



PUTUSAN

Nomor 170/Pdt.Sus-PHI/2022/PN.Plg.

DEMI KEADILAN BERDASARKAN KETUHANAN YANG MAHA ESA

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

BAINA BINTI ARIPIN, Kewarganegaraan Indonesia, bertempat tinggal di Dusun 4 Desa Ngunang, Kecamatan Sanga Desa, Kabupaten Musi Banyuasin, Provinsi Sumatera Selatan, dalam hal ini memberikan kuasa kepada Zulfatah, S.H., dan Kawan-kawan adalah Advokat pada kantor Lembaga Konsultasi dan Bantuan Hukum MUBA yang beralamat di Jalan Lingkar Randik RT 34 RW 02 LK III, Kelurahan Balai Agung, Kecamatan Sekayu, Kabupaten Musi Banyuasin, Provinsi Sumatera Selatan, berdasarkan Surat Kuasa Khusus tanggal 25 Agustus 2022, selanjutnya disebut sebagai Penggugat;

Lawan:

PT PP LONDON SUMATRA INDONESIA TBK (LONSUM), perseroan berkedudukan di Jalan Veteran No 337/76, Kelurahan Kuto Batu, Kecamatan Ilir Timur II, Kota Palembang yang diwakili oleh Benny Tjoeng, T. Eddy Hariyanto dan Joe fly J Bahroeny selaku Presiden Direktur, Wakil Presiden Direktur II dan Direktur PT PP London Sumatra Indonesia Tbk, dalam hal ini memberikan kuasa kepada Ahmad Rizon, S.H., dan kawan-kawan adalah Advokat pada A & A Law Firm, yang beralamat di Jalan Mayor Salim Batubara Nomor 2642 Kota Palembang, berdasarkan Surat Kuasa Khusus tanggal 9 Desember 2022, selanjutnya disebut sebagai Tergugat;

Pengadilan Hubungan Industrial tersebut;

Membaca berkas perkara yang bersangkutan;

Mendengar kedua belah pihak yang berperkara;

Memperhatikan bukti-bukti yang diajukan kedua belah pihak;

Halaman 1 dari 30 Putusan Nomor 170/Pdt.sus-PHI/2022/PN.Plg



TENTANG DUDUK PERKARA

Menimbang, bahwa Penggugat dengan surat gugatannya tanggal 14 November 2022, yang telah diterima dan didaftarkan di Kepaniteraan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Palembang tertanggal 22 November 2022 dibawah Registrasi Nomor 170/Pdt.Sus-PHI/2022/PN.Plg., telah mengajukan hal-hal sebagai berikut :

1. Bahwa Penggugat adalah pekerja/buruh yang selama ini bekerja di PT. LONDON SUMATRA (PT. LONSUM) dengan rincian masa kerja pada tahun 2013 sampai dengan tahun 2021 dengan masa kerja kurang lebih 9 (sembilan) tahun;
2. Bahwa selama ini Penggugat bekerja dengan jabatan sebagai Karyawan di bagian Perawatan pada PT. PP LONDON SUMATRA (PT. LONSUM) dengan lokasi kerja di Bangun Harjo Estate;
3. Bahwa selama bekerja pada Perusahaan Tergugat, Penggugat menerima upah setiap bulannya dari Tergugat kurang lebih sebesar Rp. 1.700.000,- (Satu Juta Tujuh Ratus Ribu Rupiah);
4. Bahwa Penggugat sejak awal masuk bekerja, Penggugat bekerja secara terus menerus lebih dari 20 hari berturut-turut selama lebih dari 3 bulan dan tidak pernah terputus atau tidak pernah berhenti tanpa Perjanjian Kerja Tertulis (PKWTT) hingga bulan Juli tahun 2021;
5. Bahwa pada bulan juli 2021 terjadi perubahan sistem perjanjian kerja oleh Tergugat yang meminta Penggugat untuk menandatangani surat pengunduran diri dengan tawaran kompensasi senilai tidak sampai 1 (satu) bulan upah Penggugat;
6. Bahwa kemudian Penggugat dibuatkan Kontrak PKWT dengan Perusahaan Tergugat untuk merubah sistem Perjanjian Kerja Penggugat dari sebelumnya tanpa perjanjian kerja tertulis (PKWTT) menjadi PKWT;
7. Bahwa Penggugat menduga ada upaya dari Tergugat untuk mengakhiri status hubungan kerja PKWTT Penggugat secara sepihak untuk dialihkan oleh Tergugat menjadi PKWT dengan tanpa memberikan hak – hak Penggugat berupa Pesangon yang layak sebagaimana peraturan perundang – undangan;
8. Bahwa atas tawaran pengunduran diri oleh Tergugat tersebut, Penggugat keberatan karena Tergugat tidak memperhitungkan pesangon bagi Penggugat sesuai dengan masa kerja Penggugat sebagaimana ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku;

Halaman 2 dari 30 Putusan Nomor 170/Pdt.sus-PHI/2022/PN.Plg



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

9. Bahwa Upaya Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial tersebut sebelumnya telah dilakukan dengan berbagai cara sebagaimana ditentukan oleh Undang-undang Penyelesaian secara Perundingan Bipartit telah ditempuh namun belum ada kata sepakat, dikarenakan Tergugat tidak mau menemui Penggugat;

10. Bahwa oleh karena itu Penggugat telah membuat surat pengaduan kepada Dinas Tenaga kerja dan Transmigrasi Kabupaten Musi Banyuasin, agar dapat dipertemukan dengan Tergugat melalui mediasi guna mendapatkan penyelesaian perselisihan tersebut;

11. Bahwa atas surat pengaduan tersebut, Dinas Tenaga kerja dan Transmigrasi Kabupaten Musi Banyuasin telah menggelar rapat mediasi pada tanggal 26 Januari 2022 antara Penggugat beserta perwakilan 56 pekerja lainnya dengan Tergugat yang hanya diwakili oleh perwakilan yang tidak dapat mengambil keputusan hanya menerangkan bahwa benar Penggugat dan 56 Pekerja lainnya adalah Pekerja di PT. London Sumatra Indonesia;

12. Bahwa pada tanggal 09 Februari kembali digelar Rapat Mediasi di Dinas Tenaga kerja dan Transmigrasi Kabupaten Musi Banyuasin, dan dari hasil mediasi tidak mendapatkan kesepakatan dikarenakan pihak Tergugat menolak untuk memberikan uang pesangon bagi Penggugat dan 56 Pekerja lainnya;

13. Bahwa kemudian pada tanggal 15 Februari 2022, Mediator HI pada Dinas Tenaga kerja dan Transmigrasi Kabupaten Musi Banyuasin mengeluarkan surat anjuran dengan Nomor: B.565/214/IV/Nakertrans/2022 yang pada pokoknya menganjurkan sebagai berikut :

M E N G A N J U R K A N

1. Agar PT. London Sumatra membayar hak-hak Para Pekerja (Jasadin Cs 57 orang) sesuai Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tentang PKWT, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat dan PHK Pasal 43 Ayat (2) sebagai berikut (Perhitungan Uang Pesangon Terlampir).

2. Agar Kedua pihak memberikan Jawaban atas anjuran selambat-lambatnya dalam jangka waktu 10 (sepuluh) hari kerja setelah menerima anjuran ini.

14. Bahwa setelah 10 (sepuluh) hari kerja terhitung sejak Mediator HI pada Dinas Tenaga kerja dan Transmigrasi Kabupaten Musi Banyuasin mengeluarkan surat anjuran dengan Nomor : B.565/214/IV/Nakertrans/2022, tidak ada tanggapan dari Tergugat, dengan kata lain Tergugat tidak merubah sedikitpun

Halaman 3 dari 30 Putusan Nomor 170/Pdt.sus-PHI/2022/PN.Plg



kebijakannya walaupun dalam mediasi tersebut pihak Dinas Tenaga kerja dan Transmigrasi Kabupaten Musi Banyuasin selaku mediator telah memberikan anjuran secara lisan kepada pihak Tergugat agar dapat memberikan hak-hak Penggugat dan 56 Pekerja lainnya menurut ketentuan Peraturan Perundang-undangan;

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

16. Bahwa berdasarkan alasan-alasan di atas, maka jelas dan terang perbuatan Tergugat yang melakukan Perubahan sistem Perjanjian kerja dari PKWTT menjadi PKWT terhadap Penggugat melalui PKHL/PKWT yang dibuat Tergugat pada bulan Juli tahun 2021 dengan tanpa memberikan uang pesangon kepada Penggugat yang telah bekerja sebelumnya selama lebih dari 20 (dua puluh) hari selama 3 (tiga) bulan berturut-turut selama bertahun-tahun adalah merupakan tindakan Pemutusan Hubungan Kerja PKWTT secara sepihak oleh Tergugat;

17. Bahwa Oleh karena itu, Pemutusan Hubungan Kerja PKWTT 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) dan ayat (3) UU RI No. 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang menyatakan :

Ayat (2) : Dalam hal segala upaya telah dilakukan, tetapi pemutusan hubungan kerja tidak dapat dihindari, maka maksud pemutusan hubungan kerja wajib dirundingkan oleh pengusaha dan serikat pekerja/serikat buruh atau dengan Pekerja/Buruh yang bersangkutan tidak menjadi anggota serikat Penggugat/ serikat buruh.

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

Halaman 4 dari 30 Putusan Nomor 170/Pdt.sus-PHI/2022/PN.Plg



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

18. Bahwa sesuai dengan Undang-Undang Nomor 11 tahun 2020 tentang Cipta Kerja Pasal 151 ayat (4) yang berbunyi : *“dalam hal perundingan bipartite sebagaimana dimaksud pada ayat (3) tidak mendapat kesepakatan PHK dilakukan melalui tahap berikutnya sesuai dengan mekanisme penyelesaian perselisihan Hubungan Industrial”* oleh karena itu gugatan penggugat adalah layak dan patut menurut hukum;

19. Bahwa oleh karena Tergugat tidak membuat Perjanjian kerja tertulis terhadap Penggugat sehingga status hubungan kerja antara Penggugat dengan Tergugat adalah hubungan Kerja dengan Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tentu (PKWTT) sesuai dengan Pasal 57 ayat (2) UU RI No. 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang berbunyi :

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

20. Bahwa telah patut dan layak menurut hukum jika Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Palembang Kelas 1 A Khusus menyatakan Penggugat yang selama bertahun-tahun telah bekerja lebih dari 20 (dua puluh) hari selama 3 (tiga) bulan berturut-turut tanpa perjanjian kerja tertulis sebagai Pekerja PKWTT;

21. Bahwa oleh karena Penggugat adalah Pekerja PKWTT, maka PKHL/PKWT yang dibuat Tergugat pada bulan Juli tahun 2021 harus dinyatakan tidak berlaku dan batal demi hukum, sesuai dengan Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tentang PKWT, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan PHK Pasal 10 Ayat (3) yang berbunyi : *“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”* dan Ayat (4) yang berbunyi : *“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”;*

22. Bahwa telah patut dan layak menurut hukum jika Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Palembang Kelas 1 A Khusus menyatakan Pemutusan Hubungan Kerja yang dilakukan oleh Tergugat kepada Penggugat adalah tidak sah atau batal demi hukum;

Halaman 5 dari 30 Putusan Nomor 170/Pdt.sus-PHI/2022/PN.Plg



23. Bahwa oleh karena status Penggugat sebelumnya adalah PKWTT yang di alihkan statusnya oleh Tergugat melalui kontrak PKHL/PKWT baru pada bulan Juli tahun 2021 dengan alasan efisiensi adalah dapat dikategorikan sebagai Pemutusan Hubungan Kerja (PHK), maka Penggugat berhak untuk memperoleh uang Pesangon sesuai dengan ketentuan dalam Pasal 43 ayat (2) Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tentang PKWT, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat dan PHK yang berbunyi :

"Pengusaha dapat melakukan PHK kepada Pekerja/Buruh karena alasan Perusahaan melakukan Efisiensi untuk mencegah kerugian, maka Pekerja Buruh berhak atas :

- a. *Uang Pesangon sebesar 1 (satu) kali ketentuan Pasal 40 ayat (2) ;*
- b. *Uang penghargaan masa kerja sebesar 1 (satu) kali ketentuan Pasal 40 ayat (3); dan*
- c. *Uang penggantian hak sesuai ketentuan Pasal 40 ayat (4).*

24. Bahwa oleh karena Penggugat berhak atas Uang Pesangon (UP) dan Uang Penghargaan Masa Kerja (UPMK) sesuai ketentuan Pasal 43 ayat (2) Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tentang PKWT, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat dan PHK, maka patut dan layak menurut hukum jika Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Palembang Kelas 1 A Khusus menghukum Tergugat untuk membayar Uang Pesangon sesuai dengan Pasal 43 Ayat (2) Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tentang PKWT, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat dan PHK dengan rincian dan perhitungan sebagai berikut :

- | | | | |
|--------------------------------|---|-------------------|--------------------|
| a. Uang Pesangon | = | 1x9xRp.3.251.832, | =Rp. 29.266.488,- |
| b. Uang Penghargaan Masa Kerja | = | 3xRp.3.251.832, | =Rp. 9.755.496,- + |
| | | - | Rp. 39.021.984,- |
| | | TOTAL | |

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



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

26. 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*);

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

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

MENGADILI

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

a. Uang Pesangon	=	1x9xRp.3.251.832,-	=	Rp. 29.266.488,-
b. Uang Penghargaan	=	3xRp.3.251.832,-	=	Rp. 9.755.496,- +
Masa Kerja		TOTAL		Rp. 39.021.984,-

Halaman 7 dari 30 Putusan Nomor 170/Pdt.sus-PHI/2022/PN.Plg



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

5. Menghukum Tergugat untuk membayar uang paksa (dwangsom) kepada Penggugat sebesar Rp. 1.000.000,- (satu juta rupiah) untuk setiap hari keterlambatan pelaksanaan putusan ini sejak diucapkan;
6. Menetapkan putusan dapat dilaksanakan secara serta merta meskipun ada upaya hukum baik kasasi, peninjauan kembali maupun perlawanan atas putusan dalam perkara ini (*uit voer baar bij voorraad*);
7. Menghukum Tergugat untuk membayar segala biaya yang timbul dalam perkara ini;

Atau, apabila Majelis Hakim yang mengadili dan memeriksa perkara ini berpendapat lain mohon putusan yang seadil-adilnya (*Ex Aequo Et Bono*);

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

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

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

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

DALAM EKSEPSI

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

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

Hal tersebut mengandung pengertian, bahwa syarat mutlak untuk dapat diajukannya suatu perkara ke Pengadilan Hubungan Industrial adalah jika memenuhi syarat yang diatur oleh undang-undang, yaitu jika terdapat perselisihan hubungan industrial, yaitu *perselisihan hak, perselisihan*

Halaman 8 dari 30 Putusan Nomor 170/Pdt.sus-PHI/2022/PN.Plg



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja dan perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh dalam satu perusahaan. Sedangkan berdasarkan bukti dan fakta yang ada, senyatanya antara Penggugat dan Tergugat sama sekali tidak memiliki perselisihan sebagaimana dimaksud dalam *pasal 1 ayat (1) Undang-undang No. 2 tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial*, karena senyatanya berakhirnya hubungan kerja harian lepas antara Penggugat dengan Tergugat adalah berakhir sebagai akibat berakhirnya masa kerja perjanjian harian lepas antara Penggugat dengan Tergugat yaitu berakhir pada tanggal 03 Oktober 2022, sebagaimana dimaksud dalam *Perjanjian Kerja Harian Lepas No. 72/PKHL/BHR/X/2021 yang ditandatangani pada tanggal 04 Oktober 2021*;

Bahwa dengan telah ditandatanganinya Perjanjian Kerja Harian lepas No. 72/PKHL/BHR/X/2021 tanggal 04 Oktober 2021 antara Penggugat dengan Tergugat tersebut, sebagai kelanjutan dari Perjanjian Kerja Harian Lepas No. 26/PKHL/BRE/VII/2020, sekaligus menjadi bukti bahwa antara Penggugat dengan Tergugat sebelumnya juga tidak pernah ada perselisihan industrial, sehingga tidak ada alasan lagi bagi Penggugat untuk mengajukan gugatan a quo ke Pengadilan Hubungan Industrial.

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

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

Bahwa berdasarkan Pasal 3 ayat (3) dan Pasal 83 *Undang-undang No. 2 tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial* yang menyatakan :

Pasal 3 ayat (3)

"Perselisihan hubungan industrial wajib diupayakan penyelesaiannya terlebih dahulu melalui perundingan bipartit secara musyawarah untuk mencapai mufakat.

Pasal 83

"Pengajuan gugatan yang tidak dilampiri risalah penyelesaian melalui mediasi atau konsiliasi, maka hakim Pengadilan Hubungan Industrial wajib mengembalikan gugatan kepada pengugat.

Halaman 9 dari 30 Putusan Nomor 170/Pdt.sus-PHI/2022/PN.Plg



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Bahwa hal tersebut mengandung pengertian, bahwa syarat mutlak untuk dapat diajukannya suatu perkara ke Pengadilan Hubungan Industrial adalah jika memenuhi syarat dan ketentuan yang diatur oleh undang-undang, yaitu dengan terlebih dahulu melakukan perundingan bipartit. Dengan kata lain, kedudukan hukum penyelesaian melalui perundingan bipartit merupakan penyelesaian yang bersifat wajib. Perundingan bipartit dimaksud haruslah perundingan yang antara Penggugat dengan Tergugat yang memenuhi syarat dan ketentuan materiil maupun formil sebagaimana diatur dalam *pasal 4 Peraturan Menteri tenaga Kerja dan Transmigrasi No. PER.31/MEN/XII/2008 tentang Pedoman Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Melalui Perundingan Bipartit*. Sedangkan berdasarkan bukti dan fakta yang ada, senyatanya antara Penggugat dengan Tergugat sama sekali belum pernah melakukan perundingan bipartit. Dalam hal ini Penggugat terhitung sejak awal permasalahan, langsung menyerahkan permasalahannya kepada Disnakertrans Kab. Muba;

Bahwa berdasarkan pertimbangan hukum tersebut diatas, jelas bahwa gugatan Penggugat a quo tersebut tidak memenuhi syarat sebagaimana diatur dalam *pasal 3 ayat (3) UU No. 2 tahun 2004*, sehingga sangat wajar dan patut, jika Tergugat mohon pada Majelis Hakim yang mulia berkenan untuk *menolak atau setidaknya menyatakan tidak dapat menerima (niet ontvankelijk verklaard)* gugatan Penggugat tersebut;

II. DALAM POKOK PERKARA

1. Bahwa Tergugat dengan tegas menolak seluruh dalil-dalil gugatan Penggugat kecuali terhadap hal-hal yang dengan tegas-tegas diakui oleh Tergugat;
 2. Bahwa segala sesuatu yang telah diuraikan pada Bagian Dalam Eksepsi tersebut di atas, mutatis-mutandis, merupakan satu-kesatuan yang tidak terpisahkan dengan uraian pada Bagian Dalam Pokok Perkara ini;
 3. Bahwa Tergugat dengan ini sangat keberatan dan menolak dengan tegas dalil posita dari Penggugat sebagaimana dimaksud dalam posita angka 1,2 dan 4, yang intinya mendalilkan Penggugat telah bekerja pada Tergugat terhitung sejak tahun 2014 sampai dengan tahun 2021 dengan jabatan sebagai karyawan yang secara terus menerus dan lebih dari 20 hari berturut-turut selama 3 bulan;
- Keberatan tersebut Tergugat sampaikan dengan alasan sebagai berikut :

- a. Bahwa berdasarkan bukti berupa dokumen *Perjanjian Kerja Harian Lepas No. 72/PKHL/BHR/X/2021 dan Perjanjian Kerja Harian Lepas No. 26/PKHL/BRE/VII/2020 (PKHL)* yang dibuat antara Penggugat dengan Halaman 10 dari 30 Putusan Nomor 170/Pdt.sus-PHI/2022/PN.Plg



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Tergugat, Penggugat secara jelas dan tegas mengakui dan menerima serta menyadari sepenuhnya bahwa hubungan kerja yang terjadi antara Penggugat dengan Tergugat adalah hubungan kerja harian lepas, sebagaimana dimaksud dalam pasal 2 PKHL;

b. Bahwa dari bukti berupa finger print atas nama Penggugat, justru membuktikan bahwa Penggugat adalah seorang pekerja yang bekerja pada Tergugat sejak Juli 2014-Oktobre 2022 dengan status pekerja atau buruh harian lepas yang memiliki volume kerja yang tidak tetap serta waktu kerja yang kurang dari 21 (dua puluh satu) dari dalam 1 (satu) bulan dan tidak pernah bekerja secara terus menerus dalam kurun waktu 3 (tiga) bulan. Jika kondisi tersebut dihubungkan dengan ketentuan yang diatur didalam *Pasal 10 ayat (1) dan (2) Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi No. 100/MEN/VI/2004*, maka baik secara fakta maupun hukum, dapat dipastikan bahwa Penggugat adalah pekerja yang bekerja pada Tergugat dengan status pekerja harian atau lepas. Untuk itu Tergugat persilahkan pada Penggugat untuk membuktikan dalil gugatan Penggugat tersebut, karena jelas dalil tersebut hanya berdasarkan pernyataan sepihak dari Penggugat tanpa diperkuat adanya alat bukti yang dapat membenarkan dalil gugatan Penggugat tersebut;

Bahwa berdasarkan alasan tersebut diatas, maka sudah sepatutnya jika dalil gugatan Penggugat yang tidak berdasar tersebut dinyatakan ditolak atau setidaknya tidak dapat diterima (*niet ontvankelijk verklaard*);

4. Bahwa Tergugat dengan ini sangat keberatan dan menolak dengan tegas dalil posita dari Penggugat sebagaimana dimaksud dalam posita angka 3 karena sebagaimana dalil jawaban Tergugat pada angka 3 diatas telah dijelaskan bahwa Upah yang diterima Penggugat sangat bergantung kepada hari kerja yang tidak tetap/tidak sama untuk setiap bulannya. Hal tersebut terjadi karena sesuai dengan maksud dan tujuan Tergugat mempekerjakan Penggugat adalah berdasarkan kebutuhan sesaat dan disesuaikan dengan volume kerja yang tersedia. Upah yang diberikan oleh Tergugat kepada Penggugat adalah hanya pada saat Penggugat bekerja dengan besaran upah yang tidak sama setiap bulannya, karena dihitung berdasarkan hari kerja Penggugat, *dengan besaran upah yang berfariatif*, dengan nilai upah yang diterima pada saat pertama kali

Halaman 11 dari 30 Putusan Nomor 170/Pdt.sus-PHI/2022/PN.Plg



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Penggugat bekerja di tahun Februari 2014 Rp 537.600; pada bulan September 2022 Rp 1.690.949; dan Oktober 2022 Rp 1.430.803;

Bahwa berdasarkan alasan tersebut diatas, maka sudah sepatutnya jika dalil gugatan Penguat yang tidak berdasar tersebut dinyatakan ditolak atau setidaknya tidak dapat diterima (*niet ontvankelijk verklaard*);

5. Bahwa Tergugat dengan ini sangat keberatan dan menolak dengan tegas dalil posita dari Penguat sebagaimana dimaksud dalam posita angka 5, 6, 7 dan 8, dengan alasan sebagai berikut :

a. Bahwa pada bulan Juli 2021, Tergugat sama sekali tidak pernah mengeluarkan surat permintaan agar Penguat mengundurkan diri dan menawarkan kompensasi kepada Penguat karena senyatanya pada tanggal 04 oktober 2021 sudah ada tertulis antara Penguat dengan Tergugat berupa *Perjanjian Kerja Harian Lepas No. 72/PKHL/BHR/X/2021*(PKHL) yang sudah ditandatangani antara Penguat dengan Tergugat yang berlaku sampai dengan 03 Oktober 2022. Dalil-dalil gugatan Penguat tersebut justru sangat kontradiktif dengan bukti PKHL dimaksud;

b. Bahwa karena sangat tidak berdasar pada fakta jika dugaan Penguat dalam dalil gugatannya menyatakan pengakhiran hubungan kerja yang dilakukan Tergugat terhadap Penguat dilakukan sepihak, karena dari fakta yang ada berakhirnya hubungan kerja yang terjadi antara Penguat dengan Tergugat adalah karena berakhirnya masa PKHL antara Penguat dengan Tergugat yaitu pada tanggal 03 Oktober 2022;

c. Bahwa berdasarkan fakta hukum seperti tersebut diatas, maka senyatanya baik karena fakta maupun hukum, tidak ada pesangon atau kewajiban hukum lainnya yang harus dilakukan oleh Tergugat kepada Penguat;

Bahwa berdasarkan alasan tersebut diatas, maka sudah sepatutnya jika dalil gugatan Penguat yang tidak berdasar tersebut dinyatakan ditolak atau setidaknya tidak dapat diterima (*niet ontvankelijk verklaard*);

6. Bahwa Tergugat dengan ini sangat keberatan dan menolak dengan tegas dalil posita dari Penguat sebagaimana dimaksud dalam posita angka 9, yang
Halaman 12 dari 30 Putusan Nomor 170/Pdt.sus-PHI/2022/PN.Plg



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

menyatakan *seolah-olah* telah melakukan Perundingan Bipartit antara Penggugat dengan Tergugat. Keberatan tersebut Tergugat sampaikan dengan alasan sebagai berikut :

- a. Bahwa sebagaimana dalam dalil jawaban pada bagian eksepsi diatas telah Tergugat jelaskan bahwa senyatanya tidak pernah ada upaya penyelesaian secara bipartit antara Penggugat dengan Tergugat sebagaimana diatur dan disyaratkan *pasal 3 ayat (3) UU No. 2 tahun 2004*. Karena Penggugat langsung menyerahkan permasalahan tersebut kepada Disnakertrans Kab. Muba;
- b. Bahwa jika benar Penggugat merasa telah melakukan upaya penyelesaian secara bipartit, maka sudah seharusnya upaya penyelesaian bipartit tersebut harus dilakukan sesuai dengan ketentuan yang diatur dalam *pasal 4 Peraturan Menteri tenaga Kerja dan Transmigrasi No. PER.31/MEN/XII/2008*, jika tidak memenuhi persyaratan dimaksud, maka jelas tidak dapat dikatakan secara hukum telah terjadi upaya penyelesaian secara bipartit;

Bahwa berdasarkan alasan tersebut diatas, maka sudah sepatutnya jika dalil gugatan Penggugat yang tidak berdasar tersebut dinyatakan ditolak atau setidaknya tidak dapat diterima (*niet ontvankelijk verklaard*);

7. Bahwa Tergugat dengan ini sangat keberatan dan menolak dengan tegas dalil posita dari Penggugat sebagaimana dimaksud dalam posita angka 10, 11, 12, 13, dan 14, dengan alasan sebagai berikut :

- a. Bahwa faktanya, dengan itikad baik dan menghormati pemerintah dalam hal ini Dinas Tenaga kerja dan Transmigrasi Kabupaten Musi Banyuasin, Tergugat telah hadir dan memenuhi undangan dari Dinas Tenaga kerja dan Transmigrasi Kabupaten Musi Banyuasin, terbukti dengan adanya pendapat yang telah disampaikan oleh Tergugat dalam pertemuan yang digelar di Dinas Tenaga kerja dan Transmigrasi Kabupaten Musi Banyuasin;
- b. Bahwa senyatanya baik karena fakta maupun bukti hukum, tidak pernah terjadi pemutusan hubungan kerja antara Penggugat dengan Tergugat melainkan berakhirnya hubungan kerja karena berakhirnya waktu perjanjian sebagaimana dimaksud didalam pasal 2 PKHL, maka secara

Halaman 13 dari 30 Putusan Nomor 170/Pdt.sus-PHI/2022/PN.Plg

Disclaimer

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



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

hukum tidak ada kewajiban-kewajiban hukum termasuk tidak ada pesangon yang harus dibayar oleh Tergugat;

c. Bahwa anjuran yang dibuat oleh Dinas Tenaga kerja dan Transmigrasi Kabupaten Musi Banyuasin adalah anjuran yang dibuat tidak berdasarkan kepada aturan-aturan hukum, seperti tidak berdasarkan bukti dan fakta yang dapat dipertanggungjawabkan secara hukum, melainkan hanya berdasarkan pernyataan sepihak dari Penggugat;

8. Bahwa Tergugat dengan ini sangat keberatan dan menolak dengan tegas dalil posita dari Penggugat sebagaimana dimaksud dalam posita angka 15, karena berdasarkan dalil jawaban sebagaimana telah Tergugat jelaskan pada jawaban eksepsi angka 2, serta dalil-dalil jawaban diatas terutama dalil jawaban pada angka 5, maka gugatan perselisihan pemutusan hubungan kerja tersebut jelas sangat tidak berdasar;

9. Tergugat dengan ini sangat keberatan dan menolak dengan tegas dalil posita dari Penggugat sebagaimana dimaksud dalam posita angka 16 dan 17, dengan alasan sebagai berikut :

a. Bahwa berdasarkan dali jawaban yang telah Tergugat jelaskan diatas, secara hukum dapat dipastikan bahwa Penggugat adalah pekerja yang bekerja dengan status buruh harian lepas;

b. Bahwa senyatanya tidak pernah terjadi pemutusan hubungan kerja sepihak yang dilakukan oleh Tergugat kepada Penggugat, melainkan berakhirnya hubunngan kerja karena berakhirnya jangka waktu PKHL sebagaimana ketentuan yang diatur didalam *Pasal 61 ayat (1) huruf b UU No.13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan*, yang menyatakan:

Perjanjian kerja berakhir apabila :

- a. *pekerja meninggal dunia;*
- b. *Jangka waktu kontak kerja telah berakhir;*
- c. *adanya putusan pengadilan atau penetapan lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang telah mempunyai kekuatan hukum tetap.*

Halaman 14 dari 30 Putusan Nomor 170/Pdt.sus-PHI/2022/PN.Plg

Disclaimer

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



Sehingga berdasarkan hal tersebut tidak memerlukan perundingan dan penetapan;

c. Bahwa karena berakhirnya hubungan antara Penggugat dengan Tergugat adalah karena berakhirnya jangka waktu yang diperjanjikan, maka jelas secara sendirinya perundingan dan penetapan sebagaimana dimaksud dalam dalil gugatan Penggugat tersebut tidak diperlukan dan tidak harus dilakukan;

10. Bahwa Tergugat dengan ini sangat keberatan dan menolak dengan tegas dalil posita Penggugat sebagaimana dimaksud dalam posita angka 18 yang intinya menyatakan seolah-olah telah dilakukan perundingan bipartit, karena sebagaimana telah Tergugat jelaskan dalam dalil jawaban baik pada bagian eksepsi maupun dalil dalam jawaban diatas, bahwa senyatanya upaya penyelesaian secara bipartit antara Penggugat dan Tergugat tidak pernah dilakukan, karena faktanya Penggugat langsung menyerahkan permasalahan tersebut ke Dinas Tenaga kerja dan Transmigrasi Kabupaten Musi Banyuasin;

11. Bahwa Tergugat dengan ini sangat keberatan dan menolak dengan tegas dalil posita Penggugat sebagaimana dimaksud dalam posita angka 19 dan 20, dengan alasan sebagai berikut :

a. Karena baik secara fakta maupun uraian yang telah Tergugat sampaikan dalam dalil jawaban diatas, senyatanya antara Penggugat dengan Tergugat telah setuju dan sepakat menandatangani perjanjian tertulis yang intinya menerangkan bahwa Penggugat bekerja dengan status buruh harian lepas sebagaimana dimaksud dalam *Perjanjian Kerja Harian Lepas No. 72/PKHL/BHR/X/2021* dan *Perjanjian Kerja Harian Lepas No. 26/PKHL/BRE/VII/2020 (PKHL)*;

b. Bahwa dari fakta hukum yang dapat Tergugat buktikan nantinya, membuktikan bahwa Tergugat hanya bekerja berdasarkan volume kerja yang tersedia yang kurang dari 21 (dua puluh satu) dari dalam 1 (satu) bulan dan tidak pernah bekerja secara terus menerus dalam kurun waktu 3 (tiga) bulan. Jika kondisi tersebut dihubungkan dengan ketentuan yang diatur didalam *Pasal 10 ayat (1) dan (2) Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi No. 100/MEN/VI/2004*, maka baik secara fakta maupun

Halaman 15 dari 30 Putusan Nomor 170/Pdt.sus-PHI/2022/PN.Plg



hukum, dapat dipastikan bahwa Penggugat adalah pekerja yang bekerja pada Tergugat dengan status pekerja harian atau lepas;

12. Bahwa Tergugat dengan ini sangat keberatan dan menolak dengan tegas dalil posita Penggugat sebagaimana dimaksud dalam posita angka 21, yang intinya menyatakan bahwa PKHL/PKWT yang dibuat pada bulan juli agar dibatalkan, karena senyatanya tidak pernah ada PKHL/PKWT dimaksud. Yang ada adalah Perjanjian Kerja Harian Lepas No. 26/PKHL/BRE/VII/2020 tanggal 04 Juli 2020 dan No. 72/PKHL/BHR/X/2021 tanggal 04 Oktober 2021;

Bahwa berdasarkan alasan tersebut diatas, maka sudah sepatutnya jika dalil gugatan Penggugat yang terlalu mengada-ada tersebut dinyatakan ditolak atau setidaknya tidak dapat diterima (*niet ontvankelijk verklaard*);

13. Bahwa Tergugat dengan ini sangat keberatan dan menolak dengan tegas dalil posita Penggugat sebagaimana dimaksud dalam posita angka 22, 23 dan 24, dengan alasan sebagai berikut :

a. Bahwa senyatanya tidak pernah ada pemutusan hubungan kerja yang dilakukan Tergugat terhadap diri penggugat, karena senyatanya sebagaimana telah Tergugat uraikan dalam dalil jawaban diatas, bahwa pengakhiran hubungan kerja yang terjadi antara Penggugat dengan Tergugat adalah karena berakhirnya masa perjanjian kerja harian lepas dimaksud, yaitu berakhir pada tanggal 03 oktober 2022;

b. Bahwa karena pengakhiran hubungan kerja terjadi secara hukum karena beralhinya perjanjian sebagaimana diatur dalam pasal *Pasal 61 ayat (1) huruf b UU No.13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan*, maka secara hukum ketentuan yang diatur dalam pasal 43 ayat (2) PP No. 35 tahun 2021, dengan sendirinya tidak dapat diberlakukan dan dijadikan dasar gugatan oleh Penggugat;

14. Bahwa Tergugat dengan ini sangat keberatan dan menolak dengan tegas dalil petitum Penggugat sebagaimana dimaksud dalam posita angka 25, karena dalil tersebut tidak sesuai dengan hukum acara perdata, bahwa tuntutan *dwangsom* tidaklah dapat diberlakukan dalam hal pokok perkara yang juga berisikan tentang pembayaran sejumlah uang sebagaimana dimaksud dalam *yurisprudensi Mahkamah Agung No. 793 K/SIP/1972 tanggal 26 Februari 1973 (vide pasal 606a Rv)*. Sedangkan inti dari gugatan yang diajukan Penggugat

Halaman 16 dari 30 Putusan Nomor 170/Pdt.sus-PHI/2022/PN.Plg



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

tersebut adalah tentang permintaan pembayaran sejumlah uang, maka dengan pertimbangan yurisprudensi diatas, jelas dwangsom dalam hal tersebut tidak dapat dimintakan oleh Penggugat kepada Tergugat;

15. Bahwa Tergugat dengan ini sangat keberatan dan menolak dengan tegas dalil gugatan Penggugat sebagaimana dimaksud dalam posita angka 26, karena berdasarkan *Surat Edaran Mahkamah Agung (SEMA) No. 3 tahun 2000, putusan serta merta (uit voorbaar bijvoorgeraad)* hanya dapat dilakukan terhadap hal-hal yang mengandung alasan sebagai berikut :

- Gugatan didasarkan pada bukti surat autentik atau surat tulisan tangan (*handschrift*) yang tidak dibantah kebenaran tentang isi dan tanda tangannya, yang menurut Undang-undang tidak mempunyai kekuatan bukti;
- Gugatan tentang Hutang-Piutang yang jumlahnya sudah pasti dan tidak dibantah;
- Gugatan tentang sewa-menyewah tanah, rumah, gudang dan lain-lain, dimana hubungan sewa-menyewah sudah habis/lampau, atau penyewah terbukti melalaikan kewajibannya sebagai Penyewa yang beritikad baik;
- Pokok gugatan mengenai tuntutan pembagian harta perkawinan (*gono-gini*) setelah putusan mengenai gugatan cerai mempunyai kekuatan hukum tetap;
- Dikabulkannya gugatan Provisional, dengan pertimbangan agar hukum yang tegas dan jelas serta memenuhi Pasal 332 Rv;
- Gugatan berdasarkan yang telah memperoleh kekuatan hukum tetap (*in kracht van gewijsde*) dan mempunyai hubungan dengan pokok gugatan yang diajukan;
- Pokok sengketa mengenai *bezitsrecht*;
- Diharuskannya adanya pemberian jaminan yang nilainya sama dengan nilai barang/objek eksekusi, sehingga tidak menimbulkan kerugian pada pihak lain, apabila ternyata di kemudian hari dijatuhkan putusan yang membatalkan putusan Pengadilan Tingkat Pertama. Ketentuan ini ditegaskan lagi dengan

Halaman 17 dari 30 Putusan Nomor 170/Pdt.sus-PHI/2022/PN.Plg



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

dikeluarkannya SEMA No. 4 Tahun 2001 bahwa tanpa ada jaminan tersebut tidak boleh ada pelaksanaan putusan serta merta;

Sehingga, berdasarkan uraian tersebut diatas, maka jelas gugatan Penggugat tersebut tidak memenuhi kriteria sebagaimana diatur didalam SEMA No. 3 tahun 2000 Jo SEMA No. 4 Tahun 2001, dengan demikian sudah selayaknya jika Tergugat memohon kepada Majelis Hakim yang memeriksa perkara tersebut menyatakan dalil tersebut dinyatakan ditolak atau setidaknya dinyatakan tidak diterima (*niet ontvankelijk verklaard*);

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

I. Dalam Eksepsi :

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

II. Dalam Pokok Perkara

1. Menolak gugatan Penggugat untuk keseluruhan.
2. Menyatakan putus dan berakhirnya hubungan kerja antara Penggugat dengan Tergugat karena berakhirnya masa perjanjian kerja.
3. Menghukum Penggugat untuk membayar seluruh biaya perkara ini.

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

Menimbang, bahwa selanjutnya Penggugat mengajukan Replik dan Tergugat pula mengajukan Duplik;

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

1. Fotokopi KTP atas nama Baina, yang diberi tanda P-1;
2. Fotokopi Kartu Peserta BPJS Ketenagakerjaan atas nama Baina, yang diberi tanda P-2;
3. Fotokopi Risalah Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial tanggal 9 Februari 2021, yang diberi tanda P-3;
4. Fotokopi Risalah Klarifikasi tanggal 12 Juli 2022, yang diberi tanda P-4;

Halaman 18 dari 30 Putusan Nomor 170/Pdt.sus-PHI/2022/PN.Plg



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

5. Fotokopi Anjuran Mediator HI pada Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi Kabupaten Musi Banyuasin Nomor: B.565/214/IV/Nakertrans/2022 tanggal 15 Februari 2022, yang diberi tanda P-5;

6. Fotokopi Blanko Surat Pernyataan Pengunduran Diri dari Perusahaan Tergugat, yang diberi tanda P-6;

Menimbang, bahwa untuk menguatkan dalil gugatannya Penggugat telah mengajukan Saksi **Lailu Azaro, Kurnia Ilahi, dan Nazirin** yang telah diambil sumpah sesuai dengan Agama dan Kepercayaannya;

1. Keterangan saksi **Lailu Azaro** yang pada pokoknya:

- Bahwa kami kenal Penggugat karena sama sama kerja di PT. London Sumatera;
- Bahwa saksi bekerja sejak tahun 2018 sampai dengan 2022 dibagian perawatan;
- Bahwa pada saat saksi masuk kerja Penggugat sudah bekerja diperusahaan;
- Bahwa Para Penggugat ada yang bekerja di perawatan dan pemanen;
- Bahwa Perusahaan atau PT ini bergerak di bidang Perkebunan Sawit;
- Bahwa Para Penggugat di PHK sejak November 2022, tapi alasannya tidak tahu;
- Bahwa PHK dilakukan melalui WA group pekerja perawatan;
- Bahwa sistem gaji kami dibayar bulanan dan kerja dibatasi 19 – 20 hari per bulan;
- Bahwa jam 7.30 masuk kerja dan mulai kerja jam 08.00 sampai jam 2 siang;
- Bahwa tidak pernah kami bekerja lebih dari 21 hari kerja dalam sebulan selama 3 bulan berturut-turut;
- Bahwa sekitar tahun 2021/2022 saksi pernah ditawari oleh perusahaan untuk tanda tangan surat perjanjian kompensasi, kalau tanda tangan uang kompensasinya cair tetapi kalau tidak tanda tangan maka uang kompensasinya tidak cair, saksi pada saat itu tidak tanda tangan;

2. Keterangan saksi **Kurnia Ilahi** yang pada pokoknya:

- Bahwa saksi bekerja sejak tahun 2016 dan berhenti sejak tahun 2022 karena diberhentikan sepihak melalui WA oleh Tergugat;
- Bahwa Penggugat sama dengan saksi tidak bekerja lagi sejak November 2022;

Halaman 19 dari 30 Putusan Nomor 170/Pdt.sus-PHI/2022/PN.Plg



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

- Bahwa pekerjaan Para Penggugat ada yang panen tapi ada juga yang perawatan (nebas, mupuk, nanam);
- Bahwa gaji dibayar bulanan melalui transfer rekening masing-masing;
- Bahwa absensi menggunakan pinger print;
- Bahwa saksi sama seperti Penggugat bekerja 5 hari dalam seminggu, hari sabtu dan minggu libur;
- Bahwa tidak pernah kami bekerja lebih dari 21 hari kerja dalam sebulan selama 3 bulan berturut-turut;
- Bahwa sekitar tahun 2021/2022 saksi pernah ditawari oleh perusahaan untuk tanda tangan surat perjanjian kompensasi, kalau tanda tangan uang kompensasinya cair tetapi kalau tidak tanda tangan maka uang kompensasinya tidak cair, saksi pada saat itu tidak tanda tangan;

3. Keterangan saksi Nazirin yang pada pokoknya:

- Bahwa saksi bekerja sejak tahun 2018 sedangkan Para Penggugat bervariasi ada yang lebih dahulu dari saksi;
- Bahwa Para Penggugat sudah tidak bekerja lagi sejak 22 November 2022 karena di PHK oleh Tergugat dengan alasan karena menggugat ke Pengadilan;
- Bahwa PHK Para Penggugat sama dengan saksi dilakukan melalui WA grup;
- Bahwa status Para Penggugat pekerja harian lepas;
- Bahwa diperusahaan ada PKHL sejak tahun 2020 dan diperpanjang per tahun;
- Bahwa saksi pernah ditawari surat perjanjian kompensasi tetapi saksi tidak tanda tangan, waktu itu ditawari kompensasinya sekitar 1,6 – 1,9 juta;
- Bahwa perusahaan mengatur pekerja perawatan bekerja 19-20 hari kerja per bulan;
- Bahwa gaji Penggugat dibayar tergantung hari kerja untuk tahun 2021 sebesar 130 ribu per hari;

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

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

Halaman 20 dari 30 Putusan Nomor 170/Pdt.sus-PHI/2022/PN.Plg



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

2. Fotokopi Akta Pernyataan Keputusan Rapat PT. Perusahaan Perkebunan London Sumatra Indonesia Tbk, Nomor : 132, tanggal 28 Mei 2019, yang diberi tanda T-2;
3. Fotokopi Penerimaan Pemberitahuan Perubahan data perseroan PT. Perusahaan Perkebunan London Sumatra Indonesia Tbk, Nomor : AHU-AH.01.03-0290910, tanggal 26 Juni 2019, yang diberi tanda T-3;
4. Fotokopi Keputusan Menteri Hukum dan Hak Asasi Manusia RI Nomor AHU-0033149.AH.01.02.Tahun 2019, tentang persetujuan perubahan anggaran dasar perseroan terbatas PT. Perusahaan Perkebunan London Sumatra Indonesia Tbk, yang diberi tanda T-4;
5. Fotokopi Lampiran Keputusan Menteri Hukum dan Hak Asasi Manusia RI Nomor AHU-0033149.AH.01.02. Tahun 2019, yang diberi tanda T-5;
6. Fotokopi Perjanjian Kerja Harian Lepas No. 26/PKHL/BRE/VII/2020 atas nama Baina, yang diberi tanda T-6;
7. Fotokopi Perjanjian Kerja Harian Lepas No. 72/PKHL/BHR/X/2021 atas nama Baina, yang diberi tanda T-7;
8. Fotokopi Daftar Jumlah Hari Kerja atas nama Baina tahun 2014, yang diberi tanda T-8;
9. Fotokopi Finger Scan List atas nama Baina tahun 2022, yang diberi tanda T-9;
10. Fotokopi Salary Slip Report July 2014, yang diberi tanda T-10;
11. Fotokopi Salary Slip Report September 2022, yang diberi tanda T-11;
12. Fotokopi Salary Slip Report Oktober 2022, yang diberi tanda T-12;

Menimbang, bahwa untuk menguatkan dalil jawabannya Tergugat telah pula mengajukan saksi **Sacra Surya Avensina dan Primavera Zona Putra** yang telah diambil sumpah sesuai dengan Agama dan Kepercayaannya;

1. Keterangan saksi Sacra Surya Avensina yang pada pokoknya:

- Bahwa saksi sebagai Asisten lapangan divisi I sejak tahun 2021 dan akhir tahun 2021 pindah ke divisi III;
- Bahwa Penggugat bekerja harian lepas dibagian perawatan divisi I bangun harjo;
- Bahwa absensi Para Penggugat menggunakan pinger print;
- Bahwa Para Penggugat bekerja dalam sebulan sesuai program perusahaan dibatasi 19-20 hari kerja;
- Bahwa kepada Para Penggugat ada kontrak kerja harian lepas;

Halaman 21 dari 30 Putusan Nomor 170/Pdt.sus-PHI/2022/PN.Plg



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

- Bahwa biasanya sebulan sebelum berakhir disampaikan kalau perjanjian kerja akan berakhir dan tidak diperpanjang, biasanya disampaikan saat apel pagi;

2. Keterangan saksi **Primavera Zona Putra** yang pada pokoknya:

- Bahwa saksi sebagai kepala tata usaha administrasi sejak tahun 2017;
- Bahwa Para Penggugat sebagai tenaga harian lepas bagian perawatan;
- Bahwa gaji Para Penggugat dibayar setiap bulan sesuai kehadiran sehingga jumlahnya berbeda-beda;
- Bahwa pada tahun 2021 Para Penggugat tanda tangan PKHL dan perjanjian itu berakhir bulan Oktober 2022;
- Bahwa PKHL dibuat per tahun dengan 2 rangkap 1 file dikasih ke pekerja;
- PKHL ada sejak tahun 2019;
- Bahwa Para Penggugat tidak bekerja lagi karena habis kontrak PKHL;
- Bahwa Para Penggugat terima gaji dalam sebulan sekitar 2 jutaan;
- Bahwa Para Penggugat berhentinya bervariasi sesuai dengan kapan mereka terakhir absen pinger print;
- Bahwa Para Penggugat tidak pernah bekerja lebih dari 21 hari dalam sebulan;

Menimbang, bahwa selanjutnya para pihak telah mengajukan kesimpulannya masing-masing pada tanggal 28 Maret 2023;

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;

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

TENTANG PERTIMBANGAN HUKUM

DALAM EKSEPSI

Menimbang, bahwa bersamaan dengan jawabannya Tergugat telah mengajukan eksepsi atas gugatan Penggugat yang pada pokoknya menyatakan bahwa gugatan Penggugat *prematur*, karena gugatan yang diajukan oleh Penggugat tidak memenuhi kriteria atau ketentuan sebagaimana ketentuan Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial yaitu

Halaman 22 dari 30 Putusan Nomor 170/Pdt.sus-PHI/2022/PN.Plg



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

tidak adanya jenis perselisihan sebagaimana yang diatur oleh undang-undang dimaksud, dan bahwa gugatan Penggugat *prematur* karena gugatan yang diajukan oleh Penggugat tidak melakukan bipartit;

Menimbang, bahwa atas eksepsi Tergugat tersebut, Penggugat memberikan bantahannya melalui replik yang pada pokoknya menolak dalil eksepsi Tergugat tersebut;

Menimbang, bahwa selanjutnya Majelis Hakim akan memberikan pertimbangan hukum atas dalil eksepsi Tergugat tersebut sebagai berikut;

Menimbang, bahwa memperhatikan dalil eksepsi Tergugat tersebut menurut Majelis Hakim setelah meneliti dan menelaah dalil-dalil gugatan Penggugat dapat diketahui bahwa yang pada pokoknya Penggugat menguraikan dalam positanya perihal pemutusan hubungan kerja Penggugat yang dilakukan oleh Tergugat dan didalam petitumnya mengungkapkan menuntut Tergugat untuk membayar kompensasi pemutusan hubungan kerja berupa pesangon, penghargaan masa kerja dan tuntutan lain sebagainya, sehingga diperoleh suatu kesimpulan secara substansi gugatan Penggugat adalah mengenai perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja, dengan demikian telah jelas perselisihan yang menjadi pokok perkara dalam perkara *aquo* yakni tentang Perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja yang merupakan kompetensi dari Pengadilan Hubungan Industrial;

Menimbang, bahwa selain dari itu berkaitan dengan perihal dalil eksepsi yang menyatakan gugatan Penggugat tidak dilakukan bipartit terlebih dahulu, menurut pendapat Majelis Hakim bahwa secara formil ketentuan hukum sebagaimana pada Pasal 83 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial yang pada pokonya mengatur penyelesaian melalui Pengadilan Hubungan Industrial wajib melampirkan Risalah perundingan mediasi atau konsiliasi dan setelah memeriksa berkas perkara *a quo* diperoleh fakta hukum bahwa Risalah perundingan mediasi sudah dilampirkan oleh Penggugat dan telah pula dilampirkan Surat Anjuran Nomor B.565/214/IV/Nakertrans/2022 dan diketahui pula Tergugat hadir dalam proses mediasi tersebut dan telah menyampaikan pendapatnya dalam Risalah perundingan tersebut sehingga hal ini dinilai syarat perundingan mediasi di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Musi Banyuasin telah terpenuhi dengan demikian dapat dimaknai proses penyelesaian perselisihan secara bipartit telah dilalui karena syarat dilakukannya mediasi adalah telah dilakukannya bipartit atau salah satu pihak tidak memiliki kehendak untuk melakukan bipartit, dengan demikian telah cukup syarat bagi Penggugat untuk mengajukan perselisihan dalam

Halaman 23 dari 30 Putusan Nomor 170/Pdt.sus-PHI/2022/PN.Plg



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

perkara *a quo* ke Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Palembang Klas IA Khusus;

Menimbang, bahwa berdasarkan uraian pertimbangan diatas, oleh karena eksepsi Tergugat dimaksud dinilai tidak beralasan hukum, maka Majelis Hakim berkesimpulan eksepsi Tergugat tersebut sudah seharusnya untuk ditolak;

DALAM POKOK PERKARA

Menimbang, bahwa maksud dan tujuan gugatan Penggugat pada pokoknya adalah mengenai tindakan Pemutusan Hubungan Kerja Penggugat oleh Tergugat yang dilakukan secara sepihak sehingga menurut Penggugat pemutusan hubungan kerja tersebut tidak sah dan batal demi hukum karena tidak ada penetapan Lembaga Penyelesaian Hubungan Industrial, oleh karenanya Penggugat menuntut hak-hak kompensasi atas pemutusan hubungan kerja berupa uang pesangon, uang penghargaan masa kerja, dan uang penggantian hak serta hak-hak Penggugat lainnya;

Menimbang, bahwa Tergugat dalam jawabannya telah mengemukakan hal-hal yang pada pokoknya menyatakan bahwa tidak pernah terjadi Pemutusan Hubungan Kerja antara Penggugat dengan Tergugat melainkan berakhirnya hubungan kerja karena berakhirnya waktu perjanjian harian lepas sebagaimana dimaksud didalam Pasal 2 PKHL, maka secara hukum tidak ada kewajiban-kewajiban hukum termasuk tidak ada pesangon yang harus dibayar oleh Tergugat kepada Penggugat;

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

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

Menimbang, bahwa sesuai dengan dalil gugatan Penggugat yang pada pokoknya menyatakan Penggugat adalah Pekerja/Buruh yang bekerja diperusahaan Tergugat sejak tahun 2013 sampai dengan tahun 2021 dengan jabatan sebagai bagian perawatan dengan menerima upah sebesar kurang lebih Rp1.700.000 (satu

Halaman 24 dari 30 Putusan Nomor 170/Pdt.sus-PHI/2022/PN.Plg

Disclaimer

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



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

juta tujuh ratus ribu rupiah) per bulan;

Menimbang, bahwa berdasarkan Bukti T-6, dan Bukti T-7 berupa Perjanjian Harian Lepas atas nama Penggugat, dapat diperoleh fakta hukum bahwa hubungan kerja antara Penggugat dengan Tergugat diikat dengan perjanjian kerja harian lepas yang telah ditandatangani oleh Penggugat dan Tergugat;

Menimbang, bahwa berdasarkan Bukti T-10, Bukti T-11, dan Bukti T-12 berupa Slip Gaji Penggugat bulan Februari 2014, September dan Oktober 2022 diketahui fakta hukum bahwa gaji yang diterima oleh Penggugat setiap bulan tidak sama jumlahnya atau fluktuatif nilainya;

Menimbang, bahwa berdasarkan keterangan saksi dari Penggugat atas nama Lailu Azaro, Kurnia Ilahi, dan Nazirin yang menerangkan Penggugat bekerja dibagian perawatan dan statusnya sebagai karyawan harian lepas dan berdasarkan keterangan saksi Tergugat atas nama Primavera Zona Putra yang menjelaskan bahwa gajinya Para Penggugat sistemnya harian tapi terimanya bulanan;

Menimbang, bahwa berdasarkan uraian pertimbangan hukum diatas, Majelis Hakim menilai bahwa Penggugat sistem bekerjanya harian tidak setiap hari, hal mana Penggugat juga menerima upahnya dihitung berdasarkan jumlah hari masuk kerja dan hubungan kerjanya telah pula diperjanjikan dalam surat perjanjian kerja harian lepas sehingga dapat disimpulkan antara Penggugat dengan Tergugat terikat hubungan kerja dimana Penggugat bekerja sebagai pekerja harian lepas diperusahaan Tergugat dibagian perawatan;

Menimbang, bahwa adapun untuk menentukan besaran nilai upah terakhir Penggugat, oleh karena besaran nilai upah Penggugat yang diterima setiap bulannya fluktuatif atau bervariasi, maka Majelis Hakim berpendapat apabila terdapat hak-hak Penggugat yang berkaitan dengan pemutusan hubungan kerjanya besaran upah Penggugat dihitung berdasarkan upah minimum kabupaten Musi Banyuasin yang berlaku saat terjadinya pemutusan hubungan kerja;

Menimbang, bahwa selanjutnya akan dipertimbangkan mengenai pelaksanaan pekerjaan Pekerja Harian Lepas diperusahaan Tergugat, dimana menurut Penggugat dalam melaksanakan pekerjaannya jumlah hari kerja dalam sebulan lebih dari 21 (dua puluh satu) hari kerja terus menerus tanpa jeda, sedangkan menurut Tergugat, pekerjaan yang dilaksanakan oleh Penggugat jumlah hari kerjanya kurang dari 21 (dua puluh satu) hari kerja dalam setiap bulannya dan tidak terus menerus;

Menimbang, bahwa berdasarkan Bukti T-8, dan Bukti T-9 berupa Daftar

Halaman 25 dari 30 Putusan Nomor 170/Pdt.sus-PHI/2022/PN.Plg



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Jumlah Hari Kerja dan Finger Scan List atas nama Penggugat untuk tahun 2014 dan 2022, diperoleh fakta hukum bahwa jumlah hari kerja Penggugat bervariasi antara 6 hari sampai dengan 20 hari kerja dalam sebulan;

Menimbang, bahwa berdasarkan Bukti T-10, Bukti T-11, dan Bukti T-12 berupa Slip Gaji Penggugat bulan Februari 2014, September dan Oktober 2022, diketahui gaji yang diterima oleh Penggugat setiap bulan tidak sama jumlahnya atau fluktuatif nilainya;

Menimbang, bahwa berdasarkan keterangan Saksi Penggugat dan Tergugat yang menerangkan pada pokoknya bahwa Penggugat bekerja dibagian perawatan yang bekerjanya dibatasi maksimal 20 (dua puluh) hari kerja dalam sebulan dan Penggugat tidak pernah bekerja lebih dari 21 hari kerja dalam sebulan selama 3 bulan berturut-turut;

Menimbang, bahwa berdasarkan fakta-fakta hukum diatas, Majelis Hakim berkesimpulan jumlah hari kerja Penggugat selama bekerja di perusahaan Tergugat kurang dari 21 (dua puluh satu) hari kerja pada setiap bulannya;

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

Menimbang, bahwa berdasarkan pertimbangan hukum diatas dan di hubungkan dengan ketentuan hukum maksud, maka Majelis Hakim berpendapat pelaksanaan perjanjian kerja harian Penggugat di perusahaan Tergugat sudah sesuai dengan syarat ketentuan hukum sebagaimana ketentuan hukum diatas tersebut, karena jumlah hari kerja yang laksanakan oleh Penggugat dalam melaksanakan tugasnya di perusahaan Tergugat yakni kurang dari 21 (dua puluh) hari kerja dalam setiap bulannya dan pembayaran upah Penggugat berdasarkan absensi kehadiran sehingga jumlahnya bervariasi sesuai dengan kehadiran Penggugat;

Menimbang, bahwa berdasarkan uraian pertimbangan hukum diatas, maka terhadap petitum gugatan Penggugat angka 2 (dua) seharusnya ditolak;

Menimbang, bahwa berikutnya akan dipertimbangkan mengenai Pemutusan

Halaman 26 dari 30 Putusan Nomor 170/Pdt.sus-PHI/2022/PN.Plg

Disclaimer

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



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Hubungan Kerja (PHK) Penggugat dimana menurut Penggugat dilakukan oleh Tergugat secara sepihak tanpa kesalahan dari Penggugat, sedangkan menurut Tergugat, Penggugat putus hubungan kerja karena berakhirnya perjanjian harian lepas;

Menimbang, bahwa memperhatikan dalil Penggugat bahwa Penggugat pernah ditawarkan surat pernyataan menjadi karyawan PKWT pekerja harian dan akan diberikan kompensasi 1 (satu) bulan gaji tetapi Penggugat tidak mau tanda tangan, dan merujuk pada Bukti P-6 berupa blanko Surat Pernyataan yang menunjukkan bahwa Penggugat statusnya sebagai pekerja/buruh harian lepas;

Menimbang, bahwa memperhatikan dalil Penggugat yang menyatakan Penggugat di PHK pada tahun 2021, namun Berdasarkan Bukti T-7 berupa Perjanjian Kerja Harian Lepas diketahui fakta hukum bahwa perjanjian kerja antara Penggugat dengan Tergugat berlaku terhitung sejak tanggal 4 Oktober 2021 sampai dengan 3 Oktober 2022, demikian juga berdasarkan Bukti T-9 berupa Absen Finger Scant List Penggugat Tahun 2022 diperoleh fakta hukum Penggugat melakukan presensi kerja terakhir pada tanggal 17 Oktober 2022;

Menimbang, bahwa berdasarkan uraian pertimbangan diatas, maka Majelis Hakim berkesimpulan Pemutusan Hubungan Kerja Penggugat oleh Tergugat dikarenakan berakhirnya Perjanjian Harian Lepas, sehingga hubungan kerja Penggugat dengan Tergugat dinilai telah putus dan berakhir sejak tanggal 18 Oktober 2022;

Menimbang, bahwa berdasarkan uraian pertimbangan hukum diatas maka terhadap petitum gugatan Penggugat angka 3 (tiga) seharusnya ditolak;

Menimbang, bahwa oleh karena hubungan kerja Penggugat putus dan berakhir dengan status pekerja harian, dengan memperhatikan dalil gugatan Penggugat yang pernah ditawarkan oleh Tergugat berupa uang kompensasi sebesar 1 (satu) bulan gaji, dimana hal tersebut dibenarkan oleh keterangan saksi Penggugat, sehingga dengan memperhatikan dan demi menghadirkan rasa keadilan bagi Penggugat serta memperhatikan kemampuan perusahaan, maka Majelis Hakim menetapkan agar Tergugat membayar kepada Penggugat uang tali asih sebesar Rp 5,000,000.00 (lima juta rupiah);

Menimbang, bahwa berdasarkan uraian pertimbangan hukum diatas maka terhadap petitum gugatan Penggugat angka 4 (empat) sepatutnya untuk dikabulkan sebagian;

Menimbang, bahwa oleh karena gugatan Penggugat dalam perkara *a quo*

Halaman 27 dari 30 Putusan Nomor 170/Pdt.sus-PHI/2022/PN.Plg

Disclaimer

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



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

menuntut pembayaran sejumlah uang, tidak terdapat tuntutan yang menghukum Tergugat untuk melakukan suatu perbuatan sebagaimana dimaksud Pasal 259 Rbg jo 606a Rv, maka Majelis Hakim berpendapat tuntutan Penggugat mengenai tuntutan pembayaran uang paksa (*Dwangsom*) dalam perkara *a quo* tidak beralasan hukum;

Menimbang, bahwa berdasarkan Pasal 191 Rbg serta Surat Edaran Mahkamah Agung Republik Indonesia Nomor 03 Tahun 2000 tentang Putusan Serta Merta, oleh karena gugatan perkara *aquo* tidak terdapat Akta Autentik dan tidak adanya pemberian jaminan yang sama nilainya dengan barang/objek yang dieksekusi, oleh karenanya terhadap tuntutan Penggugat yang menyatakan putusan dalam perkara *aquo* dapat dilaksanakan terlebih dahulu sekalipun ada upaya hukum lainnya (*uit voorbaar bij voorraad*) oleh Tergugat, hal tersebut tidak beralasan hukum;

Menimbang, bahwa berdasarkan uraian pertimbangan hukum diatas maka terhadap tuntutan petitum gugatan Penggugat angka 5 (lima) dan angka 6 (enam) sudah seharusnya ditolak;

Menimbang, bahwa terhadap bukti-bukti selain yang telah dipertimbangkan diatas, terhadap bukti lainnya yang tidak relevan lagi untuk dipertimbangkan, maka dikesampingkan;

Menimbang, bahwa berdasarkan segala sesuatu yang telah dipertimbangkan diatas, telah cukup alasan bagi Majelis Hakim untuk mengabulkan gugatan Penggugat untuk sebagian;

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

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

MENGADILI :

DALAM EKSEPSI

Menolak eksepsi Tergugat tersebut;

DALAM POKOK PERKARA

1. Mengabulkan gugatan Penggugat untuk sebagian;

Halaman 28 dari 30 Putusan Nomor 170/Pdt.sus-PHI/2022/PN.Plg



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

2. Menyatakan hubungan kerja antara Penggugat dengan Tergugat berdasarkan Perjanjian Kerja Harian;
3. Menyatakan Pemutusan Hubungan Kerja Penggugat oleh Tergugat karena berakhirnya Perjanjian Kerja Harian;
4. Menyatakan hubungan kerja antara Penggugat dengan Tergugat putus dan berakhir sejak tanggal 18 Oktober 2022;
5. Menghukum Tergugat untuk membayar kepada Penggugat Uang Tali asih sebesar Rp5,000,000.00 (lima juta rupiah);
6. Menolak gugatan Penggugat untuk selain dan selebihnya;
7. Membebaskan kepada Negara untuk membayar biaya yang timbul dalam perkara *a quo* hingga Putusan diucapkan ditaksir sebesar Rp150,000.00 (seratus lima puluh ribu rupiah);

Demikianlah diputuskan dalam Rapat Permusyawaratan Majelis Hakim Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Palembang pada hari Selasa tanggal 28 Maret 2023 oleh Kami Dr. Fahmiron, S.H.,M.Hum., 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 4 April 2023 oleh Hakim Ketua Majelis tersebut dengan didampingi oleh Hakim-hakim Anggota, dihadiri oleh M. Gufiyamin, S.H., Panitera Pengganti, dihadiri oleh Kuasa Hukum Penggugat dan Kuasa Hukum Tergugat;

Hakim-Hakim Anggota

Hakim Ketua Majelis

Haryanto, S.H., M.H.

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

Tarsidi, S.H., M.H.

Panitera Pengganti

M. Gufiyamin, S.H.

Rincian biaya perkara:

1. Panggilan :Rp140,000.00

Halaman 29 dari 30 Putusan Nomor 170/Pdt.sus-PHI/2022/PN.Plg

Disclaimer

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



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

2. Meterai :Rp 10,000.00 +
Total :Rp150,000.00 (seratus lima puluh ribu rupiah);

Halaman 30 dari 30 Putusan Nomor 170/Pdt.sus-PHI/2022/PN.Plg

Disclaimer

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