar berikut ini:

PRIMAIR:

DALAM EKSEPSI:

1. Menerima dan mengabulkan Eksepsi Tergugat untuk seluruhnya;
2. Menyatakan secara hukum Gugatan Penggugat ditolak atau setidaknya Gugatan tidak dapat diterima (*Niet Onvankelijke verlaard/N.O.*);

Hal. 27 dari 37 hal.putusan No.28/Pdt.Sus-PHI/2024PN Ptk



DALAM POKOK PERKARA:

1. Menolak Gugatan Penggugat untuk seluruhnya karena tidak beralasan dan tidak berdasar;
2. Menyatakan putus demi hukum hubungan kerja antara Penggugat dan Tergugat pada tanggal 27 Desember 2023 dengan sebab meninggal dunia;
3. Menyatakan perhitungan Hak Pesangon yang disampaikan oleh Penggugat tidak berdasar;
4. Membebaskan seluruh biaya yang timbul akibat perkara ini kepada Penggugat.

SUBSIDAIR :

Atau, apabila Ketua Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Pontianak yang memeriksa, mengadili, dan memutus perkara Nomor: 28/Pdt.Sus-PHI/2024/PN Ptk, mohon putusan yang seadil-adilnya (*ex aequo et bono*) berdasarkan Ketuhanan Yang Maha Esa;

Demikian Eksepsi dan Jawaban Tergugat, dalam register Perkara Nomor: 28/Pdt.Sus-PHI/2024/PN Ptk. tertanggal 24 Juli 2024 pada Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Pontianak ini kami sampaikan ke hadapan Ketua Pengadilan Hubungan Industrial Pengadilan Negeri Pontianak c.q. Majelis Hakim yang memeriksa mengadili dan memutus perkara Nomor: 28/Pdt.Sus-PHI/2024/PN Ptk. Atas perkenan, perhatian, dan pertimbangan Majelis Hakim kami menyampaikan terima kasih;

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

Menimbang bahwa untuk membuktikan dalil gugatannya, Pengugat telah mengajukan bukti surat berupa;

1. Foto copy Daftar Absen Almarhum Roslan Bulan Juni 2022 – 01 November 2022, yang telah diperiksa dan di cocokan Foto copy dari Foto copy bermatriai cukup dan selanjutnya diberi tanda P-1;
2. Foto copy Daftar Absen Almarhum Roslan Tanggal 01 Februari 2023 – 01 April 2023, yang telah diperiksa dan di cocokan Foto copy dari Foto copy bermatriai cukup dan selanjutnya diberi tanda P-2;

Hal. 28 dari 37 hal.putusan No.28/Pdt.Sus-PHI/2024PN Ptk



3. Foto copy Surat Perjanjian Kerja No.034/FSL/GLE/DIV-II/HRD-D/2023, yang telah diperiksa dan di cocokan Foto copy dari copy bermatrai cukup dan selanjutnya diberi tanda P-3;
4. Foto copy Risalah Bipartit, yang telah diperiksa dan di cocokan sesuai dengan aslinya bermatrai cukup dan selanjutnya diberi tanda P-4;
5. Foto copy Surat Permohonan Pencatatan Perselisihan Hubungan Industrial kepada Kepala Dinas Transmigrasi dan Tenaga Kerja Kabupaten Kubu Raya, yang telah diperiksa dan di cocokan Foto copy dari copy bermatrai cukup dan selanjutnya diberi tanda P-5;
6. Foto copy Surat Mohon Pembayaran Uang Pesangon Almarhum Roslan, yang telah diperiksa dan di cocokan Foto copy dari copy bermatrai cukup dan selanjutnya diberi tanda P-6;
7. Foto copy Surat Anjuran, yang telah diperiksa dan di cocokan Foto copy dari copy bermatrai cukup dan selanjutnya diberi tanda P-7;
8. Foto copy Surat Pernyataan Ahli Waris, yang telah diperiksa dan di cocokan sesuai dengan aslinya bermatrai cukup dan selanjutnya diberi tanda P-8;
9. Foto copy Surat Keterangan Meninggal Dunia Nomor: B/53/1400.12/Pemdes AB/III/2024, yang telah diperiksa dan di cocokan sesuai dengan aslinya bermatrai cukup dan selanjutnya diberi tanda P-9;
10. Foto copy Surat Pencatatan Sipil Warga Negara Indonesia Kutipan Akta Kematian Roslan, yang telah diperiksa dan di cocokan sesuai dengan aslinya bermatrai cukup dan selanjutnya diberi tanda P-10;
11. Foto copy Surat KTP Almarhum Roslan (suami) Dahliya (Istri) Syahlihin (Anak), yang telah diperiksa dan di cocokan sesuai dengan aslinya bermatrai cukup dan selanjutnya diberi tanda P-11;
12. Foto copy Surat Keterangan Pengalaman Kerja, yang telah diperiksa dan di cocokan sesuai dengan aslinya bermatrai cukup dan selanjutnya diberi tanda P-12;

Menimbang, bahwa atas kesempatan yang diberikan oleh Majelis Hakim dalam persidangan Penggugat menyatakan tidak menghadirkan saksi;

Menimbang bahwa untuk membuktikan dalil bantahannya, Tergugat telah mengajukan bukti surat berupa;

Hal. 29 dari 37 hal.putusan No.28/Pdt.Sus-PHI/2024/PN Ptk



1. Foto copy Slip Gaji Alm. Roslan dari bulan Juli tahun 2019 sampai dengan September tahun 2019, yang telah diperiksa dan di cocokan Foto copy dari copy bermatrai cukup dan selanjutnya diberi tanda T-1;
2. Foto copy Surat Perjanjian Kerja Triwulan I, yang telah diperiksa dan di cocokan Foto copy dari scan bermatrai cukup dan selanjutnya diberi tanda T-2;
3. Foto copy Surat Perjanjian Kerja Triwulan II, yang telah diperiksa dan di cocokan Foto copy dari copy bermatrai cukup dan selanjutnya diberi tanda T-3;
4. Foto copy Pencatatan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, yang telah diperiksa dan di cocokan sesuai dengan aslinya selanjutnya diberi tanda T-4;
5. Foto copy data transaksi absensi 2020 bulan Januari, Februari, Maret, Juni, Juli, Agustus, September, Oktober, November, yang telah diperiksa dan di cocokan Foto copy dari Finger Print (scan);
6. Foto copy data transaksi absensi 2023 bulan Januari, Februari, Maret, Juli, Agustus, September, November, Desember, yang telah diperiksa dan di cocokan Foto copy dari Finger Print (scan)
7. Foto copy Kartu BPJS Ketenagakerjaan atau Kartu Peserta Jamsostek, yang telah diperiksa dan di cocokan Foto copy dari copy;
8. Foto copy Risalah Bipartit, yang telah diperiksa dan di cocokan Foto copy dari copy;
9. Foto copy Surat Edaran Nomor 7 Tahun 2012 Tentang Rumusan Hukum Hasil Rapat Pleno Kamar Mahkamah Agung, yang telah diperiksa dan di cocokan Foto copy dari copy;
10. Foto copy Surat Edaran Alur Kegiatan proses pelaksanaan pekerjaan pada sektor usaha perkebunan kelapa sawit, yang telah diperiksa dan di cocokan Foto copy dari copy;

Menimbang, bahwa atas kesempatan yang diberikan oleh Majelis Hakim dalam persidangan Penggugat menyatakan tidak menghadirkan saksi;

Menimbang bahwa selanjutnya Para Pihak telah mengajukan kesimpulannya masing – masing tanggal 8 Oktober 2024;

Menimbang bahwa Para Pihak menyatakan tidak ada hal – hal yang diajukan lagi dan memohon putusan;

Hal. 30 dari 37 hal. putusan No.28/Pdt.Sus-Phi/2024/PN Ptk



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

TENTANG PERTIMBANGAN HUKUM

DALAM EKSEPSI

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

1. Eksepsi Tidak Jelas / Kabur (*Exceptio Obscur Libel*)
2. Eksepsi Diskualifikator (*Exceptie Disqualifikatoire*)

Menimbang, bahwa terhadap eksepsi Tergugat tersebut, Majelis Hakim akan mempertimbangkan terlebih dahulu eksepsi Diskualifikator (*Exceptie Disqualifikatoire*) sebagai berikut;

Menimbang, bahwa terhadap surat gugatan yang diajukan Penggugat dalam hal ini telah diwakili oleh Butje Hukunala yang berasal dari organisasi Serikat Buruh, Kehutanan, Industri Umum, Perikanan, Pertanian, dan Perkebunan dengan Jabatan Ketua Dewan Pimpinan cabang (DPC) Federasi Serikat Buruh (FSB) HUKATAN Kabupaten Kubu Raya;

Menimbang, bahwa terhadap penerima kuasa merupakan pengurus DPC FSB (Federasi Serikat Buruh) HUKATAN Kabupaten Kubu Raya tidaklah memenuhi ketentuan karena DPC FSB (Federasi Serikat Buruh) HUKATAN merupakan Federasi bukan Serikat Buruh/Pekerja dan di PT. Fajar Saudara Lestari dimana Alm. Roslan bekerja tidak pernah menjadi bagian dari anggota Federasi Serikat Buruh HUKATAN dan juga bukan merupakan gabungan serikat pekerja/serikat buruh yang terbentuk pada perusahaan PT. Fajar Saudara Lestari;

Menimbang, bahwa terhadap eksepsi Tergugat tersebut telah pula dibantah oleh Penggugat didalam Repliknya yang pada pokoknya menyatakan menolak eksepsi Tergugat PT. Fajar Saudara Lestari tentang eksepsi Diskualifikator (*Exceptie Disqualifikatoire*) karena Butje Hukunala mempunyai kapasitas sebagai Penerima Kuasa sebagaimana ketentuan Pasal 87 Serikat Pekerja/Serikat Buruh dan Organisasi Pengusaha dapat bertindak sebagai Kuasa Hukum untuk beracara di Pengadilan Hubungan Industrial untuk mewakili anggotanya, dan Almarhum Roslan adalah Anggota Federasi Serikat Buruh, Kehutanan, Industri Umum, Perikanan, Pertanian, dan Perkebunan. DPC. FSB Hukatan Kubu Raya dimana Butje Hukunala

Hal. 31 dari 37 hal.putusan No.28/Pdt.Sus-PHI/2024/PM Ptk



sebagai Pengurus sekaligus sebagai Ketua DPC. FSB Hukatan Kabupaten Kubu Raya. dikarenakan Pekerja Roslan telah meninggal dunia, maka yang berhak Ahli Waris yang memberikan Surat Kuasa Khusus kepada Butje Hukunala untuk mewakili Ahli Waris sebagaimana ketentuan Hukum yang berlaku;

Menimbang, bahwa berdasarkan Jawab jinawab diatas, Majelis Hakim mempertimbangkannya sebagai berikut;

Menimbang, bahwa arti dari eksepsi menurut hukum acara Perdata adalah tangkisan atau bantahan yang diajukan oleh Tergugat yang tidak menyangkut mengenai materi pokok perkara, namun tangkisan atau bantahan yang diajukan dalam bentuk eksepsi harus dilakukan berdasarkan ketentuan HIR Pasal 125 Ayat (2), Pasal 133, Pasal 134 dan Pasal 136;

Menimbang, bahwa yang dimaksud dengan eksepsi *diskualifikator* yaitu Penggugat dianggap tidak mempunyai kedudukan yang dimaksud dalam gugatan sehingga tidak berhak untuk mengajukan gugatan;

Menimbang, bahwa yang menjadi pokok keberatan Tergugat adalah tentang penunjukkan Butje Hukunala yang merupakan Ketua DPC FSB HUKATAN (Kehutanan, Industri, Umum, Perkayuan, Pertanian, dan Perkebunan) Kabupaten Kubu Raya sebagai Penerima Kuasa dari ahli waris Alm. Roslan yaitu Sdri. Dahlia dan Sdr. Syahlihin dikarenakan PT. Fajar Saudara Lestari tidak pernah menjadi bagian dari anggota Federasi Serikat Buruh (FSB) HUKATAN dan FSB HUKATAN SBSI bukan merupakan gabungan serikat pekerja / serikat buruh yang terbentuk pada Perusahaan PT. Fajar Saudara Lestari;

Menimbang, bahwa Pasal 1(satu) angka 1(satu) Undang – Undang Nomor 21 Tahun 2000 Tentang Serikat Pekerja/Serikat Buruh, yang dimaksud dengan **serikat pekerja/serikat buruh** adalah organisasi yang dibentuk **dari, oleh dan untuk pekerja/buruh baik di perusahaan maupun diluar perusahaan** yang bersifat bebas, terbuka, mandiri, demokratis, dan bertanggungjawab guna memperjuangkan, membela serta melindungi hak dan kepentingan pekerja/buruh serta meningkatkan kesejahteraan pekerja/buruh dan keluarganya;

Menimbang, bahwa Pasal 1 angka 2 juga mengatur bahwa yang dimaksud dengan **serikat pekerja/serikat buruh di perusahaan** adalah serikat pekerja/serikat buruh yang didirikan oleh para pekerja/buruh di satu perusahaan atau di beberapa perusahaan;

Hal. 32 dari 37 hal.putusan No.28/Pdt.Sus-PHI/2024/PN Ptk



Menimbang, bahwa Undang - Undang Nomor 21 Tahun 2000 Tentang Serikat Pekerja/Serikat Buruh Pasal 6 ayat (2) menyebutkan "*Federasi Serikat Pekerja/Serikat Buruh dibentuk oleh sekurang-kurangnya 5 (lima) serikat pekerja/serikat buruh*";

Menimbang, bahwa Undang – Undang Nomor 21 Tahun 2000 Tentang Serikat Pekerja/Serikat Buruh Pasal 23 menyebutkan "*Pengurus serikat pekerja/serikat buruh yang telah mempunyai nomor bukti pencatatan harus memberitahukan secara tertulis keberadaannya kepada mitra sesuai dengan tingkatannya*";

Menimbang, bahwa Surat Edaran Nomor 7 Tahun 2012 Tentang Rumusan Hukum Hasil Rapat Pleno Kamar Mahkamah Agung Sebagai Pedoman Pelaksana Tugas Bagi Pengadilan Sub Kamar Perdata Khusus huruf V Surat Kuasa mengenai batas serikat pekerja dan organisasi Pengusaha yang dapat menjadi kuasa hukum sehubungan Pasal 87 Undang – Undang Nomor 2 Tahun 2004, disepakati sebagai berikut:

- *Yang berhak menerima kuasa dari pekerja yang ingin mengajukan gugatan dalam perkara PHI Yaitu*
 1. *Pengurus dari serikat pekerja/serikat buruh yang tercatat pada instansi yang bertanggung jawab dibidang ketenagakerjaan pada perusahaan yang bersangkutan, dimana pekerja/buruh tersebut menjadi anggotanya dibuktikan dengan kartu tanda anggota.*
 2. *Atau pengurus federasi serikat pekerja/serikat buruh yang merupakan gabungan serikat pekerja/serikat buruh yang terbentuk pada perusahaan.*

Menimbang, bahwa didalam lampiran surat gugatannya kuasa Pengugat yaitu Sdr. Butje Hukunala melampirkan surat keterangan ahli waris, surat kuasa dari ahli waris, SK. Tentang Susunan Dewan Pengurus Cabang, Bukti Pencatatan Serikat Pekerja/Serikat Buruh dengan Nomor. 001/DPCFSBHK/Penc./I/20211 Tertanggal 16 Mei 2011 dan Kartu Anggota Federasi Serikat Buruh Penggugat atas nama Roslan

Menimbang, bahwa setelah Majelis Hakim memeriksa dalam acara pembuktian tidak ditemukannya bukti yang berkaitan dengan pendaftaran dan pencatatan serikat pekerja/serikat buruh yang ada di PT. Fajar Saudara Lestari. Dalam Pasal 1 angka 1 Undang – Undang Nomor 21 Tahun 2000 Tentang Serikat

Hal. 33 dari 37 hal.putusan No.28/Pdt.Sus-PHI/2024/PN Ptk



Pekerja/Serikat Buruh, yang dimaksud dengan **serikat pekerja/serikat buruh** adalah organisasi yang dibentuk **dari, oleh dan untuk pekerja/buruh baik di perusahaan maupun diluar perusahaan** yang bersifat bebas, terbuka, mandiri, demokratis, dan bertanggungjawab guna memperjuangkan, membela serta melindungi hak dan kepentingan pekerja/buruh serta meningkatkan kesejahteraan pekerja/buruh dan keluarganya;

Menimbang, bahwa Pasal 1 angka 2 juga mengatur bahwa yang dimaksud dengan **serikat pekerja/serikat buruh di perusahaan** adalah serikat pekerja/serikat buruh yang didirikan oleh para pekerja/buruh di satu perusahaan atau di beberapa perusahaan;

Menimbang, bahwa serikat pekerja/serikat buruh juga harus memberitahukan kepada dinas tenaga kerja setempat terkait pencatatan dan bagi serikat pekerja/serikat buruh yang telah melakukan pencatatan, maka dinas tenaga kerja setempat akan mengeluarkan surat keputusan terkait pencatatan atas keberadaan serikat pekerja/serikat buruh diperusahaan atau diluar perusahaan;

Menimbang, bahwa kedudukan hukum (*legal standing*) Federasi Serikat Buruh HUKATAN yang dijadikan dasar dalam mewakili ahli waris Almarhum Roslan yakni hanya berupa Surat Keputusan Pencatatan atas nama FSB HUKATAN dan pengurusnya di Dinas Transmigrasi dan Tenaga Kerja Kabupaten Kubu Raya, namun Kuasa Hukum Penggugat tidak dapat membuktikan dan/atau menunjukkan bukti dokumen yang terkait dengan Surat Keputusan terkait pencatatan di Dinas Transmigrasi dan Tenaga Kerja Kabupaten Kubu Raya atas nama serikat pekerja/serikat buruh anggota di PT. Fajar Saudara Lestari yang bisa dijadikan bahan pertimbangan Majelis Hakim bahwa benar di PT. Fajar Saudara Lestari telah terbentuk pengurus unit kerja (PUK) dan Almarhum Roslan merupakan salah satu anggota dari pengurus unit kerja dan/atau anggota dari serikat pekerja/serikat buruh yang ada dan terdaftar di PT. Fajar Saudara Lestari;

Menimbang, bahwa berdasarkan pertimbangan tersebut diatas dan mengacu kepada Undang - Undang Nomor 21 Tahun 2000 Pasal 1, Pasal 6 ayat (1) dan Pasal 23 dan Surat Edaran Nomor 7 Tahun 2012 Tentang Rumusan Hukum Hasil Rapat Pleno Kamar Mahkamah Agung Sebagai Pedoman Pelaksana Tugas Bagi Pengadilan Sub Kamar Perdata Khusus huruf V, maka Majelis Hakim berpendapat bahwa Sdr. Butje Hukunala sebagai Ketua DPC FSB Hukatan Kabupaten Kubu Raya

Hal. 34 dari 37 hal.putusan No.28/Pdt.Sus-PHI/2024/PN Ptk



tidak dapat mewakili Almarhum Roslan sebagai anggotanya untuk mengajukan gugatan dalam perkara di Pengadilan Hubungan Industrial;

Menimbang, bahwa Sdr. Butje Hukunala dalam kapasitasnya sebagai Pengurus Federasi Serikat Buruh HUKATAN Kabupaten Kubu Raya bertindak untuk dan atas nama Ahli Waris dari Almarhum Roslan untuk mengajukan gugatan pemutusan hubungan kerja di Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Pontianak;

Menimbang, bahwa Ahli Waris dari Almarhum Roslan bukanlah berstatus sebagai pekerja/buruh dan bukan pula merupakan anggota serikat pekerja/serikat buruh yang terafiliasi dengan Federasi Serikat Buruh HUKATAN tempat dimana Sdr. Butje Hukunala menjalankan aktivitasnya sebagai Ketua dan Pengurus DPC Federasi Serikat Buruh HUKATAN Kabupaten Kubu Raya, maka menjadi tidak relevan apabila Sdr. Butje Hukunala bisa mempunyai kedudukan hukum (*legal standing*) mewakili dan bertindak untuk dan atas nama Ahli Waris dari Almarhum pekerja Roslan untuk beracara di Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri sesuai dengan Pasal 87 UU PPHI;

Menimbang, bahwa dalam kapasitas dan posisi Ahli Waris dari Almarhum Roslan bukanlah pekerja, maka seharusnya yang berhak bertindak dan mewakili untuk dan atas nama Ahli Waris sebagai kuasa hukum adalah seorang Advokat sesuai dengan Undang – Undang Nomor 18 Tahun 2003 Tentang Advokat;

Menimbang, bahwa berdasarkan pertimbangan Majelis Hakim diatas terbukti menurut peraturan perundang-undangan yang berlaku Sdr. Butje Hukunala sebagai Ketua DPC FSB Hukatan Kabupaten Kubu Raya tidak berhak sebagai penerima kuasa dari Ahli Waris Almarhum Roslan untuk mengajukan gugatan dalam perkara di Pengadilan Hubungan Industrial sehingga terhadap eksepsi diskualifikator (*exceptie disqualifikatoire*) beralasan hukum untuk dikabulkan;

Menimbang, bahwa oleh karena eksepsi tersebut telah dikabulkan maka eksepsi lainnya tidak perlu dipertimbangkan lagi;

DALAM POKOK PERKARA

Menimbang, bahwa sebagaimana yang telah dipertimbangkan terhadap eksepsi dari Tergugat mengenai diskualifikator (*exceptie disqualifikatoire*) dikabulkan, maka gugatan Pokok Perkara tidak perlu dipertimbangkan lagi sehingga gugatan Para Penggugat harus dinyatakan tidak dapat diterima (*niet ontvankelijk verklaard*);

Hal. 35 dari 37 hal.putusan No.28/Pdt.Sus-PHI/2024/PN/Ptk



Menimbang, bahwa sesuai ketentuan Pasal 58 Undang - Undang Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial ditentukan bahwa pihak berperkara tidak dikenakan biaya termasuk biaya eksekusi yang nilai gugatannya dibawah Rp.150.000.000,00 (Seratus lima puluh juta rupiah)

Menimbang, bahwa oleh karena gugatan Penggugat dinyatakan tidak dapat diterima (*niet ontvankelijk verklaard*) dan oleh karena nilai gugatan Penggugat dibawah dari Rp150.000.000.00 (Seratus lima puluh juta rupiah) maka biaya perkara yang timbul dalam perkara ini dibebankan kepada negara;

Memperhatikan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan dan Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 Tentang Cipta Kerja dan Undang-undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial serta peraturan-peraturan lain yang bersangkutan;

MENGADILI:

DALAM EKSEPSI

1. Mengabulkan Eksepsi Tergugat
2. Menyatakan gugatan pengugat diskualifikator (*exceptie disqualifikatoire*);

DALAM POKOK PERKARA

1. Menyatakan gugatan Pengugat tidak dapat diterima (*Niet onvankelijk*);
2. Membebaskan biaya perkara yang timbul dalam perkara ini kepada Negara;

Demikian diputuskan dalam rapat musyawarah Majelis Hakim Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Pontianak, pada hari Selasa, tanggal 15 Oktober tahun 2024, oleh kami **JOKO WALUYO,S.H.,Sp.NOT.,M.M.**,sebagai Hakim Ketua, **AGUNG HERMAWAN,S.H.** dan **RICO WAN ARMANDO,S.H.,M.H.** masing-masing Hakim Adhoc sebagai Hakim Anggota. Putusan tersebut telah diucapkan dalam persidangan terbuka untuk umum pada hari Selasa tanggal 22 Oktober 2024 dengan dihadiri oleh **Zuama Rochaidah Br. Hutagalung, S.H.** sebagai Panitera Pengganti dan telah dikirim secara elektronik melalui informasi pengadilan pada hari Selasa tanggal 22 Oktober 2024;

Hal. 36 dari 37 hal.putusan No.28/Pdt.Sus-PHI/2024/PN Ptk



Hakim-hakim Anggota :

Agung Hermawan, S.H

Rico Wan Armando, S.H., M.H



Hakim Ketua

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

Panitera Pengganti

Zuama Rochaidah Br. Hutagalung, S.H.

Hal. 37 dari 37 hal.putusan No.28/Pdt.Sus-PHI/2024PN Ptk